

**В.В.ГУМЕНЮК,**  
кандидат педагогічних наук, доцент  
(м.Хмельницький)

**Актуальні проблеми управління науково-методичною роботою керівників ЗНЗ в сучасних умовах**

*Розкривається необхідність системної модернізації науково-методичної роботи з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів у сучасних умовах. Акцентується увага на необхідності її компетентизації, персоніфікації, використанні інноваційних підходів до вибору змісту, форм, методів підвищення професіоналізму керівників.*

**Ключові слова:** науково-методична робота, управління науково-методичною роботою, модернізація науково-методичної роботи, компетентизація, персоніфікація.

*Постановка проблеми в загальному вигляді...* Сучасні умови розвитку суспільства, які характеризуються глобалізаційними, інтеграційними, трансформаційними процесами в усіх сферах життя, вимагають погоджених дій світового співтовариства не лише в галузі політики й економіки, але і в галузі освіти. За цих умов виняткового значення набуває роль керівників закладів/установ освіти та система науково-методичної роботи щодо управління їх професійним зростанням. Головна мета такої цілеспрямованої роботи – надання реальної дієвої допомоги керівним кадрам у розвитку професійної майстерності, активізація їхнього творчого потенціалу, підготовка професіонала-управлінця, здатного забезпечити функціонування і розвиток закладу освіти в сучасних умовах. Тобто йдеться про керівника-дослідника з високим рівнем професіоналізму, методичної та загальної культури.

Ефективне розв'язання цієї проблеми забезпечить оптимальний вибір стратегії формування системи науково-методичної роботи з керівними кадрами на оновлених методологічних засадах.

*Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...* Питання управління науково-методичною роботою в закладах/установах освіти стали предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких праці Ю.С.Алфьорова, Б.С.Гершунського, Ю.А.Конаржевського, В.І.Маслова, А.М.Мойсеєва, М.М.Поташніка, В.П.Сімонова, П.І.Третякова, Т.І.Шамової тощо. В публікаціях Л.Даниленко, В.Олійника, Ю.Васильєва, В.Кричевського, Т.Шамової, В.Лазарева та ін. розкриваються особливості підвищення кваліфікації керівних кадрів у системі післядипломної освіти, удосконалення їх професійної майстерності з урахуванням особистісного підходу.

Різні аспекти управління науково-методичною роботою з керівними і педагогічними кадрами досліджуються В.І.Бондарем, Л.І.Даниленко, Г.А.Дмитренком, Г.В.Єльніковою, Л.М.Карамушкою, Н.Л.Коломінським, В.С.Пікельною, ін. Проблеми компетентизації освіти сьогодні активно обговорюються вітчизняними і зарубіжними вченими, серед яких Н.М.Бібік, І.Г.Єрмаков, С.Ф.Клепко, В.В.Кравський, О.В.Овчарук, Л.В.Сохань, Б.Г.Чижевський, А.В.Хуторський та ін. Окремі аспекти використання інформаційних технологій у підвищенні кваліфікації керівних кадрів освіти, розвитку їх інформаційної культури досліджують В.Ю.Биков, В.Д.Руденко, В.В.Гуменюк, Л.Н.Забродська, Н.Д.Панкратова, Л.М.Калініна ін.

*Формулювання цілей статті...* Все ж, не дивлячись на велику увагу науковців до проблеми управління науково-методичною роботою керівних та педагогічних працівників, недостатньо дослідженими ще залишаються питання системної її модернізації в контексті сучасних суспільних вимог.

Відтак метою даної статті є розглянути актуальні питання стратегії розвитку науково-методичної роботи з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів за нових умов на засадах реалізації компетентісного підходу, персоніфікації, використанні інноваційних підходів до вибору змісту, форм, методів підвищення їхньої професійної компетентності.

