

3. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ З ПІДВИЩЕННЯ ФАХОВОГО РІВНЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Завгородня Дар'я Сергіївна,
Запорізький обласний центр
художньо-естетичної творчості
учнівської молоді, м. Запоріжжя

СИСТЕМА НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Серед пріоритетних завдань закладу позашкільної освіти є створення інноваційної педагогічної системи з такою організацією освітнього процесу, що сприяла б розвитку продуктивно мислячої, творчої особистості, задоволенню її потреб у самопізнанні, творчому самовдосконаленні, самореалізації, особистісному та професійному самовизначенні.

Успіх у вирішенні цього завдання значною мірою визначається знаннями, творчим потенціалом, професійною майстерністю, загальною педагогічною культурою педагога. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває проблема підвищення кваліфікації і професійної компетентності кожного педагога, розвиток і підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу в цілому, досягнення оптимальних результатів в освітньому процесі.

Важлива роль у фаховому зростанні педагога належить методичній службі, що покликана, перш за все, надати допомогу педагогу в підвищенні фахового рівня і педагогічної майстерності, координувати зміст, форми й методи самоосвіти педагогів та колективної роботи з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів з тим, щоб спрямувати їх на вирішення проблем, які стоять перед освітою, пропагувати досягнення педагогічної науки та передового педагогічного досвіду.

Науково-методична робота є однією з важливих ланок управління освітнім процесом, що має бути спрямованим на розвиток у педагогічних працівників вимогливості до себе, бажання пошуку раціональних методів роботи. Цілеспрямовано здійснювана методична робота є обов'язковим компонентом педагогічної праці кожного керівника гуртка, майстра своєї справи, а також є тією рушійною силою, що потребує постійного оновлення знань педагогів, спонукає їх до самоосвіти та самовдосконалення.

Якщо проаналізувати стан методичної роботи в Центрі художньо-естетичної творчості учнівської молоді за останні роки, стає очевидним, що сьогодні недостатньо бути викладачем або майстром. Суспільство потребує педагога-дослідника, який вмів би діагностувати стан навчально-результативної

роботи закладу позашкільної освіти. Методична робота має стати епіцентром складних стосунків усіх учасників освітнього процесу. Ці та інші чинники визначають актуальність удосконалення організації методичної роботи в Центрі.

Стратегія системи методичної роботи Запорізького обласного центру художньо-естетичної творчості учнівської молоді – це створення умов для задоволення фахових і загальнокультурних потреб педагогічних працівників у їх творчості та дослідницькій самореалізації. Враховуючи швидкі темпи розвитку інформаційних та інноваційних перетворень в освіті, а також зацікавленість педагогів у самоосвітній діяльності, виникла необхідність так побудувати методичну роботу закладу позашкільної освіти, щоб вона забезпечила вдосконалення освітнього процесу і сприяла підвищенню якості навчання, розвитку творчих здібностей та професійного самовизначення вихованців [2, с. 13].

Структура методичної роботи Центру формується з урахуванням особливостей змісту та організації освітнього процесу і відбувається як процес інтерактивної взаємодії адміністрації, методичної служби та педагогічних працівників.

Аналізуючи дослідження науковців і практиків теоретично обґрунтуванні й експериментально апробовані різні моделі методичної роботи з педагогами. Про це свідчать праці І. Багаєвої, Є. Бачинської, Л. Буркової, Р. Гілберга, Б. Дяченко, Ричарда Х. та ін.

Ріст професійної майстерності педагогічних працівників, на думку Т. Скорик, залежить від здійснення цілеспрямованого відбору здатних творчо працювати педагогів; створення максимально сприятливих умов для інтелектуального, духовного, морально-естетичного, наукового розвитку педагога; надання можливості реалізувати творчі індивідуальні здібності, розкрити власні потенціали [1, с. 8].

Згідно з дослідженнями науковців, педагогів-практиків найпродуктивнішими формами роботи педагогів, що сприяють розвиткові мотивації, зацікавленості педагога в підвищенні своєї педагогічної майстерності є: розроблення нестандартних занять; виготовлення комплектів дидактичного матеріалу; розроблення адаптованих, авторських освітніх програм; участь у роботі профільних методичних об'єднань, публікації з досвіду роботи у ЗМІ, тощо.

До організаційно-методичних заходів управління творчо-пошуковою діяльністю педагогів належать: розроблення, апробація та запровадження педагогічних технологій, що забезпечують розвиток творчих здібностей;

формування умов творчої та наукової діяльності педагога; стимулювання їхньої творчої діяльності, а також навчально-методичне забезпечення.

Визначальним компонентом ефективної побудови методичної роботи у Центрі є вибір єдиної методичної мети, над реалізацією якої працює педагогічний колектив: «Упровадження сучасних технологій в освітній процес». Саме робота над спільною проблемою об'єднує зусилля педагогів.

Традиційно у Запорізькому обласному центрі художньо-естетичної творчості учнівської молоді проводяться: відкриті заняття – це загальноприйнятий захід, під час якого демонструється досвід роботи педагога, відбувається пропагування і популяризація нових педагогічних знань і актуальних питань методики. Без відкритого заняття (виховного заходу) неможливо здійснити поширення і впровадження перспективного педагогічного досвіду. Через звітні концерти для всіх учасників освітнього процесу, майстер-класи педагог презентує власну систему роботи чи її окремі елементи, здійснює прямий коментований показ у дії методів і прийомів через навчальне заняття з колегами. Ефективними формами демонстрації власного досвіду педагогами є: педагогічна рада, методичні об'єднання, методичні оперативки, семінари (бесіда, конференція, заслуховування та обговорення, диспут), засідання «круглих столів», тренінги, випуск методичних бюлетенів, творчі групи, підготовка статей для методичних посібників, рольові ігри, методичні сесії, естафети, ярмарки творчості, ринги, консиліуми, мозковий штурм, огляди-конкурси, проектування, методичний фестиваль, методичний турнір, творчий звіт, ярмарок педагогічних ідей, конкурс методичних розробок «Натхнення. Творчість. Успіх», методичний міст, діалог та ін.

Крім колективної форми методичної роботи в Центрі здійснюється індивідуальна методична робота, що має на меті задоволення особистих потреб і запитів педагогічних працівників, які можуть визначатися під час проведеного анкетування. Індивідуальна методична робота педагогічних працівників здійснюється в таких формах як: наставництво, консультація, самоосвіта.

З метою вдосконалення педагогічної майстерності керівників гуртків, виявлення та поширення кращого педагогічного досвіду, інноваційних форм і методів навчання, стимулювання творчого зростання педагогів у Центрі проводиться конкурс педагогічної майстерності «Джерело творчості», до якого долучаються всі педагоги, а переможець бере участь в обласному етапі Всеукраїнського конкурсу педагогічної творчості «Джерело творчості».

Методична культура педагога формується паралельно з майстерністю, мистецтвом викладання, спілкування, але суть її полягає в узагальненні,

осмисленні особистого педагогічного досвіду й переходу на вищий рівень професіоналізму.

Сучасна позашкільна освіта неможлива без упровадження інноваційних форм і методів, що роблять педагогічний процес більш якісним, а, отже, і більш продуктивним. Основою інноваційної педагогіки є твердження, що людина саморозвивається, якщо все пропускає через самоусвідомлення і свою душу. Тому важливо домогтися розуміння кожним педагогом, що засвоєння і використання сучасних методів навчання здійснюється в режимі саморозвитку педагога. А головним результатом цього процесу є його здатність до побудови власної педагогічної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гладка Н.М. Інноваційні форми науково-методичної роботи із педагогічними працівниками. / Н.М. Гладка. - Черкаси: Видавництво Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників, 2011 р. – 88 с.
2. Науково-методичний супровід професійного розвитку педагогів району в умовах модернізації освітнього простору : методичний посібник / О.В. Половенко – Кіровоград: КЗ «Кіровоградський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників» 2014 р. – 44 с.

