

АТЕСТАЦІЯ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ВЕКТОРА РОЗВИТКУ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Становлення проблеми. Відповідно до Закону України «Про освіту», Закону України «Про дошкільну освіту», Закону України «Про загальну середню освіту», Закону України «Про позашкільну освіту», Закону України «Про професійно-технічну освіту» Закону України «Про вищу освіту», на виконання підпункту 36.6 пункту 36 розділу IV Національного плану дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затвердженого Указом Президента України від 12 березня 2013 року N 128, та з метою підвищення ефективності управлінської діяльності керівників навчальних закладів і рівнів їх професійної компетентності і фахової майстерності наказом міністра освіти і науки України (08.08.2013 N 1135) зазначені Зміни до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 6 жовтня 2010 року N930, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2010 року за N 1255/18550 (із змінами), що додаються. Цей наказ набирає чинності з 30 вересня 2013 року, який передбачає забезпечення, організацію та проведення атестації керівників навчальних закладів, призначених на посади до набрання чинності цим наказом [3].

Тому виникає потреба розгляду оцінки рівнів управлінської діяльності керівників навчальних закладів в умовах компетентнісного підходу. З цією метою уточнимо концептуальні поняття: наукові підходи, принципи та функції управління навчальним закладом.

Аналіз дослідження. Науковці і практики докладають значних зусиль для розв'язання цього завдання. Аналіз вітчизняної і зарубіжної літератури, дисертаційних досліджень та освітньої практики доводить, що увага до управління в освітній галузі постійно зростає. Це знайшло відображення у працях В. Афанасьєва, Є. Березняка, В. Бондаря, Л. Даниленко, Г. Дмитренка, Г. Єльнікової, В. Зверєвої, Л. Калініної, Л. Карамушки, Н. Коломенського, Ю. Конаржевського, В. Лугового, А. Макаренка, В. Маслова, В. Пікельної, М. Поташника, В. Сухомлинського щодо питань з теорії управління освітніми системами; Ю. Бабанського, Н. Гузій, І. Зязюна, В. Кан-Каліка, Н. Кузьминої, Ю. Кулюткіна, В. Семиченко, В. Сластьоніна, М. Сметанського — з питань теорії педагогічної діяльності; І. Булах, В. Безпалька, С. Болтівця, С. Гончаренка, Р. Гуревича, О. Ляшенка, Т. Лукіної, А. Підласого — з питань теоретичних засад оцінювання професійної компетентності педагогічних працівників. Як показують дослідження, основна увага науковців була приділена розвитку понять «управлінська культура», «професійна компетентність», «творчий потенціал»; розкриттю професійної характеристики і професіограми сучасного керівника та педагога ЗНЗ; обґрунтуванню методик визначення рівнів сформованості управлінської культури керівників, їхніх професійних умінь, форм і способів оцінювання під час проходження ними курсового підвищення кваліфікації (В. Олійник, Н. Протасова, Т. Сорочан та ін). Численними дослідженнями доведено взаємозв'язок між якістю управлінської діяльності керівників ЗНЗ та їхніми професійними знаннями і вміннями, особистісними і колективними потребами, вольовими і комунікативними навичками, що дозволяє зробити висновок про можливість ефективно впливати на діяльність керівників не лише з боку державних органів управління освітою, а й суспільства в цілому, яке не менш ніж держава зацікавлене в якості освітніх послуг. Значне місце в теорії управління надається контролю й оцінюванню діяльності педагогічних працівників, що є особливо значущим у період проведення атестації керівників ЗНЗ [13; 14; 15].

Мета статті — показати особливості технології атестації керівника навчального закладу

як напрям підвищення його конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливо актуальною постає проблема атестації керівників ЗНЗ у зв'язку інтеграції вітчизняної освіти у світову освітню систему, що є нормативно закріпленим результатом оцінювання ефективності їх професійної діяльності (педагогічної та управлінської), проте системного дослідження з цих питань не проводилося. Окрім того, в теорії і практиці існують протиріччя між якістю й обсягом управлінської діяльності керівників та відсутністю економічного стимулювання за якість їх роботи; між підвищенням ролі оцінювання як фактора їх соціального захисту та відсутністю механізму його реалізації; між потребою місцевих органів управління освітою в оцінюванні як механізмів розвитку системи освіти і відсутністю у них повноважень щодо його вдосконалення; між вимогами законодавчої бази, якими передбачено атестацію керівників, і відсутністю науково обґрунтованих підходів та економічних умов для її проведення. Подальше зростання актуальності проблеми оцінювання управлінської діяльності керівників ЗНЗ та недостатнє її висвітлення у вітчизняних дослідженнях зумовило розгляд оцінювання управлінської діяльності керівників навчальних закладів упродовж різних видів атестації [5; 12; 14].

