

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»  
ЦЕНТРАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ  
Кафедра університетської та професійної освіти і права**



## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ В КРИЗОВИХ УМОВАХ**

**Збірник тез Всеукраїнської Інтернет-конференції**

**27 лютого 2015 р.**

**Київ  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»  
2015**

УДК 378.046-021.68:327  
ББК 74

**Рецензенти:**

**Л. М. Сергєєва**, доктор педагогічних наук, професор кафедри університетської та професійної освіти і права Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України;

**О. І. Щербак**, доктор педагогічних наук, доцент, член-кореспондент НАПН України, директор Київського професійно-педагогічний коледжу ім. Антона Макаренка.

**З-41** Збірник тез Всеукраїнської Інтернет-конференції «Актуальні проблеми університетської та професійної післядипломної освіти в кризових умовах» / НАПН України; Ун-т менедж. освіти. – К., 2015. – 112 с.

У збірнику представлено тези Всеукраїнської Інтернет-конференції «Актуальні проблеми університетської та професійної післядипломної освіти в кризових умовах», яка відбулася 27 лютого 2015 р. на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

Збірник призначено для наукових і науково-педагогічних працівників, аспірантів, докторантів, слухачів курсів підвищення кваліфікації, усіх, хто цікавиться проблемами університетської, професійної та післядипломної освіти.

ББК 74

*Схвалено Вченої радою Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України  
(протокол №2 від 13 березня 2015 р.)*

© ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2015

## ЗМІСТ

<b>Аронова Р. С.</b> Система підвищення професійної компетентності педагогічних працівників коледжу в структурі університету .....	7
<b>Артеменко Т. Б.</b> Балінтовська група як супервізор .....	8
<b>Афанасьєва Т. О.</b> Рефлексивні технології в системі освіти .....	9
<b>Баглюк В. І.</b> Роль емоційної компетентності керівника ЗНЗ в умовах соціальної нестабільності .....	10
<b>Базелюк В. Г.</b> Розвиток суб'єктної активності керівників навчальних закладів на курсах підвищення кваліфікації .....	11
<b>Базелюк Н. Л.</b> Комп'ютерні технології як чинник підвищення кваліфікації дизайнерів .....	13
<b>Баніт О. В.</b> Особливості підготовки внутрішньофірмових програм навчання персоналу в кризових умовах .....	14
<b>Барліт О. О.</b> Необхідність забезпечення готовності фахівців системи освіти до розв'язання проблеми шкільного булінгу .....	15
<b>Братко М. В.</b> Освітнє середовище вищого навчального закладу як детермінанта якості освіти .....	16
<b>Бондарчук О. І.</b> Технологічний аспект психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін .....	17
<b>Брик Р. С.</b> Самоменеджмент як необхідна умова професійного розвитку керівника навчального закладу .....	18
<b>Войтко В. В.</b> До питання підвищення кваліфікації вчителів за принципами андрагогіки .....	19
<b>Вербовський І. А.</b> Значення якісної підготовки кадрів у вищих навчальних закладах .....	20
<b>Вітенко І. М.</b> Формування екологічної компетентності учнів шляхом залучення до проектної діяльності в рамках реалізації обласного еколого-краєзнавчого проекту «Твій рідний край» .....	21
<b>Водолазська Т. В.</b> Формування нового функціоналу вчителя у системі післядипломної педагогічної освіти .....	21
<b>Вілігорський О. М.</b> Адаптивне фізичне виховання студентів з відхиленнями у стані здоров'я .....	22
<b>Войцях Т. В.</b> Сучасні моделі підвищення рівня професійної компетентності спеціалістів психологічної служби в системі післядипломної освіти .....	23
<b>Гавриш Р. Л.</b> Впровадження евалюації в практику діяльності шкіл у Полтавський області .....	27
<b>Гельбак А. М.</b> Фасилітація як форма проектування особистісної зміни в умовах кризи .....	28
<b>Голубєва Р. Ю.</b> Інформаційне управління системою професійної освіти .....	29
<b>Городецька О. В.</b> Вплив сучасного інформаційного простору на розвиток мовної особистості педагогічних та науково-педагогічних кадрів у професійній післядипломній освіті .....	29
<b>Григор'єва О. В.</b> Перспективи модернізації післядипломної педагогічної освіти в Україні .....	30
<b>Грицюк Т. В.</b> Самоосвіта вчителя як засіб підвищення професійної майстерності .	31
<b>Гурнік Л. В.</b> Гуманно-особистісний вимір у сучасному просторі дошкільної освіти .....	32
<b>Даценко А. С.</b> Мотивація навчання як складова педагогічного прогнозування (на прикладі ІПО ІПП УМО) .....	33
<b>Дивак В. В.</b> Розвиток економічної компетентності директорів загальноосвітніх навчальних закладів засобами інформаційно-комунікаційних технологій .....	34

<i>Діденко М. С.</i> Основні наукові підходи до розвитку особистості менеджера .....	35
<i>Довбня В. М.</i> Післядипломна педагогічна освіта: можливості формування нового вчителя.....	36
<i>Драгунова В. В.</i> Роль підвищення професійної компетентності керівника відділу освіти .....	36
<i>Драпака А. В.</i> Готовність вчителя до професійної діяльності в інклюзивних освітніх умовах .....	37
<i>Жихарєва А. Б.</i> Підвищення кваліфікації фахівців-екологів на основі концепції сталого розвитку.....	38
<i>Зоря Ю. М.</i> Медіаосвіта педагога – вимога сьогодення .....	39
<i>Іванечко Ю. М.</i> До питання підвищення економічних знань керівних педагогічних працівників .....	40
<i>Ізбаши С. С.</i> Перспективи розвитку освіти дорослих в Україні .....	41
<i>Ірочко Л. В.</i> Інноваційні напрямки методичної роботи педагога ПТНЗ .....	43
<i>Kantur O.V.</i> Intersubject connection of Tourism pedagogics .....	43
<i>Кирилюк М. В.</i> Використання можливостей мережі Інтернет у самоосвітній діяльності вчителя .....	44
<i>Кириченко М. О.</i> Зростання ролі компетентності керівників навчальних закладів з розвитком демократизації управління освітою.....	45
<i>Клічук А. В.</i> Моральна свідомість як модель формування конструктивного діалогу особистості з реальністю .....	47
<i>Клічук О. Р.</i> Методика використання проекту “Arduino” в навчальному процесі технічного вузу .....	48
<i>Коваль Д. О.</i> Оптимізація педагогічного процесу засобами інформаційно-комунікаційних технологій на курсах підвищення кваліфікації .....	49
<i>Коваль Л. Є.</i> Підвищення професійної компетентності інженерно-педагогічних працівників засобами інформаційних технологій .....	50
<i>Ковалюк О. М.</i> Застосування інновацій в управлінні навчальним закладом на засадах здоров’язберігаючих технологій – вимога сьогодення .....	51
<i>Ковбасюк Т. Л.</i> Професійна компетентність викладача в системі професійної освіти .....	52
<i>Кожокар М. В.</i> Союз – перше українське товариство чернівецького університету: зміст і напрями діяльності .....	53
<i>Кочерга Є. В.</i> Педагогічний такт як елемент професійної та здоров’язберігаючої компетентності педагога .....	54
<i>Красильник Ю. С.</i> Особливості рольових позицій викладача в сучасному інформаційно-освітньому середовищі навчального закладу .....	55
<i>Купрісевич В. О.</i> Самовдосконалення керівника ПТНЗ в процесі підвищення кваліфікації .....	56
<i>Куценко В. І., Анісімов В. М.</i> Модернізаційно-інноваційний контекст формування кадрового потенціалу вищої та післядипломної освіти .....	57
<i>Кухар І. Д.</i> Шляхи підвищення професійної компетентності педагогічних кадрів ..	58
<i>Олійник В. В., Куценко В. І.</i> Третична освіта в контексті драйверів розвитку інноваційної економіки .....	59
<i>Лазаренко С. Ж.</i> Питання організації ефективної системи державного управління неперервною освітою .....	60
<i>Ландо О. А.</i> Формування готовності викладачів фізичної культури до реалізації здоров’язберігаючих технологій у процесі підвищення кваліфікації .....	61
<i>Лемешко А. Л.</i> Використання ІКТ на уроках інформатики як засіб мотивації навчальної діяльності учнів .....	62