*Литовченко Ольга Олександрівна,
Охтирський міський центр
позашкільної освіти – Мала академія
наук учнівської молоді», м. Охтирка*

УПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМУ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ЗА ДОСЛІДНИЦЬКО- ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНИМ НАПРЯМОМ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Сучасні вимоги суспільства до позашкільної освіти передбачають нові підходи до практики освіти й виховання, пошуку нових, оригінальних, нестандартних форм і методів науково-методичної роботи. Перед освітянами стоять завдання, спрямовані на виховання творчої особистості, розвиток її життєвої компетентності, соціальну мобільність. Від професійної компетентності педагога, його вміння організувати суб'єкт-суб'єктну взаємодію в процесі організації роботи з вихованцями творчих учнівських об'єднань значною мірою залежить досягнення мети і розв'язання завдань позашкільної освіти.

Нові педагогічні ідеї і положення вимагають переорієнтації методичної роботи на пошук і розроблення інноваційних шляхів розвитку позашкільної

освіти, формування в освітньому середовищі нового педагогічного мислення на всіх рівнях педагогічної діяльності.

Зазначене підвищує значення методичної служби щодо виявлення й упровадження нових освітніх технологій, стимулювання й розвитку педагогічної творчості в процесі роботи з педагогічними працівниками закладів позашкільної освіти [3, с. 11].

Актуальність досвіду визначається соціальною потребою в забезпеченні якісного й ефективного попиту на систематизовану науково-методичну роботу як важливу складову системи підвищення професійної компетенції педагогів закладів позашкільної освіти.

Провідна ідея досвіду полягає в упровадженні інноваційних педагогічних технологій для формування системи методичної роботи в закладі позашкільної освіти як педагогічної системи, що забезпечує підвищення професійно-творчої майстерності педагогів, досягнення оптимальних результатів виховного процесу, організації інтегрованої діяльності суб'єктів освіти з іншими соціальними інститутами за дослідницько-експериментальним напрямом у закладі позашкільної освіти.

Науково-методичну та навчально-методичну роботу Охтирського міського центру позашкільної освіти – Малої академії наук учнівської молоді за дослідницько-експериментальним напрямом позашкільної освіти спрямовано на розвиток професійного і творчого потенціалу педагогів, що забезпечує виявлення й розвиток здібностей, талантів педагогів, їх ініціативи; підвищення якості й ефективності освітнього процесу за дослідницько-експериментальним напрямом. Основними напрямками методичної діяльності є формування системи науково-методичної та навчально-методичної роботи, що забезпечує методичний супровід професійно-творчої діяльності педагогів.

У закладі науково-методична робота базується на досягненнях педагогічної науки, культури і перспективного педагогічного досвіду та системі аналітичної, пошукової, дослідницької, організаційної, діагностичної, культурно-наукової і практичної, інформаційної діяльності з підвищення наукового та загальнокультурного рівня педагогічних працівників [3, с. 8]. Такий підхід забезпечує виявлення, адаптацію й упровадження, розроблення організаційно-педагогічних і методико-технологічних матеріалів, корекцію інноваційної діяльності педагогів на основі аналізу даних моніторингу, рецензування методичних матеріалів, узагальнення і поширення педагогічного досвіду. Основними формами науково-методичного супроводу є науково-практичні конференції, «круглі столи», методичні наради, майстер-класи тощо.

До інноваційних форм роботи дослідницько-експериментального напрямку належать використання педагогами особистісно зорієнтованого навчання, методу проєктів, методики «Філософія для дітей», мультимедійної технології, кооперативної та групової (колективна) технології навчання, що передбачає організацію освітнього процесу, за якого навчання здійснюється у процесі спілкування між вихованцями (взаємонавчання) у групах, інтерактивного, ігрового навчання.

Метод проєктів застосовується педагогами закладу в освітній роботі, організації співпраці з установами та закладами для розширення позашкільного освітнього соціуму, що забезпечує набуття дітьми та учнівською молоддю навичок і вмінь розв'язання завдань пошукової, науково-дослідницької діяльності, формує їх життєві компетентності, сприяє професійному самовизначенню.

Основними завданням навчально-методичної роботи в закладі є цілеспрямована систематична діяльність щодо забезпечення професійно-творчого розвитку педагога – його педагогічної майстерності, необхідних для сучасного педагога особистих якостей. Основними завданнями такої роботи є максимальна реалізація її активної навчальної функції; забезпечення аналітичного підходу до роботи з педагогічними кадрами; систематизація й упорядкування інформаційного потоку з професійних, галузевих, педагогічно-психологічних сфер знань; отримання зворотної інформації про її результативність; координація і розвиток масових, групових, індивідуальних форм методичної роботи, управління нею; упровадження сучасних досягнень педагогічної науки і передового педагогічного досвіду в практику освітнього процесу в закладі; розроблення й упровадження інноваційних технологій навчання і виховання дітей та учнівської молоді в позашкільному освітньому просторі [2, с. 67].

Для реалізації завдань навчально-методичної роботи використовуються групові (школа молодого викладача, методичні об'єднання, семінари-практикуми для досвідчених викладачів; творчі групи), колективні (педагогічні читання, тижні педагогічної майстерності, науково-практичні конференції), індивідуальні (консультації, конкурси «Педагог року», стажування та наставництво; робота з творчо працюючими керівниками гуртків; огляди-конкурси навчальних кабінетів, методичної роботи; узагальнення досвіду роботи педагогів; створення банку «Передових педагогічних ідей») форми.

Однією з форм зросту професійної майстерності керівників гуртків закладу є тренінги. Тренінг дозволяє педагогу самому формувати навички й уміння в побудові продуктивних психологічних і соціальних міжособистісних

відносин, аналізувати соціально-психологічні ситуації зі своєї точки зору і позиції партнера, розвивати в собі здібності пізнання і розуміння себе й інших у процесі спілкування. Він приваблює учасників атмосферою довіри, конфіденційності, ігровим характером, індивідуальною та груповою рефлексією, партнерством учасників тренінгу, постійним зворотнім зв'язком тощо. Значна кількість методичних прийомів тренінгової форми навчання (міні-лекції, рухливі вправи, рольові та ділові ігри, групові дискусії, мозковий штурм, способи зворотнього зв'язку тощо) характеризує тренінг як форму інтерактивного навчання.

Педагогічні тренінги, присвячені знайомству з методикою «Філософія для дітей», створену професором університету Монклер (США) Метью Ліпманом, зорієнтовані на впровадження методики сократівський діалог, де всі учасники рівноправні партнери. Така методика вчить дітей самостійному мисленню, а в перспективі готує до свідомої і відповідальної участі у демократичному устрої, який спонукає громадянина самостійно приймати рішення. Педагог, який використовує у своїй роботі цю методику вдосконалює особистісні та професійні якості [1, с. 17].

В Україні означену методику широко та успішно застосовує Юлія Кравченко, кандидат філософських наук, методист Національного центру «Мала академія наук учнівської молоді». Навчальний підхід «Філософія для дітей» полягає у тому, щоб навчити дітей розмірковувати, вести дискусію, вибудовувати аргументи, бути відкритим до аргументів співрозмовника, а не філософії як такої.

Робота над програмно-методичним забезпеченням спрямована на розроблення нових освітніх програм, навчальних та методичних матеріалів.

Для забезпечення роботи гуртків напряму з урахуванням місцевих особливостей за 4 роки педагоги розробили 16 освітніх програм дослідницько-експериментального напряму, курс за вибором «Музеєзнавство», методичні матеріали «Літня школа музеєзнавства», «Реалізація освітніх проектів в літньому оздоровчому таборі дослідницько-експериментального напряму», програми курсів «Знайомимося з Польщею», «Здоровий спосіб життя», які використовувалися на курсах іноземної мови під час літнього оздоровчого табору дослідницько-експериментального напряму «Юні науковці».

Упровадження зазначених форм методичної роботи в закладі, що враховують завдання дослідницько-експериментального напряму позашкільної освіти, сприяло вибору педагогами інноваційних технологій роботи з дітьми та учнівською молоддю за означеним напрямом, що мають креативну спрямованість, творчо активізують роботу з досягнення мети й реалізації

завдань, мають розвивально-виховний характер. Серед них, технологія створення ситуацій успіху, сучасні інформаційно-комунікаційні технології, профільні особистісно зорієновані освітні технології, технології організації навчально-дослідницької діяльності.

