



в усіх інститутах чотирьох сфер організації суспільства: політичної, економічної, соціальної та культурної.

Сьогодні Україна намагається знайти свій шлях розвитку і стати розвиненою європейською країною на основі модернізації державного управління і відповідно підготовки національної управлінської еліти в системі освіти через дуже швидку дезактуалізацію знань. Саме органічне поєднання структурно-функціонального і ціннісного підходів є продуктивною методологічною основою для оновлення технології формування вітчизняної управлінської еліти.

Формування ціннісної управлінської еліти може здійснюватися в контексті реалізації управлінського курсу України, який базується на ідеології еколюдиноцентризму, на культурі цільового управління за кінцевими людиноцентричними результатами в органах влади (ці результати відображають якість життя громадян), на людиноцентричній стратегії розвитку системи освіти, чітко орієнтованій на сприяння самореалізації кожної особистості впродовж життя («lifelong learning» – навчання впродовж усього життя – це будь-яке цілеспрямоване навчання, яке здійснюється на постійній основі з метою вдосконалення знань, умінь і компетенцій, необхідних для особистісного і соціального розвитку та/або працевла-

штування) в межах загальнолюдської моралі та національної свідомості. При цьому підвищення рівня моральності й етичності особистості стає пріоритетним напрямом такої стратегії, починаючи з дошкільної освіти та родини.

Отже, у стратегічному аспекті саме системі освіти належить провідна роль у формуванні ціннісної управлінської еліти як вищого кадрового складу державного управління, у якій задіяно всі її ступені: післядипломна, вища, шкільна, дошкільна.

Основні положення і результати дослідження формування управлінської еліти як вищого кадрового складу державного управління доповідалися на міжнародних, всеукраїнських, регіональних науково-практичних конференціях, що дало можливість усвідомити, що з позицій стратегічного бачення способів формування майбутньої управлінської еліти важко переоцінити значення національної системи освіти.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі полягають у вивченні таких проблем, як налагодження зворотного зв'язку за фінальними результатами діяльності керівників і фахівців, який забезпечує формування національної управлінської еліти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ашин Г. К. Курс элитологии / Г. К. Ашин, Е. В. Охотский. — М. : Спортаккадемпред, 1999. — 248 с.
2. Бахтияров О. Г. Постинформационные технологии: введение в психонетику / О. Г. Бахтияров. — Киев : ЭКСПИР, 1997. — 327 с.
3. Бурлаенко Т. І. Формування економічної компетентності менеджера – шлях до формування управлінської еліти / Т. І. Бурлаенко // Проблеми освіти. — 2014. — № 80. — С. 42–44.
4. Дмитренко Г. А. Что является конечным продуктом системы образования / Г. А. Дмитренко // Директор школы, лицея, гимназии. — 2006. — № 6. — С. 7–12.

5. Дмитренко Г. А. Людиноцентрична система державної системи управління в Україні: утопія чи шанс : монографія / Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаенко [та ін.] ; за заг. ред. Г. А. Дмитренка. — Київ : ДКС-центр, 2014. — 240 с.
6. Кремень В. Г. Еліта: витоки, сутність, перспективи / В. Г. Кремень, В. В. Ільїн, В. С. Пролєс [та ін.] ; за ред. В. Г. Кременя. — Київ : Знання України, 2011. — 527 с.
7. Культура цільового управління в національній системі освіти: гуманістичний контекст : кол. монографія / О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаенко, Г. А. Дмитренко [та ін.] ; за заг. ред. Г. А. Дмитренка, В. В. Олійника. — Луцьк : Вежа-Друк, 2017. — 412 с.

МЕТОДИЧНА СЛУЖБА ХМЕЛЬНИЧНИНИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ: СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК

О. Кошка

Сучасний етап розвитку системи освіти України характеризується пошуком шляхів приведення змісту у відповідність з особистісними запитами учнів, світовими стандартами.

Пріоритети розвитку загальної середньої освіти закладено у Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 р., схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р.

Основними характеристиками сучасної реформи загальної середньої освіти є перехід від знаннєвої до компетентнісної парадигми, надання свободи у діяльності вчителя та керівника, підвищення мотивації до навчання, створення умов для саморозвитку і самовираження учнів, повага до їхньої гідності та прав.

Реалізація зазначених ідей потребує зміни цілей та підходів до освітнього процесу, розуміння на місцях того, яким чином має бути зреалізована нова освітня стратегія.