У результаті теоретичного аналізу психолого-педагогічної літератури з оцінювання управлінської діяльності керівників навчального закладу виокремлено його основні види (продлонговане, експресивне, індивідуальне, колективне, комплексне, локальне, формуюче, нормативне, прогностичне) атестації, рівні (мезо, макро і мікро), функції (планування, організація, координування, регулювання, аналіз, узагальнення, прогнозування), умови (нормативні, фінансово-технічні, науково-методичні, кадрові). Оцінювання управлінської діяльності керівника ЗНЗ є процесом контролю, який реалізується через інспектування, ліцензування, акредитацію й атестацію. Остання розглядається нами як форма державно-громадського контролю, в результаті якого за допомогою оцінювання діяльності педагогічних працівників встановлюються і закріплюються рівні їх підготовленості до діяльності на посаді керівника (претендентське оцінювання), за допомогою оцінювання управлінської діяльності керівників навчальних закладів — рівні їх відповідності займаній посаді (кадрове оцінювання) та управлінської кваліфікації (кваліфікаційне оцінювання) [1; 3; 15].

З'ясовано, що діяльність керівників навчальних закладів оцінюється одночасно і як педагогічна, і як управлінська. За результатами оцінювання їх педагогічної діяльності встановлюється відповідна кваліфікаційна категорія і педагогічне звання, які не встановлюються за результатами оцінювання їх управлінської діяльності. На практиці оцінювання управлінської діяльності керівників ЗНЗ відбувається лише як претендентське і кадрове. Тому 95 % респондентів вважають за необхідне введення окремого оцінювання управлінської діяльності керівників ЗНЗ з метою встановлення відповідних рівнів їх кваліфікації; 70 % пропонують створення для цього незалежних експертних комісій з оцінювання їх управлінської діяльності; 94% вважають за необхідне залучення вчителів і батьків до процесу оцінювання; 66 % рекомендують введення економічного стимулювання за результатами оцінювання їх управлінської діяльності. Це зумовило необхідність обґрунтувати, розробити та експериментально перевірити систему оцінювання управлінської діяльності керівників ЗНЗ районними управліннями освіти на державно-громадських засадах для різних видів їх атестації.

Доказом цього є дослідження провідних вітчизняних науковців В. Бондаря, Л. Ващенко, Г. Дмитренка, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, Л. Калініної, І. Лікарчука, В. Маслова, Н. Островерхової, Л. Карамушки, Є. Павлютенкова, В. Пікельної, Т. Сорочан та ін. Проаналізовано також підходи до оцінювання управлінської діяльності керівників ЗНЗ, зокрема: на основі кваліметричних стандартів діяльності (О. Ануфрієва, Г. Єльнікова, З. Рябова), професійних умінь (Л. Пермінова), сформованості рівнів готовності до управління інноваціями (Л. Даниленко), комунікативної та морально-естетичної культури (Ю. Самсонов), професійної діяльності педагогічних працівників (Т. Кірова), управління системою освіти в регіоні (Т.Ковіна). Узагальнюючи погляди різних науковців ми уточнили поняття «управлінська діяльність керівників ЗНЗ» як сукупність управлінських функцій, операцій і дій, спрямованих на

стабільне функціонування і розвиток закладу освіти; «державно-громадське управління ЗНЗ» — як сукупність спільних управлінських дій органів управління освітою і громадськості з метою його розвитку; «оцінювання управлінської діяльності керівників ЗНЗ» — як процес державно-громадського контролю, метою якого є встановлення рівнів їх управлінської кваліфікації і психолого-педагогічної підготовленості до діяльності на посаді керівника [11; 12].