*Виклад основного матеріалу...* Науково-методична робота є складовою єдиної системи безперервної освіти педагогічних працівників і розуміється нами як цілісна, заснована на досягненнях науки, передового досвіду і конкретному аналізі професійних потреб фахівців система взаємопов'язаних заходів, дій, засобів, спрямованих на підвищення професійної майстерності кожного педагога, керівника, збагачення і розвиток творчого потенціалу кожного педагогічного колективу, а в кінцевому результаті – на досягнення оптимальних результатів освіти, виховання і розвитку особистості [2, с.3].

Пріоритетними завданнями науково-методичної роботи як структурної ланки післядипломної освіти педагогічних працівників визначено:

- трансформацію наукових ідей у педагогічну практику;
- впровадження сучасних особистісно орієнтованих методів і форм організації освітнього процесу, інформаційних технологій; відновлення пріоритетів виховання;
- системний моніторинг змісту, форм і методів освіти та її результативності;
- науково-методичне забезпечення розвитку освітніх установ і закладів;

- аналіз та розробка сучасних концепцій, навчальних програм, посібників, підручників (включаючи альтернативні), сприяння створенню умов для реалізації варіативної частини навчальних планів, поглибленого вивчення предметів, профільного навчання з урахуванням потреб регіонів;
- вивчення, узагальнення, поширення перспективного управлінського, педагогічного досвіду, методична інструментовка матеріалів виставок педагогічних ідей і знахідок;
- сприяння соціалізації педагогів в умовах інформаційного суспільства;
- створення оптимальної системи інформаційного забезпечення та інформаційно-аналітичного обслуговування навчально-виховного процесу і управління ним.

Реалізація цих завдань сьогодні потребує оновлення підходів до управління науково-методичною роботою з керівними та педагогічними кадрами, що обумовлюється також і тими основними пріоритетами державної політики в галузі освіти, визначеними Національною доктриною [6], а саме: особистісна орієнтація освіти, формування національних і загальнолюдських цінностей, створення рівних можливостей для дітей і молоді у здобутті якісної освіти, постійне оновлення її змісту, розвиток системи неперервної освіти та освіти упродовж життя, формування через освіту здорового способу життя, розвиток україномовного освітнього простору, забезпечення економічних і соціальних гарантій для професійної самореалізації педагогічних, науково-педагогічних працівників освіти, підвищення їхнього соціального статусу.

Саме в цьому контексті необхідно модернізувати управління науково-методичною роботою, під яким ми розуміємо цілеспрямовану взаємодію суб'єктів, спрямовану на організацію системної, колективної та індивідуальної діяльності педагогічних і керівних працівників, спрямовану на удосконалення їхньої кваліфікації та професійної майстерності.

Модернізація науково-методичної роботи повинна відбуватися з урахуванням таких факторів:

1. Здійснення рішучого переходу до системної її побудови. Для цього необхідне системне бачення і цілей, і завдань, і змісту, і форм її організації.

2. Відмова від оцінки ефективності за показниками процесу і перехід до критеріїв кінцевого результату, до критеріїв оптимальності. Це необхідно зробити вже зараз, аби припинити звіти організаторів методичної роботи про методичну діяльність за кількістю, частотою, формою, об'ємом заходів.

3. Неухильне впровадження діагностики утруднень керівників як основи вибору оптимальної структури, змісту, форм науково-методичної роботи; недопустимість нав'язування будь-яких тем, форм, структур районними методкабінетами, організаторами науково-методичної роботи.

4. Використання нових форм активного навчання (моделювання, тренінг, ділові ігри, аналіз ситуацій тощо), а також модернізація традиційних форм. Наприклад, як радить М.М.Поташнік, "відкриті уроки потрібно починати не з відвідування самого уроку і закінчувати висловлюванням думок про побачене. Більш ефективним буде оновлений алгоритм: - розповідь учителя про проект майбутнього відкритого уроку, про свою творчу лабораторію (як створювався цей проект, на основі яких джерел); - ознайомлення з характеристикою навчальних можливостей класу, в якому буде проводитись урок; - відповіді на питання по проекту уроку (це дозволить зробити присутніх співучасниками дійства, викличе у них стан очікування і потужну особистісну мотивацію). Тільки потім відвідування уроку, аналіз його самим учителем, відповіді на питання, аналіз уроку керівником і, на кінець, загальна дискусія" [7, с.109].