Сьогодення спрямовує освітян, науковців, експертів та усіх не байдужих до освітніх питань на пошук стратегій реалізації освітніх змін.

Дискусійними залишаються питання модернізації системи підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічних кадрів, а також

пошук оптимальних форм науково-методичної підтримки в системі діяльності регіональної методичної служби. Адже новий Закон України «Про освіту» (ст. 75) наділяє методичні кабінети повноваженнями обслуговування закладів освіти з питань науково-методичного забезпечення.

Метою статті є аналіз формування методичних структур в об'єднаних територіальних громадах області та визначення особливостей діяльності методичного кабінету на засадах методичного сервісу.

За два роки децентралізаційних процесів на Хмельниччині відбулися певні зміни в управлінні освітньою галуззю в об'єднаних територіальних громадах та зазнали змін методичні структури.

У 2015 р. мережа методичної служби області включала 20 районних та 6 міських методичних кабінетів. З утворенням у 10 районах області 22-х об'єднаних територіальних громад (далі ОТГ) постало питання про забезпечення методичного супроводу роботи педагогічних працівників в умовах децентралізації.

Лист МОН України від 30.12.15 р. № 1/9-633 «Про формування органів управління освітою» містив рекомендації щодо забезпечення діяльності методичної служби в громадах як центру реформування освіти. Виходячи з цього та відповідно до статей 4 та 14 Закону України «Про співробітни-



цтво територіальних громад», Хмельницьким обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти було запропоновано ОТГ варіативні організаційні моделі функціонування методичних служб в умовах децентралізації (табл. 1).

Таблиця 1

Моделі функціонування методичної служби в умовах децентралізації

№ з/п	Структурні особливості районів	Модель функціонування методичної служби
1	Район без поділу на громади	РМК залишається при відділі освіти.
2	Межі району повністю збігаються з межами однієї ОТГ (район – громада)	Методична служба створюється в ОТГ: а) як самостійна науково-методична установа; б) як структурний підрозділ відділу освіти
3	В районі поряд з ОТГ залишається декілька сільських рад які не входять до складу ОТГ	Методична служба створюється в ОТГ та здійснює методичне обслуговування усіх навчальних закладів (ОТГ та району), а район співфінансує її утримання
4	Райони, в яких утворено одну ОТГ з адміністративним центром у центрі району (громада є меншою ніж половина району)	1. Методична служба в районі залишається, а ОТГ в райцентрі створює власну методичну службу. 2. Методичне обслуговування ОТГ здійснює методична служба району за умови, що ОТГ співфінансує її утримання
5	Райони, в яких лише декілька сільських рад об'єднано в громади	1. Методичне обслуговування ОТГ здійснює методична служба району, а ОТГ частково компенсують її утримання. 2. Функції науково-методичного супроводу делегуються опорній школі
6	За умови, якщо район повністю покривається ОТГ	1. Кожна ОТГ створює власну методичну службу. 2. Методична служба створюється при одній із ОТГ, здійснює методичне обслуговування навчальних закладів усіх ОТГ за умови її співфінансування. 3. Методична служба створюється в одній із ОТГ, інші ОТГ утримують свою методичну службу за рахунок співфінансування. 4. Функції науково-методичного супроводу делегуються опорній школі

У перші місяці 2016 р. з 22-х ОТГ у 7-х були створені методичні кабінети (центри) як структурні підрозділи відділів освіти ОТГ, у 2-х – практикувалась модель інспекторсько-методичної служби, 11 ОТГ уклали угоди про методичне співробітництво із методичними службами інших громад або РМК, у 2-х ОТГ функцію взяв на себе найпотужніший навчальний заклад (модель міжшкільного методичного центру).

Статистичні дані про функціонування методичних служб в ОТГ свідчать про наявність різних підходів до забезпечення науково-методичного супроводу роботи педагогічних працівників (табл. 2). На нашу думку, чинниками вибору формату науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників в ОТГ виступають: фінансова спроможність ОТГ утримувати методичну структуру, наявний кадровий потенціал, а також готовність керівників громад співпрацювати з іншими громадами.

