

**Комунальний заклад вищої освіти
«Дніпровська академія неперервної освіти»
Дніпропетровської обласної ради»**



МАТЕРІАЛИ

**Всеукраїнської науково-практичної
конференції з міжнародною участю**

**«ПІСЛЯДИПЛОМНА ОСВІТА
ДНІПРОПЕТРОВЩИНИ: ІСТОРІЯ
ТА ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ»**

17 грудня 2019 року

м. Дніпро

Редакційна колегія:

Сиченко В.В. доктор наук з державного управління, професор, ректор комунального закладу вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради».

Романенко К.М. доктор наук з державного управління, доцент, декан факультету менеджменту та освітніх інновацій комунального закладу вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради».

Р 34 «Післядипломна освіта Дніпропетровщини: історія та виклики сьогодення»: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (17 грудня 2019 року, м. Дніпро) / за ред. Сиченка В.В., Романенко К.М. Дніпро: КВНЗ «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради», 2019. – 334 с.

Збірник містить матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Післядипломна освіта Дніпропетровщини: історія та виклики сьогодення». У працях авторів висвітлено досвід практичного управління закладом освіти; державно-громадське управління освітою; європейський досвід управлінських інновацій, проблеми професійного розвитку в системі післядипломної освіти в Україні.

УДК 378.046-021.68 (477.63)

Матеріали подаються в авторській редакції, відповідальність за точність викладених у публікаціях фактів несуть автори.

© КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти», 2019

ЗМІСТ

Агачева Ю.А. Ефективність міжособистісної взаємодії чинниками атракції	7
Алб О.М. Підготовка та підвищення кваліфікації викладачів	10
Аракчєєва В.Р. Управління розвитком життєвої компетентності особистості	14
Бажан Л.В. Проектна робота гімназії з громадськими організаціями	20
Безена І.М. Трансформації післядипломної освіти і самоосвіта вчителя гуманітарної дисципліни школи	23
Березинський В.П., Миронов О.С. Управління якістю освітнього процесу	27
Боднар О.С. Управління адаптацією молодого педагога у закладі загальної середньої освіти	31
Бойченко Н.М. Етика та біоетика як невід'ємні складові післядипломної освіти викладачів ЗВО	34
Бондаренко В.Б. Державно-громадське управління освітою і його етнічний аспект	37
Братаніч Б.В. Гуманістичний підхід у післядипломній педагогічній освіті	40
Важницька Т.В. Використання інформаційних технологій в управлінні закладом освіти	43
Варламова Ю.В. Професійний розвиток педагога: навчання упродовж життя	51
Васараб-Кожушна Л.Д. Управлінські аспекти післядипломної освіти	54
Василенко Ю.В. Сучасна післядипломна освіта лікарів: безперервний професійний розвиток	57
Ващенко Л.Л. Інформаційні технології в управлінні закладом загальної середньої освіти	61
Великодна Є. М. Розвиток інформаційної компетентності педагогів в системі неперервної освіти	65
Висоцька О.Є. Післядипломна освіта та освіта дорослих: до етимології понять	69
Вільхова Т.В., Ткаченко В.П. Освітній маркетинг в системі освіти	71
Вознюк Л.В., Тоточенко Т.В. Розвиток професійної надійності керівників Нової української школи	74
Волокітіна Н.Ю. Підготовка керівників закладів середньої освіти в системі післядипломної освіти до роботи з органами місцевого самоврядування	78
Галкіна О.І. Підготовка та підвищення кваліфікації викладачів. Самоосвіта	80
Гнатович О.В. Використання інформаційних технологій в управлінні закладом освіти	87
Гнутова О.М., Таран Л.В. Маркетинг в освітній діяльності	95
Гончаренко О.А. Автономія університету	101

перш за все «управлінці» організованої роботи з дітьми. Для досягнення високих результатів в освітньому процесі велике значення відіграє рівень сформованості у педагогів навичок управлінської діяльності.

Освітній заклад – це складний і багатоструктурний за своєю внутрішньою будовою об'єкт, який може успішно діяти тільки за умови, якщо кожен його компонент працюватиме злагоджено та ефективно. Наявність розгалуженої структури управлінських органів у школі вимагає організації гармонійної їх взаємодії, координації роботи і ефективного виконання кожним з цих органів й підрозділів своїх специфічних функцій. Важко, наприклад, домагатися високих результатів у навчанні та вихованні, якщо педагогічний колектив шкіл не буде мотивований цими результатами, чи не буде згуртований єдиними цілями.

БОДНАР ОКСАНА СТЕПАНІВНА

УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У будь-якій професійному середовищі з часом відбувається природна вікова ротація. Оновлення педагогічного колективу за рахунок приходу молодих вчителів, з одного боку, означає прилив молодих творчих сил, а з іншого – створення різних проблем, пов'язаних як з адаптацією вчителя, так і сприйняття його колективом. Вирішення цих проблем залежить безпосередньо не тільки від директора школи, педагогічного колективу, але й і від самого вчителя. У загальному розумінні *адаптація* – це взаємне пристосування працівника і умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці. Адаптація буває психофізіологічна, професійна, соціально-психологічна та організаційна.

Адаптаційний процес характеризується двобічністю. У ньому з'являються нові можливості та одночасно перебудовуються старі. Здатність до адаптації виражається не тільки в пристосуванні до обставин, що змінюються, а й формуванні фіксованих способів поведінки, які допомагають долати

різнопланові і гострі труднощі, і при цьому збереженні своїх внутрішніх установок, переконань, залишатись стійким і тримати рівновагу [3].