5. Вибір на науковій основі адаптованих до конкретних умов структур, змісту і форм діяльності. Названий фактор передбачає, в разі необхідності, розпуск тих форм роботи, які себе не виправдали, і організацію інших об'єднань, творчих груп на основі спільного інтересу до певної проблеми, психологічної сумісності її учасників, на основі компенсаторних можливостей тощо.

6. Перенесення акценту в змісті роботи на розвиток інтелекту, розширення світогляду, адже загальна культура особистості є тією основою, на якій і будуватиметься будь-яка педагогічна чи управлінська технологія.

7. Всебічний розвиток науково-методичної діяльності від організаційних форм до самоосвіти, від обов'язкової участі до добровільної за рахунок цілеспрямованої роботи щодо стимулювання високопрофесійної управлінської праці.

Професійне зростання керівників загальноосвітніх навчальних закладів розглядається як послідовний, відкритий у просторі і неперервний у часі процес, що має забезпечувати кожному керівнику таке навчання, яке б дало змогу підвищити професійну кваліфікацію, виходячи з власних потреб і вимог суспільства, сприяти загальному розвитку особистості.

Це вимагає посилення таких функцій науково-методичної роботи, як адаптивна, компенсаторна, аналітична, перетворювальна, розвиваюча, прогностична, комунікативна, стимулююча. Реалізуючи ці функції в роботі з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів, важливо перенести акценти з вивчення стандартних, інваріантних станів на механізм оволодіння новими, прилучення до перспективних моделей педагогічного досвіду і набуття власного в широкій і різноманітній практиці,

надання науково-методичній роботі більш персоніфікованого характеру, що забезпечить кожному директору, заступнику директора школи та іншим суб'єктам управління ширші можливості для оновлення, вдосконалення, поглиблення своєї професійної підготовки в прийнятний для нього спосіб, у тому числі на базі дистанційного навчання із застосуванням нових інформаційних технологій.

Пріоритетними принципами організації та функціонування науково-методичної роботи як системи визначено діагностичний підхід, самодостатність, практичну та адресну спрямованість.

Важливим в оновленні науково-методичної роботи з керівниками ЗНЗ бачиться врахування актуальних сьогодні в освіті особистісно орієнтованого та компетентнісного підходу.

Метою особистісно орієнтованої освіти є забезпечення сприятливих умов для соціального, психологічного, інтелектуального розвитку особистості, розкриття та реалізації її потенціалу, набуття важливих компетенцій, функціональної та професійної грамотності, задоволення пізнавальних інтересів, збагачення її суб'єктного досвіду. Як зазначає В.В.Серіков, сьогодні „освіта все більш постає як сфера конкуруючих концепцій, як свого роду „виробництво освіченості”, в якому, як і в інших виробництвах, використовуються сучасні наукомісткі технології, інформаційні продукти, кваліфіковані спеціалісти. Стаючи центральним феноменом культури, освіта все більш орієнтується на утвердження сутнісного особистісного начала в людині” [8, с.5].

Особистісна орієнтація освіти, зокрема і післядипломної, важливою складовою якої є науково-методична робота з керівними та педагогічними кадрами, визнана вимогою часу, проте ще не стала об'єктом методологічної рефлексії та відображається в більшій частині наукових праць і в масовій педагогічній свідомості на рівні звичних уявлень. В той же час, вона вимагає пошуку інших засад для проектування науково-методичної роботи, які не зводяться лише до заздалегідь встановленої моделі особистості.

Постає необхідність сконцентрувати зусилля на те, щоб, підвищуючи рівень фундаментальності знань кожного керівника, забезпечити гармонізацію науково-предметних, світоглядно-методологічних, дидактичних, психологічних знань, що дозволить повніше реалізувати управлінську, гуманітарну, культуротворчу функції, виробити професійні цінності, оволодіти сучасним інструментарієм управління якістю освіти.

