

інформаційно-комп'ютерні технології, організація та адміністрування, професійне зростання викладача [5].

За умов реалізації підходу технологічної освіченості актуальності набуває, в першу чергу, усвідомлення викладачем основних завдань (політики) навчання та уміння визначити відповідні практичні методи їх реалізації в аудиторії. По-друге, викладач повинен бути обізнаним з вимогами програми з процедурами оцінювання. Далі, викладач має розуміти, де, коли і як використовувати технічні засоби в роботі з аудиторією. Крім того, необхідно знати основне програмне забезпечення та володіти навичками роботи з комп'ютерним обладнанням. Для викладача є актуальними вміння використовувати технічні засоби в різних режимах (з цілим класом, в малих групах, індивідуально). В плані особистого професійного зростання викладачеві необхідно вміти реалізовувати стратегії пошуку інформації серед Web ресурсів.

Метою підходу щодо поглиблення знань є спроба посилити здатність викладачів привносити цінності суспільству та економіку через використання студентами знань вивчених дисциплін, щоб вирішувати проблеми, з якими вони стикаються у реальному житті. Викладачі повинні усвідомлювати національну політику, соціальні пріоритети, створювати та впроваджувати методики, які б реалізовували їх в аудиторій роботі. Вони повинні буди знавцями дисципліни, що викладають, працюючи за принципом орієнтації на студента, намагаючись допомогти йому створити, здійснити та відслідкувати намічені плани. Викладачі ВНІ повинні використовувати мережеві технології, сучасні засоби комунікації, методи збирання, аналізу та оцінювання результатів, створювати гнучке навчальне середовище, організувати проекти, управляти спільною роботою зі студентами, колегами, зовнішніми експертами.

Підхід щодо створення знань має на меті підвищення ефективності роботи через залучення творчого потенціалу та інновацій студентів, громадян тощо. Викладачі повинні бути активними учасниками освітянських реформ, знати механізми когнітивної діяльності студентів, щоб підтримувати цей складний процес. Роль викладача у цьому підході вбачається у вмінні моделювати навчальний процес, створювати ситуації, в яких студенти можуть використати свої когнітивні навички та допомагати студентам у процесі опанування іноземною мовою. Викладач повинен бути готовим стати лідером серед колег у створенні груп, яка готова реалізувати інноваційні підходи з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій.

Отже, можна стверджувати, що професійні компетенції викладача іноземної мови є в окремій частині відмінними від інших. Визначені напрямки підвищення професійної компетенції сприятимуть зростанню ефективності викладацької діяльності.

Резюме. В статті йдеться про шляхи підвищення ефективності викладання іноземної мови у неможливіших навчальних закладах. Розвиток методичної компетентності викладача розглядається як діалектичний процес ліквідації дисбалансу між цілями викладача і потребами студентів. Дається короткий огляд макростратегій у поєднанні з навчальними методами. Приводиться приклад формування сучасного інтегрованого підходу до стандартів компетенцій викладачів. **Ключові слова:** методична компетенція, стратегія навчання, мовленнєві вміння.

Резюме. В статье говорится о путях повышения эффективности преподавания иностранного языка в неязыковых вузах. Развитие методической компетентности преподавателя рассматривается как диалектический процесс ликвидации дисбаланса между целями преподавателя и потребностями студентов. Дается краткий обзор макростратегий в единстве с методами обучения. Приводится пример современного инновационного подхода к формированию стандартов компетенций преподавателя. **Ключевые слова:** методическая компетенция, стратегия обучения, речевые умения.

Література

1. Pennington M. C. Focusing on the Teacher // IATEFL 2002 York Conference Selections Ed. Alan Pulverness – P.61-62
2. Gabrielatos C. The Shape of the Language Teacher [Електронний ресурс] // IATEFL 2002 York Conference Selections Ed. Alan Pulverness – P.75-76 – Режим доступу до журн.: <http://eprints.lancs.ac.uk/1745/1/Triangle.pdf>
3. English for Specific Purposes (ESP). National Curriculum for Universities / [національна програма] – К. Ленвіт, 2005. – 107 с.
4. Kumaravadivelu V. Method, Antimethod, Postmethod // IATEFL 2002 York Conference Selections Ed. Alan Pulverness – P. 17-18
5. ICT Competency Standards for Teachers. Competency Standards Modules / UNESCO, 2008 [Електронний ресурс] / Режим доступу до документа: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001562/156207e.pdf>

УДК 378+3.08

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Неприцький Олександр Анатолійович

доцент кафедри методології та управління освітою

Вінницького обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників

Актуальність теми лідерства зумовлена тим, що сьогодні постійно наголошується на розвитку лідерських якостей, як одному із ключових завдань сучасної освіти, бізнесу, громадської діяльності. Потреба у лідерах у всіх сферах, у тому числі й в освіті, викликана напруженою конкуренцією, невпевненістю у завтрашньому дні тощо.