Практика показує, що від рівня роботи керівника значною мірою залежить успішність роботи усього педагогічного колективу. Ось чому критерії оцінки діяльності керівників - важливий засіб підвищення якості роботи навчального закладу, вони не лише дають можливість об'єктивно проаналізувати роботу керівників навчального закладу, але і служать певним орієнтиром, еталоном, забезпечуючи напрями діяльності, розподіл сил, шляхи вдосконалення педагогічної майстерності і рівня керівництва навчальним закладом [1; 5; 8].

Одним з важливих аспектів підвищення якості управління ЗНЗ є системне об'єктивне оцінювання управлінської діяльності керівників за такими напрямками: особа претендує на посаду керівника навчального закладу; особа щойно призначена на посаду керівника навчального закладу; особа має одержати професійну кваліфікаційну оцінку щодо заняття посади керівника навчального закладу [7; 9].

За першим напрямом відбувається об'єктивне оцінювання претендента на посаду керівника навчального закладу. При цьому важливо допомогти претенденту з'ясувати питання основ теорії управління навчальним закладом при навчанні (керівного резерву) у системі післядипломної освіти ще до призначення його на цю посаду. При наймі претендента на посаду керівника навчального закладу потрібно усвідомити та уміти дати відповіді на такі тестові питання.

Яку роль грає особа керівника навчального закладу? Які важливі якості потрібні керівникам навчального закладу? Що означає циклограма управління навчальним закладом? Як організувати працю керівника навчального закладу? Як зберегти час педагогів? Що залежить від керівників навчального закладу, а що від самого педагога? Які права і обов'язки педагогічних працівників навчального закладу? Як поєднати єдиноначальність і колегіальність в управлінні сучасним навчальним закладом? Як забезпечити охорону здоров'я і життя учнів. Перерахувати основні завдання і дії керівника в управлінні навчальним закладом [6; 7; 10; 12].

Другий етап передбачає так звану кадрову атестацію, результатом якої є визначення відповідності щодо виконання вимог та обов'язків керівників навчального закладу (щойно призначених) щодо заняття посади керівника, підготовки їх до створення власної циклограми управління. Цьому передують також відповідні курси підвищення їхньої кваліфікації в ППО [13].

При навчанні керівників навчальних закладів у системі післядипломної освіти потрібно врахувати, що організаційна його діяльність починається з визначення кола посадових обов'язків і прав усіх керівників навчального закладу. Це непросте питання. Проблеми раціональної передачі або, як то кажуть, делегування управлінських повноважень «вниз» — найважливіші проблеми не лише для навчального закладу. Не слід керівникам навчального закладу боятися довіряти своїм помічникам і колегам по роботі приймати рішення і самостійно виконувати їх. Передача частини повноважень підлеглим — спосіб посилення влади [12].

Чіткий розподіл обов'язків між директором і заступниками виключає паралелізм у роботі, забезпечує єдність дій, дозволяє охопити всі ділянки роботи, створює можливість рівномірно розподілити навантаження і врахувати схильності членів адміністрації [2].

Директор всіляко підтримує авторитет і значення своїх заступників, не відмінює їх рішень, сприяє їх виконанню. Якщо директор не згоден зі своїм заступником, він це питання намагається вирішити наодинці, переконати, але перед обличчям колективу адміністрація виступає єдиним фронтом. Особливу увагу слід приділити розподілу обов'язків між членами колективу. Виписавши усі види робіт по школі і розрахувавши, скільки часу на тиждень зажадає виконання тих або інших доручень, директор має складати інструкції і пам'ятки.

Спробуємо показати механізми вирішення цих питань у практиці управлінської діяльності

директора школи. Почнемо з його посадово-функціональних обов'язків. Закон «Про освіту» зрозуміло і чітко визначає коло обов'язків керівника навчального закладу. Він несе відповідальність перед державою за організацію і якість навчально-виховної роботи з учнями, зміцнення їхнього здоров'я і фізичного розвитку, підвищення розвитку професійної компетентності працівників, зв'язок школи з сім'єю, а також за господарсько-фінансовий стан навчального закладу школи.

Досвід показує, що кадрова оцінка управлінської діяльності керівника навчального закладу школи визначається за:

- результатами роботи школи;
- особистісним вкладом директора навчального закладу в організацію навчально-виховної роботи;
- стилем його роботи, спеціальній підготовці, організаторському таланту.