Умовою для розширення позашкільного освітнього середовища є налагодження співпраці з органами державної влади, місцевого самоврядування, науковими установами, закладами культури; удосконалення професійного партнерства з педагогами закладів загальної середньої, професійно-технічної та фахової передвищої, вищої освіти. Формування системи соціального партнерства забезпечує систематизацію освітньої, просвітницької роботи, підвищення рівня освітньої діяльності закладу, реалізацію соціально-освітніх проектів, у підсумку – високу результативність позашкільного освітнього простору.

Використання інноваційних технологій у методичній роботі сприяє постійному професійно-творчому зростанню педагогів, які організують освітню, пізнавальну, твору, пошукову, дослідницьку діяльність вихованців.

З метою підвищення рівня професійної майстерності та обміну досвідом педагоги закладу беруть активну участь у методико-педагогічних заходах різних рівнів. Серед них: практичні семінари в Сумському ОЦПО та РТМ, тренінги з вивчення новітніх методичних методик, науково-практичні конференції (обласна науково-практична конференція «Обдарована молодь – успішна держава», серпневі педагогічні конференції працівників освіти регіону), обласні педагогічні форуми з позашкільної освіти, обласні семінари для вчителів та заступників директорів, що проводяться на базах закладів освіти м. Охтирка, конкурси педагогічної майстерності, конкурси методичних матеріалів (Всеукраїнський конкурс методичних моделей виховного процесу в освітніх закладах «Виховати особистість», Всеукраїнський конкурс рукописів навчальної літератури для позашкільних навчальних закладів системи освіти, Всеукраїнський конкурс майстерності педагогічних працівників позашкільних навчальних закладів «Джерело творчості», Всеукраїнський конкурс проектів проведення літніх профільних, науково-дослідницьких таборів-експедицій та наукових шкіл, Всеукраїнський конкурс програм профільних таборів (змін) для учнівської молоді віком від 12 до 16 років, Всеукраїнський конкурс методичних матеріалів літніх профільних таборів, обласний етап Всеукраїнського конкурсу рукописів навчальної літератури для позашкільних навчальних закладів системи освіти, номінація – «Патріотичне виховання»).

ЛІТЕРАТУРА

1. Кравченко Ю. Які компетенції, вміння та навички формує методика «Філософія для дітей? / Ю. Кравченко // Постметодика. – 2013. – № 6 (115). – С.15 – 18.
2. Позашкільна освіта Сумщини: регіональний аспект. Інформаційно-методичний збірник. / За заг. ред. Тихенко Л.В. [Упор. Л.М. Бондар, Т.М. Кречотіна, Н.В. Перепелиця] – Суми: Нота бене – 2012. – Вип.1. – 2012. – 96 с.
3. Позашкільна освіта Сумщини: регіональний аспект. Інформаційно-методичний збірник. / Редакційна група: – Тихенко Л.В., Л.М. Бондар, Т.М. Кречотіна, Н.В. Перепелиця] – Суми : Нота – бене – 2013. – №3 – 100 с.

Масютіна Марина Едуардівна,
Центр дитячо-юнацької творчості
ім. Є.М. Рудневої, м. Бердянськ

ВИКОРИСТАННЯ АКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: З ДОСВІДУ РОБОТИ МЕТОДИЧНОЇ СЛУЖБИ ЦДЮТ М. БЕРДЯНСЬКА

Сьогодні навчання впродовж життя стало умовою людського існування. Навчатися необхідно людині, щоб бути. Саме така ідея була сформульована ще у 1972 році членами спеціальної комісії ЮНЕСКО в фундаментальній праці «Учитися бути» («Learning to be») [9, с. 81].

Закон України «Про освіту» дає визначення поняття «освіта дорослих – це складова освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки» [1].

Педагог – ключова фігура у вирішенні всіх завдань будь-якої реформи освіти, тільки він може вплинути на якісну зміну результатів діяльності в закладах позашкільної освіти. Позашкільну освіту діти здобувають на добровільних засадах, у свій вільний від навчання час. Тому залучити та утримати дитину в закладі позашкільної освіти може тільки педагог, який є особистістю і професіоналом. Саме такий педагог, наставник розкриває таланти людини, відкриває шлях до здійснення дитячих мрій, реалізації здібностей, учить наполегливо працювати, бути відповідальним, набувати необхідний соціальний досвід.

У свій час Є. Мединський, видатний теоретик позашкільного навчання та виховання, відзначав, що педагог-позашкільник повинен бути обізнаний з теорією позашкільної освіти, усвідомлювати її завдання, сутність і значення; володіти методикою позашкільної роботи, технікою й методикою проведення різних навчально-виховних заходів; мати знання з психології та бути загальноосвітаним [4, с. 10].

У статті 21 Закону України «Про позашкільну освіту» визначено, що педагогічним працівником цих закладів повинна бути особа з високими моральними якостями, яка має належний рівень професійної підготовки, здійснює педагогічну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи [2].

Абсолютно помилковою є думка, що знання даються лише в кабінеті, на семінарах чи курсах. «Педагогів можна зібрати в аудиторії та вмовити їх сидіти й слухати. Але примусити їх учитися абсолютно неможливо. Більше того, дорослі, як і діти, не звикли до тривалого пасивного слухання. Від бездіяльності вони «дерев'яніють» на очах, предмет розмови перестає їх цікавити, починається байдужість» [5, с. 13]. Тому багато педагогів добре засвоюють матеріал у процесі обговорення, обміну досвідом, коли кожен може привнести в загальний процес щось своє. Але є індивіди, які успішно черпають інформацію з інших джерел (книги, телебачення, комп'ютерні програми тощо).

Сьогоднішній педагог вимагає подачі інформації не в пасивній формі, цього він зможе досягти і сам. Так 94 % педагогів ЦДЮТ вважають за необхідне навчитися чомусь конкретному, сформувані відповідні навички. Тому методична служба ЦДЮТ дотримується визначених Г.О. Сиротенко умов підвищення ефективності навчання дорослих: «ураховувати мотиви навчання, створювати позитивну атмосферу освітнього процесу, використовувати суб'єктивний досвід учнів (слухачів), створювати ситуації успіху, демонструвати можливість використання набутих знань у практичній діяльності, використовувати різноманітні методи навчання, форми організації освітнього процесу» [7, с. 31].

Абсолютно вірною є думка, викладена авторами посібника «Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід», про те, що процес навчання не автоматичне вкладання навчального матеріалу в голови. Він потребує напруженої розумової роботи та власної активної участі в цьому процесі. Цього можна досягти лише за допомогою активного (інтерактивного) навчання [3].

Таким чином, можна констатувати, що джерела активності більшість практиків і теоретиків шукають у самій людині, її мотивах і потребах. Інші дослідники шукають джерела активності в природному середовищі, що оточує людину, і розглядають фактори, що стимулюють активність учасників освітнього процесу. До таких факторів, зокрема, відносять:

- 1) пізнавальний і професійний інтерес;
- 2) творчий характер навчально-пізнавальної діяльності;
- 3) змагальний характер;
- 4) ігровий характер проведення занять;

5) емоційний вплив вищезгаданих факторів.

Ми вважаємо, що активні методи навчання дорослих - це такі методи, що забезпечують засвоєння інформації педагогів в активній діяльності. Тому до них можна віднести ігрові завдання та інтерактивні технології навчання, які застосовуються в роботі методичної служби ЦДЮТ. Зазначені методи та форми роботи забезпечують своєрідну базову модель, до якої «добудовуються» майбутні перспективи особистісного розвитку і професійного вдосконалення педагога. Найбільш розповсюдженими в роботі методичної служби ЦДЮТ є наступні:

Школа педагогічної майстерності (ШПМ) - це добровільне об'єднання педагогів з високою творчою активністю, із власним баченням проблем освітнього процесу та шляхів їх розв'язання, з високими результатами своєї практичної діяльності, робота якого спрямована на вдосконалення фахового рівня кожного учасника школи.

