

Рассмотрена проблема профессионально-личностного развития студентов в современных условиях построения общества и предлагаются методы и формы научно-поисковой деятельности с целью активизации ее решения.

Ключевые слова: методы, формы научно-поисковой деятельности.

The problem of the professionally-personality development of students in the modern terms of construction of society has been considered and methods and forms of scientifically-searching activity in order to activate its decision have been offered by the author of the article.

Key words: methods, forms of scientific-search activity.

УДК 373.5:377.3 (477)

НЕТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОЇ СІЛЬСЬКОЇ ШКОЛИ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Замлинська Ольга Василівна
м.Хмельницький

Специфіка діяльності директора загальноосвітньої сільської школи висуває до нього досить високі вимоги. Широке коло професійних обов'язків і діапазон дій, до виконання яких він повинен бути підготовлений, викликають особливий інтерес до розуміння його професійної компетентності. Застосування нетрадиційних форм і методів навчання директорів загальноосвітніх шкіл у системі післядипломної освіти дозволяє викладачеві ефективно організувати взаємодію всіх учасників процесу, створити ситуацію успіху, в якій слухачі з максимальним ступенем активності й зацікавленості можуть реалізувати свої здатності - виступати по черзі організаторами спільної діяльності, експертами, консультантами, наставниками й звичайно ж натхненниками нового пошуку. А це, у свою чергу, сприяє розвитку їхньої професійної компетентності. У нашій статті ми розглянемо особливості застосування нетрадиційних методів навчання для розвитку професійної компетентності директора загальноосвітньої сільської школи.

Ключові слова: директор загальноосвітньої сільської школи, нетрадиційні методи навчання, професійна компетентність.

Постановка проблеми. Специфіка діяльності директора загальноосвітньої сільської школи висуває до нього досить високі вимоги. Широке коло професійних обов'язків і діапазон дій, до виконання яких він повинен бути підготовлений, викликають особливий інтерес до розуміння його професійної компетентності.

Аналіз останніх публікацій. Питання організації та розвитку системи післядипломної педагогічної освіти вивчали В.Бондар, І.Жерносек, М.Красовицький, С.Крисюк, В.Маслов, В.Олійник, В.Пікельна, Н.Протасова, В.Пуцов, Т.Сущенко.

Невирішена раніше частина проблеми. Нетрадиційні методи розвитку професійної компетентності директора загальноосвітньої сільської школи у системі післядипломної освіти дослідника ми вивчена не в повній мірі.

Мета статті. У нашій статті ми розглянемо особливості застосування нетрадиційних методів навчання для розвитку професійної компетентності директора загальноосвітньої сільської школи у системі післядипломної освіти.

Виклад основного матеріалу. Нині розроблено вимоги до кваліфікації керівників закладів освіти в разі присвоєння їм кваліфікаційних категорій, що включають такі показники: кваліфікація; професіоналізм; продуктивність діяльності.

Проте, особливі умови освітнього процесу сільської школи полягають у тому, що у ній більш виражена соціально-зорієнтована, виховна спрямованість навчально-виховного процесу. Існує значна консервативність та інертність, пов'язана як з недостатністю інформаційного забезпечення інноваційних процесів, так із психологічними особливостями селян, їхньою прихильністю до перевірених часом знань, традиційних способів діяльності; особливостей сільського соціуму, зокрема, його обмеженості, і як наслідок, підвищеної відповідальності, публічності можливих невдач педагогів у професії, подій особистого життя та ін.

Покращити цю ситуацію можуть керівники загальноосвітніх

сільських шкіл з високим рівнем розвитку професійної компетентності.

Характеризуючи професійну компетентність педагога як систему властивість особистості, дослідники виділяють у ній три компоненти: професійно-освітній, професійно-діяльнісний і професійно-особистісний [1, с.17].

Аналіз наукової літератури показує, що, незважаючи на відмінності у термінології, різні автори сходяться в думці про наявність у структурі компетентності саме цих трьох компонентів або рівнів (теоретичного, практичного, особистісного) [6, с.34].

