

2. Васильченко Л. В. Технологія портфоліо в освіті / Л. В. Васильченко // Організація науково-методичної роботи в школі: педагогічне проектування; робота шкільних методичних об'єднань; освітній моніторинг. – Х. : Основа, 2009. – С. 97–105.

3. Гук М. Ю. Портфоліо в позашкільному навчальному закладі / М. Ю. Гук, В. І. Кириченко, Г. Г. Ковганич. – К. : Шкільний світ, 2012. – 96 с.

4. Мартиненко С. М. Основи діагностичної діяльності вчителя початкової школи : [навчально-методичний посібник] / С. М. Мартиненко. – К. :

Київський університет імені Бориса Грінченка, 2010. – С. 69–84.

5. Новикова Т. Г. Портфоліо в російській школі / Т. Г. Новикова // Народное образование. – 2005. – № 1. – С. 84–97.

6. Новикова Т. Г. Рекомендации по построению портфоліо учащихся основной и полной школы / Т. Г. Новикова // Профильная школа. – 2005. – № 1. – С. 4–11.

Дата надходження до редакції: 15.06.2015 р.

УДК 377/.378.046:37]:005(043.3)

Людмила КОЛОСОВА,
кандидат педагогічних наук,
директор міського науково-методичного центру
м. Вознесенська Миколаївської області

ІННОВАЦІЙНА МЕТОДИЧНА РОБОТА ЯК ОBOB'ЯЗКОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕТОДИСТІВ РАЙОННИХ (МІСЬКИХ) НАУКОВО-МЕТОДИЧНИХ УСТАНОВ

У статті розглянуто інноваційну методичну роботу як обов'язковий елемент у контексті професійно-педагогічної діяльності методистів районних (міських) науково-методичних установ, визначено обставини, що обумовлюють необхідність в інноваційній спрямованості методичної роботи.

Ключові слова: інновації, методична робота, методисти, інтерес до інновацій, професійно-педагогічна діяльність.

В статті рассмотрена инновационная методическая работа как обязательный элемент в контексте профессионально-педагогической деятельности методистов районных (городских) научно-методических учреждений, определены обстоятельства, обуславливающие необходимость в инновационной направленности методической работы.

Ключевые слова: инновации, методическая работа, методисты, интерес к инновациям, профессионально-педагогическая деятельность.

In the article the author considers innovative methodological work as a mandatory element in the context of methodologists' professional and educational activities of district (city) scientific-methodological institutions, defines the circumstances that necessitate the innovative orientation of methodological work.

Key words: innovations, methodological work, methodologists, interest in innovations, professional and educational activities.

Постановка проблеми. Нововведення або інновації характерні для будь-якої професійної діяльності людини, а отже, можуть бути предметом вивчення, аналізу та впровадження. Інноваційна діяльність сьогодні є обов'язковим компонентом особистої педагогічної системи та передбачає включення вчителів у процес розробки, освоєння і використання педагогічних нововведень у практиці навчання і виховання, створення в школі певного інноваційного середовища. Роль педагога як безпосереднього носія новаторських ідей у контексті інноваційної стратегії навчально-виховного процесу істотно зростає. Зокрема, йдеться про те, що вчитель може виступати не лише автором і дослідником, а й користувачем і пропагандистом нових педагогічних технологій, теорій, концепцій.

Зважаючи на це, найбільш актуальними стають завдання навчання педагогів працювати в інноваційному полі, науково-методичного супроводу професійно особистісного розвитку вчителя з боку методичних служб районного (міського) рівня, що вимагає від них адаптації до сучасних умов розвитку суспільства, культури та освіти. Таким чином, спостерігається синтез інтересів педагога й методиста в освоєнні нових способів професійно-педагогічної діяльності та простежується тенденція до інноваційної спрямованості методичної роботи.