Творча група - це організований на громадських засадах невеликий колектив педагогів-позашкільників, які поглиблено вивчають запропоновану педагогічною наукою проблему, сутність і технологію того чи іншого досвіду, забезпечують його творче застосування.

Групова консультація - форма науково-методичної роботи з групою педагогів, зацікавлених вирішенням одних і тих же проблем з метою надання допомоги в самоосвіті.

Самоосвіта - це самостійно здобуті знання із різних джерел з урахуванням особистих інтересів і об'єктивних потреб закладу позашкільної освіти, додатково до тих, що отримані під час навчання у закладах вищої освіти.

Семінар – це форма науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їх кваліфікації.

Педагогічний ярмарок - це показ досягнень педагогічного колективу, окремих педагогів з організації освітнього процесу, науково-методичної діяльності, поширення перспективного педагогічного досвіду.

Психолого-педагогічний семінар - полягає в ознайомленні з новітніми досягненнями психолого-педагогічної науки під керівництвом спеціалістів у цій галузі. Залучення до проведення зазначених семінарів науковців закладів вищої освіти помітно підвищує загальну і педагогічну культуру учасників семінару.

Дискусія (лат. *discussio* - розгляд, дослідження) - публічне обговорення якого-небудь суперечливого питання, проблеми. Дискусія передбачає організований обмін думками і поглядами учасників з конкретної теми,

розвиває мислення, допомагає формувати погляди і переконання, виробляє вміння формулювати думки і висловлювати їх, вчить оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів зважувати їх істинність.

Ділова гра - це навчання професійній діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, з обов'язковим динамічним розвитком ситуації, задачі або проблеми в суворій відповідності з характером рішень та дій її учасників. У процесі ділової гри відбувається діалог на професійному рівні, зіткнення думок і позицій, взаємна критика гіпотез і пропозицій, їх обґрунтування й зміцнення, що веде до появи нових знань, сприяє набуттю досвіду вирішення професійних задач і психолого-педагогічних ситуацій.

Тренінг (англ. *training від train - навчати, виховувати*) - метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь, навичок і соціальних настанов. Тренінги часто використовуються, коли бажаний результат це не тільки отримання нової інформації, але й застосування отриманих знань на практиці.

Творча майстерня - одна з найбільш результативних колективних форм методичної роботи в закладі, що об'єднує керівників гуртків за напрямками. Є місцем спілкування, навчання, творчого пошуку нових форм і методів навчання, місцем обміну думками, знахідками, ідеями, досвідом, інноваційними технологіями, їх впровадженням в практичну діяльність

Методичний квест розглядається нами як «нестандартний» підхід для вирішення стандартних завдань з питань планування, організації і проведення освітнього процесу. Метою квесту є отримання практичного досвіду вирішення тих реальних проблем і завдань, що трапляються в педагогічній діяльності керівників гуртків.

Для розвитку професійної компетентності педагогічних працівників, їх загальної культури, створення мотивації й умов для професійного вдосконалення в минулому навчальному році методичною службою закладу було проведено 4 «Школи педагогічної майстерності» (серпень, жовтень, січень, березень), під час яких запроваджувалися як традиційні, так і інноваційні форми проведення методичної роботи: 4 тренінги, 8 семінарів, 9 практичних занять, 5 майстер-класів, 2 лекції-презентації, «круглий стіл», виставка «Світ моїх захоплень», методичний веб-квест, «педагогічний пробіг», тощо. Але основою нашої роботи є застосування тренінгу, такої форми організації навчання, що використовує інтерактивні методи та дає можливість учасникам під час спілкування в комфортній емоційній атмосфері обмінюватися досвідом і знаннями для отримання нових знань і засвоєння навичок.

Не менш цікавим є використання нестандартних форм при проведенні педагогічних рад, наприклад в формі ток-шоу або дебатів. Такі форми методичної роботи виправдовують себе ще й тому, що дозволяють розібратися в методичних тонкощах позашкільного освітнього процесу, в якому теорія і практика йдуть разом, узаємодіють і переходять у нові методичні знахідки.

Ефективність застосування активних методів при навчанні дорослих підтверджує анкетування керівників гуртків, яке показало високий рівень інформативності та практичності навчання педагогів.

Отже, навчання керівників гуртків - ключ до успіху в майбутньому всього закладу. Унаслідок величезних соціальних, політичних і технологічних змін, що відбулися за останні роки, світ переживає не найкращі часи. Ми живемо не в традиційних статичних суспільствах і реальність вимагає привнесення змін у все, що робиться, отже, і в процес навчання, переводячи його в режим активного, більше того, інтерактивного.

Навіть серед інтерактивних методів навчання є інноваційні й традиційні, популярні і не дуже. Безперечно одне: усі вони цікаві, якщо добре продумані і підготовлені.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про освіту» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. Закон України «Про позашкільну освіту» від 22 червня 2000 р. №1841- III.
3. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід. Метод. посіб. / О. Пометун, Л. Пироженко. – К.: А.П.Н., 2002. – 136 с.
4. Медынский Е.Н. Методы внешкольной просветительской работы / Е.Н. Медынский. – М. : Б.и., 1915. – 210 с.
5. Основні стратегії навчання дорослих: Семінар для викладачів вищих учбових закладів. - Пуща-Озерна, 1997.– С.13.
6. Сисоєва С.О. Інтерактивні технології навчання дорослих: навчально-методичний посібник / Сисоєва С.О.; НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. – К.: ВД «ЕКМО», 2011. – 324 с.
7. Сиротенко Г.О. Шляхи оновлення освіти: Науково-методичний аспект. Інформаційно-методичний збірник / Г.О. Сиротенко. – Х. : «Основа», 2003. – 96 с.
8. Сущенко Т.І. Позашкільна педагогіка : навч. посібн. / Т.І. Сущенко – К. : ІСДО, 1996. – 144 с.
9. Encyclopedia of Education. Editor-in-Chief Gu thrie, James W. Vol. 4. – New York, 2003. – 1500 p.

Чернікова Наталія Захарівна,
Центр творчості дітей та
юнацтва «Шевченківець»,
м. Київ

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПІДВИЩЕННІ ФАХОВОГО РІВНЯ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Модернізація та інформатизація освітнього простору змістовно змінюють діяльність педагога закладу позашкільної освіти, який перестає просто репродукувати знання, а починає опановувати і розробляти нові технології навчання і виховання, що, з одного боку, підвищує його творчу активність, а з іншого – вимагає високого рівня технологічної і методичної підготовки. В закладі позашкільної освіти має працювати особа, здатна розвинути як власну педагогічну діяльність, так і діяльність всього колективу, здатна виявляти актуальні проблеми освітньої та пізнавальної роботи дітей і молоді, знаходити й реалізовувати ефективні способи їх вирішення, в різних педагогічних ситуаціях приймати рішення як стандартні, так і творчі або інтуїтивні.

Загальновідомо, що в позашкільній освіті особистість педагога вирішує все, оскільки часто діти надають перевагу заняттям у конкретного педагога. Тому педагоги-позашкільники мають постійно підвищувати свою професійну майстерність, що забезпечує стабільний розвиток потенціалу педагога, здатного мобільно адаптуватися в професійних ситуаціях, самостійно набувати необхідні знання й застосовувати їх у практичній діяльності.

Сьогодні в педагогічній та психологічній науці характеризуючи професійну майстерність, широту інтересів вживають поняття «компетенція», «компетентний», «компетентність». Актуальним є завдання становлення нової професійної компетентності педагогів, формування педагога нового типу і стилю професійної діяльності.

Компетентнісний підхід означає для педагогів поступову переорієнтацію домінуючої освітньої парадигми з переважної трансляції й освоєння знань, умінь, навичок на створення умов для оволодіння комплексом компетенцій, що сприяють формуванню особи, її здібностей адаптуватися в умовах соціально-політичного, ринково-економічного росту.

Оскільки професійна компетентність педагога виходить за межі, окреслені особливостями його фаху, то сучасна освітня ситуація потребує спеціалістів з уніфікованим набором професійних і життєвих якостей, на основі яких формуються інші, специфічні та вузькопрофесійні.

