

БІЛЯНІН Г.І.,директор інституту післядипломної педагогічної освіти
Чернівецької області, кандидат педагогічних наук, доцент

УДК 37.015

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК КОНЦЕПТУАЛЬНА ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті проаналізовано сучасний стан та визначено перспективи використання компетентнісного підходу для підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів (ЗНЗ). Висвітлено особливості організації курсів підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів у регіональному інституті післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: компетентнісний підхід, керівники загальноосвітніх навчальних закладів,, програма підвищення кваліфікації.

В статье проанализировано современное состояние и определены перспективы использования компетентного подхода для повышения квалификации руководителей общеобразовательных учебных заведений в региональном институте последипломного педагогического образования.

Ключевые слова: компетентный подход, руководители общеобразовательных учебных заведений, программа повышения квалификации.

The article analyzes the current situation and determines the prospects of the using of the competency approach in the training of heads of secondary schools. The peculiarities of organization of the training courses of the heads of secondary schools in regional In-Service Teacher Training Institute are highlighted.

Keywords: the competency approach, heads of secondary schools, the program of the training.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Характерною рисою розвитку сучасної освіти в Україні і в світі – є забезпечення її якості. Зупинимось на трактуванні поняття *якість освіти*. Категорія якості вперше була проаналізована ще Арістотелем, який визначив її як «видову відзнаку». Він відзначав, що чим вищий рівень організації системи, тобто чим складніший об'єкт, якість якого визначається, зокрема система освіти, тим більшу кількість якостей (властивостей) вона має. Будь-який об'єкт одночасно може знаходитись у різноманітних зв'язках з іншими об'єктами, причому характер і кількість цих зв'язків постійно змінюється. Якість освіти не можна розглядати як статичний об'єкт – вона постійно змінюється при взаємодії з іншими об'єктами, під впливом зовнішніх (економічних, політичних, демографічних та інших) факторів.

Виділяють два основних підходи щодо визначення *сутності якості освіти*:

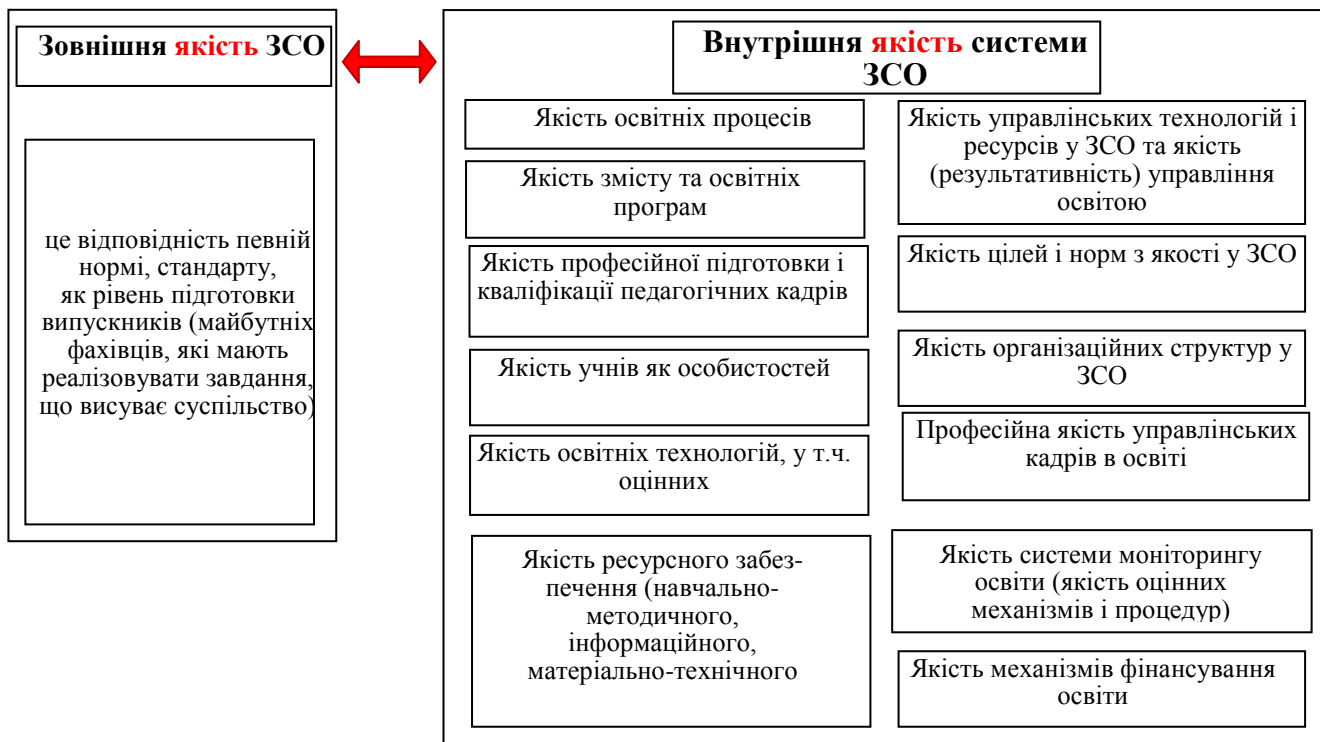
- *перший*, коли розуміння якості освіти здійснюється з точки зору досягнення певних норм, стандартів, цілей та задоволення потреб (особистості, суспільства, держави);
- *другий*, коли категорія якості освіти розглядається з позиції сучасної теорії і практики управління якістю.