Інноваційна складова методичної роботи обумовлюється низкою обставин:

- по-перше, інноваційна спрямованість діяльності педагога є засобом оновлення освітньої

політики;

- по-друге, посилення гуманітаризації змісту освіти, безперервна зміна обсягу, змісту навчальних дисциплін, введення нових навчальних предметів вимагають постійного пошуку нових організаційних форм і технологій навчання педагогів;

- по-третє, відбувається зміна ставлення вчителів до самого факту освоєння і застосування педагогічних нововведень. Якщо раніше інноваційна діяльність зводилася в основному до використання рекомендованих зверху нововведень, то на сьогодні вона набуває все більш вибіркового дослідного характеру. Саме тому важливим напрямком в роботі методистів стає аналіз і оцінка педагогічних інновацій, які впроваджуються вчителями, створення умов для їх успішної розробки і застосування;

- по-четверте, сьогодні методична служба стає структурним компонентом освітнього ринку і переорієнтовується на надання сучасних послуг у сегментах ринку праці педпрацівників, ринку освітніх послуг та ринку інтелектуальної продукції, що неможливо без інноваційних підходів у її діяльності.

Означені обставини зумовлюють появу інноваційних аспектів у методичній роботі та вимагають розгляду означеної діяльності методистів районних (міських) науково-методичних установ як триєдиного цілісного процесу загальноосвітнього, фахово-кваліфікаційного та функціонального розвитку педагога з використанням інноваційних підходів до методичної роботи.

З огляду на це, вважаємо за потрібне розглянути інноваційну методичну роботу як один із засобів освоєння нових способів професійно-педагогічної діяльності методистів в контексті професійного розвитку педагогів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема професійного розвитку педагогів представлена у працях таких учених і дослідників, як Н. Гузій, Б. Дяченко, Н. Клокар, О. Красношлюкова В. Пуцов, В. Семиченко, Т. Сорочан та ін.

Зі зростанням ролі методичних служб у забезпеченні інноваційних процесів в освіті активізувалися наукові розробки в галузі змісту їх діяльності та професіоналізму. Зокрема, наукові засади реформування управлінської діяльності районного відділу освіти розглянула О. Зайченко; підготовку методистів до впровадження оновленого змісту освіти в системі підвищення кваліфікації описала у своєму дисертаційному дослідженні Л. Набока; професійне становлення методистів у закладах післядипломної освіти педагогічних працівників обґрунтував В. Дивак; моделі управління методичною роботою висвітлили у своїх працях О. Василевська, Р. Гільберг, Г. Данилова, О. Зайченко, Б. Качура, Н. Немова; пошуку нових цілей і змісту діяльності методистів районної (міської) методичної служби присвячено дослідження О. Василевської, Г. Литвиненко, В. Пуцова, К. Старченка.

На підставі аналізу наукових праць можна зробити висновок, що на перший план в умовах діяльності методичних служб виходить науково-методичний супровід професійного розвитку педагогічних кадрів, що спрямований на вирішення актуальних проблем їх практичної діяльності та є необхідною складовою підтримки всіх інноваційних процесів в освіті, а також орієнтований на побудову стратегії методичної допомоги.

Мета статті – розглянути інноваційну методичну роботу як обов'язковий елемент у контексті професійно-педагогічної діяльності методистів районних (міських) науково-методичних установ, спрямовану на реалізацію сучасної провідної ідеї післядипломної освіти – цілісний розвиток та збагачення сукупної культури педагога.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні, в умовах реформування освіти, не викликає сумнівів необхідність інноваційних процесів у методичній роботі, орієнтація методиста на суб'єкту самореалізацію, особистісний і професійний саморозвиток, а також на використання у професійній діяльності інновацій.

Проте на практиці виявляються протиріччя між суспільними інтересами, пов'язаними з інноваціями в галузі освіти, і відсутністю у більшості методистів усвідомленого інтересу до використання інновацій у професійно-педагогічній діяльності між об'єктивною необхідністю інноваційних процесів в освіті та формальним ставленням методистів до інноваційних проєктів.

Шляхи подолання даних протиріч вбачаються у формуванні інтересу методистів науково-методичної установи до освоєння інновацій. На практиці це може бути здійснено через створення системи необхідних психолого-педагогічних умов, що включають:

- організаційно-системне забезпечення інноваційного процесу;
- психологічне забезпечення інноваційного процесу;
- особистісно значиму спрямованість інноваційної діяльності методистів;
- науково організовану діяльність керівника науково-методичної установи щодо формування інтересу методистів до інновацій.