Таблиця 2

Організаційні моделі функціонування методичної служби в об'єднаних територіальних громадах області

Організаційні форми	Період	Січень 2016 р.	Вересень 2017 р.
Кількість ОТГ		22	26
Методичні кабінети / центри у структурі відділів освіти ОТГ		7	9
Інспекторсько-методична служба (спеціалісти з методичними функціями, методисти з інспекторськими функціями)		2	6
Угоди про співробітництво		11	7
Міжшкільний методичний центр		2	4

Таким чином, у громадах, за підтримки обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, апробувалися різні моделі методичної роботи.

Сьогодні в області функціонують такі організаційні моделі діяльності методичних служб, для яких характерні як спільні ознаки, так і відмінності:

- районні методичні кабінети як структурні підрозділи відділів освіти райдержадміністрацій – 14;
- міські методичні кабінети як структурні підрозділи управлінь освіти виконавчих комітетів міських рад – 6;
- методичні кабінети (методичні центри) у структурі відділів освіти об'єднаних територіальних громад – 9;
- інспекторсько-методична служба відділу освіти об'єднаної територіальної громади – 6.

У процесі формування моделей методичного супроводу педагогічних працівників в ОТГ сервісний підхід став пріоритетом у діяльності районних методичних кабінетів (РМК та ОТГ), які надають послуги за угодами. Наразі в області 4 методичні кабінети надають послуги 7 суб'єктам.

Позитивна практика реалізації сервісного підходу напрацьована колективом методичного кабінету управління освіти, молоді та спорту Дунаєвської міської ради.

Методичний кабінет управління освіти, молоді та спорту Дунаєвської міської ради утворено внаслідок реорганізації комунальної установи Дунаєвської міської ради «Методичний кабінет» у червні 2016 року зі штатною чисельністю 6 ставок та 10 працівниками. У методичному кабінеті працює завідувач та 9 методистів (3 – основні працівники, 7 – за сумісництвом).



Територію обслуговування методичного кабінету є 38 закладів загальної середньої освіти, 45 закладів дошкільної освіти, 3 позашкільні заклади (25 закладів загальної середньої освіти, 31 заклад дошкільної освіти, 3 позашкільні заклади Дунавецької міської ради та, відповідно до укладених угод, – 9 закладів загальної середньої освіти та 10 закладів дошкільної освіти Дунавецької селищної ОТГ і 4 заклади загальної середньої освіти, 4 заклади дошкільної освіти комунальної власності районної ради), у яких працює 1059 педагогічних працівників. Угоди про науково-методичне співробітництво укладаються щорічно.

Діяльність методичного кабінету спрямована на реалізацію завдань, пріоритетними серед яких є:

- методичний супровід впровадження нових Державних стандартів, оновлених навчальних програм;
- створення умов для розвитку педагогічної майстерності, творчої ініціативи педагогічних працівників;
- координація діяльності методичних кабінетів при навчальних закладах, районних методичних об'єднань і методичних об'єднань при навчальних закладах;
- патронаж Будинку творчості школяра, експериментального закладу всеукраїнського рівня;
- проведення I туру Всеукраїнського конкурсу «Учитель року», інших фахових конкурсів педагогічних працівників; надання переможцям допомоги щодо підготовки їх до участі в наступних турах змагань;
- проведення олімпіад з базових дисциплін, конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт, турнірів тощо; організація підготовки команд та окремих учнів до участі їх у наступних етапах змагань;
- вивчення та поширення педагогічного досвіду;
- вдосконалення моделі методичного сервісу в умовах децентралізації. Колектив методичного кабінету методичний сервіс розглядає як:
- певний комплекс послуг, що надається методичною службою, пов'язаний з реалізацією головних цілей освіти, здійсненням її місії на регіональному рівні;
- певну систему знань, інформації, умінь і навичок, які використовуються для здійснення методичної роботи;
- організовану, цілеспрямовану, системну методичну діяльність з задоволення освітніх запитів педагогів з урахуванням принципів відкритої освіти.

Перевагами сервісного підходу є цільова орієнтація на потреби суб'єктів системи освіти, технологічність, можливість вибору власної освітньої траєкторії та розвитку індивідуальності педагога. При цьому реалізація сервісного підходу не виключає, а лише доповнює традиційні функції, що властиві методичній службі, наповнюючи їх новим змістом.