Професійна та психолого-педагогічна компетентність педагога розглядається як:

1. Особистісне утворення, проміжний етап на шляху до професійної майстерності; єдність потребнісно-мотиваційної, операційно-технічної сфер особистості й самосвідомості (причому, самооцінка розглядається як «ядро» професійної самосвідомості, що інтегрує результати самопізнання й самовідношення, і як одна з фундаментальних властивостей особистості); рівень професійної майстерності [6, с.56-58].

2. Професійна компетентність визначається як якісна характеристика ступеня оволодіння педагогом своєю професійною діяльністю й передбачає:

- усвідомлення своїх спонукань до даної діяльності, уявленнь про свої соціальні ролі;
- оцінку своїх особистісних властивостей й якостей як майбутнього фахівця - професійних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей;
- співвіднесення результатів оцінювання з об'єктивними вимогами до даної професії (моделлю діяльності);
- регулювання на цій основі свого професійного становлення, самовдосконалення, самовиховання [4, с.82].

Компетентний директор загальноосвітньої школи здатний оперативно вирішувати існуючі проблеми і завдання на основі знань і досвіду, що отримуються в процесі освіти.

Для того, щоб розвинути професійні знання та уміння, необхідно правильно організувати діяльність керівників освіти з підвищення їхньої професійної культури, педагогічної майстерності.

Так, у практиці роботи Хмельницького обласного інституту післядипломної освіти використовується традиційна «лінійна» (інтегративна) форма організації та проведення цільових курсів підвищення кваліфікації, що забезпечує реалізацію компенсаторної функції навчання. Даний підхід поширюється на директорів, що тільки приступили до діяльності менеджера освіти, не проходили підвищення кваліфікації протягом п'яти останнього років. У змісті програм для названих категорій слухачів значне місце відведене психолого-педагогічному блоку, забезпечується орієнтація на творчий саморозвиток за допомогою обміну досвідом і педагогічними ідеями при проведенні практичних занять. Тут викладачі курсів знайомлять слухачів з конкретними методиками, розробленими технологіями й техніками педагогічної діяльності й тим самим задовольняють запити слухачів, орієнтованих поки

на «готові методичні рецепти». Частка зазначених проблемних семінарів у структурі всіх курсових заходів інституту складає для системи шкільної освіти 20%.

Для категорій директорів, що мають досвід роботи до 5 років, організовані та реалізуються курси навчання в нелінійній (диференційованій) формі. Відповідні програми підвищення кваліфікації містять поряд з базовим компонентом варіативну частину у формі групових й індивідуальних консультацій відповідно до професійних інтересів і мотивів слухачів, передбачають на виході розробку індивідуальних проектів. Такий підхід в організації навчання забезпечує як компенсаторне, так і розвиваюче навчання. Частка курсів диференційованого навчання становить 60% для системи освіти.

На даному етапі навчання акцент робиться у розв'язанні реальних, практичних завдань, на методичну, предметно-дидактичну й педагогічну інформацію в структурі заняття, і особливо продуктивним, на наш погляд, є використання нетрадиційних форм і методів подачі матеріалу. До них ми відносимо розбір конкретних педагогічних ситуацій, що одержали широке поширення в зарубіжній практиці: ділові, рольові та імітаційні ігри. Замість того, щоб «обговорювати» можливий розвиток ситуації, слухачі одержують певні ролі й спілкуються один з одним, виступаючи від імені конкретного діючої особи – учасника даної ситуації.

Одержала подальший розвиток і модульна форма підвищення кваліфікації у вигляді проблемних, постійно діючих семінарів, запропонована менеджерам освіти, що мають високий професійний і творчий потенціал. Даний підхід орієнтований у змісті й методичному супроводі програм на мінімізацію освіти, відкритий діалог, творче співробітництво, спілкування слухачів. Він спрямований на відновлення колективної творчої й особистісної концепції.

Слухачі одержують можливість здійснювати вибір і поєднувати програмні модулі, що сприяє подоланню обмежень на шляху професійної самореалізації, реалізацію розвиваючої функції навчання. Модульна організація підвищення кваліфікації забезпечує індивідуальне й колегіальне консультування, участь у круглих столах, дискусіях, мозкових штурмах, науково-практичних конференціях і семінарах, і в структурі курсових заходів вона становить 15,9%.