На схемі це можна подати, як структурну модель якості загальної середньої освіти (ЗСО), що є органічним поєднанням *зовнішньої та внутрішньої якості системи освіти*.

Що стосується першого підходу, коментарі мабуть зайві, що стосується другого – це поле

діяльності всіх освітніх управлінських структур. Одним із ключових факторів забезпечення цих якостей та ефективності реформування освітньої сфери є *армія керівників загальноосвітніх навчальних закладів*. Адже вони мають відношення до всіх складових внутрішньої якості освіти. Професіоналізація управління освітою – важливий пріоритет державної політики, актуальність якого констатується у: Законі про освіту, Державній національній програмі «Освіта» («Україна XXI століття»), Національній доктрині розвитку освіти, Указі Президента України № 926/2010 «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» та інших нормативно-правових актах.

Модернізація управління освітою передбачає запровадження нової етики управлінської діяльності, що базується на принципах взаємоповаги, позитивної мотивації; демократизацію процедури призначення керівників навчальних закладів, їх атестації; підвищення компетентності управлінців усіх рівнів; виховання лідерів у сфері освіти та ін. Управлінська діяльність керівника ЗНЗ ученими розглядається як особливий вид професійної діяльності. Тому на перший план сучасних досліджень висувається проблема формування й розвитку професіоналізму та управлінської компетентності керівників ЗНЗ в системі післядипломної педагогічної освіти. Отже, *пріоритетними* для системи освіти регіону є *розробка й обґрунтування моделі розвитку функціональної компетентності керівників ЗНЗ під час їхнього навчання в інституті післядипломної педагогічної освіти*.



Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Проблемі формування та розвитку професійної компетентності керівника ЗНЗ приділено увагу в наукових дослідженнях І. Гришиної, Г. Єльнікової, Л. Калініної, Ю. Конаржевського, Л. Кравченко, В. Кричевського, В. Маслова, Є. Павлютенкова, О. Пометун, Є. Тонконової; питання розвитку професіоналізму управлінської діяльності керівників ЗНЗ розглядалося в роботах Т. Сорочан, Л. Васильченко, С. Королук, В. Луначка, В. Мельник; формування готовності до управління якістю освіти та мотивація вдосконалення управлінської діяльності директора школи були предметом дослідження Б. Жебровського, Т. Панчук, Л. Пермінової, Г. Тимошко та ін.