Пріоритетними завданнями із запровадження методичного сервісу визначено:

- пошук та використання форм, методів, спроможних задовольнити наявні та можливі нові освітні запити суб'єктів системи освіти;
- підтримка інноваційних процесів;
- супровід основних освітніх змін (реалізація нормативних документів всеукраїнського та регіонального рівнів);
- формування інформаційно-освітнього середовища, спрямованого на задоволення актуальних освітніх запитів суб'єктів освітнього процесу засобами пропозиції сервісних методичних послуг;

- формування позитивного іміджу методиста як висококваліфікованого фахівця, здатного забезпечити запуск механізмів саморозвитку суб'єктів освітнього процесу.

Реалізація методичного сервісу передбачає створення методичною службою спеціально організованого освітньо-методичного середовища (вибір комплексу методичних послуг, видів обслуговування, форм взаємодії тощо), виявлення умов його оптимального функціонування та визначення критеріїв ефективності. При цьому освітньо-методичне середовище є відкритою, динамічною системою із зовнішніми зв'язками.

Організація діяльності з надання системи методичного сервісу починається з вивчення соціального замовлення (діагностики), наступний етап – формування послуг, які користуються попитом з наданням можливості педагогічному працівнику обрати ті, які йому необхідні.

Результати зворотного зв'язку з методистами показали, що найбільш затребуваними на місцях є інформаційні та навчально-методичні послуги.

Відповідно до структури методичної роботи у 2017 р. працювало 20 методичних об'єднань, 8 шкіл професійної адаптації, 2 школи педагогічного зростання, 3 професійні клуби, семінари-практикуми тощо. Організовано роботу консультативних пунктів з актуальних питань, здійснено методичні виїзди на замовлення навчальних закладів, створено віртуальний методичний центр (базується на сайті методичного кабінету).

В умовах відкритої освіти пріоритет надано таким способам організації методичної роботи з педагогами, за яких кожний педагог може обирати власну траєкторію, визначати зміст, форми, варіанти професійного розвитку тощо. Набули поширення майстер-класи, педагогічні майстерні, панорами інновацій, методичні естафети, із форм проведення – тренінги. Активізовано дослідницьку діяльність педагогів, яка має практичну спрямованість: працюють творчі групи з розробки методичного супроводу освітнього процесу відповідно до нового стандарту.

У 2017 р. управління освіти, молоді та спорту Дунавецької міської ради стало базою для проведення трьох всеукраїнських тренінгів з питань децентралізації, протягом року тут побувало 15 делегацій освітян з інших областей з питань обміну досвідом.

Практика діяльності методичного кабінету представлена у посібнику «Нова школа у нових громадах. Посібник з ефективного управління освітою в об'єднаних територіальних громадах» (2017 р.).

Відповідно до вимог сьогодення методична служба Хмельниччини свою місію вбачає у допомозі учителю, керівнику забезпечити якісний освітній процес. В умовах сервісного підходу стратегічною метою діяльності методичного кабінету є забезпечення якості, доступності та ефективності методичних послуг суб'єктам освіти за рахунок ефективного використання регіональних ресурсів.

Введення сервісного підходу у практику методичної роботи сприяє створенню умов для формування та розвитку таких якостей педагогічних і керівних кадрів, як:

- здатність ставити перед собою освітні цілі, усвідомлювати можливі шляхи їх досягнення;
- критично осмислювати власний професійний досвід у процесі вирішення професійних проблем;
- вміння забезпечити ефективну взаємодію у розв'язанні професійних проблем, підвищувати професійну компетентність;
- гнучкість і мобільність при введенні новизни в освітню практику;



- здатність здійснити свідомий вибір змісту, форм і методів організації освітньої практики і нести відповідальність за цей вибір.

На думку працівників методичних служб області резервами розвитку методичного сервісу є:

- формування дослідницької культури методиста, освоєння методистами технології наукової організації праці;
- зміщення фокусу з «методиста предмету» на «методиста учителя»;
- науково-методична підтримка технологізації освітнього процесу;
- розробка технологій методичної роботи;
- впровадження різних форм громадсько-державного управління: залучення громад до діяльності методичних служб як соціальних партнерів, створення спільних громадських організацій, фондів, асоціацій тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору / В. Г. Кремень. — Київ : Пед. думка, 2009. — 520 с.
2. Нова школа у нових громадах : посіб. з ефективного управління освітою в об'єднаних територіальних громадах / А. Сеїтосманов, О. Фасоля, В. Мархлевські. — Київ, 2017. — 128 с.
3. Олійник В. Відкрита освіта й освітні зміни / В. Олійник // Управління освітою. — 2011. — № 14(266). — С. 4–6.
4. Післядипломна педагогічна освіта в умовах децентралізації та модернізації: регіональний аспект : монографія / за заг. ред. В. Є. Береки. — Хмельницький : ФОП

Актуальним завданням сьогодення є формування професійних компетентностей педагогічних працівників, здатних забезпечити їхню участь у реформаційних процесах.