<b>Литвинюк Л. В.</b> До проблеми тезауруса біографічного навчання .....	63
<b>Лукіна Т. О.</b> Освітні потреби слухача як основа формування змісту післядипломної педагогічної освіти .....	64
<b>Луценко С. М.</b> Підвищення ефективності післядипломної педагогічної освіти через її уніфікацію та стандартизацію .....	65
<b>Ніколаєнко С. П.</b> Формування кредитно – трансферної системи підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів – вимога часу .....	66
<b>Матохнюк Л. О.</b> Використання хмарних технологій у навчальному процесі .....	67
<b>Мокрогуз О. П.</b> Готовність вчителя до запровадження медіаосвіти .....	68
<b>Молчанов В. М.</b> Вивчення нормативно-правових актів, які забезпечують діяльність педагогічних працівників ПТНЗ .....	68
<b>Мосюра А. І.</b> Шляхи підвищення професійної компетентності керівника навчального закладу .....	69
<b>Назаренко Л. М.</b> Ресурсний центр як засіб підвищення кваліфікації керівних кадрів у міжатастаційний період .....	70
<b>Назаренко В. С.</b> Створення єдиного інформаційно-методичного простору засобами порталу з функціями соціальної мережі .....	71
<b>Наумова В. Ю.</b> Діяльність викладача-андрагога в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників .....	72
<b>Норкіна О. В.</b> Особливості впровадження дистанційного спецкурсу «Вчимося здійснювати педагогічне дослідження» .....	73
<b>Одайник С. Ф.</b> Підготовка педагогічних кадрів до використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності .....	74
<b>Озерова Г. В.</b> До питання про шляхи підвищення професійної компетентності керівних, педагогічних та науково-педагогічних кадрів в університетській та професійній післядипломній освіті .....	74
<b>Озерян О. Л.</b> Використання інтелектуальних технологій в інформаційно-аналітичній діяльності керівників ВНЗ III-IV рівнів акредитації .....	75
<b>Оліфіра Л. М.</b> Особливості неперервної післядипломної освіти науково-педагогічних кадрів у розвинутих країнах Європи та світу .....	77
<b>Палагнюк Т. В.</b> Медико-педагогічний контроль за студентами з відхиленнями у стані здоров'я .....	78
<b>Панкевич С. О.</b> Професійні якості сучасного педагога .....	79
<b>Пащенко О. В.</b> Формування сучасних підходів у керівників ПТНЗ до організації і розвитку інклюзивного навчального середовища .....	80
<b>Пінчук Д. М.</b> Оптимізація діяльності науково-педагогічних працівників в умовах кризи .....	81
<b>Піхурко О. В.</b> Специфіка освітніх цільових програм .....	82
<b>Покришень Д. А.</b> Готовність педагога до впровадження інноваційних освітніх технологій .....	83
<b>Прошкуратов О. М.</b> Актуальні проблеми підвищення кваліфікації працівників служби з надзвичайних ситуацій в умовах глобалізованого світу .....	83
<b>Ратушко В. А.</b> Управлінська культура – пріоритетна складова професіоналізму керівника загальноосвітнього навчального закладу .....	84
<b>Ревенок В. І.</b> До питання організації самостійної роботи студентів .....	85
<b>Рожнова Т. Є.</b> Роль управлінської компетентності у підготовці керівників закладів освіти .....	86
<b>Сахновський О. Є.</b> Концептуальні засади розвитку післядипломної педагогічної освіти країн європейського союзу на рубежі XX-XXI ст. ....	87

<b>Сеґеда О. В.</b> До питання депривації як характерної особливості підростаючої особистості .....	90
<b>Серґеева Л. М.</b> Інституційне освітнє середовище професійного навчального закладу .....	90
<b>Сілаєва І. Є.</b> Моделі розвитку науково-методичної компетентності педагогів професійної школи .....	91
<b>Соболева С. В.</b> Case Studies технології у професійній підготовці учнів ПТНЗ аграрного профілю .....	92
<b>Синенко С. І.</b> Актуалізація компетентнісної складової у професійних програмах підвищення кваліфікації керівних кадрів галузі освіти .....	93
<b>Сінкевич І. О.</b> Засоби підвищення інформаційної компетентності педагогічних кадрів .....	94
<b>Тищенко Л. Р.</b> Підготовка вчителя до формування духовно-моральних цінностей учнів .....	95
<b>Торба Н. Г.</b> Модернізація змісту освіти, як умова підвищення професійної компетентності педагогічних кадрів .....	97
<b>Торба Ю. І.</b> Роль професійних стандартів в модернізації професійної післядипломної освіти .....	97
<b>Федорець В. М.</b> Методологічні аспекти використання аутосугестивних технік релаксації в контексті розвитку здоров'язбережувальної компетентності вчителя фізичної культури .....	98
<b>Халецька Л. Л.</b> Розвиток загальнокультурної компетентності вчителів мистецьких дисциплін у системі післядипломної педагогічної освіти: проблеми і перспективи .....	99
<b>Цибанюк О. О.</b> Нормативно-правове забезпечення шкільного та студентського фізичного виховання сучасної Румунії .....	100
<b>Цимбалюк І. М.</b> Концептуальні засади розвитку випереджувальної освіти як складової неперервності розвитку особистості .....	101
<b>Чміль А. І.</b> Проблеми та перспективи впровадження систем менеджменту якості у закладах післядипломної освіти .....	102
<b>Шанскова Т. І.</b> Андрагогічні технології професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах другої вищої освіти .....	102
<b>Шевчук С. С.</b> Інтерактивне навчання у закладах професійної освіти .....	103
<b>Шепенюк І. М.</b> Методологічні основи підготовки педагогів до реалізації міжпредметних зв'язків при вивченні природничих дисциплін .....	104
<b>Шинкаренко В. В.</b> Самоосвіта як засіб підвищення професійної компетентності вчителя .....	105
<b>Штомпель Г. О.</b> Університетська й післядипломна підсистеми в терціарній освіті: теоретико-методологічні аспекти .....	106
<b>Яковець В. П.</b> Впровадження ідей болонського процесу у вищих навчальних закладах України в умовах нової редакції закону «Про вищу освіту» .....	107
<b>Яцюк М. В.</b> Психологічний ресурс педагогів у кризових ситуаціях .....	108
<b>Яценюк Л. І.</b> До питання теоретико-методологічного та концептуального впровадження інклюзивної освіти .....	109

*Аронова Р. С.,*

заступник з навчальної роботи Дніпропетровського педагогічного  
коледжу Дніпропетровського національного університету  
ім. О.Гончара

## **СИСТЕМА ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ КОЛЕДЖУ В СТРУКТУРІ УНІВЕРСИТЕТУ**

Професійний розвиток педагогічних працівників передбачає систематичний вплив на персонал, орієнтований на досягнення цілей і максимальне використання потенційних можливостей педагогів. В умовах, коли відбувається динамічний розвиток нових освітніх технологій і безперервне технічне переоснащення освітнього процесу, суспільство висуває нові високі вимоги вже не до конкретних знань та вмінь педагогів, а до їхньої професійно-педагогічної компетентності. Сучасні аналітики відзначають, що «якість підготовки фахівців зміниться тоді, коли освітній процес стане креативним і захоплюючим, орієнтованим на компетентнісну модель випускника, що без сучасних інноваційних технологій неможливо». На сьогоднішній день педагоги педагогічного коледжу, які є висококласними професіоналами у своїй спеціальності, усвідомлюють недостатній рівень компетентності в основному в питаннях використання сучасних технологій і методів навчання. Як показує досвід, більшість педагогів потребують методичної допомоги не лише на початковому етапі педагогічної діяльності, значна їх частина відчуває потребу у постійному підвищенні кваліфікації.

Основними завданнями системи підвищення кваліфікації викладачів є оновлення та поглиблення знань, формування нових професійних компетентностей в психолого-педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській діяльності, оволодіння інноваційними технологіями, формами, методами та засобами навчання, застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, а також використання інформаційно-комунікативних технологій навчання.

Система підвищення професійно-педагогічної компетентності педагогічних працівників коледжу, що входить в структуру Дніпропетровського державного університету, включає систему внутрішнього професійного навчання, систему зовнішнього професійного навчання та програму індивідуальної самоосвіти.

Система внутрішнього професійного навчання включає такі форми: школа викладача-початківця, школа педагогічної майстерності, майстер-класи, відкриті заняття, цільові та тематичні семінари, педагогічні читання в університеті, науково-практичні конференції в коледжі й університеті, професійні конкурси, відкриті лекції та відвідування занять професорсько-викладацького складу ДГУ, тиждень науки в коледжі тощо. Серед організаційних форм формування професійної компетентності педагогічних працівників велике значення відводиться самоосвіті, проведенню науково-дослідницької роботи.

Система зовнішнього професійного навчання включає участь у роботі міжнародних, всеукраїнських та обласних конференцій, семінарів, навчання в аспірантурі, на курсах підвищення кваліфікації, перепідготовку та отримання другої вищої освіти.

Одним з напрямків діяльності методичної служби коледжу є управління процесом підвищення професійної компетентності, аналіз і моніторинг її процесу та результатів. Для здійснення моніторингу цього процесу використовується різноманітний діагностичний інструментарій: технологічна карта системного аналізу та оцінки ефективності навчального заняття, звіт та відзив викладача на програму підвищення кваліфікації, опис позитивного педагогічного досвіду тощо.

Ефекти від такої діяльності – розробка навчально-методичного забезпечення навчальних дисциплін і професійних модулів, виступи на конференціях різного рівня (міжнародних, всеукраїнських, обласних), участь у професійних конкурсах, публікації в спеціальних, педагогічних збірниках, періодичній педагогічній пресі, участь у всеукраїнських конкурсах програмного та методичного забезпечення освітнього процесу «Інновації в освіті». Реалізована

на практиці система підвищення кваліфікації педагогічних працівників коледжу сприяє розвитку професіоналізму та забезпечує високий рівень професійної компетентності студентів.

### **Література**

1. Бібік Н.М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування // Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи : Бібліотека з освітньої політики. – К. : “К.І.С.”, 2004. – С. 47-52.

*Артеменко Т. Б.,*

методист-практичний психолог обласного центру практичної психології та соціальної роботи Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради

## **БАЛІНТОВСЬКА ГРУПА ЯК СУПЕРВІЗОР**

Професійна спільнота та суспільство сьогодні висувають запити до формування особливої професійної конфігурації практичного психолога. Вона складається з таких чинників як власна терапія, робота з клієнтами, тривале навчання та проходження супервізій та інтервізій. Два останніх чинники входять до зони компетенції післядипломної освіти фахівця.

Інтервізія як форма професійної взаємодії представлена груповими сесіями, які спрямовані на вирішення фахових питань шляхом рівноважного робочого внеску кожного учасника групи. Супервізія передбачає ієрархічні професійні відносини та комунікацію за участю того, хто навчається, та того, хто навчає (настановлює). Одним із різновидів інтервізії є робота балінтовської групи, коли група виступає як супервізор.