У науці досі не розроблено зміст понять «інтерес до інновацій», «інтерес методистів науково-методичної установи до інновацій» та «інноваційна методична робота». Аналіз філософських, соціологічних, психолого-педагогічних досліджень, присвячених проблемам інноваційної діяльності (О. Бондарчук, Л. Даниленко, С. Клепко, В. Кремень, О. Сухомлинська, Г. Школова, L. Warne та ін.), дозволив нам самостійно дати визначення представленим вище поняттям, зокрема:

• *Інтерес до інновацій* – це мотивована стійка спрямованість особистості на ціннісне сприйняття інноваційних процесів як особистісно, професійно і соціально значущих, у результаті чого інноваційна діяльність стає обов'язковим елементом діяльності професійної.

• *Інтерес методистів науково-методичної установи до інновацій* – це стійка спрямованість колективної діяльності на освоєння і використання в професійно-педагогічній діяльності нововведень, що супроводжується позитивним емоційно-ціннісним ставленням до процесу і результатів інновацій та високою оцінкою педагогами їх соціальної та особистісної значущості.

Слід підкреслити, що інтерес методистів до інновацій не є сумою інтересів окремих його членів. Індивідуальний і колективний інтерес взаємообумовлені не лише як частина і ціле, соціальне й індивідуальне, об'єктивне й суб'єктивне; інтерес до інновацій на особистісно індивідуальному та

колективному рівнях прояву має різні критеріальні підстави.

Інтерес до інноваційної діяльності, який сприймається методистом як цінність і сенс удосконалення освітнього процесу, проявляється як його готовність (мотиваційна, інформаційна, діяльнісна та рефлексивна) на основі рефлексії до відмови від відомих способів здійснення методичної діяльності та ціннісного сприйняття свідомо обраних і позитивно оцінених більш досконалих способів.

Інтерес колективу визначається іншими критеріями, а саме:

- спільністю соціальних та індивідуальних інтересів і ціннісно-змістовою єдністю методичного колективу стосовно інновацій;

- сприйняттям індивідуальними, груповими і колективними суб'єктами один одного як необхідної умови для реалізації особистісних і професійних інтересів для підвищення ефективності методичної роботи в цілому;

- груповою диференціацією й інтеграцією в колективі з метою вирішення завдань інноваційного процесу.

Таким чином, інтерес колективу методистів науково-методичної установи до інновації буде сформований, якщо:

- є спільні соціальні, індивідуальні та професійні інтереси, одночасно притаманні та важливі для групи з кількох людей або всього методичного колективу;

- у колективі (групі) враховуються і реалізуються умови для задоволення інтересів особистості (індивідуальні, професійні, соціальні);

- методисти зі схожими інтересами та потребами об'єднуються в угруповання або команди для вирішення конкретних практичних завдань;

- особистість сприймає групу, до якої себе відносить, як середовище й умову власного самоствердження, самореалізації, самоактуалізації;

- особистість усвідомлює, що її індивідуальний інтерес буде задоволений завдяки груповій взаємодії, адже груповий потенціал обумовлений різноманітністю позицій, точок зору на шляхи і способи вирішення нагальних завдань;

- особистість урахує і на ціннісному рівні сприймає особливості та переваги групової взаємодії порівняно з індивідуальною діяльністю;

- група сприймає окрему особистість з її індивідуальними потенціалом як цінність і умову власної ефективності;

- у групі, колективі створено сприятливе внутрішнє інноваційне середовище (мікросередовище), а також забезпечено сприятливий вплив зовнішнього інноваційного середовища, спрямованого на підтримку, розвиток і реалізацію як індивідуальних інтересів, так і інтересів усього колективу методистів на розвиток науково-методичної установи, до якої вони належать.

Очевидно, що інтерес методистів науково-методичної установи до інновації має прояв у здійсненні інноваційної методичної роботи, яка, на нашу думку, являє собою цілісну, засновану на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду систему взаємопов'язаних заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагога через інноваційні способи професійної діяльності з метою досягнення оптимального освітнього результату.