Відповідно до чинного законодавства, методичні кабінети наділені повноваженнями обслуговування закладів освіти з питань науково-методичного забезпечення.

Концептуальні зміни в освіті спонукають працівників методичних служб до пошуку гнучких моделей подальшої діяльності. Сервісний підхід можна розглядати як один із можливих форматів діяльності методичного кабінету в оновленій моделі освіти.

Мельник А.А., 2017. — 548 с.

5. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1239-08>. — Дата звернення: 27.12.2017. — Назва з екрана.
6. Про освіту : Закон України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>. — Дата звернення: 27.12.2017. — Назва з екрана.
7. Шувалова С. О. Методический сервис для педагога / С. О. Шувалова // Народное образование. — 2009. — № 2. — С. 122–126.

УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОЮ ПРОФЕСІЙНОЮ ОСВІТОЮ В РЕГІОНІ В КОНТЕКСТІ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ІДЕЙ В. С. ПІКЕЛЬНОЇ

Л. Петренко

У реалізації освітньої політики Україна спрямовує свій поступ до Європейського простору. Це тривалий і нелегкий шлях. Наскільки він буде успішним багато в чому залежить від професіоналізму керівних кадрів у галузі освіти. Сьогодення професійної освіти характеризується передачею управління професійними (професійно-технічними) закладами освіти і закладами фахової передвищої освіти (коледжі та технікуми) на регіональний рівень. Влада делегує значну частину повноважень на рівень, максимально наближений до громадян, а разом з ними і відповідальність за їх розвиток.

За результатами дослідження проблем теорії та практики децентралізації управління ПТО колектив науковців (В. Болгаріна, В. Григор'єва, Л. Онишук, Л. Петренко, В. Свистун) Інституту професійно-технічної освіти НАПН України акцентував увагу на неоднозначності впливу принципу децентралізації на підпорядковану систему. Очевидно, що найбільшу загрозу становить невідповідність управлінських кадрів на усіх рівнях ієрархії управління, стереотипи мислення, звичка працювати за вказівками «згори», недостатність практичного досвіду, помножену на страх перед невизначеністю, відсутність мотивації до змін тощо. У зв'язку з цим актуалізується необхідність організації навчальних семінарів, тренінгів, воркшопів для різних категорій менеджерів освіти, а також розроблення науково-методичного супроводу процесу децентралізації управління ПТО, дослідження управлінських проблем в умовах осучаснення вітчизняної освіти. При цьому особливої уваги потребують проблеми розвитку методології самостійного визначення стратегічних

цілей функціонування й розвитку системи професійної освіти і навчання в регіоні, що «продиктовано сучасними ринковими умовами, де знання й освітні послуги є повноцінним товаром» [6, с. 1].

У визначенні стратегічних цілей для цієї галузі необхідно, передусім, «ідентифікувати ті, які прямо чи опосередковано стосуються розвитку кваліфікації в європейському просторі освіти і навчання» [4, с. 38]. Ці проблеми порушено в Брюсському Комюніке (2001), в якому йдеться про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти і навчання на 2011–2020 рр. Для трансформації національної професійної освіти в умовах її європейської інтеграції перспективними орієнтирами є низка положень, задекларованих у документах: просування європейських механізмів забезпечення прозорості кваліфікацій — Європейської рамки кваліфікацій, Європейської системи перезарахування кредитів у сфері професійної освіти (ECVET), Europass та інші для заохочення міжнародної мобільності; завершення роботи над національними рамками кваліфікацій (NQF), які ґрунтуються на навчальних досягненнях, з використанням їх як каталізатора для більшої взаємодії між професійною та вищою освітою, для створення й реалізації професійної освіти на рівні старшої школи і вищої освіти та для реалізації гнучких методів навчання; оновлення рівнів національних рамок кваліфікацій (NQF) і зіставлення їх із рівнями європейських рамок кваліфікацій (EQF); створення та запровадження використання процедур визнання неформальної та інформальної освіти, що підтримується EQF/NQF [4, с. 39].