П'ятиступінчаста стратегія, що використовується у позитум-підході, у поєднанні з балінтовською моделлю дозволяє структурувати відносини в інтервізії та перейти від конфлікту до способів його вирішення.

Виділимо у роботі такої групи наступні стадії або кроки.

Крок перший. На стадії дистанціювання інтервізований, переповідаючи фрагмент своєї професійної історії, створює нову наративну рамку та виносить певні конфліктні змісти назовні. Здійснюється парафраз представленого матеріалу та формулювання запиту на роботу. Завдання групи полягає у дистанціюванні від "Я", у виявленні уважності до "Ти" і "Ми", демонстрації терплячості та емпатії, у застосуванні навичок активного слухання, позитивних та транскультуральних аспектів.

Крок другий. На діагностичній стадії члени групи проводять інвентаризацію оприявлених даностей, опираючись на власні гіпотетичні припущення щодо можливих шляхів вирішення професійного випадку. У кінці стадії формулюється та укладається договір на роботу між інтервізованим та групою. Завдання групи виявляється у дослідженні іншого, у точному формулюванні запитань, у визначенні змісту, здібностей, можливостей, історії та динаміки щодо інтервізованого та його ситуації.

Крок третій. Стадія ситуативного підбадьорювання покликана актуалізувати особистісні та професійні ресурси інтервізованого. Завдання групи полягає у розумінні принципу надії, у баченні ресурсу іншого, умінні надавати підтримку та здатності бути зразком для наслідування.

Крок четвертий. На стадії вербалізації група продукує набір можливих рішень представленої ситуації та пред'являє їх інтервізованому. Завдання групи може бути описане як дотримання балансу ввічливості і відкритості, як продукування різних варіантів професійної поведінки, прогнозу результатів та окреслення зон відповідальності.

Крок п'ятий. Стадія розширення цілей дозволяє перенести знайдені рішення у майбутнє, розширити рамку сприймання себе як особистості та як професіонала, дистанціюватися від ситуації. Завдання групи на цій стадії виражаються у відділенні та у здобутті автономії всіма її учасниками, у формуванні наміру втілювати зміни, у навичках позитивного переформулювання поняття конфлікту як можливості, у роботі з майбутнім та у формулюванні смислової рамки взаємодії (відповіді на запитання "для чого працювала група?").



Проведення інтерв'їз за участю балінт-груп із застосуванням п'ятиступінчастої стратегії засвідчили свою ефективність у роботі з практикуючими психологами як форма навчання та професійної взаємодії у післядипломний період професійного становлення.

### **Література**

1. Якобс Д., Девіс П., Мейер Д. Супервизорство. Техніка і методи коректуючого консультування. - СПб. : Б.С.К., 1997.

*Афанасьєва Т. О.,*

канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту освіти та психології Комунального закладу «Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» Запорізької обласної ради

## **РЕФЛЕКСИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ ОСВІТИ**

На сьогодні, система освіти проходить важкий період пошуку таких засобів діяльності в освітньому процесі, які б відповідали сучасним вимогам суспільства. Необхідність впровадження нових методів навчання обумовлена тим, що спеціаліст, який проходить навчання або курси підвищення кваліфікації повинен працювати над формуванням та розвитком професійного мислення. Це сприятиме зміні педагогічної реальності і досягненню діючих результатів в системі освіти. Для досягнення цієї мети необхідно впроваджувати рефлексивні технології.

Рефлексивні технології дозволяють створити умови при яких навчаний може розкрити для себе певний фрагмент змісту, трансформувати його в подальшій навчальній діяльності, рефлектуючи його за допомогою вербалізації основних смислових централій.

При навчанні, яке орієнтоване на розвиток навчаючого через використання в навчальному процесі рефлексивних технологій, як ініціалії індивідуального вибору, спостерігається проблема – недостатня кількість методів, засобів і форм організації навчального процесу, який дозволяє вивести його на рівень саморегуляції, саморозвитку і впливатиме на розвиток рефлексивних навичок.

Проблема, з якою ми стикаємося при впровадженні рефлексивних технологій в традиційний освітній простір, полягає у тому, що навчаний здебільшого не усвідомлює причини своїх проблем, виникають складності при вербалізації ускладнень, які відбуваються в ході їх діяльності.

Методика організації рефлексії навчаючого включає певні етапи. Перший етап пов'язаний з предметною, дорефлексивною діяльністю. Діяльність, яку здійснює навчаний повинна бути завершена. Другий етап характеризується дослідженням послідовності дій з точки зору її ефективності, продуктивності, відповідності поставленим завданням. Параметри для аналізу рефлексивного матеріалу обираються з запропонованих викладачем або визначаються навчаним на основі своєї мети. На третьому етапі формуються результати рефлексії: предметна продукція діяльності – ідеї, припущення, закономірності, відповіді на питання та ін.; способи, які використовувалися або створювалися в ході діяльності; гіпотези по відношенню до майбутньої діяльності. Завершальний етап знаменується перевіркою гіпотези на практиці в подальшій предметній діяльності.

У якості основи для рефлексивної діяльності навчаючого можна запропонувати наступні питання: Які ваші основні результати, що ви усвідомили, чому навчилися? Яким засобом ви виконували завдання? Що ви відчували? З якими складностями ви стикнулися і як ви їх вирішували? Як можна змінити ситуацію?

Рефлексія зв'язана з цілепологанням. Постановка навчаним цілей свого навчання передбачає подальшу рефлексію – усвідомлення засобів досягнення поставленої мети. Рефлексія у такому випадку – не тільки підсумок, але і основа для нової освітньої діяльності і постановки нових цілей.

Об'єднання цілепологання і рефлексії у різноманітних видах діяльності повинно здійснюватися систематично. Даний вид роботи призводить до того, що навчаний починає

самостійно формувати свої цілі. Рефлексія в кінці навчального процесу допомагає виявити закріпити результати освітньої діяльності.

**Баглюк В.І.,**

здобувач кафедри менеджменту освіти Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти  
ім. М.В. Остроградського

## **РОЛЬ ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗНЗ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ**

Важливою задачею сучасної системи освіти є підвищення компетентності всіх суб'єктів освітньої діяльності, і насамперед, керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Вихідні концептуальні положення щодо змісту педагогічної освіти в Україні ґрунтуються на Законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту», Національній стратегії розвитку освіти України на період до 2021 року.

Проблема компетентності не є новою для педагогічної науки, до неї зверталися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Більшість науковців (Н. Бібік, Г. Ващенко, Р. Джон, О. Овчарук, О. Пометун, Дж. Равен, Г. Селевко та ін.) схиляється до думки, що компетентність є комплексом знань, вмінь та навичок, щодо самовдосконалення, поглибленого розуміння себе, творчий підхід до проблем, які виникають, а також вміння використовувати знання на практиці.

Керівник школи як педагогічний працівник має володіти такими базовими компетентностями: фахова, соціальна, загальнокультурна, здоров'язберігаюча, громадянська, інформаційна; загальнофаховими: когнітивною, діяльнісною, соціальною, комунікативною, особистісною; спеціально-фаховими: когнітивними, діяльними, соціальними, комунікативними, особистісними. Важливого значення в умовах соціальної нестабільності сьогодення набуває емоційна компетентність, яку науковці розглядають як складову соціальної компетентності.

Поняття «емоційна компетентність» стало використовуватись у психології завдяки публікаціям таких зарубіжних дослідників, як І. Андрєєва, Д. Гоулман, М. Райнольдс, К. Саарні, О. Яковлева та ін. На думку Д. Гоулмана, емоційна компетентність включає дві складові: особистісна компетентність, куди входять розуміння себе, саморегуляція та мотивація, і соціальна компетентність, що охоплює емпатію та соціальні навички. Ціль емоційної компетентності – це перетворення та прогресивний розвиток емоційної сфери особистості з метою самовдосконалення, самореалізації, її становлення як зрілої особистості, яка творить себе та сприяє творенню інших.

Емоційний компонент є важливим у навчально-виховному процесі і необхідним для керівника загальноосвітнього навчального закладу, бо сприятиме його професійному становленню й особистісному вдосконаленню, актуалізації адаптивних здібностей, запобіганню «емоційного вигорання», гармонійному функціонуванню у соціумі, життєвим досягненням, позитивному досвіду, активізації та мотивації педагогічної діяльності.

Керівнику загальноосвітнього навчального закладу необхідно вміти налагоджувати контакти, підтримувати стосунки, активно взаємодіяти, досягати взаєморозуміння у процесі виконання професійних функцій, усвідомлювати мотиви поведінки колег, розуміти їх емоційний стан і потреби, надавати емоційну підтримку, знаходити індивідуальний підхід, компетентно реагувати на гнів, невдоволення, критику з боку іншого, зберігати рівновагу в конфліктних ситуаціях, формувати позитивний психологічний клімат в колективі.

Більшість керівників ЗНЗ не приділяють належної уваги до стану сформованості емоційної компетентності, що призводить до стресових ситуацій, конфліктів, демотивації педагогічних працівників, несприятливого психологічного клімату у колективі, «емоційному вигоранню», фрустрації. Важливим для системи підвищення кваліфікації є розробка,

обґрунтування та експериментальна перевірка моделі формування емоційної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу.