Власне, ці твердження і визначають парадигму особистісно орієнтованого підходу до науково-методичної роботи з керівниками ЗНЗ, яка ґрунтується на вічних цінностях процесу пізнання і прагненні особистості до самовдосконалення, духовного і фізичного розвитку.

Основою для визначення змісту науково-методичної роботи з керівниками ЗНЗ, їх професійно-особистісного розвитку повинен стати і компетентнісний підхід як провідна інноваційна ідея сучасної освіти.

Як зазначає С.Ф.Клепко, „для конструювання мети і змісту освіти у формі стандартів, програм і підручників сьогодні вирішальним викликом є розуміння компетентності (компетенції) як спроби специфічного укрупнення і конфігурації одиниць планових результатів навчального процесу. Внаслідок цього, якщо скористатися термінологією Пауло Фрейре, поняття компетентності в освітньому дискурсі (і не лише в Україні) перетворилося на „генеративне слово” [3, с.131].

Під компетентністю людини педагоги розуміють спеціально сконструйовані набори знань, умінь, навичок і ставлень, що їх набувають у процесі навчання [4, с.18]. Вони дозволяють людині визначати, тобто ідентифікувати і розв'язувати, незалежно від контексту (від ситуації) проблеми, характерні для певної сфери діяльності.

С.М.Шишов та В. Кальней вважають, що здатність (уміння) діяти на основі здобутих знань це і є компетентність. Уявлення про компетенції змінює поняття „оцінки” та „кваліфікації”, оскільки важливим стає не те, що в індивіда є внутрішня організація чогось (наприклад, знань), а можливість застосування того, що є” [4, с.21]. Нові підходи до змісту освіти у зв'язку з компетентностями, на їхню думку, полягають у тому, що треба уникати „знань як соціокультурної форми”, замінюючи їх на інші культурні форми (наприклад, замінити знаннєву форму роботи з людиною на ритуально організовану й говорити про уклад чи досвід), тобто будувати простір так, щоб людина, рухаючись у ньому, переходячи від однієї форми організації спілкування до іншої, несла в собі у вигляді досвіду ці переходи, і обґрунтувати, що функціонально це краще, аніж мати „щось у голові”. Треба відмовитись не від знань взагалі, а від знань „про всяк випадок”, тобто перейти до іншого розуміння того, що є „знання як такі”.

Попри деякі розбіжності в підходах, фахівці США, наприклад, визначають три основних компоненти в компетентнісній освіті: це формування знань, умінь і цінностей особистості [5, с.17].

У науці та освітній практиці розглядають також і проблеми відбору ключових компетенцій (їх ще інколи називають базовими, універсальними, такими, що переносяться) і вважають, що ключова компетенція – це така, що відповідає найширшому колу специфіки, універсальна для різних видів діяльності та може бути умовно названою як „здатність до діяльності”. Як поняття інтегративне, „компетенція” містить такі аспекти: готовність до цілепокладання, готовність до оцінювання, готовність до дії, готовність до рефлексії [4, с.21].

Сьогодні на основі досвіду більше 100 університетів із 16 країн-учасниць Болонського процесу відібрано 30 загальних компетенцій з трьох категорій: інструментальні, міжособистісні та системні. Вони класифіковані з точки зору значення навичок для професії і рівня опанування після закінчення навчання [1, с.154-158]. При визначенні змісту науково-методичної роботи з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів головним орієнтиром повинні стати саме ці компетенції.

Доцільність компетентнісного підходу полягає в можливості зберігати гнучкість та автономію в архітектурі навчально-тематичних планів методичних заходів, і в той же час, вносити зміни у підходах до навчання, які, насамперед, стосуються зміщення акцентів із процесу на результати навчання, зміни ролі викладача, зміни в організації навчання, зміни в методах оцінювання результативності науково-методичної роботи.

