

УДК 373.011.3 – 051:37.013.83

О.П. Ензельт

заступник директора з навчально-виховної роботи Тернопільської Української гімназії ім. І.Франка, *enzelt.olga@gmail.com*

ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІВ ГІМНАЗІЇ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАСАДАХ АНДРАГОГІЧНОГО ПІДХОДУ

Ми живемо в час швидких змін та інтенсивних реформ, в час потужного розвитку комп'ютерних технологій, в час інформаційного вибуху. Безперечно, що заклади освіти не можуть стояти осторонь всіх 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. Вже 28 вересня 2017 року побачив світ новий Закон України «Про освіту», а вже 1 вересня 2018 року до закладів освіти прийшли першокласники, які розпочали навчатися по-новому, в 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 сучасної людини є катастрофічний брак часу. Саме тому навчання педагогів на робочому місці значно зекономить час і кошти працівника, а це, в свою чергу, вимагає оновлення стратегії управління процесом навчання. Керівник сучасного освітнього закладу працює в час оновлення функціональних обов'язків і видів управлінської діяльності. Сучасний керівник та його команда повинні постійно навчатися самі й вміти 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, й 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.

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, вміння 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 ім. І. Франка.

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-Ed-Camp. 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 (найкращий час для підвищення професійного рівня) упродовж однієї астрономічної години. Усі педагоги закладу діляться умовно на 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 з яких вчителі практично вчилися використовувати ту чи іншу форму роботи. Навчання проводили так: один педагог виступає у ролі вчителя, а всі інші у ролі учнів, із якими проводять заняття. Така форма роботи дає змогу вчителю відчути себе в ролі учня. Цікавим є вид роботи у форматі міні-Ed-Camp. Спочатку всі педагоги зібралися у спортивній залі, їх умовно розділили на п'ять груп. Далі кожна група підійшла до вчителя, який тримав у руках номер групи, (у майбутньому це модератор на локації), який протягом двох хвилин робив рекламу своїй локації. За дзвінком група переходила до наступного модератора. І так до тих пір, поки не прослухала всі п'ять реклам. Наступним кроком було визначення кожним педагогом, яку з п'яти локацій він бажає відвідати: «Майстер-клас «Кожен із нас художник»», «Воркшоп «У гармонії з собою»», «Практикум «Методи згуртування класного колективу»», «Практичне заняття «Вміння вести дебати»», «Тренінг «Майстерність ставити запитання»». Кожен педагог зміг побувати на двох, бо заняття відбувалися у дві лінії.

Останнім кроком організації таких занять є вихідна рефлексія. Це обов'язковий крок – зворотній зв'язок. Ефект «довгого хвоста» ми, адміністрація закладу, спостерігаємо упродовж року, відвідуючи показові уроки та заходи, батьківські збори, де вчителі широко впроваджують те, чого навчилися. Відповідно до результатів опитування, вчителі виділили наступних три найголовніші критерії-переваги навчання педагогів на робочому місці: зручність у часі; свободу вибору; якість надання відповідних освітніх послуг.

Проте, враховуючи вищезазначене, ми зіткнулися з цілим рядом проблем, одну з яких хотілося б озвучити. «Учитель – особистість творча. Він весь час щось пише, створює, розробляє, захищає власний досвід, популяризує чужий, створює підручники,

навчально-методичні посібники, методичні вказівки, бере участь у науково-дослідницькій роботі. Якщо ж це рік перед атестацією, то тут взагалі можна проводити окреме дослідження. Однак виникає питання: а що він має в результаті? Тут треба бачити мінімум дві проблеми: першу – захист прав учителя на інтелектуальну власність; другу – можливість зарахування витраченого часу як підвищення кваліфікації».

Під час діагностики адміністрація визначила для себе і певні питання, які потребують додаткового навчання педагогів, серед яких: побудова траєкторії саморозвитку засобами акмеології; вміння складати компетентнісні завдання, формування умінь передбачати близькі та віддалені результати впровадження свого саморозвитку; здійснювати самооцінку своїх дій під час тренінгу; генерувати ідеї, вміти їх обґрунтовувати; формувати в педагогів компетентність брати на себе відповідальність під час групової роботи.

Таким чином, використання тренінгів для навчання педагогів на засадах андрагогічного підходу дає можливість не тільки виявити рівень розвитку тренінгової компетентності, але й ідентифікувати проблеми. Загалом навчання педагогів засобами тренінгу суттєво підвищує мотивацію вчителів до освоєння нових знань, дозволяє компенсувати прогалини в знаннях, окреслити індивідуальні та колективні цілі щодо розвитку педагогічного персоналу, покращує атмосферу інтерсуб'єктної взаємодії.

Використана література

1. Боднар О.С. Запорожан І.Г., Романюк А.Й. Менеджмент педагогічного персоналу загальноосвітнього навчального закладу. – Тернопіль : Астон, 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. Кремень В. Філософія людиноцентризму як теоретична складова національної ідеї. *Дзеркало тижня*. 2005. № 31. С. 21.
5. Освітній менеджмент: навчальний посібник; за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. К. : Шкільний світ, 2003. 400 с.
6. Підласий І. П. Як підвищувати кваліфікацію на робочому місці. *Управління школою*. – 2017. – №31-33 (547-549). – №11. – С.3.