**Базелюк В. Г.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри  
університетської та професійної освіти і права ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **РОЗВИТОК СУБ'ЄКТНОЇ АКТИВНОСТІ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА КУРСАХ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

Розвиток суб'єктної активності керівників навчальних закладів – актуальна соціально-економічна проблема. Історичний досвід свідчить, що успішний розвиток, престиж, результативність роботи навчального закладу визначаються якістю управління. На будь-якому рівні соціально-економічного розвитку, при будь-яких політичних, економічних і суспільних умовах, достатньому або недостатньому фінансуванні освіти – завжди були керівники з високим і низьким рівнем суб'єктної активності. Недостатній її рівень неможливо компенсувати ні добре обладнаними приміщеннями для занять учнів, ні зменшенням наповнюваності класів, ні матеріальним стимулюванням працівників [2].

Продуктивність управлінської діяльності керівника навчального закладу пов'язана з об'єктивними і суб'єктивними факторами. Серед суб'єктивних факторів особливе місце займає спрямованість особистості на підвищення власного професійного статусу.

Суб'єктна активність керівника – це індивідуалізована системоутворююча властивість особистості, що здійснює системне врегулювання домінуючих та імпліцитних властивостей, станів і процесів особистості, спрямованих на досягнення високого результату діяльності. Науковцями визначено основні критерії суб'єктної активності особистості: цілеспрямованість на високий результат (заради чого), творчість як основа ефективності та самореалізації (чому), регуляція довільної активності як основа відповідальності, самоорганізованості (навіщо) [1].

На підставі професіографічного аналізу управлінської діяльності та психографічних особистісних оцінок керівників позначений конструкт суб'єктної активності успішного керівника, що складається з інтегральних показників оптимальної взаємодії різних видів активності, включаючи психічну, інтелектуальну, енергетичну. Емпірично встановлені когнітивні, інтелектуальні та характерологічні умови розвитку і прояву суб'єктної активності особистості, які дозволяють в результаті попереднього аналізу прогнозувати наявність або відсутність суб'єктної активності у претендента на керівництво.

Однак у практичній діяльності розвивати суб'єктну активність керівників навчальних закладів непросто. Насамперед, необхідно щоб керівники навчальних закладів усвідомили зміст важливих наукових термінів-понять, серед яких «розвиток» і «саморозвиток». Розглядаючи співвідношення понять «розвиток» і «саморозвиток», зазначає М. Поташник, ряд керівників не усвідомлюють їх співпадіння, наївно вважаючи, що розвиток – це коли хтось когось розвиває, а саморозвиток – це коли хтось сам себе розвиває [2]. Таке розуміння метафізично і нерідко слугує підставою для спекуляцій і виправдання власної бездіяльності керівника навчального закладу: «От, якби у нас було достатнє фінансування, новий правильний закон «Про освіту», то ми могли б працювати в режимі розвитку ...». Не применшуючи певного значення важливої ролі окремої особистості у розвитку соціальної системи, групи навчального закладу, окремих особистостей, керівники мають усвідомити, що і в філософській науці про розвиток, і в психології, і в управлінській науці доведено, що розвиватися об'єкт може, тільки у випадку, якщо він набув суб'єктної функції. Мається на увазі ситуація, за якої директор навчального закладу, його заступники, вчитель, учень, самостійно визначають мету власної діяльності, способи її досягнення, самостійно здійснюють контроль і аналіз результатів, корегують власну діяльність тощо. Все це має бути притаманне будь-якій організації, яка стає суб'єктом власного розвитку. Як відомо розвиватися може тільки те, що закладено (в людині – те, що закладено природою,

першими роками життя, вихованням, середовищем, у школі – те, що закладено суспільством і знаходиться у нерозкритому, нереалізованому потенціалі педагогів, дітей, технологій тощо), і за обов'язкової умови, що сам суб'єкт цього бажає і буде брати в цьому процесі активну участь.

Кожному керівнику необхідно усвідомити, що нікому, хто знаходиться поза межами навчального закладу, не вдасться його розвинути, якісно змінити, якщо педагоги навчального закладу і учні не бажають стати суб'єктами його розвитку. Невипадково у минулі роки все нове, що впроваджувалося в діяльність навчальних закладів зовні і зверху без усвідомленої потреби зсередини, ніколи не вдавалося реалізувати, а з того, що вдалося, - тільки зовнішні атрибути нового. Звичайно, багато потенційно здібних керівників, педагогів, колективів не зуміли реалізувати власний потенціал через несприятливі умови, опір середовища, обмежених чиновників тощо. Безумовно, зовнішні фактори можуть бути несприятливими настільки, що навчальний заклад не зможе певний час розвиватись або навіть почне деградувати. Водночас потрібно визнати, що керівники таких закладів, педагоги, не змогли реалізувати свій власний потенціал не тільки через зовнішні фактори, але насамперед через свої слабкі суб'єктні функції. Керівники мають усвідомити, що вони та колективи таких закладів були недостатньо ініціативні, енергійні, настирливі, сміливі, компетентні й освічені. Водночас, в історії педагогіки описано багаточисельні факти, коли прогресивні системи змогли реалізувати власний потенціал і розвинулись не завдяки, а в супереч умовам, в супереч потужному опору конкретних, складних обставин. Прикладом для всіх керівників і педагогічних колективів мають стати педагогічні системи, створені В.А.Караковським А.С.Макаренком, В.А.Сухомлинським, С.Є.Хозе, та багатьма іншими керівниками і педагогами-новаторами. Розвиток навчальних закладів, які названі вище відбувся насамперед завдяки потужним суб'єктним функціям їхніх керівників, навіть всупереч несприятливим зовнішнім умовам.

Не можна забувати і тих фактів, коли зовнішні умови тих чи інших навчальних закладів є цілком сприятливими: повний комплект кадрів, нормальне фінансування, достатнє науково-методичне забезпечення, відсутність будь-якого зовнішнього опору чи тиску, і навпаки – постійні заклики зовні до якісних змін, до інновацій, однак навчальний заклад, і насамперед, його керівник не докладають ніяких зусиль для переходу в режим розвитку. В результаті, відсутність суб'єктної активності керівників і колективів навчальних закладів, відсутність бажання працювати по-новому й отримувати результат, який би відповідав сучасним вимогам компенсується розмовами про важкі часи, складні умови праці, труднощі здійснення інноваційної діяльності тощо.

Отримати нові, якісні результати діяльності можна лише у випадку, коли, суб'єктами (індивідуальними або колективними) стають всі учасники освітнього процесу, а насамперед, керівники. Безумовно, все перераховане вище має призвести до зміни статусу навчального закладу, перетворенню його керівника з простого виконавця директивних і нормативних документів на організатора активної творчої діяльності педагогічного колективу. Виступаючи в такій ролі, керівник навчального закладу не може обійтись без знань з питань економіки освіти, права, менеджменту та маркетингу, інформаційної культури, ефективних комунікацій, ділового етикету. Усвідомлюючи важливість своєї функції, Університет менеджменту освіти НАПН України намагається постійно підвищувати суб'єктну активність керівників, пропонуючи актуальні теми тренінгів та тематичних дискусій, круглих столів, рольових та ділових ігор. Головне завдання університету допомогти керівникам розібратись із складними управлінськими проблемами та надати практичний інструментарій необхідний для переведення навчальних закладів у режим розвитку.

### **Література**

1. Сидорова Мария Алексеевна. Психологические характеристики субъектной активности руководителя : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 Хабаровск, 2006, - 159 с.
2. Управление развитием школы : пособие для рук. образовательных учреждений / под ред. М. М. Поташника, В. С. Лазарева. - М. : Новая школа, 1995. - 464 с.

**Базелюк Н. Л.,**

старший викладач кафедри технічних дисциплін та комп'ютерних технологій Київського державного інституту декоративно-прикладного мистецтва і дизайну ім. М.Бойчука

## **КОМП'ЮТЕРНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДИЗАЙНЕРІВ**

Сучасне суспільство в усіх сферах виробництва і суспільного життя потребує високопрофесійних спеціалістів-дизайнерів. Для успішної роботи в умовах сьогодення дизайнеру необхідні глибокі знання спеціалізованих комп'ютерних програм, графічних редакторів та систем автоматизованого проектування. Водночас, навчальна програма підготовки дизайнерів у вищій школі передбачає лише ознайомлення з деякими програмами, проте для успішної практичної роботи необхідне їх подальше поглиблене вивчення. Як свідчить практика, випускники вищих навчальних закладів не достатньо підготовлені до використання комп'ютерних технологій для вирішення проблем професійної діяльності [2]. Це можна пояснити тим, що комп'ютерні технології є відносно новим засобом, а їх вивчення в навчальних закладах відбувається лише в останні декілька десятиліть.

Як відомо, творчий розвиток дизайнера, значною мірою залежить від рівня сформованості його професійної компетентності, що є не тільки сукупністю знань, умінь, навичок і досвіду творчої діяльності, а й характеризує його здатність до активізації творчого потенціалу та креативності. А комп'ютерні технології стають ефективним засобом професійної діяльності дизайнерів, рушійною силою проектування. Доступність і різноплановість сучасних графічних програм та редакторів допомагає дизайнерам розширити палітру інструментів у проектній роботі. Відтак, одним із основних завдань щодо вдосконалення майстерності дизайнерів є розвиток умінь і навичок використання комп'ютерних технологій для розроблення та реалізації дизайнерської ідеї.

Необхідність рівня знань, умінь і навичок дизайнерів щодо використання комп'ютерних технологій обумовлюється тим, що постійно з'являються нові версії вже існуючих робочих програм і принципово нові програми.

Потрібні для фахового вдосконалення знання дизайнери можуть отримати за допомогою стажування чи курсів підвищення кваліфікації. Певною мірою допомогти дизайнерам підвищити свій фаховий рівень може система дистанційного навчання, яка передбачає активне спілкування викладача і слухача за допомогою сучасних комп'ютерних засобів і мультимедіа. Така освітня форма дає свободу вибору місця, часу та темпу навчання [3].