Результати роботи навчального закладу. Атестаційна комісія вивчає результати роботи школи за останні роки на основі наявних актів перевірки, а також при особистому ознайомленні з роботою шкільного колективу, якістю знань учнів, рівнем їх вихованості, системою підвищення кваліфікації учителів, рівнем уроків і виховних заходів.

Особистий вклад керівників школи в організацію навчально-виховного процесу. Визначається якість роботи керівників ЗНЗ з учителями, учнями, батьками і робота директора зі створення умов для успішної організації навчально-виховного процесу за такими напрямками:

1. *Успішна робота директора школи з учительськими кадрами з удосконалення їх педагогічної майстерності:*

- раціональна розстановка кадрів учителів і класних керівників;
- організація системи підвищення кваліфікації учителів у школі;
- високий рівень підготовки і проведення педагогічних рад;
- індивідуальна допомога окремим учителям;
- ефективність системи педагогічного контролю (якість аналізу уроків, виховних заходів особисто директором і робота з виправлення недоліків);
- педагогічна доцільність і дієвість наказів, зауважень, вказівок і рекомендацій директора, пов'язаних з роботою учителів;
- уміла координація роботи із заступниками, що забезпечує спільну допомогу учителям і зростання професійної майстерності заступників директора.

2. *Уміле керівництво учнівським колективом:*

- комплексне планування виховної роботи в школі, координація усіх виховних заходів;
- робота з трудового, морального, естетичного і фізичного виховання учнів;
- дієвість особистого спілкування з окремими учнями в офіційній і неофіційній обстановці, робота з важкими підлітками;
- робота з талановитою молоддю щодо розвитку їх наукових, технічних і художніх дарувань.

3. *Ефективність роботи директора з батьками учнів і громадськістю щодо виховання дітей:*

- уміла організація педагогічної пропаганди в школі і мікрорайоні;
- активізація діяльності батьківського комітету;
- зв'язок з підприємствами і громадськими організаціями щодо організації дозвілля дітей, створення технічних і спортивних баз, клубів, майданчиків, таборів тощо;
- посилена робота з окремими батьками щодо виховання дітей.

4. *Створення необхідних умов для успішної організації навчального процесу:*

- своєчасне складання плану роботи і чіткий розподіл обов'язків;
- забезпечення школи необхідним устаткуванням, навчальними посібниками, кабінетами і підручниками;

- чітка регламентація праці усіх працівників школи, обмеження викликів, зборів, звітності, чергувань;
- наявність у школі необхідного психологічного мікроклімату, системи вимог і відповідальності за доручену справу, взаємної допомоги і доброзичливого ставлення один до одного;
- особиста турбота директора школи щодо виконання закону про всеобуч, про охорону здоров'я і життя дітей, їх харчування, медичне обслуговування, дотримання норм техніки безпеки.

Висока культура керівництва, стиль роботи й особистих якостей директора школи:

- принциповість, сумлінність і відповідальність при виконанні службових обов'язків;
- особиста культура, загальноосвітня і професійна підготовка, постійна робота над собою;
- уміння організувати колектив, спільну діяльність адміністрації і громадських організацій щодо виконання завдань в управлінні, які стоять перед школою;
- виконання норм педагогічної етики, контактність, об'єктивне ставлення до кадрів, висока вимогливість, такт і турбота про людей;
- особиста педагогічна майстерність;
- прагнення поділитися своїми знаннями й уміннями;
- уміння захопити колектив творчими пошуками;
- організаторські здібності й уміння використовувати в інтересах справи ініціативу і пропозицію членів шкільного колективу;
- особиста участь у справах колективу, лояльність, прямота, уміння виконувати обіцянки;
- нормальні стосунки в сім'ї і побуті;
- бездоганна особиста чесність і порядність.

Проте застосовувати ці вимоги не просто. Механічно не можна аналізувати роботу ні учителя, ні адміністратора. Керівник школи — це звичайна людина. Можуть бути і зриви, і невдачі, і помилки, і образи. Нарешті, керівник школи — це особистість. Буває і строга і м'яка натура, свої особливі підходи тощо.

У ряді шкіл адміністрація доволіно збільшує кількість викликів і зборів і час на їх проведення (окремі заходи, наради і педради затягуються на декілька годин), дають додаткові навантаження у вигляді ускладнених форм чергування, звітів, спеціальних доручень. Такий стиль роботи глибоко порочений і небезпечний для школи. При колосальній напрузі сил і витраті часу ефективність роботи, як правило, край низька.