Феномен лідерства досліджувався багатьма фахівцями у сфері психології, педагогіки, економіки, управління тощо. Книги і статті по лідерству стали бестселерами [5; 6]. Серед класичних творів, окремо, на нашу думку, варто відзначити праці Джона Максвелла [3; 4], який у своїх дослідженнях розкрив процес становлення лідера. Як бачимо, праці з теорії і практики та навчання лідерства, що є сьогодні в нашій країні, переважно, перекладні або іноземні. Радянське минуле не спонукало до вивчення теми персонального лідерства, яке не вписувалося у загальний дух колективізму, так, як його бачили будівники комунізму. Тому, вітчизняні автори, в основному, користуються напрацюваннями західних вчених і практиків. Проте, ефективно застосовують існуючі здобутки для вирішення нових специфічних завдань, пов'язаних із нашими умовами, менталітетом, традиціями тощо [1; 2].

Ми звикли бачити вчителів і викладачів лише виконавцями, тобто, розглядаємо як «неуправлінський персонал». Проте, здійснюючи безпосереднє керівництво групою дітей у класі, організовуючи їх роботу на уроках і позаурочний час, він є типовим лінійним менеджером. Відповідно, до його навчання ми можемо, і повинні, застосовувати всі напрацювання у підготовці лідерів у економіці, громадській роботі, державному управлінні та інших галузях.

Метою даної роботи є розробити орієнтовний план програми тренінгового навчання педагогічних працівників для формування у них лідерських компетенцій.

Починаючи із часів стародавньої Греції, йшла мова про виховання лідерських якостей, як про тривалий процес зовнішнього впливу і кропіткої внутрішньої роботи особистості. З цією метою перед молодими людьми виголошувалися промови про героїв, полководців, керівників, які успішно вели за собою людей. Але, виробити формулу чи алгоритм формування лідера, ніхто не наважувався. Кілька тисячоліть панувала думка, що "лідерами не стають, лідерами народжуються".

З 1960-х років спостерігаємо трансформацію у суспільстві, яка отримала назву "рух лідерів" або "революція лідерів". Мова йде про те, що традиційне управління, базоване на загальному контролі, уніфікації, всеосяжності, відійшло у минуле. Натомість, прийшов стиль управління, що базується на зв'язках між людьми і командній роботі, – лідерство. Цей стиль повинен домінувати у школі, щоб освітня сфера йшла у ногу з часом.

Кінець ХХ – початок ХХІ століття показали необхідність запровадження командної роботи, методів проектного менеджменту у кожній, навіть маленькій групі. Це покликало до життя технології, які допомагають із людьми, що стоять на чолі таких груп, формувати лідерів.

Програма навчання персонального лідерства для працівників системи освіти повинна відповідати кільком вимогам.

1. Вона має бути короткотермінова, ефективна і не давати знань та умінь більше, ніж потрібно на даному етапі розвитку працівника.

2. Окрім цього, для того, щоб навчання було результативне, знання, отримані у процесі навчання, мають бути засвоєні, усвідомлені та узгоджені з поглядами та установками тих, хто навчається.

3. Трансформація людини, зміна її поведінки можлива лише при трансформації її установок. Тож, програма навчання педагогічних працівників повинна розвивати установки до застосування набутих умінь на робочому місці.

Розглянемо ці умови детальніше. Скільки часу може виділити керівник навчального закладу на додаткову підготовку педагогічних працівників? Як правило, це півтора-два дні у вільний від роботи час.

Коли в організації можна проводити навчання? Керівник, хоче, щоб навчання не шкодило основній діяльності закладу. Відповідно – у вихідні дні або у другій половині робочого дня, коли заняття закінчилися. Адже, якщо проводити навчання у першій половині дня, то доведеться змінювати розклад занять тощо. Працівники ж, навпаки, воліють проходити навчання у робочі дні.

До того ж, потрібно враховувати, що навчання краще проводити одним курсом, використовуючи техніку занурення у тему, не перериваючи робочими годинами в іншій сфері професійної діяльності. В іншому випадку, якщо проводити навчальний тренінг декілька днів підряд, але після обіду (тобто, після уроків), багато активно корисного часу йде на організацію роботи групи, вступну і заключну частини кожної із сесій.