Сьогодні дедалі більше дизайнерів вдається до віртуальних курсів навчання, які будуються на принципі «майстер – учень». На таких курсах можуть застосовуватися відео-уроки, відео-фрагменти, де висвітлено технологію виконання завдань, або ж форуми, на яких здійснюється обговорення шляхів і способів вирішення того чи іншого завдання. Удосконалення майстерності дизайнера відбувається і в процесі вирішення конкретних індивідуальних завдань, які або стоять перед слухачем, або пропонуються на вибір слухачам викладачем-майстром. Викладач-майстер, як досвідчений фахівець-дизайнер, демонструючи різноманітні шляхи, методи і способи реалізації дизайнерської ідеї, проводить слухача повз безліч підводних рифів і показує, як оптимальним способом досягти потрібного результату.

У процесі підвищення кваліфікації фахівців із дизайну доцільно максимально використовувати їхній власний творчий досвід та ініціативу. Це особливо важливо тому, що саме дизайн як синтетична галузь діяльності передбачає різноманітну базову підготовку і взаємозбагачення професійного досвіду дизайнерів різними підходами (мистецьким, інженерним, маркетинговим тощо). Підвищення кваліфікації дизайнерів не лише покращує професійний рівень, а й сприяє становленню та розвитку змісту дизайнерської діяльності, уточненню змісту терміна-поняття «дизайнер».

Підвищення кваліфікації дизайнерів реалізує низку загальних і спеціальних функцій: адаптацію до швидких змін у промисловості та ринку праці; планування та добір змісту навчання;

диференціацію та індивідуалізацію навчання; доступ до актуальної інформації; забезпечення відповідності професійної компетентності дизайнерів сучасним вимогам виробництва та ринку праці; забезпечує відповідність новітнім вимогам культури изайнерської праці; компенсування недоліків попередніх рівнів освіти; мотивацію та стимулювання творчості; оволодіння новими методами, способами, діями; врахування знань і досвіду слухачів; поєднання індивідуальної та колективної діяльності.

Таким чином, підвищення кваліфікації дизайнерів відповідає тим викликам, з якими стикається сучасне суспільство, воно пов'язане із створенням сукупності організаційно-педагогічних та науково-методичних умов, які враховують потреби і передбачають розвиток самостійної творчої особистості дизайнера в нових, швидко змінюваних культурних, соціальних і економічних умовах. Сучасні комп'ютерні технології, за умови їх ефективного використання у підвищенні кваліфікації дизайнерів, здатні відкривати та активізувати особистісно-професійний потенціал. Це, у свою чергу, сприяє саморозвитку та самовдосконаленню дизайнера, створює оптимальні внутрішні умови для його професійного самовизначення та самореалізації.

### **Література**

1. Арефьева О.В. Профессиональная подготовка студентов-дизайнеров в процессе обучения компьютерной графике : дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" / Магнитогорский государственный университет. – Магнитогорск, 2007. – 168 с.
2. Кравець М.З. Особливості традиційних та інноваційних засобів проектної графіки в навчанні та професійній діяльності дизайнера // Магістерська кваліфікаційна робота: 8.020210. – Національний лісотехнічний університет України. – Львів, 2013. – 86 с.
3. Кузьміна І. Проблеми та переваги дистанційного навчання / І. Кузьміна // Вища освіта України. – Додаток 4, том III (21). – 2010 р. – Тематичний випуск: "Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору". – С. 338-345.

***Банім О. В.,***

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти та освіти дорослих НАПН України

## **ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ВНУТРІШНЬОФІРМОВИХ ПРОГРАМ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В КРИЗОВИХ УМОВАХ**

Сучасний світовий досвід показує, що отриманої професійної освіти недостатньо для виконання спеціалістами своїх обов'язків. Нові технології, а також інтеграція вітчизняних підприємств у світову економічну інфраструктуру вимагають від фахівців більшості професій підвищення кваліфікації, освоєння нових технологій і методів роботи. Без істотного підвищення компетентності і поліпшення діяльності працівників усіх категорій неможливо досягти реального і стабільного розвитку. Нові знання, якими вони будуть володіти, дозволять компанії розвиватися більш стрімко, бути конкурентоспроможною.

Але останнім часом, особливо у зв'язку з кризовими явищами та необхідністю економії коштів, а також необхідністю пошуку нового балансу між витратами й економією, змінюються підходи до стратегії підбору та навчання персоналу. Керівництво фірм віддає перевагу підготовці своїх (внутрішніх) фахівців під потреби бізнесу на противагу попередній стратегії – підбору готового персоналу. Свої співробітники добре знають організацію і поняття «корпоративна культура» для них асоціюється з високою прихильністю до корпоративних традицій. Саме внутрішньофірмове навчання і розвиток персоналу дозволяє створити працездатну команду, яка допоможе вибратися з кризи з найменшими втратами, а то й і з прибутком для компанії.

У процесі організації внутрішньофірмового навчання і розвитку персоналу виникають проблеми вибору викладачів, інструкторів, тренерів, а також з планом, тематикою, обсягом навчальних програм і тією кількістю співробітників, яких необхідно навчити. Якщо першу проблему

можна вирішити за рахунок фахівців тієї ж фірми, остання вирішується шляхом діагностики, то за розробку навчальних програм візьметься далеко не кожен висококваліфікований у своїй виробничій галузі спеціаліст. Тому буде доречним, на нашу думку, зупинитися на загальних підходах до розробки внутрішньофірмових навчальних програм. Це може стати відправним пунктом для того, хто виявить бажання розробляти програму, і значною економією коштів для фірми.

1. У широкому розумінні навчання охоплює ознайомлення зі структурою організації, посадовими взаємозв'язками, офіційними вимогами і неписаними правилами. У внутрішньофірмовому навчанні персоналу проводиться розподіл на програми, покликані розвивати персонал, і програми тренування професійних навичок, або тренінг.

2. Змістом програм тренування професійних навичок є посадові обов'язки працівника, послідовність і прийоми їх виконання, пріоритети, цільові установки, розуміння порядку діяльності.

3. У програмах «розвитку персоналу» передбачено навчання, що виходить за межі вимог, визначених поточними посадовими обов'язками, і супроводжуються розвитком особистих і професійних якостей, збагаченням працівника концептуальними знаннями.

4. Підбір програм підготовки і підвищення кваліфікації здійснюється і з позиції завдань навчання (посадове підвищення працівника, зміна вимог до посади, недостатньо ефективне виконання обов'язків, тощо).

5. Щодо змісту програм слід врахувати, що професійна діяльність потребує застосування в різних пропорціях концептуальних, міжособистісних і спеціальних знань.

6. Американські спеціалісти вказують на існування певної закономірності в їх співвідношенні, що відображає рівень організаційної ієрархії, а саме: чим вищий рівень персоналу, тим більшу частину навчання становлять концептуальні знання і меншу – спеціальні навички, в той же час об'єм навичок міжособистісного спілкування загалом залишається стабільним.

**Барліт О. О.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри теорії та методики виховання КЗ «Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» Запорізької обласної ради

## **НЕОБХІДНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГОТОВНОСТІ ФАХІВЦІВ СИСТЕМИ ОСВІТИ ДО РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ ШКІЛЬНОГО БУЛЛІНГУ**

Повноцінний розвиток і реалізація індивідуальних можливостей дитини в навчальних закладах можливі тільки у певних умовах. Центральне місце серед них належить якості міжособистісного спілкування та психологічної безпеки в освітньому середовищі. В свою чергу, психологічна безпека освітнього середовища виражається в захищеності від насильства у взаєминах для всіх учасників навчально-виховного процесу.

Але сучасний життєвий контекст не виключає явище насильства з процесів навчання і виховання. На жаль, навчальні заклади не тільки відіграють важливу роль у житті дітей як середовище основної соціалізації, а й виступає місцем, де вони досить часто зустрічаються з насильством.

Насильство в освітньому середовищі може носити як поодинокий, так і регулярний, тривалий характер і виявлятися у формі фізичного або психологічного насильства. Найбільш точно відображаючим насильство тривалого характеру в освітньому середовищі є «буллінг». Буллінг – це фізичне або психологічне насильство, тривалого характеру, що йде від однієї людини (групи осіб) стосовно іншої людини (групи осіб).

На виконання п. 4.1 наказу Департаменту освіти і науки Запорізької облдержадміністрації від 04.12.2013 №622/від «Про перевірку виконання рішення колегії управління освіти і науки облдержадміністрації від 26.12.2012 «Про стан превентивного виховання учнів у закладах освіти м. Запоріжжя» проведено дослідження з питання виявлення шкільного буллінгу у навчальних закладах міста Запоріжжя.

Всі виявлені у ході дослідження проблеми підтверджують, що буллінг в освітньому середовищі продовжує існувати. Серед основних видів буллингу, які становлять особливу небезпеку для розвитку особистості, остається фізичний та психологічний буллінг (наси́льство, пов'язане з дією на психіку, що завдає психологічну травму шляхом словесних образ або погроз, переслідування, залякування, якими навмисно заподіюється емоційна невпевненість).

Результати свідчать про недостатню поінформованість педагогів про причини та форми буллингу у шкільному середовищі. Існує гостра потреба в психологічній та педагогічній теорії та практики в подальшому вивченні його форм та причин, психологічних характеристик учасників, форм та методів вирішення даної проблеми.

