

## ІДЕЇ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ В ПРАКТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА

**Тетяна ПРИГОДІЙ,**

*методист відділу координації методичної роботи та професійного розвитку керівних кадрів Чернігівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені К. Д. Ушинського*



**Тетяна КОЗЛИК,**

*заступник директора з навчально-виховної роботи Олишівської ЗОШ I-III ступенів Олишівської селищної ради Чернігівської області*

### **КОРПОРАТИВНЕ НАВЧАННЯ ЯК МОДЕЛЬ НЕПЕРЕРВНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Одним із завдань сучасної системи освіти є підготовка і становлення педагога, наділеного такими професійними компетентностями, що забезпечують високий рівень і результативність педагогічної діяльності. В Законі України «Про освіту» визначена мета повної загальної середньої освіти «... різнобічний розвиток, виховання і соціалізація особистості, яка усвідомлює себе громадянином України, здатна до життя в суспільстві та навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності». Саме на реалізацію зазначених вище завдань і має бути спрямована робота вчителя. Успішна діяльність будь-якої організації і закладу освіти великою мірою залежить від персоналу. Від рівня його освіченості, професійних якостей, досвіду, мотивації залежить результативність діяльності.

За експертними оцінками найбільш успішними на ринку праці в найближчій перспективі будуть фахівці, які здатні до саморозвитку, постійного самонавчання, вміють критично мислити, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді. Адже ми живемо в час, коли зміст, обсяг інформації зростає в геометричній прогресії. Тому актуальним є і постійне оновлення професійних знань педагогів. Зокрема, головним принципом у навчанні педагогів є принцип «Навички вчасно (за потребою)» (just in time), а не принцип «Навички про всяк випадок» (just in case).

Учитель виступає головним чинником реалізації цілей і завдань освіти, тому модернізація освітнього процесу неможлива без створення в закладі загальної середньої освіти освітнього середовища, де панує атмосфера творчості, де створюються умови для підвищення фахової компетентності педагога, його самоосвіти та самореалізації, упроваджуються інноваційні технології навчання, процес виховання спрямований на формування загальнолюдських цінностей, пропагується педагогіка партнерства.

Світовий досвід показує, що найбільш ефективним та дієвим є корпоративне навчання педагогічних кадрів. Поряд з традиційними методами навчання широко використовуються інноваційні форми і методи професійного розвитку педагогів. Серед

форм професійного навчання виділяємо навчання безпосередньо на робочому місці, адаптація нових працівників, аналіз робочих дій і процедур, інструктаж на робочому місці, наставництво, розширення кола обов'язків, передача повноважень (делегування), демонстрація прийомів роботи, передача досвіду, ротація, спеціальний набір завдань, підготовка і розвиток робочої команди, консультування.

Поза робочим місцем організуються такі форми професійного навчання: лекції, дискусії, диспути, дистанційне навчання, ознайомлення з досвідом інших закладів освіти, розгляд практичних ситуацій (кейсів), моделювання ситуацій, ділові, рольові ігри, семінари, виставки, тренінги, самоосвіта, участь у навчальних програмах та проєктах.

Метою корпоративного навчання є оперативне формування професійних компетентностей, що передбачає максимальну їх реалізацію в реальній освітній ситуації й виражається в зміні поведінки вчителів, підвищенні якості та продуктивності їх праці.

Серед пріоритетів корпоративного навчання слід назвати розвиток інноваційного мислення, формування професійних компетентностей; продукування нових знань; удосконалення організаційної культури освітнього закладу відповідно до нової стратегії; гнучкість і конструктивність системи навчальних заходів.

Характерними ознаками корпоративного навчання є залучення до участі в ньому всіх педагогів освітнього закладу, адже заклад працює в умовах ринкової економіки, що потребує постійного удосконалення, розвитку; випереджальний характер навчання стосовно структурних змін й оновлення, що обумовлено практичними потребами; вмотивованість і спрямованість на оволодіння новими знаннями, усвідомлення необхідності саморозвитку та самореалізації, неперервність як у набутті професійних компетентностей, так і в соціально-культурному розвитку, гнучкість і мобільність, інноваційність, креативність, командний підхід до процесу навчання. Корпоративне навчання складається з трьох складових: планування, реалізація, оцінка. Так під час планування визначаються: важливість та необхідність такого навчання, його мета, критерії оцінки. При реалізації корпоративного навчання добираються найбільш доцільні методи навчання, організовується та проводиться саме навчання. У процесі оцінювання результатів навчання порівнюються результати з визначеними критеріями оцінювання.