Виходячи з вищесказаного, технологія інноваційної методичної роботи, як правило, реалізується на трьох рівнях: рівні індивідуального суб'єкта (методиста); рівні колективного суб'єкта (колективу установи) та рівні мережевого суб'єкта (професійно-педагогічної спільноти). В означеному контексті вважаємо за необхідне виокремити критеріальні параметри типології інноваційності як якості професійно-педагогічної культури (див. табл. 1).

Таблиця 1

Критеріальні параметри типології інноваційності як якості професійно-педагогічної культури

Критеріальні параметри	Характеристика типу інноваційної діяльності	Компоненти інноваційності
Інновація як особистісно значуща цінність	інновація прийнята як особистісна цінність та якість способу життя	високий рівень сформованості інноваційної культури
Інновація як необхідний соціальний механізм розвитку системи освіти	інновація прийнята педагогічною громадськістю як особистісно значуща цінність і розглядається як механізм розвитку системи освіти; значна частина інноваційних процесів організується на рівні нововведень, інноваційна здатність методиста проявляється переважно у формі продуктивно-нормативної діяльності (впроваджувальні проекти)	в освітньому середовищі міста сформовано інноваційний клімат
Інновація як цілісна система професійних відносин і специфічно організованої професійної діяльності, що проектується на організацію освітнього процесу в цілому	інновація розуміється як цілісна система, свідомо використовується як механізм розвитку і саморозвитку, що спирається на спеціально організовану, продуктивну інноваційну діяльність (створення нововведень)	наявність інноваційно орієнтованого колективу методичної установи

Ступінь інноваційної організації професійної діяльності	професійно значущою цінністю виступає необхідність постійного оновлення; стійка вмотивованість та сформованість інноваційного способу професійної діяльності	системність інноваційних змін у педагогічній системі в цілому та інноваційними наслідками, значущими для системи освіти на будь-якому з її рівнів (рівні індивідуального суб'єкта (методист); рівні колективного суб'єкта (колектив установи) та рівні мережевого суб'єкта (професійно-педагогічна спільнота)
--	--	---

Спираючись на зазначене вище, основні зміни у змісті професійно-педагогічної діяльності методистів районної (міської) науково-методичної установи в умовах інноваційної методичної роботи представлені нами в таблиці 2.

Таблиця 2

Основні зміни у змісті професійно-методичної діяльності методистів

Компоненти	Традиційна модель діяльності	Режим інноваційної діяльності	Удосконалення інноваційного потенціалу
Ціль	створення умов для формування педагогічної майстерності та методичної грамотності педагога	формування дослідницької компетентності педагогів як складової їх методологічної культури	формування та розвиток інноваційної професійної субкультури
Зміст	фаховий	дослідно-експериментальна діяльність	методична служба стає структурним компонентом освітнього ринку і надає сучасні послуги в сегментах ринку праці педпрацівників, ринку освітніх послуг та ринку інтелектуальної продукції
Форми	- методичний семінар; - курси підвищення кваліфікації; - відкриті уроки; - методична конференція; - педагогічні читання; - самоосвіта та ін.	- методологічний семінар; - науково-практична конференція; - захист проєктів дослідницької спрямованості; - індивідуальні освітні маршрути; - майстер-класи; - науково-дослідницька діяльність; - публікації навчально-методичних та науково-методичних книг, статей тощо	- проєктна діяльність; - веб-конференції; - тренінги; - тьюторство; - коучинг; - мережева взаємодія тощо
Результат	методична грамотність (інтерпретація відомих алгоритмів у професійній діяльності)	дослідницька компетентність (створення власної системи діяльності)	нова професійна субкультура (сталий саморозвиток)

Висновки. Таким чином, управлінська діяльність керівників методичних служб має переорієнтуватися на забезпечення високого рівня сформованості у методистів інноваційної професійно-педагогічної культури за рахунок поєднання теоретичної та практичної підготовки, оволодіння інноваційними методами та технологіями, формування сучасного стилю мислення, засвоєння ефективних стратегій науково-методичної роботи, створення власної системи інноваційної діяльності в рамках внутрішньоінституційного навчання. Такі шляхи дають змогу усунути протиріччя, що виникають поміж потребою здійснення інноваційної

методичної роботи та якості інноваційної культури методистів районних (міських) методичних установ, науковими досягненнями і недостатнім рівнем упровадження їх у педагогічну практику, між бажанням освоєння нових способів професійно-педагогічної діяльності і відсутністю диференційованої системи навчання методистів, оскільки специфіка їх діяльності сьогодні має поліфункціональний характер.