Професійна компетентність, постійне самовдосконалення педагога, уміння самопрезентації (участь у професійних конкурсах, висвітлення у ЗМІ,

заняття-презентації), педагогічний такт, етика міжособистісних взаємин, широке коло професійних контактів є основою формування успішної особистості педагога закладу позашкільної освіти. «Компетентність» – це спеціальні структуровані набори знань, умінь, навичок і ставлень, яких педагоги набувають у процесі роботи та безперервної самоосвіти.

Сучасні науковці розглядають професійну компетентність педагога як сукупність таких компетентностей: когнітивно-технологічної, методичної, комунікативної, соціальної, психолого-педагогічної, прогнозувально-рефлексивної, психологічної, інформаційно-технологічної, управлінської, полікультурної, здоров'язбережувальної, загальнокультурної, загальнонаукової, тощо.

Когнітивно-технологічна компетентність охоплює знання, кваліфікацію і досвід практичної діяльності педагога в певному напрямі позашкільної освіти, науково-предметні, методологічні, дидактичні, психологічні знання; використання прийомів педагогічного менеджменту; організація суб'єкт-суб'єктного освітнього процесу (педагогічної взаємодії).

Методична компетентність дозволяє володіти навичками створення методичних розробок, розроблення освітніх програм, вибору посібників і освітніх програм, що використовуються в освітньому процесі, дозволяє аналізувати й оцінювати кращі педагогічні досягнення в галузі методики викладання; застосовувати новітні засоби й технології; здійснювати моніторинг результативності участі вихованців у заходах різних рівнів; розповсюджувати власний досвід; засвоювати методичні й педагогічні ідеї, підходи до освітнього процесу в сучасних особистісно зорієнтованих, розвивальних, креативних технологіях, володіти різними методами й формами організації навчання (семінари, колоквіуми, диспути, рольові ігри, керовані дослідження та різноманітні проекти, тощо).

Комунікативна компетентність педагога передбачає вербальні та невербальні уміння й навички спілкування з урахуванням вікових та індивідуально-психологічних особливостей вихованців, уміння створювати сприятливий психологічний клімат в колективі; бачити в дитині особистість, поважати її думку; включати знання необхідних мов, способів взаємодії з оточуючими людьми.

Соціальна компетентність педагога передбачає високий рівень усвідомлення соціальних проблем і способів взаємодії із суспільством: уміння знаходити інформацію і впевнено балансувати між своїми потребами, очікуваннями, сенсом життя і вимогами соціальної дійсності, брати на себе

відповідальність, формувати у вихованців патріотичні почуття, повагу до історії, традицій українського народу.

Психолого-педагогічна компетентність передбачає володіння педагогічною діагностикою, уміння здійснювати індивідуальну роботу на основі результатів педагогічної діагностики, знання вікової психології, уміння виявляти особистісні особливості вихованців, визначати і враховувати емоційний стан дитини, будувати взаємовідносини з адміністрацією, педагогічним колективом, батьками вихованців.

Прогнозувально-рефлексивна компетентність педагога забезпечує вміння здійснювати індивідуальний розвиток вихованця, уміння моделювати, планувати освітній процес; здійснювати моніторингово-рефлексивну діяльність; прогнозувати динаміку розвитку дитячого колективу та особистості кожного вихованця, його якостей, поведінки, можливих відхилень у розвитку.

Психологічна компетентність педагога передбачає здатність усвідомлювати рівень власної професійної діяльності, своїх спеціальних, методичних і комунікативних можливостей, потенціалу; знання засобів професійного самовдосконалення; уміння бачити недоліки у своїй роботі, бажання самовдосконалюватись; визначати завдання та шляхи власної самоосвіти й самовдосконалення; знання з вікової психології; створення творчої атмосфери на занятті; вміння розв'язувати конфлікти у колективі; адекватна поведінка у колективі та під час спілкування з батьками, адміністрацією, гуртківцями.

Інформаційно-технологічна компетентність педагога забезпечує вміння і навички роботи з комп'ютерними джерелами, Інтернетом; застосування раціональних прийомів пошуку, аналізу, адекватного відбору, адаптації та використання інформації відповідно до завдань освіти й виховання; оптимізація освітнього процесу на основі комп'ютеризації, використання технічних засобів, сучасних технологій, засобів моніторингу процесу навчання тощо.

Управлінська компетентність охоплює володіння методами, прийомами організації власної діяльності та ефективної діяльності вихованців; управління процесом засвоєння знань гуртківцями: визначення цілей діяльності, розроблення й реалізація способів діяльності, корегувальний вплив на способи діяльності з метою зменшення різниці між запланованим і реальним ступенем досягнення цілей діяльності.

Полікультурна компетентність забезпечує знання педагогом культурних, національних надбань української та світової культури, менталітету представників різних національностей, толерантне ставлення до культури і традицій інших народів.

Здоров'язбережувальна компетентність забезпечує здоровий спосіб власного життя у фізичній, соціальній, психічній та духовній сферах, організацію власної праці та формування фізичного, психічного і духовного здоров'я вихованців, оволодіння ними вміннями та навичками дбайливого ставлення до власного здоров'я та здоров'я інших людей.

Загальнокультурна компетентність передбачає володіння вітчизняною та світовою культурною спадщиною, культурою міжособистісних стосунків, дотримання принципів толерантності; стосується культури особистості в усіх її аспектах. Загальнокультурна компетентність дозволяє педагогу аналізувати й оцінювати найважливіші досягнення етнічної, європейської та світової науки й культури, орієнтуватися в сучасному культурному просторі; доцільно застосовувати мовленнєві навички та норми відповідної мовної культури, символіку, тексти в процесі комунікації; опановувати й реалізувати моделі толерантної поведінки та стратегії конструктивної діяльності в умовах культурного, мовного, релігійного розмаїття.

Загальнонаукова компетентність передбачає здатність педагога отримувати необхідну інформацію щодо наукових відкриттів, відслідковувати нові розробки вчених, прогнозувати можливості їх застосування в освітньому процесі, брати участь у проектній діяльності, отримувати результати і доповідати про них на наукових конференціях [1; 2; 3].

Підвищення фахового рівня - процес, що передбачає збереження набутої кваліфікації та доведення її в зв'язку із змінами в освіті до рівня, що відповідає діяльності закладу.

Підвищенню фахового рівня педагога закладу позашкільної освіти сприяє:

- самоосвіта, саморозвиток, самореалізація, безперервне навчання;
- упровадження сучасних науково-методичних концепцій, інноваційних педагогічних технологій, результатів інноваційного педагогічного досвіду та наукових досліджень;
- застосування інтерактивних технологій та інноваційних форм проведення занять;
- розроблення авторських освітніх програм з позашкільної освіти;
- дослідно-експериментальна робота педагога;
- професійна взаємодія з педагогами (співпраця у творчих групах, науково-дослідницькій діяльності, участь у психолого-педагогічних тренінгах, методичних виставках, конференціях, презентаціях, засіданнях школи педагогічної майстерності, методичних дискусіях, проблемних столах, педагогічних консиліумах, ділових іграх, дебатах тощо);

- створення портфоліо педагога-позашкільника;
- поширення набутого й апробованого досвіду на педагогічних і методичних радах, нарадах та об'єднаннях, в мережі Інтернет (розміщення матеріалів на сайті закладу тощо).

Усе це дає можливість педагогу осмислити форми, методи, технології, що використовуються в освітньому процесі, здійснювати моніторинг педагогічного процесу, самоаналіз рівня власної професійної та інноваційної діяльності.

Досвід роботи переконує в тому, що використання інтерактивних заходів в організації роботи з педагогами є доцільним, адже інтерактивні технології дозволяють стимулювати процеси набуття професійної компетентності, змінювати професійний рівень.

Оптимальним є поєднання традиційних і нетрадиційних форм, що допомагає педагогам у вдосконаленні і підвищенні професійної майстерності та рівня психологічної підготовки; активізації творчого потенціалу; формуванні здатності до швидкої адаптації в умовах, що постійно змінюються у зв'язку з переходом на новий зміст освіти.