Проте, незважаючи на значний інтерес науковців до питань розвитку професійної компетентності керівників закладів освіти різних рівнів, *проблема впровадження компетентного підходу в системі підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ в умовах регіону як в теоретичному, так і практичному аспектах залишається малодослідженою.*

Мета дослідження – проаналізувати сучасний стан та визначити перспективи впровадження компетентного підходу в системі підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Компетентнісний підхід у підвищенні кваліфікації працівників освіти в сучасних умовах набуває все більшого поширення як в теоретичній, так і у практичній площині, у різних країнах світу та нашій державі. Зокрема формуються різні концептуальні підходи та наукові обґрунтування для розв'язання

цієї вельми актуальної проблеми, з'являються нові дефініції, набуває поширення термінологія, яка іноді викликає дискусії та різні тлумачення їх змісту.

Так, В. Маслов розглядає *компетентнісний підхід* як наукову концепцію, що покладена в основу для визначення мети, змісту, методів та організації навчання, діагностики рівнів готовності й адекватності особистості до ефективної діяльності на відповідній посаді, або у конкретній професійно-фаховій сфері [16].

Компетентнісний підхід оперує двома категоріями – «компетенція» та «компетентність». Для його кращого розуміння доцільно визначити сутність та взаємозв'язок між цими поняттями.

Поняття «**компетенція**» у педагогіці визначається як [17, с. 25]:

- наперед задана соціальна вимога, область, сфера підготовки учня, необхідна для його якісної продуктивної діяльності в певній сфері [8, с. 409-410];
- коло повноважень особи або коло питань, у яких дана особа має певні повноваження, знання, досвід [4, с. 51].

Під «**компетентністю**» розуміють:

- володіння компетенцією; знаннями, що дозволяють робити висновки про що-небудь [18, с. 247];

- властивість (обізнаність, кваліфікованість).

У концепції американських фахівців у галузі професійної освіти «компетентність» визначається як єдність наступних складових [13]:

- концептуальної (наукової) – розуміння теоретичних основ професійної діяльності;
- інструментальної – володіння базовими професійними вміннями;

- інтегративної – здатність поєднати теорію і практику при вирішенні професійних проблем;
- контекстуальної – розуміння соціального й культурного середовища, у яких здійснюється професійна діяльність;
- адаптивної – уміння передбачати зміни та заздалегідь бути до них готовим;
- комунікативної – уміння ефективно використовувати письмові й усні засоби в міжособистісному спілкуванні.

А «професійна компетентність», на думку Л. Васильченко та І. Гришиної, визначається як якісна характеристика ступеня оволодіння особистістю своєю професійною діяльністю й передбачає [6]:

- усвідомлення своїх спонукань до даної діяльності – потреб і інтересів; прагнень і ціннісних орієнтацій; мотивів діяльності, уявлень про свої соціальні ролі;
- оцінку своїх особистісних властивостей і якостей як майбутнього фахівця – професійних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей;
- регулювання на цій основі свого професійного становлення.

Або, іншими словами, *професіоналізм керівника ЗНЗ* розуміється як інтегративна якість особистості, яка характеризує ставлення людини до обраної професії, здійснює вплив на підготовку, створює систему стійкого домінування певних мотивів, визначає особливості поведінки та дій, забезпечує визначений рівень і успішність професійної діяльності.

У той же час американський учений Дж. Старк вважає, що професійна компетентність формується тільки у взаємозв'язку із соціальними установками фахівця, а саме [7]:

- професійна ідентичність – прийняття професійних норм і відповідальності через процес професійної соціалізації;
- професійна етика – опанування етичних норм професії;
- конкурентоспроможність – здатність до ефективної професійної діяльності у структурі ринкових відносин;
- прагнення до наукового вдосконалення – необхідність отримати нові знання через дослідницьку діяльність;
- мотивація до продовження освіти – потреба в постійному професійному самовдосконаленні відповідно до вимог сучасності.