Отже, інноваційна методична робота повинна стати основою для професійного самовдосконалення, стимулювання розвитку творчого потенціалу, особистісного зростання, мотивацією безперервного саморозвитку, формування інноваційного стилю

мислення як на рівні індивідуального суб'єкта – методиста, рівні колективного суб'єкта – колективу методичної установи, так і на рівні мережевого суб'єкта – професійно-педагогічної спільноти. Інноваційна методична робота сьогодні – це частина іміджу районної (міської) науково-методичної установи та обов'язковий елемент професійної діяльності методистів.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в обґрунтуванні організації процесу управління інноваційною методичною роботою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Даниленко Л. І. Теоретико-методологічні засади управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 / Л. І. Даниленко. – К., 2005. – 42 с.
2. Клокар Н. І. Інституційний розвиток та

професійний розвиток персоналу закладу післядипломної педагогічної освіти : навч.-метод. комплекс / Н. І. Клокар. – Біла Церква : КОПОПК, 2008. – 664 с.

3. Набока Л. Андрагогізація підготовки методистів до інноваційної освітньої діяльності / Л. Набока // Післядипломна освіта в Україні. – 2007. – № 2. – С. 3–7.

4. Управління інноваційним розвитком районного (міського) методичного кабінету : наук.-метод. посіб. / К. М. Старченко, В. І. Пуцов, Ю. І. Завалевський, Г. М. Литвиненко. – Чернівці : Бурек, 2010. – 344 с.

5. Чернишова Є. Р. Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний аспект / Є. Р. Чернишова ; НАПН України ; Ун-т менедж. освіти. – К., 2011. – 208 с.

Дата надходження до редакції: 18.06.2015 р.

УДК 378.046-021.68:37.014.6

Лариса ЛЯХОЦЬКА,

кандидат педагогічних наук, доцент,
головний науковий співробітник-завідувач
лабораторії систем відкритої освіти
Науково-дослідного інституту
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
НАПН України

ВІДКРИТА ПІСЛЯДИПЛОМНА ПЕДАГОГІЧНА ОСВІТА: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

У статті обґрунтовано роль відкритої освіти та дистанційного навчання в забезпеченні більшого широкого доступу до якісної освіти та навчання в процесі підвищення кваліфікації керівників освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників. Розкрито основні підходи щодо впровадження в освітній процес закладів післядипломної педагогічної освіти принципів та технологій відкритої освіти та дистанційного навчання.

Ключові слова: відкрита освіта, дистанційне навчання, післядипломна педагогічна освіта, підвищення кваліфікації.

В статті обоснована роль открытого образования и дистанционного обучения в обеспечении более широкого доступа к качественному образованию и обучению в процессе повышения квалификации руководителей образования, научно-педагогических и педагогических работников. Раскрыты основные подходы к внедрению в образовательный процесс учреждений последипломного педагогического образования принципов и технологий открытого образования и дистанционного обучения.

Ключевые слова: открытое образование, дистанционное обучение, последипломное педагогическое образование, повышение квалификации.

The author reveals the role of open educational and distance learning in order to ensure greater access to quality of education and lifelong learning. The paper deals with basic approaches to implementation of the principles and technologies of open education in the educational process in Ukraine.

Key words: open education, distance learning, postgraduate pedagogical education, postgraduate education

Постановка проблеми. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року передбачає інтеграцію держави у світовий освітній простір та вимагає постійного вдосконалення національної системи освіти, пошуку ефективних шляхів підвищення якості освітніх послуг, апробації й упровадження інноваційних педагогічних систем, реального забезпечення рівного доступу всіх її громадян до якісної освіти, можливостей і свободи вибору в освіті, модернізації змісту освіти і організації її адекватно світовим тенденціям і вимогам ринку праці, забезпечення безперервності освіти та навчання протягом усього життя, розвитку державно-громадської моделі управління [4].

Дійсно, якість знань та швидкість їх отримання протягом життя у зручному для людини місці та