Прийнято розподіляти форми роботи з підвищення фахового рівня педагогічних працівників закладів позашкільної освіти на: колективні, групові та індивідуальні, деякі з них, в свою чергу, розподіляються на традиційні та нетрадиційні.

- *Колективні традиційні форми роботи:* науково-практичні конференції, семінари (проблемні, психолого-педагогічні, семінари-практикуми), педагогічні читання, педагогічні та методичні виставки, естафета педагогічної майстерності.
- *Нетрадиційні колективні форми роботи:* аукціон педагогічних ідей, панорама методичних новинок, методичний фестиваль, фестиваль педагогічних ідей і знахідок, ярмарок педагогічних ідей.
- *Групові традиційні:* інструктивно-методична нарада, оперативна нарада, методичне об'єднання, школа передового педагогічного досвіду, школа педагогічної майстерності, творча група, круглий стіл, відкрите заняття, методичний день, взаємовідвідування занять, консультації, співбесіди, бесіди, вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду, інноваційних педагогічних технологій, творчий звіт педагога за методом портфоліо, проблемні групи, дослідно-експериментальна робота
- *Групові нетрадиційні:* педагогічні консилиуми, ділові та рольові ігри, «мозковий штурм», педагогічні дискусії, аналіз педагогічних ситуацій, тренінги, клуби професійного спілкування, майстер-класи, школа психолого-педагогічної грамотності, дидактична майстерня-лабораторія,

консалтингова та маркетингова служба, методичні діалоги, методичні ринги, мости, бенефіси, тендер педагогічних ідей.

- *Індивідуальні*: наставництво, стажування, індивідуальна науково-методична робота, самоосвіта, звіт про курсову підготовку, відвідування занять, індивідуальні консультації [3].

Робота з підвищення фахового рівня педагогів Центру творчості дітей та юнацтва «Шевченківець» спрямована на пошук нових маркетингових концепцій закладу, організацію науково-методичного та науково-психологічного супроводу тих процесів, що вже відбуваються в закладі та на створення такого освітньо-розвивального середовища, що формує в педагогів готовність до роботи на основі сучасних педагогічних технологій, до участі у педагогічних експериментах з випереджаючими, прогностичними завданнями. Вся різноманітна палітра форм методичної роботи поставлена на службу дослідно-експериментальній роботі. Наказом Міністерства освіти і науки України від 30.06.2016 р. № 723 Центру творчості дітей та юнацтва «Шевченківець» вдруге було надано статус експериментального позашкільного навчального закладу всеукраїнського рівня. Центр творчості став базою для проведення дослідно-експериментальної роботи за темою: «Концептуальні основи модернізації змісту позашкільної освіти» (робота розрахована на шість років, а саме з червня 2016 року по травень 2022 року), а 29.06.2017 нашому Центру творчості втретє було надано статус експериментального позашкільного навчального закладу всеукраїнського рівня, який проводить дослідно-експериментальну роботу за темою: «Науково-методичні засади формування мережецентричного середовища «Музейна планета»» на 2017-2021 роки».

Завдяки дослідно-експериментальній роботі педагоги долучаються до науково-пошукової роботи, більшою мірою ознайомлюються із сучасними науковими здобутками, з новими технологіями навчання, підвищують свій інтелектуальний і творчий потенціал, обирають і формулюють стратегію самоосвіти, техніку її здійснення, педагогічні дослідження допомагають їм осмислити власний досвід освітньої роботи.

Сьогодні вкрай необхідним постає оновлення й підвищення якості змісту позашкільної освіти. Реформування в галузі освіти України потребує запровадження компетентнісного підходу та оновлення освітніх програм. Тому педагоги ЦТ «Шевченківець» розробили понад 20 авторських освітніх програм з позашкільної освіти за різними напрямками, які отримали гриф Міністерства освіти і науки України. Всі ці програми апробовані на базі ЦТ «Шевченківець».

Поширення педагогами ЦТ досвіду з означених тем шляхом публікацій у пресі, розроблення та видання методичних посібників, збірок програм, здійснення популяризації результатів дослідно-експериментальної роботи серед інших закладів позашкільної освіти України, організація та проведення всеукраїнських науково-практичних семінарів, лекцій, конференцій, відкритих занять гуртків з метою узагальнення досвіду дослідно-експериментальної роботи, участь педагогічних працівників ЦТ у міжнародних, усеукраїнських і міських конференціях, методичних виставках – все це сприяє підвищенню фахового рівня педагогів закладу.

Моніторинг адміністрацією ЦТ результатів діяльності педагогів дає змогу визначити ступінь сформованості ключових, базових та спеціальних компетентностей кожного педагога, сильні та слабкі сторони, нереалізовані резерви, спланувати подальшу роботу щодо формування професійної компетенції та підвищення професійної майстерності.

Використання інтерактивних методів в організації методичної роботи з педагогами є найбільш доцільним: інтерактивні технології дозволяють стимулювати процеси набуття професійної компетентності, змінюють професійно-особистісну позицію педагога, забезпечують стабільне професійне зростання особистості, сприяють підвищенню якості діяльності педагогів. Слід зазначити, що, в першу чергу, визначається рівень професійної майстерності кожного педагога, проводиться діагностика способом анкетування, тестування, а вже потім складається індивідуальна програма професійного розвитку педагога.

На жаль, не всі педагоги готові до змін, що відбуваються. Тому жодна з форм роботи не буде ефективною, якщо педагог сам не усвідомить необхідність підвищення власної професійної компетентності. Звідси витікає необхідність мотивації створення адміністрацією закладу позашкільної освіти сприятливих умов для педагогічного зростання, в яких педагог самостійно усвідомить необхідність підвищення рівня власних професійних якостей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бібік Н.М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування / Н.М. Бібік // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. - К. : «К.І.С.», 2004. - С.47 - 52.
2. Заболоцька О.С. Реалізація компетентнісного підходу у вітчизняній освіті / О.С. Заболоцька // Вісник Житомирського державного університету. - 2009. - Випуск 43. - Педагогічні науки. - С. 58 - 63.
3. Петрук В.А. Теоретико-методичні засади формування базових професійних компетенцій у майбутніх фахівців технічних спеціальностей : дис... д-ра пед. наук; 13.00.04 - теорія та методика професійної освіти / Петрук Віра Андріївна - Київ, 2008.- 292 с.

Шеремет Павло Миколайович,
Кіровоградський обласний
навчально-виховний комплекс
(гімназія-інтернат – школа мистецтв)
м. Кропивницький

РОЛЬ МІЖПРЕДМЕТНИХ ЗВ'ЯЗКІВ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ ВЧИТЕЛЯ ІСТОРІЇ

Інтеграція історичної освіти з іншими гуманітарними предметами відкриває шляхи підвищення ефективності викладання історії та підвищення рівня загальної та професійної культури вчителів. Звернення вчителів до змісту і методів суміжних дисциплін дає можливість значно розширити вирішення завдань освітнього процесу.

Стає очевидним те, що безпосередньо історична освіта передусім формує особистість учня, готує його жити в мінливому світі інформаційного суспільства, навчає сучасних форм спілкування, розвиває здатність засвоювати інформацію. У зв'язку з цим і виникає потреба модернізувати сучасну систему підготовки майбутніх учителів історії, оскільки саме в процесі навчання у закладі вищої освіти закладаються основи професійної майстерності. Швидкий ріст професійної майстерності забезпечується не тільки наявністю професійних здібностей, але й професійною усталеністю до педагогічної діяльності, що виступає однією з важливих її характеристик [5, с. 11].

Саме сучасний учитель історії покликаний з методологічно правильних позицій чітко визначити національний компонент змісту освіти й виховання, віднайти шляхи залучення учнів до культури й історії свого народу, усвідомлення його етнічної унікальності та одночасної належності до сім'ї народів усього світу.

Запорукою успішної педагогічної діяльності вчителя, зокрема вчителя історії, є його здатність викликати симпатію та довіру в учнів, справляти приємне враження та позитивно впливати на аудиторію, своїм професіоналізмом і компетентністю викликати в учнів бажання розкритися. Особливу роль у розв'язанні окреслених задач відіграє здатність вчителя створити індивідуальний професійний імідж.