Тому, під час проходження КПК, необхідно забезпечити готовність фахівців системи освіти до розв'язання проблем шкільного буллингу, розуміння необхідності володіння базовими теоретичними знаннями з означеної проблеми, формування умінь та навичок, що мають професійну спрямованість з організації виховної роботи в умовах виникнення буллингу у шкільних колективах.

Напевно, неможливо домогтися того, щоб ніхто з дітей протягом шкільного навчання не відчув на собі утисків з боку однолітків. Однак, як показує практика, можна істотно знизити прояви насилля в школі.

На сучасному етапі, на наш погляд, мова може йти лише про мінімізацію негативних наслідків цього явища. Остаточне подолання проблеми буллингу може бути досягнуте завдяки розробці та впровадженню в теорію та практику освітньо-виховних закладів більш результативних програм з профілактики буллингу, адже подолати проблему значно важче, ніж її попередити.

**Братко М.В.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, директор Університетського коледжу, професор кафедри теорії та історії педагогіки Київський університет імені Бориса Грінченка

## **ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ЯКОСТІ ОСВІТИ**

Модернізаційні перетворення сфери освіти України направлені на вивіщення якості освіти та відбуваються на рівні усієї системи та окремих її складових, в тому числі – вищих навчальних закладів. На нашу думку, ВНЗ мають особливий ресурс для впливу на якість освіти – освітнє середовище вищого навчального закладу.

Освітнє середовище вищого навчального закладу, на нашу думку, багатосуб'єктне та багатопредметне системне утворення, що має можливості цілеспрямовано впливати на професійно-особистісний розвиток майбутнього фахівця, забезпечуючи його готовність до професійної діяльності та/або продовження навчання, успішного виконання соціальних ролей та самореалізації у процесі життєдіяльності. За своєю природою - це комплекс *умов-можливостей та ресурсів* (матеріальних, фінансових, особистісних, технологічних, організаційних, репутаційних) для освіти особистості, що склались цілеспрямовано в установі, яка виконує освітні функції щодо надання вищої фахової освіти, забезпечує можливості для загальнокультурного та особистісного розвитку суб'єктів освітнього процесу. На нашу думку, у структурі освітнього середовища вищого навчального закладу можна виокремити такі структурні компоненти: *особистісний* (суб'єкти освітнього процесу, зв'язки та взаємовідносини між ними), *аксіологічно-смысловий* (місія, візія, стратегія, цінності, традиції, церемонії, ритуали, символи, корпоративна культура), *інформаційно-змістовий* (основні та допоміжні освітні програми; позааудиторні, соціальні проекти; нормативні документи, які регламентують освітню діяльність та взаємодію суб'єктів освітнього процесу), *організаційно-діяльнісний* (форми, методи, способи, технології, стилі взаємодії суб'єктів освітнього процесу, способи комунікації, управлінські структури та механізми), *просторово-предметний*



(матеріально-технічна інфраструктура, аудиторний фонд, комп'ютерний парк, бібліотечні ресурси, побутові умови, дизайн та обладнання приміщень).

Такий підхід до визначення феномену освітнього середовища вищого навчального закладу дозволяє розглядати в якості «чинника впливу» на суб'єкта освітнього процесу у вищому навчальному закладі будь-яку з умов або будь-який ресурс освітнього середовища. Відтак, цілеспрямовано змінюючи їх, ми можемо здійснювати опосередкований вплив на всі складові освітнього процесу, в тому числі на його результат – випускника-фахівця. Освітнє середовище вищого навчального закладу є детермінантою розвитку, становлення особистості у період здобування нею фахової освіти у ВНЗ. Якісним можна вважати освітнє середовище в тому випадку, коли воно спроможне забезпечувати всім суб'єктам освітнього процесу можливості для задоволення освітніх потреб, особистісного розвитку, саморозвитку. Відтак, ми можемо ствержувати, що ціленаправлене вивчення освітнього середовища, виявлення можливостей для розвитку суб'єктів освітнього процесу, дозволяє не тільки допомогти суб'єктам адаптуватись до умов освітнього середовища, але й певним чином впливаючи на нього, з метою досягнення бажаних ознак (якісних характеристик), сприяти максимальній реалізації освітніх цілей. Умови-можливості освітнього середовища мають стати ресурсом підвищення якості освіти, джерелом розвитку різних видів досвіду особистості.

***Бондарчук О. І.,***

доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ТЕХНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН**

Актуальність психологічної підготовки керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін зумовила розроблення технології такої підготовки в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Складові технології:

а) концептуальна основа: гуманістично-ціннісний підхід, що передбачає:

- побудову змісту та процесу післядипломної педагогічної освіти на засадах партнерства, спільної діяльності;
- усвідомлення та врахування в процесі ППО ціннісного ставлення слухачів до дійсності, інших індивідуально-психологічних особливостей й показників особистісного розвитку;
- створення розвивального освітнього середовища, що забезпечує формування психологічної готовності через інтеріоризацію спеціально організованих соціально-психологічних впливів референтними для управлінців осіб;
- сприяння самоуправлінню (самопізнанню, самоаналізу, саморегуляції, самовдосконаленню тощо) розвитком психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін;
- забезпечення можливості моніторингу процесу розвитку психологічної готовності управлінців на основі самопізнання та рефлексивного аналізу його результатів;

б) змістова частина: зміст психологічної підготовки управлінців, критерії ефективності такої підготовки (мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний) тощо.

в) процесуальна частина: процес розвитку психологічної готовності до діяльності в умовах змін як результату психологічної підготовки через ряд етапів (підготовчий, діагностичний, праксеологічний, акмеологічний), які забезпечують становлення та розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, психологічної культури особистості; інтерактивні методи та форми відповідної роботи.

Визначено умови реалізації технології психологічної підготовки у системі післядипломної педагогічної освіти: 1) створення розвивального особистісно-орієнтованого освітнього середовища,

що забезпечує актуалізацію соціально психологічних механізмів впливу (порівняння, ідентифікації, наслідування та ін.); 2) урахування специфічних особливостей навчання дорослих учнів із спираючись на їхній професійний досвід; 3) використання інтерактивних форм і методів навчання, що мають різноманітні ресурси (засоби) розвитку психологічної готовності і, особливо, її особистісної складової, забезпечують поєднання завдань психологічної підготовки керівників освітніх організацій з удосконаленням у професійній діяльності; 4) забезпечення можливості моніторингу якості психологічної підготовки управлінців; 5) розвиток психологічної готовності викладачів закладів ППО до особистісно орієнтованої психологічної підготовки управлінців.

Результати апробації технології в умовах підвищення кваліфікації керівників освіти різних рівнів у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» свідчать про її ефективність щодо підвищення якості психологічної підготовки управлінців.

**Брик Р. С.,**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри методики викладання  
навчальних предметів і освітнього менеджменту  
Тернопільського ОКІППО

### **САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Проблема вдосконалення професійної компетентності керівників навчальних закладів належить до актуальних питань сьогодення. Неперервний розвиток професійної компетентності керівників навчальних закладів визначається соціальним замовленням на забезпечення професійного управління навчальним закладом. Підвищити рівень власного професіоналізму, стати професіоналом у своїй справі, кожна людина може самостійно, завдяки складній роботі над собою, оволодівши технологією самоменеджменту.

Основу для розвитку досліджень самоменеджменту створюють праці багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, які вивчали різні аспекти цього явища. Самоменеджмент як новий напрямок дослідження виник наприкінці ХХ століття. У зв'язку з тим, що проблема самоменеджменту лише нещодавно стала об'єктом наукових досліджень, ще не існує єдиного визначення цього складного поняття.

Поняття «самоменеджмент» було введено у науковий обіг Л.Зайвертом, керівником Інституту раціонального використання часу (Німеччина), який визначає його як послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для оптимального використання свого часу. В.І. Андреев у своїй концепції самоменеджменту зосередив увагу на саморозвитку творчої особистості, для якої управління собою є підставою забезпечення результативності праці. У концепції М.Вудкока й Д.Френсіса висвітлено ідею подолання працівником власних обмежень. У концепції А.Т. Хроленка - необхідність і шляхи розвитку особистої культури ділової людини.

Це питання досліджували також В.Карпичев, В.Колпаков, В.Крижко, Н.Лукашевич, В.Оглоблін, Є.Павлютенков та інші. Інтерес до цієї проблеми був обумовлений саме логікою розвитку управлінських знань. Російський соціолог В. Оглоблін розглядає самоменеджмент як цілеспрямоване й послідовне використання практичних методів управління в повсякденній діяльності задля оптимізації використання своїх персональних ресурсів: інтелекту, волі, здібностей тощо. М.Лукашевич подає таке визначення самоменеджменту: «послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів та технологій самореалізації і саморозвитку свого творчого потенціалу». В.Крижко та Є.Павлютенков підкреслюють, що самоменеджмент – це система визначених та саморегульованих заходів, спрямованих на підвищення ефективності професійної діяльності й самовдосконалення особистісних якостей.

Для визначення поняття «самоменеджмент» беремо дві складові цього слова. Зміст першої частини терміну «само» - спрямованість дії (названого в другій частині слова) на самого себе; здійснення дії самостійно або автоматично та другої «менеджмент» - сукупність принципів, методів,

прийомів і форм, які визначають мистецтво управління діяльністю та інтелектуальними ресурсами особистості. Отже, самоменеджмент — це самостійне управління працівником своєю професійною діяльністю з використанням знань, умінь й навичок, яке направлене на розвиток власного інтелектуального потенціалу, а також ефективне його використання на задоволення своїх потреб та досягнення загальних цілей установи.