Компетентнісний підхід у підвищенні кваліфікації керівників ЗНЗ ґрунтується на сукупності їхніх знань, умінь, мотивації, особистісних якостей і поведінки (в культурологічному аспекті діяльності особистості). До провідних компетентностей керівника ЗНЗ в

Європі зараховують уміння [5]:

- працювати диференційовано, у групі та в команді;
- мати навчальну маневреність й оновлений спосіб мислення;
- уміти контролювати і стимулювати.

Формування професійної компетентності керівника в науковій літературі представлено як ієрархію трьох рівнів цілісної поведінки, зокрема:

• *Рівень функціонування.* На цьому рівні формування професійної компетентності керівник виконує повсякденну базову (управлінську) діяльність, регульовану зовнішньою нормативно-правовою базою. На даному рівні керівник зацікавлений у якісному виконанні технології процесу відповідно до визначених норм.

• *Рівень інновації.* Освоєння зовнішньої або вироблення власної інновації передбачають наявність мотиву, що спонукає керівника до творчості й здатності визначати мету свого розвитку. Ухвалення рішення про мету розвитку своєї базової управлінської діяльності й програми втілення рішення в життя є найважливішим компонентом поведінки керівника на даному рівні формування професійної компетентності.

• *Рівень цінностей.* Цей рівень являє собою ціннісний орієнтир формування професійної компетентності керівника: стимулює появу мотиву розвитку й освоєння інновацій, а також здійснює добір прийнятих для суб'єкта інновацій [6].

Р. Зуб'яком з'ясовано, що в системі післядипломної педагогічної освіти необхідно постійно досліджувати напрями освітніх потреб слухачів та забезпечувати їх задоволення шляхом високої якості навчального процесу. Якість підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ розуміється ним як збалансована відповідність умов, процесу й результату підвищення кваліфікації потребам слухачів ОППО [9].

На думку І. Линьової, основною метою *професійного розвитку керівників ЗНЗ* є усвідомлення ними необхідності прогресивних змін, готовність до пошуку нових можливостей організаційного й індивідуального розвитку. Тобто результатом професійної підготовки сьогодні мають бути, у першу чергу, установки (ставлення) до змін, а вже потім знання й уміння для реалізації таких змін. Запровадження й реалізація інновацій і, як результат, забезпечення системних змін на рівні освітніх організацій, у першу чергу, залежать від рівня готовності людського потенціалу організацій і, безпосередньо, ролі й рівня компетентності керівника [14].

Професіоналізм керівника ЗНЗ розуміється як інтегративна якість особистості, яка характеризує ставлення людини до обраної професії, впливає на підготовку, створює систему стійкого домінування певних мотивів, визначає особливості поведінки й

дій, забезпечує певний рівень і успішність професійної діяльності [15].

Аналіз наукової літератури дозволив виявити нові професійно значущі якості сучасного керівника, зокрема [1; 2; 11; 12]:

- гуманітарна культура;
- гуманістична орієнтація особистості й діяльності;
- системне мислення;
- здатність до ефективних дій у нестандартних, нових ситуаціях;
- володіння сучасними інформаційними технологіями;
- комунікативна культура;
- інформаційна культура;
- здатність до інтеграції позитивно значущих компонентів історичного та сучасного досвіду.

С. Калашніковою у її дослідженні виявлено базові параметри сучасного стану професійної

Група	Слухачів	Груп
Директори ЗНЗ (природничо-математичного напрямку)	35	2
Директори ЗНЗ (суспільно-гуманітарного напрямку)	27	1
Заступники директорів ЗНЗ з НВР (природничо-математичн.)	29	1
Заступники директорів ЗНЗ з НВР (суспільно-гуманітарн.)	29	1
Заступники директорів з виховної роботи	38	2
Новопризначені керівники шкіл	13	1
Резерв керівних кадрів	8	1

Очна стаціонарна – основна форма підвищення кваліфікації. Навчання проводиться протягом 2-х тижнів (72 год.) та для двох останніх категорій – 3 тижні (108 год.). Після завершення навчання проводиться фахове тестування, захист творчого проекту та комплексний екзамен.