До сучасних методів навчання персоналу відносять такі: баддінг (budding) – партнер – включення педагогічного працівника в процес діяльності іншого педагога; секондмент (secondment) – відрядження, стажування, ротації; шедоуінг (shadowing) – тїнь, спостереження за процесом роботи; менторінг (mentoring) – обмін, цілеспрямована передача досвіду; коучінг (coaching) – еврика, розкриття потенціалу особистості педагога; тьюторство (tutoring) – координація, супровід процесу навчання, обговорення досвіду перенесення отриманих знань у реальну практику. Сучасним методом навчання є тренінги, в яких основна увага приділяється набуттю практичних компетентностей, тоді як теорія мінімальна. Метою тренінгів є моделювання наближених до життя ситуацій для розвитку певних практичних навичок, освоєння нових моделей поведінки, тощо. Під час тренінгів проводяться ділові, рольові та імітаційні ігри, дискусії, дебати тощо. Сторітеллінг (мотиваційна розповідь) – метод навчання нових співробітників організації для ознайомлення з організаційною структурою, корпоративною культурою, локальними розпорядчими документами тощо.

Якщо раніше система освіти була спрямована на тривалу, ґрунтовну трансляцію знань від учителя до учня, то зараз процес передачі знань є багатовекторним «від усіх і всюди», а вчитель має стати партнером для учня у формуванні ключових компетентностей. Саме таку роль відводить педагогу концепція Нової української школи.

Сучасний учитель має постійно працювати над собою, швидко вчитися, опанувати інноваційні технології, миттєво змінюватися, щоб відповідати швидкоплинним вимогам суспільства. Він поступово перестає бути джерелом знань, а має навчити молоде покоління самостійно отримувати нові знання.

Донедавна основним структурним компонентом методичної роботи Олишівської ЗОШ I-III ступенів Олишівської селищної ради Чернігівської області були методичні об'єднання, сутність діяльності яких полягала в демонстрації кращих зразків педагогічної практики. В умовах сільської школи ця робота найчастіше носила формальний характер. Після вступу в дію наказу Міністерства освіти і науки України від 11.09.2018 р. № 676 «Про затвердження Інструкції з діловодства у закладах загальної середньої освіти» заклад освіти отримав можливість коригувати кількість методичних формувань, планування їх роботи.

Окрім того, поява різнопланових інноваційних тенденцій в освіті також потребувала модернізації методичної роботи в закладі освіти, переорієнтація її на забезпечення вимог Нової української школи.

Таким чином, стало зрозуміло, що наявна система шкільної методичної роботи вже не відповідає сучасним запитам і потребам, а потребує суттєвих змін: переосмислення концептуальних засад, змісту, підходів до організації і форм її проведення. У ході активного обговорення педагогічними працівниками окреслено основні напрями змін шкільної методичної роботи. Зокрема, концептуальною основою, провідною ідеєю організації шкільної методичної роботи в закладі загальної середньої освіти роботи має стати така: в основі методичного супроводу педагогічного працівника має бути професійний інтерес кожного вчителя, який виявляється на основі особистого професійного запиту. Тому і постало питання пошуку нових підходів до організації методичної роботи в школі.

У 2020-2021 навчальному році було прийнято рішення про організацію методичної роботи у закладі освіти у формі корпоративного навчання і одночасно розпочалася робота педагогічного колективу над методичною темою школи «Самовдосконалення вчителя й учня, розвиток їхньої особистості в умовах розбудови НУШ». Наказом по школі були затверджені структура методичної роботи школи (Додаток 1) та план корпоративного навчання (Додаток 2) на 2020-2021 н. р.

Розпочавши методичну роботу за новою структурою і новим планом, уже в II семестрі 2020-2021 н. р. стало зрозуміло, що ті заняття, які готувалися і проводилися для всього колективу, викликали зацікавленість та мали результати. А ті заняття, які проводилися для окремих груп, були, як і раніше, формальними. Тому робота над створенням структури та планування корпоративного навчання на наступний навчальний рік продовжилася.