Узагальнення цих матеріалів потрібно, як варіант, привести до норми управлінської діяльності директора школи України (проект), що включають структуру і зміст управлінської діяльності керівників та характеризуються базовим Стандартом професійної діяльності, який визначає рівень управлінської кваліфікації керівника навчального закладу. Кваліфікаційна атестація керівників навчального закладу має включати наступні параметри: бачення розвитку навчального закладу (стратегічний менеджмент); моніторинг управління, навчання й виховання (управління навчально-виховним процесом); компетентнісне управління персоналом (менеджмент персоналу); залучення додаткових ресурсів до розвитку навчального закладу (фінансово-господарський менеджмент); розвиток різних видів комунікацій та соціальної ролі керівника навчального закладу (внутрішня і зовнішня комунікації). Практика та досвід управління показали, що до критеріїв атестації керівників навчальних закладів та їх показників, як варіант, належать: оцінювання розвитку навчального закладу (наявність планів та їх якість виконання; нормативно-правові засади розвитку навчального закладу, які забезпечують стан управління керівником навчального закладу; інноваційна діяльність керівника навчального закладу); моніторинг управління, навчання, виховання (система моніторингу управління навчальним закладом; стан організації навчальної та виховної роботи; додержання вимог

державних освітніх стандартів); управління персоналом навчального закладу (кадровий склад ЗНЗ; розвиток професійної компетентності педагогів та їх керівника; додержання вимог щодо забезпечення безпечних умов навчання учнів); залучення додаткових ресурсів (фінансово-господарська діяльність; залучення позабюджетних ресурсів; особиста відкритість керівника до комунікативних зв'язків); розвиток зовнішніх і внутрішніх комунікацій (додержання педагогічної етики, моралі, особисті якості керівника; взаємодія з громадськими організаціями та органами шкільного самоврядування; рівень професійної освіти керівника; стаж роботи на педагогічних, науково-педагогічних та керівних посадах у галузі освіти). Технологія автора допоможе членам атестаційної комісії більш якісно оцінити результат управління навчальним закладом у контексті Європейського вектора розвитку освіти шляхом визначення: якості виконання плану розвитку навчального закладу (план розвитку навчального закладу); знань керівника навчального закладу засад нормативно-правової бази та умінь їх упроваджувати (щорічний звіт керівника про свою роботу на загальних зборах (конференціях)); освітнього продукту директора школи; результатів державної атестації навчального закладу; вивчення річних звітів до управління освіти; динаміка змін якісного складу; перманентне навчання педагогів та їх керівника в системі післядипломної освіти: організація курсового та міжкурсового періодів, участь у методичній роботі, конкурсах, науково-методичній роботі, виконання якості бюджетного фінансування; наявності грантів, сертифікатів тощо; залучення позабюджетних коштів щодо розвитку навчального закладу; виконання якості посадових обов'язків, наявності угод про співпрацю з іншими навчальними закладами; відсутності або наявності конфліктів у педагогічному колективі; рівня соціальної ролі керівника навчального закладу в громаді, стан звернення громадян; наявність портфоліо керівника; оцінка рівня організації робочого місця керівника навчального закладу [3; 13; 14; 15].

Наступна шкала оцінювання атестації керівників навчального закладу надасть можливість зробити висновки: 0 — відсутність критерію (не рекомендується для зарахування до кадрового резерву); 1 — недостатній рівень (керівник ЗНЗ не відповідає займаній посаді); 2 — достатній рівень (керівник ЗНЗ відповідає займаній посаді, за умови виконання ним заходів, визначених атестаційною комісією); 3 — високий рівень (керівник ЗНЗ відповідає займаній посаді). Максимальна кількість балів — 54 (керівник ЗНЗ відповідає займаній посаді). Вище достатньої кількості балів — від 45 до 54 (керівник ЗНЗ має здатності відповідати займаній посаді). Достатня кількість балів — від 36 до 45 (керівник ЗНЗ може відповідати посаді директора школи, за умови виконання ним заходів, визначених атестаційною комісією). Мінімальна кількість балів — від 0 до 18 (не рекомендується для зарахування до кадрового резерву).