Досвідчені керівники можуть вибрати інші форми – дистанційну (протягом 3-х місяців),

Компетентісна: ✓ передбачає єдність змісту курсів підвищення кваліфікації та науково-методичної роботи в міжкурсовий період, використання інтерактивних, проектних технологій професійного зростання, які б забезпечили розвиток компетенцій відповідно до викликів часу;
✓ пропонується можливість вибору керівникам ЗНЗ різних термінів, модулів, форм навчання, а також розробка діагностичного інструментарію, який би коректно вимірював рівні окремих компетенцій та професіоналізму в цілому

Диверсифікована: ✓ спрямовується на залучення до професійного розвитку керівників ЗНЗ якомога більшого числа зацікавлених організацій – як освітніх, так і громадських, комерційних тощо;
✓ реалізація моделі передбачає, що інститут делегує проведення окремих форм, модулів навчання та навчання окремих категорій керівників шкіл іншим організаціям

Метою курсів підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ є поглиблення науково-теоретичних знань слухачів з проблем:

- педагогічного менеджменту, фінансової діяльності керівника (актуальні проблеми управління освітою; основи педагогічного менеджменту, атестації педагогічних кадрів; роль директора ЗНЗ при проведенні атестації; виховна система школи: сучасні підходи, проблеми роботи з сільською молоддю; комплексне планування виховної роботи; система курсової перепідготовки вчителів; основні завдання росту фахової

підготовки керівників ЗНЗ в Україні, зокрема те, що [10]:

- професійна підготовка керівників навчальних закладів реалізується засобами формальної, неформальної та інформальної освіти;
- в Україні професійна підготовка керівників ЗНЗ здійснюється через програми вищої освіти, підвищення кваліфікації та у міжкурсовий період, а також у межах так званих «шкіл резерву»;
- результатом професійної підготовки керівників навчальних закладів є професійний розвиток – розвиток професійної компетентності.

Далі розглянемо практичні засади реалізації курсів підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ у Інституті післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області.

Так, у 2012 році у ІІПОЧО тривало підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ у такому обсязі:

продовжану (протягом року або двох). Практично на сьогоднішній день дотримано диференційований підхід при комплектуванні груп. Навчальний відділ, щоб досягти потрібної якості курсів підвищення кваліфікації, працює над створенням та впровадженням двох нових моделей – *компетентнісної* та *диверсифікованої*.

майстерності вчителів; санітарно-гігієнічні вимоги в ЗНЗ; здійснення контролю, системний аналіз уроку; вимоги до викладання більше ніж 30 інваріантних та варіативних навчальних дисципліни; формування бюджету ЗНЗ та законне дотримання його виконання);

- *кадрової політики, управління процесом виховання в сучасних умовах та формування навичок управлінської діяльності* (основи законодавства України про освіту та шляхи розвитку національної школи; основи правової компетентності керівника ЗНЗ; сучасний стан

управління загальноосвітнім навчальним закладом: проблеми та перспективи, нові підходи до планування роботи в ЗНЗ; завдання керівників шкіл з удосконалення управління закладом освіти в світлі сучасних вимог; обов'язки директора ЗНЗ; основні аспекти управлінської діяльності, контрольно-аналітична діяльність директора ЗНЗ; здійснення контролю, оцінювання, атестація та ліцензування ЗНЗ, керівництво шкільним персоналом, ділова документація, ділове мовлення; освітній моніторинг як механізм сучасного управління закладом освіти; реалізація системного підходу до управління внутрішкільною методичною роботою; психологічні аспекти управлінського спілкування);

- ознайомлення з досвідом роботи кращих керівників закладів освіти;

- оволодіння новітніми інформаційними технологіями.