У ході роботи було проведено вивчення нормативно-правового забезпечення реформування освіти України, зокрема розпорядження Кабінету міністрів України «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року» [2], Закону України «Про освіту» [1] та розглянуто стан і перспективи розвитку методичної роботи в закладі. Як результат з'явилася нова структура методичної роботи на 2021-2022 н.р., яка залишилася актуальною і на 2022-2023 н. р. (Додаток 3) та нові плани корпоративного навчання (Додаток 4 і 5).

Як виявилось, така організація методичної роботи допомагає педагогічним працівникам достойно протистояти тим викликам, з якими сьогодні зіштовхнулися заклади освіти:

- продовження реформи НУШ 1-4 класів;
- початок реформи НУШ у 5 класі;
- дотримання карантинних обмежень в умовах пандемії;
- навчання за програмами підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- розбудова внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- дистанційне навчання;
- проходження державного інституційного аудиту;

- навчання в умовах військового стану тощо.

Особливість корпоративного навчання полягає в тому, що в цьому процесі не тільки ті, хто навчає, а й ті, яких навчають виступають у ролі експертів. Це обумовлює необхідність збалансованості вчення і навчання. При цьому компетенції кожного педагогічного працівника є важливим ресурсом для побудови освітнього процесу.

Будь-яка організація методичної роботи повинна мати свої результати.

Що ж отримали педагогічні працівники від корпоративного навчання:

- досвід роботи в робочих групах (цей вид діяльності відрізняється від просто роботи в групах). Члени робочих груп зорієнтовані на спільну мету або завдання; здійснення цієї мети вимагає співпраці членів команди й координації їх зусиль. Взаємодія членів робочої групи здійснюється регулярно та дозволяє подолати обмеженість фізичних та інтелектуальних здібностей кожного окремого педагогічного працівника, істотно підвищити його продуктивність. У процесі спільної діяльності в учасників, крім їх волі, виникає дух змагання, мобілізуючи приховані резерви, і суттєво підвищує інтенсивність праці, створюються умови успішного вирішення проблем там, де з тих чи інших причин неможливо розподілити обов'язки між окремими учасниками. В процесі спільної праці передаються знання, навички, перспективні методи роботи, тобто відбувається професійне зростання членів групи [4]);

- досвід колективної роботи над розробленням різного роду положень, створенням освітньої програми, річного плану роботи школи, розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти тощо;

- розуміння вимог, які ставляться перед сучасною освітою, вимог до сучасного уроку;
- розвиток інноваційного мислення;
- формування професійних компетентностей;
- генерування нових знань;
- корекція організаційної культури освітнього закладу відповідно до нової стратегії;
- досвід організації та удосконалення дистанційного навчання;
- досвід організації інклюзивного навчання.

А які ж результати отримав заклад освіти? Заклад освіти отримав за цей час:

1. Вироблений єдиний алгоритм організації і постійного вдосконалення дистанційної форми навчання в закладі освіти.
2. Організовану роботу по розбудові внутрішньої системи забезпечення якості освіти.
3. Організовану роботу по впровадженню новітніх технологій в освітній процес.
4. Розуміння того, що педагогічний колектив не тільки об'єкт, але і суб'єкт управління.
5. Розуміння педагогічними працівниками ролі самоосвіти.
6. Втілення в роботу педагогічного колективу принципу «Навчання – практичне застосування».

Таким чином, пріоритетом корпоративного навчання є не отримання обсягу «найкращих знань», а набуття реально актуальних знань, умінь і навичок для підвищення ефективності діяльності закладу освіти.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Закон України «Про освіту» // Законодавство України.  
URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
2. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року: Розпорядження Кабінету міністрів України № 988-р від 14.12.16 // Освіта ua.  
URL: [http://osvita.ua/legislation/Ser\\_osv/54258/](http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/54258/).
3. <https://naurok.com.ua/prezentaciya-korporativne-navchannya-156247.html>;
4. [https://stud.com.ua/42629/menedzhment/robocha\\_grupa\\_komanda](https://stud.com.ua/42629/menedzhment/robocha_grupa_komanda)
5. <https://bashtanskaotg.gov.ua/news/metodi-korporativnogo-navchannya-u-dii>

