Ензельт,
заступник директора
Тернопільської Української гімназії імені Івана Франка

ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІВ ГІМНАЗІЇ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАСАДАХ АНДРАГОГІЧНОГО ПІДХОДУ

Ми живемо в час швидких змін та інтенсивних реформ, у час потужного розвитку комп'ютерних технологій, у час інформаційного вибуху. Безперечно, заклади освіти не можуть стояти осторонь усіх тих процесів, які відбуваються в державі та світі загалом. Інтенсивні зміни в галузі освіти розпочалися ще в серпні 2016 року, коли Україні було представлено Концепцію Нової української школи. Уже 28 вересня 2017 року побачив світ новий Закон України «Про освіту», а вже 1 вересня 2018 року до закладів освіти прийшли першокласники, які розпочали навчатись по-новому, у новій українській школі. Для того щоб відбулася нова українська школа, потрібно не лише оновити матеріально-технічну базу, а й здійснити кардинальні зміни в свідомості батьків і педагогів щодо нових форм, методів і підходів у навчанні.

Саме тому систематичне навчання педагогів є необхідною передумовою успіху в створенні сучасного освітнього середовища, а розвиток професійної компетентності педагога – першочерговим завданням роботи сучасного керівника з кадрами. Однією із проблем сьогодні є катастрофічний брак часу. Саме тому навчання педагогів на робочому місці значно зекономить час і кошти працівника, а це вимагає оновлення стратегії управління процесом навчання. Керівник сучасного освітнього закладу працює в час оновлення функціональних обов'язків і видів управлінської діяльності, тому він і його команда повинні постійно навчатися самі й уміти навчати інших.

Для підвищення ефективності діяльності педагогічних кадрів потрібно провести клопітку роботу щодо професійного розвитку вчителя. Новий Закон «Про освіту» надає педагогам можливості для більшого заробітку шляхом постійного підвищення своєї майстерності, а отже, і якості праці. У новому Законі, на відміну від попередніх, чимало уваги надано підвищенню кваліфікації педагогів. Девіз сучасної освіти: через професійного, патріотичного й заможного учителя – до нової високоякісної української школи.

Схема 1. Структура комплексу можливостей педагогів XXI століття

Інтенсивність освітніх реформ, швидке оновлення інформації, усвідомлення інтенсивності часу зумовили перегляд форм навчання, зокрема, надання переваги активним формам перед пасивними. Сьогодні нікого не здивує навіть найкраща лекція, якщо вона передбачає лише слухання. Педагоги, які беруть участь в активній педагогічній взаємодії з

учнями, потребують теж активних форм навчання, серед яких – тренінг. Тренінг є достатньо популярним засобом навчання вчителів, оскільки:

- стимулює вчителів до оновлення методик проведення уроку;
- надає можливість визначення перспектив розвитку професійної компетентності;
- розвиває в педагогів тренінгову компетентність, зокрема, уміння працювати в групі;
- сприяє командній роботі та інтерсуб'єктній взаємодії;
- зумовлює використання технології тайм-менеджменту;
- мотивує отримання можливості кожним учасником пізнати себе та колег;
- націлює на отримання нових знань та генерування власних ідей;
- учить прийняттю рішень на основі узгодженої взаємодії.

Зосередимо свою увагу на неформальній освіті педагогів у Тернопільській Українській гімназії імені Івана Франка.

Схема 2. Алгоритм організації навчання педагогів на робочому місці

Для організації ефективної освіти педагогів на робочому місці проводиться моніторинг запитів педагогів через анонімне анкетування, співбесіди, неформальне спілкування. Наступним кроком є вивчення, обробка, узагальнення та систематизація цих запитів. Як наслідок - формування банку запитів педагогів, що веде за собою наступний крок - складання проекту реалізації цих запитів. І тут перед адміністрацією відкривається широка палітра можливостей форм та методів реалізації запитів педагогів. Зокрема, ми віддали перевагу методичному квесту, методичній мозаїці, майстер-класам, психолого-педагогічним семінарам, тренінгам, формату міні-EdCamp. Чому саме так? І як, власне, можна організувати цю роботу в своєму освітньому закладі? Чи є результат? Чи має педагог право вибору, чи все і далі зводиться до примусу?

Формат методичного квесту передбачає роботу в канікулярний час (власне, найкращий час для підвищення професійного рівня) упродовж однієї астрономічної години. Усі педагоги закладу об'єднуються умовно в п'ять груп. Кожна група отримує маршрутний лист і упродовж тижня по одній годині щодня відвідує ту чи іншу локацію. Педагогам

запропоновано наступні локації: «QR-коди», «Меми», «Хмарки тегів», «Кроссенси», «Кросворди», на кожній із яких учителі практично вчилися використовувати ту чи іншу форму роботи. Навчання проводили так: один педагог виступає в ролі вчителя, а всі інші – у ролі учнів, із якими проводять заняття. Така форма роботи дає змогу вчителю відчути себе в ролі учня.

На часі – удосконалення навичок використання прийомів і методів критичного мислення. Їх ми вивчаємо під час інструктивно-методичних нарад, проблемних «круглих столів», науково-теоретичних семінарів.

Література

1. Боднар О.С. Менеджмент педагогічного персоналу загальноосвітнього навчального закладу / О.С. Боднар, І.Г. Запорожан, А.Й. Романюк. Тернопіль, 2011. 312 с.
2. Закон України «Про освіту» URL:http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19
3. Концепція Нової української школи. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf
4. Кремінь В. Філософія людиноцентризму як теоретична складова національної ідеї// Дзеркало тижня. 2005. № 31. С. 21.
5. Освітній менеджмент / За ред. Л. Даниленко, Л. Карамушка. Київ, 2003. 400 с.
6. Підласий І.П. Як підвищувати кваліфікацію на робочому місці // Управління школою. 2017. №31-33 (547-549). С.3.