Зміст програми підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ полягає в реалізації всіх завдань, необхідних для досягнення навчальних результатів модулів і здійснюється шляхом:

- розгляду навчального матеріалу на міні-лекціях;

- самостійного вивчення навчального матеріалу на основі розробленого для модуля комплексу навчально-методичних матеріалів;

- виконання практичних завдань, спрямованих на набуття вмінь на практиці застосовувати набуті теоретичні знання;

- участі в дискусіях, обговореннях, інших видах групової взаємодії з метою розвитку критичного мислення;

- установок та рис для використання у професійній діяльності здобутих знань й умінь;

- проведення вступної й вихідної самооцінки сучасного керівника ЗНЗ;

- підсумкового контрольного тестування до модуля.

Крім цього, слухачі курсів підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ проходять педагогічну та управлінську практику.

Висновки. Таким чином, упровадження компетентнісного підходу у системі підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ є вельми актуальною проблемою, оскільки це забезпечить високий рівень підготовки керівників ЗНЗ до діяльності в умовах інтеграційних і глобалізаційних процесів, які відбуваються сьогодні в суспільстві та в Україні. Особливо важливим є створення насиченого освітнього середовища, адаптивного управління якісними процесами підвищення кваліфікації з урахуванням особливостей і специфіки регіону. Дуже актуальним для розвитку системи підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ є впровадження інноваційних форм, методів та засобів навчання,

зокрема дистанційного навчання, різноманітних електронних засобів комунікації та широкого використання інформаційно-комп'ютерних технологій.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці методологічних засад дослідження проблеми розвитку функціональної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах регіону.

Список джерел:

1. Амстронг, М. Основы менеджмента: Как стать лучшим руководителем [Текст] / М.Амстронг. – Ростов-на-Дону, 1998. – 512 с.
2. Бандурка, А.М., Бочарова, С.П., Землянская, Е.В. Психология управления [Текст] / А.М.Бандурка, С.П.Бочарова та ін. – Харьков: Фортуна-Пресс, 1998. – 464 с.
3. 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.
4. Буряк, В.К. Развитие профессионально-педагогических качеств в системе непрерывной освіти [Текст] / В.К. Буряк // Вища школа: науково-практичне видання. – 2005. – № 2. – С. 50-57.
5. Василенко, Н.В. Модель інноваційної системи підготовки керівників профільних загальноосвітніх навчальних закладів до соціокомунікативної компетентності [Текст] / Н.В. Василенко // Педагогічний альманах. – 2011. – Вип. 12. – Ч. 1. – С. 225-233.
6. Васильченко Л.В., Гришина, І.В. Професійна компетентність керівника школи [Текст] / Л.В.Васильченко, І.В.Гришина – Х.: Основа, 2006. – 208 с.
7. Вудкок, М., Френсис, Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. [Текст] / М.Вудкок, Д.Френсис – М.: Дело, 1991. – 320 с.
8. Енциклопедія освіти [Текст] / Акад. пед. наук України; / [гол. ред. В.Г. Кремень]. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
9. Зуб'як, Р.М. Управління якістю підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів сільської місцевості [Текст] / Р.М. Зуб'як. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tmuo/2009_2/09zubrlt.pdf.
10. Калашнікова, С.А. Принципи професійної підготовки керівників навчальних закладів (досвід Київського університету ім.Бориса Грінченка) [Текст] / С.А. Калашнікова // Вища школа. – 2010. – № 9. – С. 25-33.
11. Колпаков, В.М. Теория и практика принятия управленческих решений: Учебн. пособие [Текст] / В.М. Колпаков. – К.: МАУП, 2000. – 256 с.
12. Кудряшов, Л.Д. Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности [Текст] / Л.Д. Кудряшов. – Л., 1986. – 158 с.
13. Ландшеер, В. Концепция „минимальной