Професійний імідж – це фірмовий знак, зовнішня вивіска вчителя. Чим він привабливіший, тим вище професійний авторитет та суспільна репутація закладу, який репрезентує вчитель. Адже, без створення позитивного професійного іміджу наївно розраховувати на успішне ведення справ і користуватися гідною репутацією в суспільстві [2, с. 71]. Тому, необхідність створення професійного іміджу стає все більш очевидною.

Говорячи про професійний імідж вчителя історії в умовах сьогодення мова йде не тільки про знання, якими він має володіти в межах історичної науки. Учитель історії має бути всебічно розвиненою людиною, з багатим внутрішнім світом, високим інтелектом, володіти знаннями з інших дисциплін – економіки, психології, комп'ютерних технологій, ораторської майстерності, історії українського та зарубіжного мистецтва, української мови та ін. Окрім цього, в сучасному світі вчитель історії має володіти іноземною мовою на досить високому рівні, тому що багато корисної інформації для учнів і вчителів видається англійською мовою. Адже, щоб бути з учнями «на одній хвилі», необхідно інтегруватися в міжнародну спільноту, презентувати свої досягнення та проекти, реалізувати творчий потенціал, мати вміння логічно, швидко та широко мислити.

У зв'язку з розширенням уявлень про професію вчителя актуальності набуває питання щодо підвищення професійного рівня вчителя історії через інтеграцію предмету історії з іншими предметами як передумова формування професійного іміджу вчителя історії.

Загальна професійна компетентність вчителя історії ґрунтується на історичній науці. На основі даних історичної науки вчитель історії реалізує методику викладання предмету: відібрати й структурувати у вигляді курсів і уроків історичну інформацію, побудувати викладання історії так, щоб учні через історичний зміст одержали найбільш оптимальну й ефективну освіту, виховання й розвиток. Очевидно, що органічний зв'язок методики історії із сутністю самого предмета вивчення учнів – історичної інформації – у будь-які часи буде полягати у змісті навчального матеріалу, формування якого відбувається на основі даних історичної науки. Пізнавальна діяльність учнів та її результати не можуть бути повноцінними, якщо навчання історії не буде відповідати сучасному рівню історичної науки, її методології [4, с. 62]. Отже, бачимо очевидний зв'язок між історією та методикою викладання. І від того, наскільки правильні форми, методи і засоби навчання історичного процесу обере вчитель історії, залежить ефективність засвоєння матеріалу учнями, їх ставлення до вчителя, авторитет вчителя історії в очах учнів.

Також професійна діяльність вчителя історії виявляється у зв'язку історії з психологічною наукою. Зміст освіти відбирається з урахуванням пізнавальних можливостей учнів. Їх можна виявити й оцінити за допомогою психології, зокрема вікової та педагогічної. Психологія розкриває і описує також особливості процесу пізнання історії учнями, їх пізнавальні дії та здібності. Цією наукою встановлені об'єктивні закони розвитку, функціонування різних проявів свідомості, наприклад запам'ятовування і

забуття матеріалу [4, с. 85]. Психологічний чинник у взаємодії вчителя історії з учнями є одним із вирішальних. Адже, знаючи вікові, психологічні і індивідуальні особливості учнів вчитель може обрати стратегію викладання, знайти ключ до кожного учня, і тим самим вплинути на засвоєння учнями матеріалу, та вибудувати здорові стосунки у класі. Тобто, знаючи психологію, вчитель може сформувати свій професійний імідж.

Можна прослідкувати тісний зв'язок історії з педагогікою. Предметом педагогіки є дослідження сутності розвитку й формування людини і визначення на цій основі теорії і методики навчання й виховання як спеціально організованого педагогічного процесу, що дуже важливо для учнів. Педагогіка визначає методи навчання, цілі виховання, методи наукового дослідження процесу навчання. Базуючись на цих методах і цілях, учитель історії вносить як в освітній процес, так і в наукові дослідження конкретний історичний зміст, що формує загальне сприйняття вчителя. Якраз за допомогою педагогіки вчитель може вибудувати свій позитивний професійний імідж.

В умовах широкого використання засобів сучасної комп'ютерної техніки в освітньому процесі значно зростають вимоги до професійної компетентності вчителя. Окрім базових знань, потрібних для здійснення педагогічної діяльності, вчителю необхідно оволодіти основами роботи з сучасним комп'ютером, уміти застосовувати інформаційно-комунікаційні технології навчання і можливості мережі Інтернет для досягнення визначених навчально-виховних цілей, освоїти нові організаційні форми освітньої діяльності [3, с.182]. Тому, виникає необхідність розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів історії, що дозволить їм ефективно використовувати інформаційно-комунікаційні технології на уроках історії та сформувати професійний імідж компетентного професіонала в очах школярів.

Для розроблення ефективної системи педагогічного впливу особливе місце у відтворенні подій історичного минулого займає українська та зарубіжна література. За допомогою художнього твору вчитель одержує змогу реконструювати історичні події, показати колорит епох, узагальнити образи історичних діячів [1, с. 9]. Звернення до художньої літератури, передусім до поезії, відкриває можливості створення особливої емоційної атмосфери уроку та сприйняття вчителя історії, рівень його інтелекту.

Безумовно, що й це далеко не повний перелік наук, що мають відношення до загального й професійного рівня культури та педагогічної майстерності вчителя історії.

Професійний імідж вчителя історії має велике значення для історичної освіти та супроводжується величезною роботою над собою. Індивідуальність та

особиста харизма учителя історії, розвиток його особистості, загальної та професійної культури стають цінністю педагогічної освіти та утворюють професійний імідж вчителя. Сучасний учитель історії має володіти навичками критичного мислення, вмінні розв'язувати нові завдання, знаходити ефективні рішення та втілювати творчу думку в кожний урок, орієнтуватися в русі інформації, що постійно оновлюється та змінюється, в тому числі іноземною мовою, брати участь у міжнародних форумах, симпозіумах, конкурсах, конференціях. Все це важливе сьогодні для формування професійного іміджу вчителів історії. Вчителям-історикам необхідно дуже швидко орієнтуватися в сучасному світі – вони мають володіти аналітичними здібностями, сформувати звичку постійного порівняння та аналізу, відпрацьовувати автоматичний навик виявлення казуальних зв'язків – що до чого може призвести. Також важлива властивість істориків – вміння аргументувати свою точку зору: формулювати ідеї, відстоювати власну думку в полеміці. Ще один навик, що затребуваний у вчителів-істориків, здатність логічно говорити і структурувати писемне мовлення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Левітас Ф.Л. Сучасний учитель та сучасний урок: методичні рекомендації щодо вивчення історії України та всесвітньої історії в школі / укладач Ф.Л. Левітас – 2-е видання. – К.: КМПУВ імені Б. Грінченка, 2002. – 15 с.
2. Лизун О. Роль іміджу керівника загальноосвітнього закладу в його професійній діяльності / О. Лизун. // Студентський науковий вісник. - 2011.- Вип. 9 (3). - С.70 – 72.
3. Подліняєва О.О. Експериментальна перевірка ефективності розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів історії та суспільствознавства в системі післядипломної освіти / О.О. Подліняєва. // Педагогічний альманах. – Вип. 22. – 2014. – С. 179–186.
4. Пометун О.І. Методика навчання історії в школі / О.І. Пометун, Г.О. Фрейман. – К.: Генеза, 2006. – 328 с.
5. Яновська Л.Г. Формування професійної усталеності майбутніх учителів історії у процесі навчання у вищих педагогічних закладах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Л.Г. Яновська - Південноукраїнський державний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, Одеса, 2004. - 22 с.

Ющенко Наталія Іванівна,
Центр естетичного виховання
Шосткинської міської ради
Сумської області, м. Шостка

МОТИВАЦІЯ ПІДВИЩЕННЯ ФАХОВОГО РІВНЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

На сучасному етапі модернізації системи освіти в суспільстві стає очевидним, що розвиток конкурентоздатної особистості в освітніх закладах

різного типу неможливий без підвищення професійної компетентності педагогів. Оскільки центральною в змісті сучасної освіти є особистість учня, створення сприятливих умов для її становлення та розвитку на кожному етапі, то якість і міра цього розвитку виступають як показник роботи педагогів.