Вихідним пунктом застосування більшості нетрадиційних форм і методів у ході всіх перерахованих вище етапів навчання на курсах є робота над конкретним питанням, темою, ситуацією, які повинні бути найбільш значимими й актуальними для більшості учасників навчання. Тому в основі диспутів і дискусій, колегіального консультування й мозкових штурмів, ділових, рольових й імітаційних ігор лежить методика аналізу конкретних ситуацій, видозмінена й адаптована під ціль й завдання навчального заняття відповідно до обраних викладачем організаційних форм й взаємопов'язаних з ними провідними нетрадиційними методами навчання.

Метод конкретних ситуацій заснований на твердженні: розуміння механізмів професіоналізму в педагогіці можна домогтися шляхом розгляду, вивчення й обговорення конкретних ситуацій.

Даний метод є зручним способом розкриття перед слухачами всього різноманіття педагогічної діяльності взагалі, шкільних, сімейних й особистих педагогічних ситуацій і проблем зокрема. Він призначений для того, щоб допомогти слухачам краще розібратися в основних положеннях і принципах педагогіки, розвинути навички, що дозволяють слухачам визначати першорядні проблеми в їхній педагогічній діяльності, а також визначати, із чого необхідно починати пошук відповідей, і скласти правильний план дій.

Значення методу конкретних ситуацій полягає в тому, що він:

- упорядковує знання й факти;
- формує у слухачів певну гнучкість підходу до розгляду професійних проблем;
- удосконалює вміння аналізувати проблеми, спілкуватися й приймати рішення;
- формує вміння й виробляє навички роботи в команді - групі більш високої якості.

І саме головне - метод конкретних ситуацій формує власну думку, змушує усвідомити, що в людській поведінці не буває нічого вірного або однозначно неправильного.

Існує досить багато різновидів даного методу. Слухачі курсів одержують текст із описом конкретної педагогічної проблеми для її вивчення. Потім поєднуються в невеликі групи, обговорюють переваги і недоліки запропонованих рішень і намагаються встановити, яким закономірностям підкоряється дана ситуація. У більшості випадків не існує якогось одного, єдино вірного рішення. Перед слухачами виникає завдання не стільки знайти єдину вірну відповідь, скільки поставити правильний «діагноз» і корисні питання, які можуть припускати існування декількох альтернативних рішень.

Використання методу конкретних ситуацій припускає наступний алгоритм дій:

1. Ретельно виберіть або самостійно розробіть ситуацію. Наприклад, педагогічні ситуації, розроблені Л. Васильченко, І Гришиною та успішно застосовуються в процесі навчання.

Ситуація 1. У зв'язку з епідемією грипу в школу тимчасово були прийняті троє учителів. Двоє з них працювали протягом 7 тижнів, а один протягом трьох місяців. При розрахунку всі працівники почали вимагати виплату 2-тижневої вихідної допомоги і компенсації за невикористану відпустку. У зв'язку з цим виникла суперечка. Розв'яжіть її

Ситуація 2. Наприкінці серпня вчитель історії передпенсійного віку Л.І.Копейкіна, що постійно має навантаження 18 годин, була запрошена до директора школи, який повідомив їй, що з поточного року вона внесена в списки на атестації. Однак думка адміністрації така, що її робота як вчителя історії не може бути оцінена позитивно. Отже, вона буде звільнена за результатами атестації. Зважаючи на те, що до пенсії вчителю залишилося 3 роки, директор запропонував компромісне рішення: перейти вихователем групи продовженого дня.

Л.І.Копейкіна, погодившись із пропозицією, написала заяву на переведення. Через 2,5 місяці штатний вчитель С.І.Іванова одержала путівку для лікування.

Директор школи попросив Л.І.Копейкіну провести уроки історії протягом 1 місяця в її ж колишніх класах. Вона відмовилася. Тоді був виданий наказ про заміщення вчителя історії С.Л.Івановою вихователем Л.І.Копейкіною у зв'язку з виробничою необхідністю. Але Л.І.Копейкіна до роботи не приступила, мотивуючи це тим, що вона поганий вчитель.