Висновки. Таким чином, особливості технології автора щодо атестації керівника навчального закладу як напрями підвищення його конкурентоспроможності доцільно характеризувати базовим Стандартом професійної діяльності, який включає стратегічний менеджмент, управління навчально-виховним процесом, менеджмент персоналу, фінансово-господарський менеджмент, внутрішню і зовнішню управлінські комунікації.

Література:

1. Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса. М., 1982.
2. Березняк Е.С. Руководство современной школой. М., 1988.
3. Василенко Н.В. Информатизация профильного заочно-освітнього навчального закладу: управлінський аспект: наук.-метод. посіб. / Н.В. Василенко. — Вінниця: ВОПОПП, 2012. — 147 с.
4. Василенко Н.В. Електронна профільна школа — інноваційний ресурс закладів ППО: науково-методичний посібник / Н.В. Василенко // Вінниця: ВОПОПП, 2013. — 198 с.
5. Горбунова Н.В. Внутришкольное управление: теория и опыт педагогических и управленческих инноваций. М., 1995.
6. Горская Т. И. Организация учебно-воспитательного процесса. М., 1977.
7. Захаров М.Б. Организация труда директора школы. М., 1971.
8. Колесников Л.Ф. Резервы эффективности педагогического труда. Новосибирск, 1985.
9. Кондаков М.И. Теоретические основы школоведения. М., 1982.
10. Кондратенков А.Е. Труд и талант учителя. М., 1989.

11. Пикельная В.С. Содержание и организация руководства учебно- воспитательным процессом в училище. М., 1985.
12. Портнов М.Л. Азбука школьного управления. М., 1991.
13. Пархоменко І.М. Аналіз моделей атестації керівників загальноосвітніх навчальних закладів // Освіта на Луганщині. — 2006. — №1 (24). — С. 62—67.
14. Пархоменко І.М. Теоретичний аналіз оцінювання управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів // Наша школа. — 2006 — № 2—3. — С. 23-30.
15. Пархоменко І.М. Атестація як процес періодичного оцінювання керівників загальноосвітніх навчальних закладів // Науковий часопис НПУ ім. М.П.Драгоманова, — серія 16: «Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики», —2006. —Вип. 5(15). — С.208-213.

У статті презентовано технологію автора атестації керівників навчальних закладів у контексті Європейського вектора розвитку освіти шляхом використання базового Стандарту професійної діяльності директора школи України.

Ключові слова: атестація, керівник навчального закладу, базовий Стандарт професійної діяльності директора школи України.

В статье представлена технология автора аттестации руководителей учебных заведений в контексте Европейского вектора развития образования путем использования базового Стандарта профессиональной деятельности директора школы Украины.

Ключевые слова: аттестация, руководитель учебного заведения, базовый Стандарт профессиональной деятельности директора школы Украины.

The paper presented the technology appraisal heads of educational institutions in the context of the European vector of basic education through the use of professional standards headmaster Ukraine.

Key words: certification, the head of the institution, the basic professional standards headmaster Ukraine.

УДК 372.882

**С.М. Веретеннікова
м. Ладжин, Україна**

КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ ЯК СПОСІБ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ДИТИНИ

*«Якщо вчитель поєднує в собі любов до справи і до учнів — він справжній учитель»
Л.М. Толстой*

Постановка проблеми. Сучасне інформаційне суспільство — це період високих технологій, що потребує від освіти формування компетентної та активної особистості. Поступове впровадження гуманістичної парадигми освітнього процесу веде до певної зміни ролі й функцій учителя, зростання його самостійності на етапі прогнозування, конструювання й організації, що приводить відповідно до підвищення відповідальності за результати своєї праці. Саме на досягнення кінцевого результату — розвитку особистості через призму формування життєво необхідних компетентностей — націлена сучасна модель освіти. Життєвий досвід дитини — вирішальний фактор формування особистості, а вся система навчання і виховання повинна допомогти їй виявити у собі і розвинути те, що їй органічно притаманне. Нові вимоги ставлять за практично значущу мету діяльності вчителя не управління процесом засвоєння учнями знань, а педагогічний супровід формування компетентної особистості.

Аналіз попередніх досліджень. Виховання особистості мислячої, самостійної, творчої — соціальне замовлення інформаційного суспільства. Уміння працювати з інформацією упродовж життя: здобувати її, переробляти, застосовувати для індивідуального розвитку і самовдосконалення, передавати і в результаті — уміння спілкуватися повинно стати