Що ж таке мотивація і чому вона так важлива? Спочатку звернемося до тлумачення окремих понять.

Мотив – це внутрішнє спонукання людини до діяльності з метою задоволення потреб.

Мотиви – збудники діяльності, що формуються під впливом умов життя суб'єкта та визначають напрямок його активності. У ролі мотивів можуть виступати потреби та інтереси, нахили та емоції, установки та ідеали.

Мотивація – це процес спонукання людини до діяльності з метою досягнення особистих цілей, колективних та суспільних [1, с. 23].

Доведено, що мотивація є рушійною силою людської діяльності для досягнення конкретної мети, а в освітній сфері – для забезпечення її якості. Саме мотивація має сильний вплив на поведінку та діяльність будь-якого індивідуума, в тому числі, й педагогічну діяльність. Існує органічний взаємозв'язок між мотивацією і рівнем професійної компетентності педагогічних кадрів, від яких, в основному, і залежить створення якісної національної освіти.

Сьогодні, в ситуації змін, що відбуваються у суспільстві, в освіті, державними нормативно-правовими документами окреслено основні вимоги до професійної діяльності педагога, а саме:

- забезпечення результативності та якості своєї роботи;
- гармонізація науково-предметних і світоглядно-методологічних, дидактичних, психологічних знань;
- оволодіння сучасним інструментарієм вивчення особистості дитини;
- бути носієм культури і вселюдських цінностей;
- вміння організовувати освітній процес як педагогічну взаємодію, спрямовану на розвиток особистості, її підготовку до розв'язання завдань життєтворчості;
- оволодіння новим, прилучення до перспективних моделей педагогічного досвіду і набуття власного в різноманітній практиці;
- здатність до творчого пошуку, саморозвитку;
- засвоєння та впровадження нових інформаційних технологій;
- конкурентноспроможність на ринку праці;
- високі моральні якості;

- фізичний та психологічний стан здоров'я, що дає змогу виконувати посадові обов'язки [3, с. 16].

Реалізувати перераховані вимоги спроможні тільки ті педагоги, які мають стійку мотивацію щодо розвитку професійної компетентності та забезпечення високого рівня професійної діяльності (при створенні відповідних умов на державному та місцевому рівнях).

Професійна компетентність педагога – це сукупність особистісних якостей, знань, умінь, що забезпечують високий рівень самоорганізації професійної діяльності, її результатів.

Слід зазначити, що в будь-якому освітньому закладі поведінку педагогічних працівників, по відношенню до своїх обов'язків можна поділити на дві групи. Першу групу складають співробітники, які виважено розміряють свої витрати для досягнення необхідного результату, намагаючись при цьому запобігти значним витратам, виконуючи лише те, без чого неможливо обійтися (орієнтація на захищеність, матеріальну стабільність).

Другу групу складають співробітники, які орієнтовані на результат. Вони, як правило, роблять усе, що необхідно для досягнення цілей організації, тобто докладають стільки зусиль, скільки необхідно для досягнення мети (орієнтація на саморозвиток та самореалізацію), спрямовані на всебічне вдосконалення своєї діяльності через підвищення рівня професійної компетентності [5, с. 133].

Ця спрямованість зумовлюється загальною особливістю думок і почуттів, специфічних зацікавленостей і бажань, цілей та планів, що переважають з позитивним емоційним настроєм. Увесь цей складний комплекс, який можна означити як стабільну спрямованість на певний об'єкт, ми називаємо професійною спрямованістю особистості (самотивацією). Вона є центральною ланкою в структурі особистості педагога.

При вивченні джерел визначено способи підвищення мотивації до розвитку професійної компетентності педагогічних кадрів, які були б вагомим стимулом. Це: економічні, інтелектуально-творчі, ресурсні та статусні [2, с. 41].

До економічних способів належить матеріальна підтримка для стимулювання співробітників-професіоналів. Тут можливі такі варіанти: премії за підсумками роботи; оплата науково-методичної літератури та підписних періодичних педагогічних видань; сприяння у поліпшенні житлових умов; безкоштовна путівка; атестація на більш високу категорію та інше.

До інтелектуально-творчих способів мотивації відносять: доброзичлива предметна співбесіда з позитивною оцінкою виконаної роботи; усна похвала після відвіданого заняття, заходу; допомога в узагальненні досвіду, підготовці авторських освітніх програм, посібників; проведення відкритих занять,

семінарів; презентація досвіду роботи; направлення слухачем на різні конференції, семінари з обміну досвідом не тільки в межах України, а й за кордоном, сприяння у висуненні на престижний конкурс.

До важливих варіантів мотивації можна також віднести: доручення бути наставником молодих спеціалістів; залучення до роботи в складі творчої групи різних рівнів; надання можливості працювати за експериментальною програмою, підручником; призначення членом атестаційної комісії; перевід на самоконтроль.

Мають місце *ресурсні способи*, що економлять час або розподіляють його ефективно, це: додаткові відгули; зручний графік відпустки; найбільш компактний розклад роботи; методичні дні; можливість вибору навчального навантаження; надання постійного навчального кабінету; додаткове обладнання кабінету; створення комфортної робочої обстановки.

До *статусних способів* входять такі складові: надання адміністрацією допомоги щодо розв'язання конфліктних ситуацій; публічна похвала на нараді чи педраді; винесення подяки в наказі; представлення до грамоти або звання; визнання успіхів вихованців, яких навчає педагог (виставки, виступи, концерти, конкурси різних рівнів тощо); висловлювання визнання зі сторони учнів, їх батьків, громадськості.

При проведенні моніторингових досліджень серед педагогічного колективу закладу було виявлено, що 47,3% від загальної кількості педагогічного складу надають перевагу економічним способам підвищення мотивації, інтелектуально-творчим способам мотивації - 23,7%, статусним способам - 15%, ресурсним засобам - 14%.

Проаналізувавши участь педагогів Центру естетичного виховання в заходах щодо підвищення рівня професійної компетентності за останні три роки процент педагогів зріс (2015 рік - 19,4%, 2016 рік - 26,3%, 2017 рік - 32,7%). Отже, можна зробити висновок, що політика адміністрації закладу правильна, що забезпечує належний супровід розвитку стійкої позитивної професійної мотивації педагога на інноваційній основі враховуючи індивідуальні особливості та можливості.

Сучасний стан освіти України характеризується як такий, що не повною мірою відповідає запитам суспільства, тобто лишається низькою престижність освіти і науки в державі, існують фактори, що нівелюють позитивні мотиви як вчителів, так і учнів, а саме: відсутність запиту на професіоналізм, людську порядність; необґрунтована соціальна нерівність; зниження людської, професійної національної та громадянської самоповаги, взаємоповаги; масовий відтік інтелекту за межі країни і масове безробіття в країні [4, с. 17]

Але, не дивлячись на складнощі, головним мотивом в будь якому освітньому закладі має бути така установка: педагог повинен досягнути успіху, щоб його досягли учні, а учні повинні досягнути успіху, щоб його досягли держава і суспільство.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дзега В. Удосконалення професійної компетентності / В. Дзега // Сільська школа. – 2007. - №7. – С. 5 - 7.
2. Калініна Л.М. Управлінська компетентність: проект інноваційної школи / Л.М. Калініна.- Х.: Основа, 2007. – 96 с.
3. Литвинюк Л.В. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: ... автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: за спец. 13.00.04 – теорія та методика проф. освіти / Литвинюк Людмила Вікторівна. – Кіровоград, 2007. – 25 с.
4. Логвиненко Ю.В. Постать вчителя в контексті нових соціальних та освітянських зрушень / Ю.В. Логвиненко, В.О. Мазуренко. // Освіта Сумщини. – 2013. - № 2. – С. 6 – 9.
5. Підласий І.П. Продуктивний педагог. Настільна книга вчителя / І.П. Підласий. – Харків: Основа, 2010. -360 с.