Виник конфлікт. Директор школи 12.11.2000 року звернувся до профспілкового комітету із проханням дати згоду на звільнення Л.І.Копейкіної за систематичне невиконання своїх службових обов'язків.

Л.І.Копейкіна попрацювала в школі 13 років. Протягом перших семи років працювала сумлінно, творчо. Потім з'явилися порушення дисципліни, які вона постійно пояснювала зайнятістю по догляду за онукою, опікуном якої була призначена після трагічної загибелі батьків однорічної дитини в 1998 році. Протягом останнього року мала два стягнення. 31 грудня 1999 року не прийшла на двогодинне чергування, установлене по школі в передсвятковий день. За це їй було виголошене зауваження. На канікулах у січні 2000 року Л.І. Копейкіна відмовилася працювати 6 годин відповідно до наказу директора, а приходила тільки на 3 години, за що їй була оголошена догана наказом по школі.

2. Підберіть питання. Краще, щоб питання були записані наприкінці завдання. Рекомендується ставити такі питання:

- Чи правомірні пропозиції адміністрації і переведення вчителя історії вихователем ГПД?
- Чи правомірні прохання адміністрації і наступний наказ директора школи про заміщення захворілого вчителя історії терміном на 1 місяць?
- Чи правильно вчинив директор школи, що звернувся до профкому із проханням дати згоду на звільнення Л.І. Копейкіної? Чи правильне рішення профкому?
- Чи правий був директор, оголосивши вчителю догану за неявку на чергування в передсвятковий день?
- Чи правий був директор, оголосивши вчителю догану за її відмову працювати протягом 6 годин у школі під час канікул?

3. Якщо група не занадто велика, обговорення краще проводити повним складом групи. Якщо група більша, слухачів варто попросити розбитися на підгрупи для спільної розробки ідей. Ба-

жано сформувати команду по 4-6 чоловік, виходячи із професійних інтересів. Звичайно на це приділяється 5 хвилин. Найбільше раціонально мати не більше чотирьох команд.

4. Розподілити ролі між членами команду шляхом виділення з її генератора ідей, критика, експерта, організатора й діловода та зафіксувати їх у листі експертної оцінки. Закінчити це протягом 3 хвилин. Групи розсідаються навколо стола в різних кінцях аудиторії.

5. Потім необхідно сконцентрувати роботу груп над обговоренням ситуації й розробкою плану дій. Основний метод роботи - «мозковий штурм». У першу чергу, слухачі повинні висловлювати власні думки. Під час обговорення корисно спочатку надати їм повну волю. Це допоможе викладачеві перебороти скутість слухачів, що іноді присутня при першому досвіді участі в заходах такого роду, а потім поступово взяти керівництво у свої руки й домогтися того, щоб група прийшла до певних висновків і виробила конкретний план дій. У цей період викладач у кожній групі по черзі виконує функції консультанта, для того, щоб почати ефективну дискусію. На це звичайно йде до 20 хвилин. Рекомендується працювати колегіально, а конфлікти вирішувати шляхом голосування.

6. Після розробки плану дій доцільно попросити критика підготувати конкретні питання для команд - конкурентів. Питання мають на меті уникнути «простих» рішень. Наприклад, слухач пропонує «провести консультування директора з питання можливих наслідків авторитарного стилю керівництва в родині». Можна запитати його: «Що це вам дасть? Як би ви його провели? Які можливі проблеми?» На цей етап приділяється до 10 хвилин.

7. Потім необхідно зосередити зусилля всіх команд на підготовку звіту, що робить звичайно генератор ідей або організатор (не більше 5 хвилин).

8. Після доповіді кожної команди організується дискусія в режимі «питання – відповідь», при цьому питання задають доповіда-

чеві критики інших команд. Важливо, щоб це були точні й дотепні питання.

9. Для оцінки результатів роботи й рейтингу її учасників (щоб уникнути знеособлювання слухачів і посилити професійно значущу навчальну мотивацію) важливо організувати оцінку учасників «мозкового штурму». Це проводиться в такий спосіб. Організується журі з експертів перед звітними доповідями команд, яким видаються аркуші експертної оцінки із пропозицією дати оцінку за п'ятибальною шкалою результатів роботи команд (внутрішня й зовнішня експертиза).