З огляду на вищевикладені міркування можемо викласти ряд висновків:

1. В ідеалі, тренінг із розвитку лідерських компетенцій у педагогічних працівників, це – дводенне навчання у суботу та неділю, загальною тривалістю 16 годин (по 8 годин в день). Але, враховуючи вихідну низьку мотивацію даної категорії працівників, більш прийнятним є варіант, коли навчання відбувається під час канікул у робочі дні. За цієї умови працівники мають вихідні і значно легше сприймають необхідність участі у тренінгу, відтак, врівноважується паритет «втрати - здобутки».

2. Навчальна тренінг-програма повинна давати видимий ефект. Для цього вона повинна носити максимально практичний характер і базуватися на інтерактивних методах навчання. Тренінг, взагалі, повинен містити незначну кількість теорії і максимум технології формування практичних навичок. Але, коли йдеться про лінійних керівників, то це особливо потрібно враховувати. Адже, у них відсутня потреба у складному стратегічному плануванні, до якого потрібно готуватися за допомогою складних теоретичних викладок.

3. Лінійні керівники – це одна із найбільш консервативних ланок управлінського персоналу. Відкритість до змін, на жаль, не є їх сильною стороною. А в той же час, відкритість до нових ідей, форм, поведінки є однією із найважливіших установок лідера. Тому у програмі варто передбачити цілий ряд вправ на усунення стереотипного сприйняття дійсності.

4. Для запобігання конфліктів між командою і керівником та з метою підвищення ефективності, як командної так і індивідуальної, роботи учасників групи, вважаємо доцільним озброїти педагогічних працівників знаннями основних теорій мотивації персоналу. У тренінгу варто показати, як у рамках своєї компетенції та зони відповідальності лінійні керівники можуть визначити рівень задоволення потреб учасників своєї групи та, відповідно до цього, підбирати мотиваційні стимули.

Таким чином, можемо окреслити орієнтовний план тренінгу персонального лідерства для педагогічних працівників.

Він триває на початковому етапі 12-16 годин і складається із декількох основних стартових блоків:

У першому блокові учасники повинні з'ясувати: хто такий лідер, які ролі він виконує, якими якостями володіє.

Після проходження другого блоку учасники повинні вміти розставляти пріоритети, ставити цілі, володіти законами передачі інформації та емпатії (співпереживання), делегувати повноваження.

Третій блок має на меті сформувати відкритість до змін. Учасники повинні опанувати технологію прийняття управлінських рішень, сформувати установки до прийняття відповідальності. У результаті, учасники усвідомлюють своє місце та роль в організації. Акцентується увага на участі кожного у діяльності по досягненню спільної мети.

Під час проходження четвертого блоку учасники мають опанувати основні теорії мотивації, вміти мотивувати членів організації, відповідно до їх стереотипів та індивідуальних очікувань.

Останній, п'ятий блок стосується бачення майбутнього у короткотерміновій і середній перспективі. Учасники повинні сформувати вміння визначати цілі і програму особистих дій у рамках загального успіху організації.

Опанувавши таку навчальну програму, педагогічні працівники зможуть іти в ногу з часом і застосовуючи сформовані знання, уміння та розвинені лідерські установки, здійснювати успішне управління класами, групами, із якими доводиться працювати.

Література

1. Бочелюк В.Й. Психологічні засади готовності учасників освітньої діяльності до управління інноваційними процесами у школі: Автореф. дис. ... докт. психолог. наук: 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 40 с.
2. Лидер и команда: практическое руководство лидера эффективной команды. – Днепропетровск, 2005.
3. Максвелл Дж. 21 обязательное качество лидера. – Москва, 2006.
4. Максвелл Дж. Воспитай в себе лидера. – Москва, 2006.
5. Ньюмен Б. 10 законов лидерства. – Москва, 2007.
6. Оуэн Х., Ходжсон В., Газзар Н. Призвание – лидер. – Днепропетровск, 2005.