Поряд з цим, постає необхідність системної модернізації змісту, методів, форм розвитку професійної компетентності керівників. Важливе місце в цій системі займає здійснення постійного моніторингу показників роботи для вчасного коригування та прийняття управлінських рішень щодо удосконалення їхньої діяльності. Значна роль відводиться вивченню, узагальненню, пропаганді, впровадженню та поширенню кращого управлінського досвіду, розгортання дослідно-експериментальної роботи, сутність якої в пошуку, обґрунтуванні, розробці та впровадженні наукомістких інновацій в управління.

Визначаючи зміст науково-методичної роботи, особливе значення потрібно приділити забезпеченню її випереджаючого характеру. Важливим джерелом модернізації змістовного компоненту мають стати як соціально значимі, так і регіональні проблеми. Високий рівень толерантності та партнерства, який є визначальним у системі науково-методичної роботи, створює ґрунт для самореалізації особистості, розвитку творчого потенціалу, актуалізації результатів спільної діяльності.

Актуальним у розвитку професійної компетентності керівників є формування здатності до саморозвитку, особистісного самопізнання, дослідницької культури. Це ставить додаткові завдання щодо психологічної їх озброєності. Важливо забезпечити керівників інструментарієм психодіагностики, навчити аналізувати результати роботи, коректувати відповідно з ними навчальний процес, здійснювати багатоаспектну моніторингову діяльність.

Доцільним та своєчасним бачиться діяльність щодо ознайомлення керівників з технологією проектування та розробка ними цільових проектів з актуальних проблем управління закладом освіти. Проектування виступає сьогодні як нова методологія управління, як дієвий інтерактивний метод, як спеціальна, концептуально обумовлена та технологічно забезпечена діяльність, спрямована на створення образу бажаної у майбутньому системи.

У ході проективної діяльності керівники вправляються у встановленні зв'язків виявлених потреб із задумом, його концептуалізацією, у визначенні цілей, завдань, цінностей, вчать вибудовувати цілеспрямовану діяльність, зважувати необхідні для цього ресурси.

*Висновки...* Викладені підходи до модернізації управління науково-методичною роботою з керівниками ЗНЗ у системі післядипломної освіти створять необхідну основу для якісного вдосконалення її змісту та організації, а отже, забезпечить ефективність підвищення кваліфікації керівних кадрів, їх конкурентоспроможність у нових соціально-економічних умовах.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Вища освіта України і Болонський процес : навч. посіб. / за ред. В. Г. Кременя. – Тернопіль, 2004. – 384 с.
2. Гуменюк В. В. Науково-методична робота з педагогічними кадрами / В. В. Гуменюк, І. А. Наумчук. – Хмельницький, 2005. – 185 с.
3. Клепко С. Ф. Філософія освіти в європейському контексті / С. Ф. Клепко. – Полтава : ПОШПО, 2006. – 328 с.
4. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред. О. В. Овчарука. – К., 2004. – 112 с. – (Бібліотека з освітньої політики).
5. Маслов В. І. Наукові підходи до визначення змісту управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу / В. І. Маслов // Підготовка керівника середнього закладу освіти. – К., 2004. – С.53-61.
6. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті. – К., 2001. – 22с.
7. Поташник М. М. Управление качеством образования в вопросах и ответах / М. М. Поташник // Народное образование. – 2002. – № 1. – С.85-96.
8. Сериков В. В. Образование и личность. Теория и практика проектирования образовательных систем / В. В. Сериков. – М. : Логос, 1999. – 272 с.
9. Управление качеством освіти / [А. О. Лавренюк, Л. М. Малинич, В. В. Мельник, В. В. Гуменюк]. – Хмельницький : ХОШПО ; Кам'янець-Подільський, 2003. – 184 с.