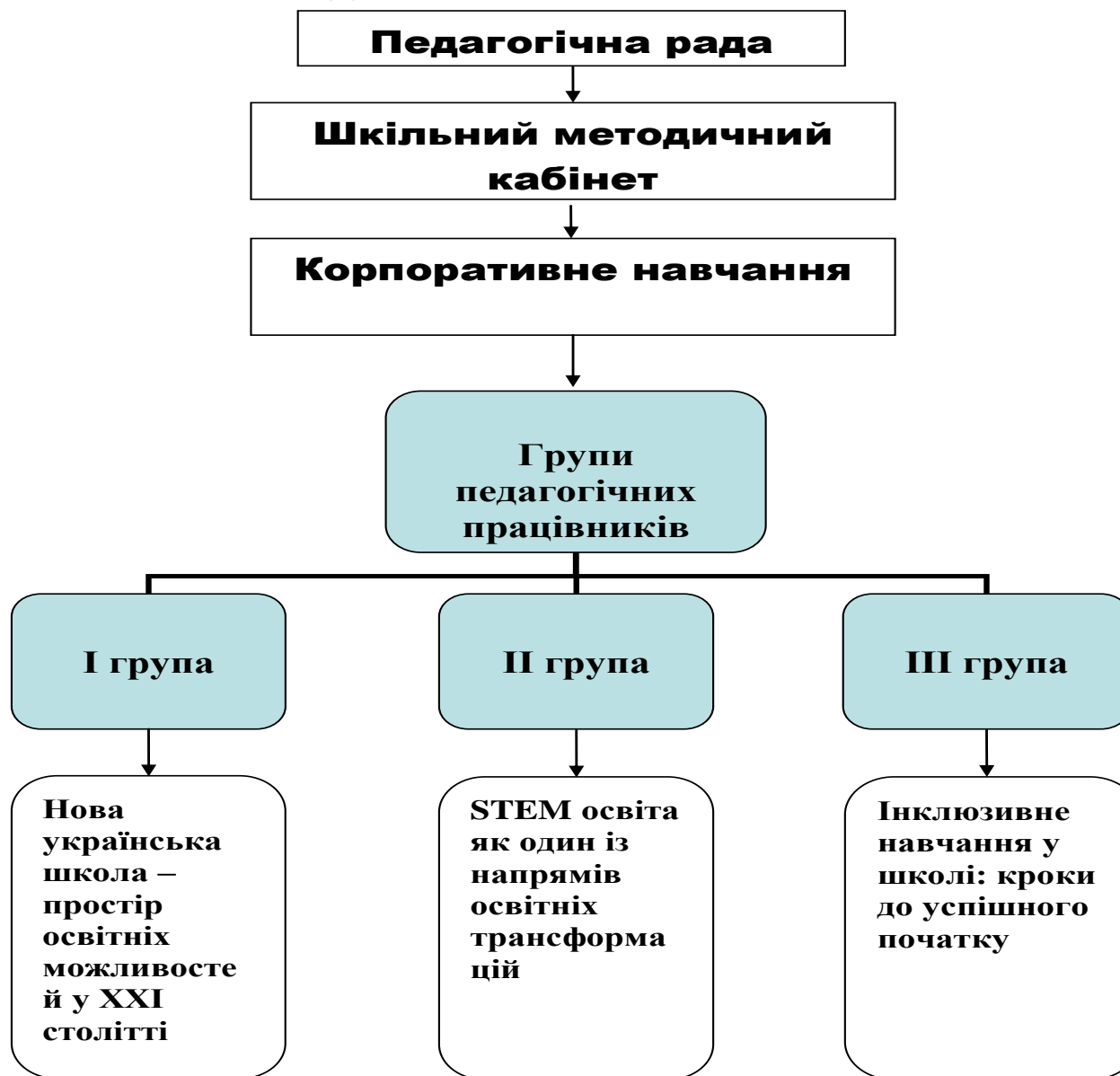
## СТРУКТУРА МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У 2020-2021 Н. Р.