10. Наприкінці заняття викладач підводить підсумки роботи команд, повідомляє оцінки команд й учасників і нагороджує кращу групу та найефективнішого учасника сувенірами (книгою, ручкою, брелоком).

Викладач повинен подбати про те, щоб під час обговорення результатів роботи була приділена особлива увага виконанню поставлених навчальних завдань. Якщо метою даного практичного заняття було вдосконалення професійної компетентності, то важливо, щоб викладач у процесі обговорення відзначив особливості застосування теоретичних знань і практичних умінь: де вони використовувалися правильно й ефективно, а де - невдало й непродуктивно.

Отже, застосування нетрадиційних форм і методів навчання директорів загальноосвітніх шкіл у системі післядипломної освіти дозволяє викладачеві ефективно організувати взаємодію всіх учасників процесу, створити ситуацію успіху, в якій слухачі з максимальним ступенем активності й зацікавленості можуть реалізувати свої здібності - виступати по черзі організаторами спільної діяльності, експертами, консультантами, наставниками й звичайно ж натхненниками нового пошуку. А це, в свою чергу, сприяє розвитку професійної компетентності керівників загальноосвітніх сільських закладів.

Література

1. Васильченко Л.В. Професійна компетентність керівника школи / Л.В.Васильченко, І.В.Гришина: Харків: Вид. група «Основа», 2006. – 208 с.
2. Дивак В.В. Професійне становлення методистів у закладах післядипломної освіти педагогічних працівників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «загальна педагогіка та історія педагогіки» / Валерій Вікторович Дивак. – К.: АПН України, Ін-т педагогіки. – 1999. – 17 с.
3. Дьяченко Б.А. Развитие профессионализма молодого учителя в системе послыдипломной освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «теорія та методика професійної освіти» / Борис Андрійович Дьяченко. – К.: АПН України ЦІППО. – 2000. – 19 с.
4. Луговой В.І. Управление освітою: Навч. Посібник / Луговой Володимир Іванович. – К.: Вид-во УАДУ, 1997. – 302 с.
5. Маркова А.К. Психологический анализ профессиональности учителя/ Аэлига Капитоновна Маркова // Сов. педагогика. – 1990. – №8. – 82-88.
6. Менеджмент в управлени школою / Под ред. Татьяны Ивановны Шамовой – М.: Магистр, 1995. – 223 с.

Специфика деятельности директора общеобразовательной сельской школы выдвигает к нему довольно высокие требования. Широкий круг профессиональных обязанностей и диапазон действий, к выполнению которых он должен быть подготовлен, вызывают особый интерес к пониманию его профессиональной компетентности. Применение нетрадиционных форм и методов обучения директоров общеобразовательных школ в системе послыдипломного образования позволяет преподавателю эффективно организовать взаимодействие всех участников процесса, создать ситуацию успеха, в которой слушатели с максимальной степенью активности и заинтересованности могут реализовать свои способности - выступать поочередно организаторами общей деятельности, экспертами, консультантами, наставниками и обычно же вдохновителями нового поиска. А это, в свою очередь, содействует развитию их профессиональной компетентности. В нашей статье мы рассмотрим особенности применения нетрадиционных методов обучения для развития профессиональной компетентности директора общеобразовательной сельской школы.

Ключевые слова: директора общеобразовательной сельской школы, нетрадиционные методы обучения, профессиональная компетентность.

A village school director has to respond the rigid requirements of his environment. A wide range of his professional duties and activities he is expected to fulfill causes great interest to his professional competence understanding. Applying non-traditional forms and methods to secondary school directors training in the system of further education enables a teacher to organize effectively interaction between the participants of the educational process, as well as create the situation of success when students may realize their abilities and interests as actively as possible. They may in turn act as organizers of the activities, experts, consultants, supervisors and generators of new research, which contributes to their professional competence development. The article deals with the specifics of non-traditional methods of teaching applied by a village school director for development of his professional competence.

Key words: a village school director, non-traditional methods of teaching, professional competence.