Аналіз результатів наукових пошуків дозволяє зробити висновок, що самоменеджмент є необхідною умовою професійного розвитку людини. Високого рівня професійної майстерності керівник може досягти лише тоді, коли в нього виникає й реалізується потреба професійного саморозвитку та самовдосконалення.

***Войтко В. В.,***

кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри педагогіки, психології і корекційної освіти Комунального закладу  
«Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського»

### **ДО ПИТАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ ЗА ПРИНЦИПАМИ АНДРАГОГІКИ**

Стрімкі соціально-економічні зміни у суспільстві вимагають від освіти та освітян такої ж гнучкості, легкості реагування та мобільності, що традиційний підхід підвищення кваліфікації не в змозі реалізувати.

Щоб успішно діяти в інформаційному суспільстві в умовах видозмінних технологій та конкуренції на ринках праці, людина має постійно уміти застосовувати новітні технології для рішення висунутих перед нею професійних завдань. Саме навчання, побудоване на засадах андрагогіки, створює достойну модель формування професійної компетентності учителів ЗОЗ і стає концептуальною основою безперервного навчання.

Становлення і розвиток навчання людини як самостійної області її професійної діяльності вказує на те, що навчання має бути безперервним і адаптованим. з урахуванням вікових, соціально-психологічних, національних і інших особливостей дорослих учнів. На це і спрямована сучасна педагогічна наука - андрагогіка (від гр. aner, andros – доросла людина, зріла людина + ago – веду): галузь педагогічної науки, що розкриває теоретичні і практичні проблеми навчання, виховання і освіти дорослої людини протягом всього її життя.

Теорія освіти дорослих, зокрема післядипломної педагогічної освіти, інтенсивно розвивається в українській психолого-педагогічній науці (Н.Бібік, Л.Даниленко, Н.Клокар, В.Маслов, В.Олійник, Н.Протасова, В.Семиченко, Л.Сігаєва, С.Сисоєва, О.Снісаренко, Т.Сорочан та ін.).

У широкому сенсі андрагогіку слід розуміти як науку особової самореалізації людини протягом всього її життя. Основне положення андрагогіки, на відміну від традиційної педагогіки, полягає в тому, що провідну роль в процесі навчання грає не учитель, а учень. Провідною функцією в цьому випадку є надання допомоги учневі у виявленні, систематизації, формалізації особистого досвіду, коректуванні, поповненні та оновленні його знань.

Комбінування індивідуального і колегіального типів навчання, традиційних (лекції, семінари) та інноваційних комунікативно-діалогічних форм і методів (фасилітація, медіа-технології) сприяє формуванню у вчителів готовності до варіативного персонального застосування здобутих знань, здатності прогнозувати можливі професійні ситуації і способи самостійного вирішення проблем, оскільки процес залучення до навчання розгортається на основі зворотного зв'язку, тобто за допомогою суб'єкт-суб'єктної взаємодії на основі діалогічності навчально-виховних ситуацій.

Отже, ключовим моментом освітнього процесу в системі підвищення кваліфікації учителів загальноосвітніх навчальних закладів, на наш погляд, є взаємодія викладача, наділеного певними якостями, які дозволяють йому здійснювати андрагогічне керівництво в навчанні дорослих, і слухачів, вмотивованих на професійне самовизначення.

**Вербовський І. А.,**

магістр з управління навчальними закладами, методист навчального відділу, здобувач Житомирського державного університету імені Івана Франка

## **ЗНАЧЕННЯ ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

Сучасний розвиток вищої освіти вимагає розробки єдиного концептуального підходу до системи підвищення кваліфікації в усіх її ланках, оскільки без створення відповідного наукового підґрунтя (методологічних, дидактичних, психологічних основ навчання) досягти суттєвих успіхів шляхом окремих організаційних перетворень неможливо. Тільки за рахунок визначення та вирішення стратегічних проблем можна очікувати покращення ситуації у вищій освіті. В сучасних умовах такими стратегічними напрямками в сфері вирішення наукових і практичних проблем управління вищої освіти є: *методологічний*, адже сьогодні педагогічна робота у закладах освіти не може базуватись на застарілих методологічних засадах. Визначення пріоритетів розвитку, концептуальних основ функціонування системи не може опиратися лише на зміни проголошуваних лозунгів, необхідним є глибоке вивчення передового світового досвіду, оцінювання доцільності його впровадження до вітчизняного освітнього простору; *цільовий*, оскільки існує потреба в зміні орієнтації навчання від інформаційної складової на соціокультурну, ціннісну, особистісно-розвивальну; *концептуальний*, що вимагає розробки концептуальних основ навчання для всіх категорій фахівців, відмови від інтуїтивного або еклектичного підходів до його організації; *змістовний*, пов'язаний з тим, що необхідним є постійне оновлення змісту вищої освіти у відповідності до розвитку суспільства, соціального життя в країні; *технологічний*, оскільки ефективність вищої освіти потребує пошуку нових не традиційних форм. Це стосується як технік і методик роботи, так і створення нових систем навчання.

Від швидкої й якісної підготовки кадрів залежить реалізація стратегії інноваційного розвитку держави, в основі якої лежить розуміння економічної вигоди інвестування в людину. Така стратегія вбачає людину не як статтю витрат, а як джерело доходів. Адже соціальний капітал є фундаментом економічного та політичного розвитку держави, а міцні зв'язки соціальної солідарності є передумовою могутності держави. Саме тому сучасна політика в сфері освіти спрямована на підтримку існуючих і створення нових освітніх центрів; розширення практики стипендіальної і кар'єрної підтримки студентів та слухачів; організацію місцевих, регіональних та національних конкурсів; розвиток закладів неперервної освіти різних видів, типів і рівнів акредитації, освоєння сучасних інноваційних технологій.

У таких умовах актуальним постає питання управління впровадженням інформаційних технологій у навчальний процес, оскільки важливим є підготовки педагога до використання комп'ютерно-орієнтованих методичних систем навчання у професійній діяльності. Нагаймо, що є потреба широкого впровадження засобів інформаційних технологій у навчально-виховний процес, значимим постає вплив комп'ютерних засобів на результати навчальної діяльності, а також залежність відповідно сформованого навчального середовища з результатами навчання і виховання студентів. Наразі потребує визначення місця і ролі комп'ютерних технологій у структурі особистісно-орієнтованого навчального середовища.

Виходячи з вищезазначеного, постає важливим окреслення основних проблем, що виникають в управлінні впровадженням інформаційних технологій у навчальний процес вищого навчального закладу.

**Вітенко І. М.,**

кандидат географічних наук, доцент кафедри методики викладання  
навчальних предметів і освітнього менеджменту  
Тернопільського ОКІППО

## **ФОРМУВАННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВ ШЛЯХОМ ЗАЛУЧЕННЯ ДО ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РАМКАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ОБЛАСНОГО ЕКОЛОГО-КРАЄЗНАВЧОГО ПРОЕКТУ «ТВІЙ РІДНИЙ КРАЙ»**

Сьогодні проект реалізується як обов'язковий елемент освітньої підготовки учнів спільно лабораторією природничо-математичних дисциплін (методист з географії та екології Вітенко І.М.) Тернопільського ОКІППО та кафедрою геоекології та методики викладання екологічних дисциплін ТНПУ ім. В.Гнатюка (завідувач кафедри професор Царик Л. П.). З 2008 р. проводяться конкурси між школами у межах районів, що делегують найкращі роботи на підсумковий етап обласного рівня. Час проведення конференції (круглого столу) за результатами досліджень, виконаних у рамках проекту, як правило, приурочується до святкування Дня довкілля і тижня кафедри геоекології.

Як показала практика реалізації проекту впродовж 14 років, різноманітність і направленість досліджень є невід'ємною складовою втілення учнями в життя засад сталого розвитку на місцевому рівні.

Серед напрямів дослідження найпопулярнішими виявились вивчення екологічного стану річкових долин, ставків, озерець в околицях населених пунктів; джерел антропогенного забруднення (сміттєзвалищ, окремих господарських об'єктів, поселень) і їх негативного впливу на стан природного середовища; виявлення унікальних природних об'єктів, їх опис і подання в Державне управління охорони навколишнього природного середовища у Тернопільській області для подальшого їх заповідання; розробка паспортів окремих природоохоронних об'єктів; виявлення місць зростання червонокнижних видів рослин і тварин; впорядкування старовинних парків, шкільних дендраріїв; допомога місцевим лісництвам в догляді за тваринами тощо.

Важливою вимогою до поданих робіт є їх пошуковий, прикладний і творчий характер.

Тематика досліджень у рамках проекту в останні роки істотно розширилась разом з колом його учасників. На підсумковій конференції 2014 р. особливо цікавими виявились роботи учнів Кременецької ЗОШ І-ІІІ ст. №5, які охарактеризували особливості популяції бобра європейського в межах Малобережечького гідрологічного заказника та оцінили його вплив на прибережні біоценози; учнів загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів с. Мильного Зборівського району, які дослідили еколого-географічні та гідрологічні особливості річки Гук, а також їх зміни у просторово-часовому аспекті під впливом людини; учнів Збараської загальноосвітньої школи І-ІІІ ст. №2, які вивчили геолого-геоморфологічні особливості ділянки сучасного прояву активізації зсувного процесу біля с. Доброводи Збараського району та запропонувати першочергові заходи по стабілізації зсувного процесу; учнів Горилядівської ЗОШ І-ІІ ступенів Монастириського району, які дослідили і вивчили зникаючі лікарські види рослин Дністровського каньйону.

Наразі можна констатувати, що тривале функціонування проекту дозволило активізувати науково-дослідницьку роботу учнів і навчальних колективів, що сприяє вихованню екологічно свідомих і небайдужих до проблем краю людей, впливає на професійну орієнтацію школярів.