## ПЛАН КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ НА 2020-2021 Н. Р.

Дата	I група	II група	III група	IV група
22.09.2020	<b>Корпоративна культура закладу освіти:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• корпоративне навчання як модель неперервної педагогічної освіти;               <ul style="list-style-type: none"> <li>• командотворення;</li> <li>• кодекс корпоративної етики.</li> </ul> </li> </ul>			
15.10.2020	<b>STEM освіта як один із напрямів освітніх трансформацій:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Актуальність проблеми і напрями освітніх трансформацій;</li> <li>• Освітній підхід STEM, деякі позиції та критичні питання;</li> <li>• Як формулювати дослідницькі питання</li> </ul>			
17.11.2020		<b>Ключовий фактор розвитку освіти - якість навчання:</b> методи, прийоми, засоби		
08.12.2020			<b>Створення презентацій:</b> основні правила, сервіси й додатки	
05.01.2021	<b>Дистанційне навчання.</b> Хто, як та навіщо? Опануємо роботу на навчальних платформах			
16.02.2021		<b>Як створити цікавий урок у реаліях сьогодення?</b>		
23.03.2021	<b>Місце й роль педагога як лідера і фасилітатора в утвердженні новітніх підходів в управлінні закладом освіти</b>			
13.04.2021			<b>Комфортне навчання:</b> від дизайну класної кімнати до сучасних способів опанування знань (візуалізація, інфографіка, презентації)	
04.05.2021	<b>Нова українська школа –</b> простір освітніх можливостей у XXI столітті (НУШ як перехідна ланка від школи знань до школи компетентностей)			
15.06.2021	<b>Державна політика щодо забезпечення якості освіти</b> Що таке внутрішня система забезпечення якості освіти? Безпечна та дружня до дитини школа <b>Вільний освітній простір - ресурс і можливості взаємодії школи - влади - громади</b>			

## СТРУКТУРА МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У 2021-2022 ТА 2022-2023 Н. Р.



## ПЛАН КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ НА 2021-2022 Н. Р.

Дата	Методичні групи		
	STEM освіта як один із напрямів освітніх трансформацій	Нова українська школа – простір освітніх можливостей у XXI столітті	Інклюзивне навчання у школі: кроки до успішного початку
19.10.2021			<b>Круглий стіл</b> «Нормативно-правова основа створення інклюзивного освітнього середовища: права та обов'язки усіх учасників»
17.11.2021		<b>Методичний міст</b> «НУШ як перехідна ланка від школи знань до школи компетентностей»	
10.12.2022	<b>Семінар-практикум</b> «Освіта навпаки, або впровадження STEM-освіти в систему навчання»		
11.01.2022			<b>Тренінг</b> «Методичне забезпечення освітнього процесу в інклюзивних класах»
24.02.2022		<b>Практикум</b> «Організація освітнього середовища НУШ: рекомендації вчителям 5 класу»	
18.03.2022	<b>Методична панорама</b> «STEAM-освіта – сучасний підхід до опанування інноваційних технологій»		
15.04.2022	<b>Панорама методичних знахідок</b> «Дистанційне навчання. Хто, як та навіщо? Опановуємо роботу на навчальних платформах»		



## ПЛАН КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ НА 2022-2023 Н. Р.

Дата	Методичні групи		
	STEM освіта як один із напрямів освітніх трансформацій	Нова українська школа – простір освітніх можливостей у XXI столітті	Інклюзивне навчання у школі: кроки до успішного початку
04.10.2022	<b>Теоретичний семінар</b> «Онлайн-платформи, онлайн-ресурси для дистанційного навчання»		
08.11.2022	<b>Методичний практикум</b> «Здійснюємо формувальне оцінювання»		
06.12.2022	<b>Практикум</b> «Онлайн-дошки (Jamboard, classroomscreen, wizer.me, CleverMaths), Googl-форми, програмне забезпечення та он-лайн ресурси для дистанційного навчання (Canva, rebus1.com, Classtime, jigsawplanet.com (пазли), Мій клас і т.д.), «секретні фішки» zoom, бази ресурсів і т. д. для онлайн-уроків»		
10.01.2023			<b>Ярмарок педагогічних ідей</b> «Онлайн-ресурси та інтерактивні вправи для дистанційного навчання»
14.02.2023		<b>Ярмарок педагогічних ідей</b> «Онлайн-ресурси та інтерактивні вправи для дистанційного навчання»	
14.03.2023	<b>Ярмарок педагогічних ідей</b> «Онлайн-ресурси та інтерактивні вправи для дистанційного навчання»		
25.04.2023	<b>Методичний діалог</b> «Стан організації педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності»		