- компетентності» [Текст] / В.Ландшеер // Перспективы: вопросы образования. – 1988. – № 1. – С. 32-38.
14. Линьова, І.О. Компетентнісний підхід в основі професійної підготовки сучасних керівників загальноосвітніх навчальних закладів до інноваційної діяльності [Текст] / І.О. Линьова // Теорія та методика управління освітою. – № 4. – 2010 р. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/tmuo/2010_4/10lineia.pdf.
 15. Лосева, Н.М. Сучасний підхід до вивчення особистості керівника освіти [Текст] / Н.М.Лосева, Е.К. Степаненко // Педагогіка і психологія. – 2010. – № 3(68). – С. 64-80.
 16. Маслов, В.І. Концептуальні засади побудови, зміст і структура орієнтованої моделі функціональної компетентності керівників навчальних закладів [Текст] / В.І. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2009. – № 2 (15). – С. 3-10.
 17. Масол, Л.М. Компетентнісно-орієнтований підхід до загальної мистецької освіти [Текст] / Л.М.Масол // Збірник наукових праць: (Педагогічні науки) / редкол. В.В.Крижко [и др.]. – Бердянськ: [б. в.], 2006. – № 2: Теорія і практика естетичного виховання в умовах соціокультурної трансформації. – С. 25-31.
 18. Словник іншомовних слів [Текст] / [уклад. С.М. Морозов, Л.М. Шкарапута]. – К.: Наук. думка, 2000. – 680 с.

БОБИЛЕВА Я.В.,

старший викладач кафедри педагогіки і методики технологічної та професійної освіти ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», кандидат педагогічних наук, доцент

УДК 378.14

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ

Висвітлено теоретичні основи підготовки майбутніх учителів технологій до педагогічної інноваційної діяльності. Визначено, що зміст підготовки майбутніх учителів технологій до педагогічної інноваційної діяльності має ґрунтуватися на гуманітарній, філософській, психолого-педагогічній, мистецтвознавчій і технологічній освіті.

Ключові слова: інновація, педагогічна діяльність, навчання.

Рассмотрены теоретические основы подготовки будущих учителей технологий к педагогической инновационной деятельности. Определено, что содержание подготовки будущих учителей технологий к педагогической инновационной деятельности должно базироваться на гуманитарном, философском, культурологическом и технологическом образовании.

Ключевые слова: инновация, педагогическая деятельность, обучение.

The theoretical basis of preparation of future teachers for teaching technology innovation. Determined that the content of training future teachers for teaching technology innovation should be based on humanitarian, philosophical, cultural, and technological education.

Keywords: innovation, educational activities, training.

Постановка проблеми. Особливістю сучасної системи освіти є співіснування двох стратегій організації навчання – традиційної та інноваційної. Терміни «традиційне (нормативне) навчання» та «інноваційне навчання» запропоновані групою вчених у доповіді Римському клубу (1978), який звернув увагу світової наукової громадськості на неадекватність принципів традиційного навчання вимогам сучасного суспільства до особистості, її пізнавальних можливостей. Інноваційне навчання трактувалось у ній як процес і результат навчальної та освітньої діяльності, що стимулює новаторські зміни в культурі, соціальному середовищі. Воно орієнтоване на формування готовності особистості до динамічних змін у соціумі за рахунок розвитку здібностей до творчості, різноманітних форм мислення, а також здатності до співробітництва з іншими людьми.

Інноваційне (лат. *innovatio* – оновлення, зміна) навчання – зорієнтована на динамічні зміни в навколишньому світі навчальна та освітня

діяльність, яка ґрунтується на розвитку різноманітних форм мислення, творчих здібностей, високих соціально-адаптаційних можливостей особистості.

Специфічними особливостями інноваційного навчання є його відкритість майбутньому, здатність до передбачення на основі постійної переоцінки цінностей, налаштованість на конструктивні дії в оновлюваних ситуаціях.

Розвиток системи і змісту навчання в сучасному світі відбувається в контексті глобальних освітніх тенденцій (мегатенденцій), серед яких найпомітнішими є:

- масовий характер освіти та її неперервність як нова якість;
- значущість освіти для індивіда й суспільства;
- орієнтація на активне освоєння людиною способів пізнавальної діяльності;
- адаптація освітнього процесу до запитів і потреб особистості;
- орієнтація навчання на особистість, забезпечення