

УДК 316.6

БІЛИК Надія Іванівна,
*професор кафедри педагогічної майстерності
Полтавського обласного інституту післядипломної
педагогічної освіти імені М.В. Остроградського,
доктор педагогічних наук, доцент*

ОСОБИСТІТЬ КООРДИНАТОРА ШКОЛИ НОВАТОРСТВА КЕРІВНИХ, НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

В. Олійник [6] зазначає, що системі післядипломної педагогічної освіти (ППО) має належати роль координатора, організатора багатовимірної наукової, методичної, психологічної [5] підтримки педагогічних працівників. Організація ППО складається із засобів, що забезпечують неперервність, упорядкованість, а також просторову і часову визначеність цього процесу. Це робота з кадрами в рамках

© Н. Білик, 2017

України, областей, міст, районів, яка передбачає оптимальну кількість заходів, занять, забезпечення відповідних умов, чітку систему планування, координацію дій усіх установ, що беруть участь у ППО.

Координація (від лат. *co* – разом і *ordinatio* – впорядкування) – це функція управлінської діяльності, а саме державно-громадська координація [4]. Погоджуємося з А. Борисовим [2, с. 86], що координація – це взаємодія сторін, що виступають рівноправними учасниками координаційних управлінських відносин із метою ефективного погодження та об'єднання зусиль, що спрямовані на реалізацію спільної мети.

Існують такі види координації: *явна координація*. У таких проектах координатор ненав'язливо направляє роботу учасників, організує, у разі потреби, певні етапи проекту, діяльність окремих його учасників (наприклад, якщо потрібно домовитися про зустріч з офіційними особами, провести анкетування, інтерв'ю з фахівцями, зібрати репрезентативні дані). Явна координація є доцільною для учнів молодшого і середнього шкільного віку або старшокласників, які вперше беруть участь у проектній діяльності.

Для *прихованої координації* характерним є те, що в таких проектах координатор виступає як повноправний учасник проекту. Наприклад, у ролі прихованого координатора економічного проекту для старшокласників виступає британський бізнесмен, який підказує ефективні рішення конкретних фінансових, торговельних, інших угод, чи, наприклад, для дослідження деяких історичних фактів у проект був уведений професійний археолог, що, виступає в ролі некваліфікованого фахівця, направляє «експедиції» [3].

Ураховуючи вищезазначене, нашим першим практичним досвідом було застосування координації як функції управління творчими педагогічними спільнотами, що функціонують у Полтавській регіональній освітній системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників: Школа педагогічної майстерності Шалви Амонашвілі» (2008–2011 рр.); Школа організаційного розвитку і педагогічної майстерності для директорів і практичних психологів (2007–2008 рр.); спеціальна дослідницька група «Школа-родина» (2006–2011 рр.); Інформаційно-координаційний центр – центр українського розвою на Полтавщині (1997–2010 рр.); Інтернет-лабораторія проектування регіональних освітніх систем підвищення кваліфікації педагогічних працівників України (2008–2010 рр.). Вищезгадані творчі педагогічні спільноти дали поштовх для створення інших новітніх спільнот педагогічних працівників у Полтавській регіональній освітній системі підвищення кваліфікації.

Координацію розглядаємо як управлінську функцію, що є складником процесів управління і полягає в узаємодії сторін, коли вони виступають рівноправними учасниками координаційних управлінських стосунків із метою ефективного погодження та об'єднання зусиль, які спрямовані на реалізацію спільної мети навчальних закладів ППО – членів Консорціуму [2]. Така позиція вимагає від них серйозних кроків щодо реформування й оновлення змісту освіти, застосування нових педагогічних підходів до регіональній освітній системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

При Полтавській регіональній школі новаторства (РШН) керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників післядипломної освіти успішно функціонують зональні школи новаторства (ЗШН), які об'єднують по 2–4 райони. Зональними епіцентрами визначених шкіл новаторства є: м. Полтава, м. Кременчук, м. Лубни, м. Миргород, м. Гадяч, Зіньківський, Карлівський, Кобеляцький, Пирятинський, Решетилівський, Хорольський райони.

Ураховуючи, що координація є не тільки способом формування взаємин співробітництва, але й інструментом управління адаптивно-педагогічним проектуванням регіональної освітньої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників для отримання кінцевого результату, для зручності управління (координації) нами створено 11 ЗШН на базі рай(міськ)методкабінетів визначених управлінь освіти виконавчого комітету та відділів освіти міської ради та райдержадміністрацій.

До складу РШН увійшли наукові працівники Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М.В. Остроградського, Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка, ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», Кременчуцького інституту Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, Кременчуцький консультативно-методичний центр ПОППО, що створений на базі Кременчуцького педагогічного коледжу імені А.С. Макаренка (докт. пед. наук – 4, докт. філос. наук – 1, канд. пед. наук – 2, канд. псих. наук – 1 та 11 координаторів ЗШН (представники відділів освіти райдержадміністрацій, завідувачі РМК, методисти, директори шкіл, практичні психологи, соціальні педагоги і фахівці в галузі менеджменту).