*Аннотація*

**В.В.Гуменюк**

#### ***Актуальные проблемы управления научно-методической работой руководителей общеобразовательных заведений в современных условиях***

*Раскрывается необходимость системного модернизирования научно-методической работы руководителей средних общеобразовательных заведений в современных условиях. Акцентируется внимание на необходимости ее компетенизации, персонификации, использовании инновационных подходов к выбору содержания, форм, методов повышения профессионализма руководителей.*

**Ключевые слова:** научно-методическая работа, управление научно-методической работой, модернизация научно-методической работы, компетенизация, персонификация.

**Summary**

**V.V.Humeniuk**

***The Actual Problems of Scientific and Methodical Work Management of the General Educational Institutions Managers under Modern Conditions***

*System modernization necessity of scientific and methodical work of the managers of general educational establishments in modern conditions is revealed. The attention is accented on scientific and methodical work development strategy under new conditions; its competency, personifications, informatization necessity; use of innovative approaches to selections, forms and methods of teachers' professional skills increasement.*

**Key words:** scientific and methodical work, the management of scientific and methodical work, modernization of scientific and methodical work, competenization, personification.

Дата надходження статті:

„12” листопада 2008 р.

УДК 378.14+37.036

**А.А.ГРИГОР'ЄВА,**  
здобувач  
(м.Хмельницький)

**Творчі здібності та їх розвиток у студентської молоді**

*У статті розглядається проблема розвитку творчих здібностей студентів. Аналізуються різноманітні підходи до трактування понять „творчість” та „творчі здібності”. З'ясовуються шляхи формування творчих здібностей студентської молоді.*

**Ключові слова:** творчість, творчі здібності, вища школа, навчально-виховний процес.

*Постановка проблеми в загальному вигляді...* Становлення української державності, інтеграція в європейське та світове співтовариство, відмова від тоталітарних методів управління державою і побудова громадянського суспільства передбачають орієнтацію на людину, розвиток її творчого потенціалу, створення умов для самореалізації, самоудосконалення особистості, враховуючи її нахили, здібності, таланти.

Відповідно до нових вимог дійсності змінюється і характер вищої освіти. Тому для успішної адаптації студента в суспільстві його слід привчати мислити нестандартно, оригінально, знаходити нові способи вирішення завдань, постійно працювати над собою, самостійно приймати рішення, все це характеризує творчу особистість.

Так, у Державній національній програмі „Освіта” (Україна ХХІ століття), Законі України „Про вищу освіту”, Національній доктрині розвитку освіти зазначено, що вища школа повинна сприяти формуванню всебічно розвиненої творчої особистості. Для студентів творча діяльність стає природною і необхідною формою пізнання матеріально-предметного світу; вона виявляє резерви особистості, нові шляхи власного вдосконалення. Тому проблема розвитку творчих здібностей студентів у процесі навчально-пізнавальної діяльності набуває особливої актуальності.

*Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...* Творчість є предметом аналізу багатьох учених, які досліджують природу цього феномена. У роботах Л.Виготського, В.Крутецького, В.Моляко, Я.Пономарьова, С.Рубінштейна, О.Савченко, С.Сисоевої та ін. висвітлюються психолого-педагогічні фактори, які сприяють формуванню творчих можливостей особистості, мотивів її творчої діяльності, розвитку творчої активності. Значну теоретичну цінність і практичну значущість у розкритті форм і методів розвитку творчої особистості у навчально-виховному процесі становлять праці Ш.Амонашвілі, І.Волкова, С.Логачевської, В.Сухомлинського та ін.

*Формулювання цілей статті...* Мета статті – проаналізувати сутність та розкриття проблеми формування творчих здібностей студентської молоді.

*Виклад основного матеріалу...* У філософській та психолого-педагогічній літературі існують різні трактування поняття „творчість”, що підкреслює його багатоплановість і багатоаспектність. Розглянемо деякі з них.

У педагогічному словнику творчість – свідома, цілеспрямована, активна діяльність людини, спрямована на пізнання та перетворення дійсності, створення нових, оригінальних предметів, витворів тощо, які ніколи ще не існували, з метою вдосконалення матеріального та духовного життя суспільства.