УДК 371.89

ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНА МОДЕЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ МАТЕМАТИКИ

Овчинникова Марина Вікторівна,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри математики, теорії та методики навчання математики, докторант РВНЗ «Кримський гуманітарний університет», м. Ялта

Визначальними параметрами моделювання взаємодії систем науки і освіти і їх впливу на освітні процеси, що дозволяють оцінювати якість і міру цього впливу, виступають сприйнятливість сучасної школи до інновацій, термін впровадження нової педагогічної розробки, ідеї, технології, та швидкість сприйняття нововведень суб'єктами освітнього процесу як носіїв нової якості. Наука і освіта у взаємопроникненні як ключові параметри інноваційного розвитку, створюють систему, яка впливає розвиток вищої школи [1-3]. Вища школа, у свою чергу, також впливає на розвиток науки і освіти. Тому, при формуванні стратегії розвитку вищих педагогічних навчальних закладів як орієнтир потрібно використовувати інноваційну модель, що орієнтує студентів та професорсько-викладацький склад на інноваційну активність, розвиток інноваційної системи освіти.

Тому, у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців необхідне забезпечення сприятливості до інновацій на усіх її напрямках, рівнях та складових. Це має виконуватися і у процесі фахової підготовки вчителів математики.

Не останню роль у інноваційному розвитку професійної діяльності вчителя математики має його науково-дослідницька діяльність, що відповідним чином організована. Науково-дослідницька робота студентів є органічним продовженням навчальної діяльності. Основні завдання науково-дослідницької діяльності майбутніх вчителів математики зумовлені необхідністю поліпшення якості професійної підготовки майбутніх вчителів математики, яка визначається інтенсивною математизацією всіх галузей науки, швидким темпом розвитку самої математики, стрімким збільшенням накопиченого обсягу знань з математичних теорій, нових методів аналізу наукової інформації. Тому найважливішим є забезпечення якості математичної та дидактичної підготовки майбутнього вчителя, що, в свою чергу, сприятиме поліпшенню математичної підготовці школярів.

Для створення інноваційно орієнтованої моделі забезпечення науково-дослідницької діяльності майбутніх вчителів математики важливо оцінити світовий позитивний досвід. В межах Болонського процесу вивчення досвіду організації науково-дослідницької діяльності студентів різних спеціальностей стає більш доступним.

Оцінюючи можливості розробці та подальшій реалізації інноваційної моделі розвитку науково-дослідницької діяльності майбутніх вчителів математики, необхідно оцінити структурні і змістовні сторони наміченого процесу. Розглядати модель можливо лише за умов побудови та врахування подальшого впливу на її впровадження відповідного інноваційно сприйнятливого середовища. При моделюванні необхідне передбачити внутрішні та зовнішні чинники та умови розвитку науково-дослідницької діяльності студентів-математиків, а саме: по-перше, особистісну мету студента як суб'єкта цієї діяльності, по-друге, його професійну мету, по-третє, мету-соціальне замовлення, яке діє ззовні на суб'єкта.

Усі вищезазначені чинники повинні забезпечувати реалізацію відповідної системи пріоритетів науково-дослідницької діяльності майбутніх вчителів математики, моніторинг студентських досліджень та їх інноваційної спрямованості. Для цього необхідна науково-орієнтована і цілеспрямована робота всього професорсько-викладацького складу, що забезпечує організацію науково-дослідницької діяльності студентів-математиків.

Існуючий вітчизняний та зарубіжний досвід організації науково-дослідницької діяльності майбутніх вчителів, у тому числі, вчителів математики показує, що на рівні внз інноваційна активність студентів зазвичай концентрується у напрямках діяльності провідних вчених, у межах наукових шкіл, тематики науково-дослідницької роботи кафедр, наукових центрів. Але це тільки необхідна, а не достатня умова інноваційно орієнтованого розвитку науково-дослідницької діяльності студентів. Серйозних зусиль потребує виділення конкретних орієнтирів та пріоритетів і у сфері інновацій у науково-дослідницької діяльності студентів, які повинні формуватися без залежності від кон'юнктури, миттєвих потреб студента.

Надзвичайно важливим у реалізації інноваційної моделі розвитку науково-дослідницької діяльності майбутніх вчителів математики є їх участь у студентських конкурсах інноваційних науково-педагогічних проєктів різних рівнів з гласним підведенням підсумків і реалізацією кращих проєктів.

Зрозуміло, що рівень інноваційності студентських проєктів на національному рівні є декілька умовним, але участь у цієї роботі веде до можливості появи серйозної інновації, а також забезпечує підвищення соціальної активності майбутніх вчителів математики, що беруть участь у створенні інновацій, або забезпечують їх створення і просування. У системі науково-дослідницької діяльності для посилення інноваційності студентських проєктів можливо створення творчих груп, які мають інноваційне ядро.