Виокремлюють чотири етапи в адаптації людини до робочого місця: формування базового психофізичного, морального та інтелектуального потенціалу; пошук найприйнятніших робочих місць; входження в колектив, пристосування до режиму та організації праці; горизонтальна та вертикальна мобільність в організації [2, с. 13].

Безпосередньо у закладі молодий учитель проходить такі фази адаптації: професійної дезадаптації, що характеризується гострою реакцією всіх підсистем особистості на нові вимоги й умови професійної діяльності; професійної неадаптації, що характеризується поступовим зниженням психологічного напруження, фаза власне професійної адаптації характеризується досягненням внутрішньої гармонії між Я-особистісним та Я-професійним педагога, між вимогами й умовами педагогічної діяльності в освітньому закладі та його власними можливостями [1, с.184].

Зрозуміло, що сильні особистості швидко проходять момент адаптації, заставляючи оточуючих прийняти себе таким як є. Якщо ж молодий вчитель невпевнений у собі, заздалегідь подумки лякає себе зустрічю з учнями, наслуховавшись різних історій з життя школи; якщо ще й до того він немає підтримки серед членів сім'ї, то відразу у такого вчителя з'являється цілий віз комплексів. Тому директору школи необхідно знати про специфіку роботи молодого вчителя і розробити систему роботи, яка повинна включати психологічні, педагогічні, технологічні, етичні, комунікативні аспекти. Головними завданнями програмних заходів роботи з новопризначеними вчителями повинні стати: орієнтація вчителя на безперервну самоосвіту та довго тривалу роботу у даному навчальному закладі; опіка над учителем впродовж перших трьох років та моральна підтримка; допомога у засвоєнні практичних навичок та умінь на основі вивчення досвіду педагогів даної школи; робота над комунікативним потенціалом, збагачення словникового запасу педагогічною термінологією; консультування щодо засвоєння

педагогічних технік та технологій; налаштування вчителя на психологічний самотеренінг; відмова від тотального контролю за роботою педагога, апробація методів самоконтролю; залучення до активної методичної роботи; делегування управлінських повноважень тощо.

Поняття «молодий вчитель» не має чіткого трактування. Як правило, головним критерієм характеристики молодого вчителя є стаж роботи до трьох років. Вік при цьому категоричного значення немає. Дуже вдало описує молодого початківця-вчителя Т.Чернікова: «Учитель-початківець не має особистісного ставлення до виконуваних дій. Для нього характерний симбіоз з іншими, наприклад, авторитетними педагогами... Знання педагога віддалені від практики. Особистісні властивості можуть включати набір зовнішніх професійних знань та уявлень. Особистісні проблеми не відпрацьовані... Підвищена тривожність молодого вчителя пов'язана з небезпекою професійного відкидання» [4].

Серед педагогічних помилок, які спостерігаються у молодих учителів, виділяють наступні: невпевненість у собі, погана дисципліна в класі, методична безпорадність, необ'єктивність оцінки знань учнів, незнання критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів, недостатність досвіду спілкування з учнями, вчителями, батьками тощо.

Управління адаптацією і розвитком молодого вчителя повинно передбачати виконання чотирьох важливих функцій: планування, організації, контролю та коригування. Для ефективного планування необхідно визначити основні напрямки роботи щодо професійного становлення молодого вчителя: *психологічна підтримка; адаптаційна робота; методичний супровід; професійна комунікація*. Сьогодні заклад загальної середньої освіти має достатній досвід роботи з молодим вчителем, який представлений низкою публікацій, на основі яких можна сформувати дорожню карту адаптації та професійного становлення молодого вчителя.

Список використаної літератури

1. Дробінська З. Професійна адаптація та психолого-педагогічний супровід молодих фахівців. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. Випуск 46, 2013. С.183-186.
2. Енциклопедія освіти. Академія пед. наук України ; головний ред. В. Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
3. Семез А. Семез Л. Професійна адаптація як процес трансформації особистості молодого вчителя. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2010. Випуск 88. С.217-221.
4. Т.Чернікова. Професійне становлення педагогів як пріоритет розвивального управління URL: <http://osvita.ua/school/theory>.

БОЙЧЕНКО НАТАЛІЯ МИХАЙЛІВНА

ЕТИКА ТА БІОЕТИКА ЯК НЕВІД'ЄМНІ СКЛАДОВІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО

Обриси післядипломної освіти як в Україні, так і в інших країнах зазнають постійних змін. Ці трансформації мають відношення не тільки до системних, структурних та інституційних аспектів такої освіти, але й пронизують її наповнення: якість та зміст освітніх програм; моніторинг освітніх процесів, форми надання післядипломної освіти, тощо. Розвиток світової економіки та посилення впливу глобалізації на процеси, що відбуваються в освітньому полі, спричинили суттєві зміни не тільки в освітніх системах різних країн, але й спонукали до перегляду ролі та місії окремих ЗВО в процесі надання освіти. Відповіддю на глобальні процеси в світовій економіці стала інтернаціоналізація вищої освіти, що «визначається як різноманітність політик та програм, які здійснюють університети та уряди як реакування на такий стан речей» [1].

Експерти Всесвітнього економічного форуму в Давосі звернули увагу на зв'язок ключових компетенцій, що набуваються під час отримання освіти, та потреб розвитку світової економіки. Варто зазначити, що необхідність розвитку soft skills зазначається як пріоритетна, а навчання протягом усього життя стає необхідною умовою функціонування будь-якого спеціаліста. Сьогодні місія більшості закладів вищої освіти у багатьох країнах полягає в тому, щоб викладати менше базових дисциплін та пропонувати більше на шляху