Школи новаторства Полтавщини інтегрують у собі родинну, новаторську, результативну та координаційну (управлінську) культури:

– *родинна* – характеризується згуртованістю керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників і дружньою підтримкою колективу односторонців як школа-родина, де у її учасників багато спільного. Координатори школи новаторства сприймаються як доброзичливі управлінці. Учасники школи тримаються разом як родина, відрізняються високою відповідальністю. Акцентується увага на тривалій співпраці щодо особистісного вдосконалення учасників РШН і надається особливе значення високому рівню згуртованості всіх учасників і створенню психологічного комфорту. Успіх РШН визначається через такі алгоритми: соціальна і політична обізнаність, побудова довіри, доброзичлива турбота про кожного учасника. РШН підтримує колективні форми роботи, співробітництво та згоду учасників;

– *новаторська* організаційна культура пов'язана з динамічною і творчою діяльністю освітньої педагогічної спільноти. Учасники готові експериментувати й ризикувати. Лідерами вважаються новатори, які здібні до професійного пошуку. РШН поєднує в собі механізм підтримки духу експерименту й новаторства. Підкреслюється необхідність освітньої діяльності на передньому краї психолого-педагогічної науки. У перспективі робиться акцент на застосуванні та розвиненні нових освітніх підходів, технологій і методик. Успіх визначає розроблення нових методичних продуктів, надання учасникам нових освітніх послуг. РШН виявляє стремління бути ідейним і науково-методичним лідером серед інших освітніх педагогічних спільнот. Заохочується індивідуальна ініціатива і свобода її учасників;

– *результативна* організаційна культура зорієнтована на досягнення освітнього результату, головна турбота РШН – чітке виконання поставлених завдань. Її учасники відрізняються цілеспрямованістю, для них характерне суперництво. Координатори і співкоординатори є лідерами РШН і ЗШН, вимогливими керівниками, здатними до чітких рішень заради справи. Школа пов'язується воєдино прагненням до високих освітніх результатів. Репутація та її успіх є спільною турботою. Перспектива стратегічного розвитку РШН пов'язується з вирішенням поставлених завдань. Успіх визначається високим рейтингом і конкурентоспроможністю на ринку освіти. Стиль РШН – чітко проведена лінія на досягнення високого

освітнього рівня як педагогічних працівників, так і учнів, яких вони навчають;

– *координаційна організаційна культура*. Діяльністю учасників РШН управляють чіткі правила та інструкції. Координатори і співкоординатори – раціонально мислячі організатори. Особливо важлива підтримка повільного перебігу всіх заходів РШН, яку об'єднує прагнення учасників слідувати розробленим правилам і офіційній освітній політиці. Тривалі турботи школи полягають у забезпеченні планованості і стабільності її освітньої діяльності. Успіх визначається як стабільність РШН та запобігання всіляких проблем. Координатори повинні передбачувати зміни зовнішньої ситуації та забезпечувати гарантії тривалої професійної зайнятості її учасників.

Отже, високої якості освітніх послуг можна досягти тільки за наявності висококласних педагогів-координаторів, які постійно вдосконалюють свою професійну майстерність, мобільно реагують на багатомірні зміни, що відбуваються в освітньому просторі регіону.

Література

1. Білик Н.І. Управління адаптивно-педагогічним проектуванням регіональних освітніх систем підвищення кваліфікації педагогічних працівників [Текст]: монографія / Н.І. Білик. – Полтава : ТОВ «АСМІ», 2015. – 461 с.
2. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – Москва : Книжный мир, 2003. – 895 с.
3. Кузьмінська О.Г. Дослідницька діяльність та наукова комунікація / О.Г. Кузьмінська // Дисемінація педагогічного досвіду в рамках конкурсу «Успішний проект». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : iteach.com.ua/news/program-in-ukraine/...01.08.2012.
4. Любченко Н.В. Координація як функція управлінської діяльності науково-методичного центру Університету менеджменту освіти НАПН України / Н.В. Любченко // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти НАПН України, редкол. : О.Л. Ануфрієва [та ін.]. – Київ, 2005. – Вип. 2(15) / гол. ред. В.В. Олійник. – 2011. – 256 с.
5. Моргун В.Ф. Психологія керівництва первинним колективом / В.Ф. Моргун // Трибуна. – К., 1997. – № 9-10. – С. 19-21.
6. Олійник В.В. Сучасні тенденції розвитку післядипломної педагогічної освіти в Україні: стратегічні орієнтири : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. [«Проблеми розвитку післядипломної педагогічної освіти у сучасному суспільстві»], (м. Херсон, 26–27 травня 2011 р.). – Херсон, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ukrdeti.com/firstforum/b1.html