**Водолазська Т. В.,**

старший викладач кафедри менеджменту освіти Полтавського  
обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім.  
М. В. Остроградського

## **ФОРМУВАННЯ НОВОГО ФУНКЦІОНАЛУ ВЧИТЕЛЯ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

З моменту виникнення педагогіки за учителем закріпилися основні – освітня і виховна функції. Разом з тим, соціокультурні, економічні, технологічні, політичні зміни, висувають нові

вимоги до професійної діяльності педагога. Відповідно до сучасної мети освіти, зазнають трансформації цільові, інструментальні, операційні функції вчителя, зміст педагогічної діяльності набуває багатовекторності. Нові функції вчителя можуть бути розкриті через уявлення про те, що являє собою «гарний учитель». В. Андрущенко, досліджуючи європейський досвід, описує нового вчителя як спроможного: забезпечувати учням належні умови для навчання; скеровувати прогрес учнів у навчанні; враховувати гетерогенність учнівського контингенту; розвивати в учнів бажання працювати та вчитись; працювати в команді; брати участь у розробленні навчальних програм; сприяти залученню батьків до роботи школи; використовувати сучасні навчальні технології; ретельно виконувати професійні зобов'язання; скеровувати власне професійне зростання. Світова спільнота визначає життєвою необхідністю для сучасного професіонала набуття дослідницьких навичок, «менеджментного професіоналізму», спрямованих на підвищення ефективності управління освітнім процесом.

Аналізуючи вимоги до нового вчителя, можна виділити гностичну, проектувальну, конструктивну, організаційну функції учителя (за Н. Кузьміною), дослідницьку, менеджерську, рефлексивну, ефективність реалізації яких можлива лише за умови прийняття їх учителем. Як свідчить практика, педагоги вважають себе більш готовими до виконання основних функцій (навчання і виховання), і менше до інших.

Забезпечити новий професіоналізм педагога покликана система післядипломної освіти, де поряд з «функціональним», що безпосередньо впливає на практичну діяльність учителя, виокремлюється «ставленнєвий» розвиток фахівця, що фокусується на мотиваційно-ціннісному ставленні учителя до педагогічної діяльності. Післядипломна освіта як цілісна освітньо-педагогічна система приводить у відповідність до світових стандартів, вимог часу, індивідуально-особистісних та виробничих потреб професійний рівень кваліфікації спеціаліста; удосконалює науковий та загальнокультурний рівень фахівця; стимулює та розвиває творчий і духовний потенціал особистості.

Оволодіння нових функцій учителем може реалізовуватися у кількох напрямках, а саме: підвищення кваліфікації у системі післядипломної педагогічної освіти через підвищення кваліфікації, конференції і семінари; організаційне навчання «на робочому місці», що ґрунтується на педагогічній рефлексії; проектна діяльність, спрямована на сприяння особистісному і професійному розвитку кожного педагога; індивідуальна програма розвитку педагога з актуальних проблем освіти (науково-практичні конференції, круглі столи, педагогічні читання тощо).

***Вілігорський О.М.,***

старший викладач кафедри фізичного виховання для гуманітарних  
факультетів Чернівецького національного університету  
ім. Ю. Федьковича

## **АДАПТИВНЕ ФІЗИЧНЕ ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ З ВІДХИЛЕННЯМИ У СТАНІ ЗДОРОВ'Я**

Заняття фізичною культурою зі студентами, віднесеними до спеціальних медичних груп, мають свої особливості. Групи цих студентів комплектуються за висновком лікаря та оформлюються розпорядженням завідувача кафедри фізичного виховання.

Критерії комплексної оцінки занять в спеціальній медичній групі – один з видів лікарсько-педагогічного контролю. Основним критерієм для включення студента в спеціальну медичну групу є встановлення діагнозу з обов'язковим урахуванням ступеня порушення функцій організму.

Наступний критерій – з'ясування ступеня фізичної підготовленості, так як необхідно враховувати індивідуальні особливості хворого студента. Таке обстеження може проводити педагог спільно з лікарем на підставі даних аналізу стану здоров'я.

Важливим критерієм відбору студентів в спеціальну медичну групу служить оцінка зовнішніх факторів: умов життя, особливостей харчування, психологічного клімату в вузі і вдома.

Розглянемо форми організації занять у спеціальній медичній групі. Додаткова аудиторна форма занять (до або після занять). Студенти, що мають відхилення в стані здоров'я, займаються фізичною культурою безпосередньо у вузі. Такі заняття плануються в розкладі і проводяться до або після занять два рази на тиждень по 80 хв.

Додаткові заняття фізичної культури для студентів спеціальної медичної групи, які часто і тривало хворіють, у другій половині дня будуть ефективними у випадку наявності лікарсько-педагогічного контролю. Вирішальне значення в реалізації завдань фізичного виховання студентів, які часто хворіють навіть зі схожими діагнозами і різним віком, набуває індивідуалізація дозувань не тільки всередині групи, але і по відношенню один до одного, які змінили у процесі занять свої резервні можливості і готуються до переходу в підготовчу групу. Критерій оцінки ефективності занять студентів в спеціальній медичній групі – це перехід цих студентів у підготовчу групу. Лікувальна фізична культура для студентів з хронічними захворюваннями проводиться в лікувально-профілактичних установах фахівцями – медичними працівниками, методистами. У міру поліпшення стану здоров'я вони можуть займатися зі здоровими студентами своєї групи, дотримуючись умов аудиторної форми занять.

Студентам з відхиленнями у стані здоров'я корисний руховий режим, що включає прогулянки, ближній туризм, фізичні вправи, танці, рухливі ігри, загартовування, тобто засоби адаптивного фізичного виховання (АФВ).

Руховий режим має включати в себе щоденні прогулянки, тривалість яких залежить від погоди, температури повітря, фізичного стану студентської молоді. Найбільш позитивно зарекомендував себе в цьому відношенні ближній туризм, забезпечує дозовані фізичні навантаження і багаті емоційні переживання. З його допомогою знімається присутня в цих випадках напруга нервової системи організму, підвищується загальна фізична підготовленість.

Фізичні вправи в адаптивному фізичному вихованні включають весь спектр оздоровчих, зміцнюючих та лікувальних вправ, спрямованих на максимальне відновлення втрачених функцій, формування компенсацій і розвиток рухових якостей: сили, спритності, швидкості, гнучкості, витривалості.

Процес АФВ – динамічний, тому що постійно доводиться змінювати методику занять, підвищувати фізичні навантаження з урахуванням індивідуальних особливостей організму, пристосовувати (адаптувати) його до певного рівня навантажень, закріплювати отримані результати. Перехід студента з спеціальної медичної групи до підготовчої, а потім і в основну групу процес природний і необхідний. Не можна вважати нормальною ситуацію, коли студент, освоївшись з навантаженнями спеціальної групи, звикне до них, які тривалий час (нерідко більше року) займаються в цій групі.

**Войцях Т. В.,**

завідувач обласного центру практичної психології і соціальної роботи  
Черкаського обласного інституту післядипломної освіти  
педагогічних працівників Черкаської обласної ради

## **СУЧАСНІ МОДЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

Освітні реалії сьогодення висувають нові вимоги до професійної діяльності спеціалістів психологічної служби системи освіти України. Вони повинні не лише вміти оперувати власними знаннями та вміннями, а й бути готовими змінюватись у відповідності до нових вимог та потреб освітньої системи, зокрема здійснювати ефективний психолого-педагогічний супровід навчально-виховного процесу з урахуванням потреб і функціонального призначення закладів освіти різного типу; орієнтуватись у змінах та керуватись нормативно-правовими документами з питань діяльності психологічної служби системи освіти України; активно діяти, швидко приймати адекватні рішення, навчатись упродовж життя.

Актуальним питанням в сучасній системі освіти є перехід від функціонального (або методологічного) підходу, який був і поки що здебільшого залишається найбільш поширеним в роботі закладів освіти, і зокрема в діяльності спеціалістів психологічної служби, до проектно-технологічного, який базується на застосуванні гнучкого індивідуального підходу до вибору форм і методів роботи для кожної конкретної ситуації, випадку, кожної дитини чи дорослої людини.

Саме тому сьогодні зміст післядипломної освіти повинен бути спрямований на кінцевий результат освітнього процесу, а саме на набуття особистістю, що навчається, компетентностей. Одним із шляхів оновлення змісту післядипломної освіти й узгодження його із сучасними освітніми потребами, інтеграцією до європейського та світового освітніх просторів є перехід до навчання впродовж життя, де базова освіта є основою, фундаментом, що періодично доповнюється програмами додаткової освіти, орієнтованими на набуття спеціалістами психологічної служби відповідного рівня професійної компетентності.

Поняття «навчання впродовж життя» («Lifelong Learning» – LLL) вперше було введено ЮНЕСКО у 1972 році як поняття глобальної перспективи. З 2001 р. навчання впродовж життя було визнано невід'ємним елементом Європейського простору вищої освіти [1, с. 32, 34].

Одним із пріоритетів розвитку навчання впродовж життя визнано інноваційну педагогіку (*Пріоритет 6. Інноваційна педагогіка*). **Мета:** розробка ефективних методів для навчання впродовж життя і всеосяжного навчання. Всеосяжне навчання є одним з аспектів навчання впродовж життя. Воно включає формальне (formal), неформальне (non-formal) й інформальне (informal) навчання. Визначення цим трьома видами освітньої діяльності дається у документах Європейського Союзу, зокрема у Меморандумі безперервної освіти Європейського Союзу [5].

Стратегія навчання впродовж життя є новим поглядом на розвиток життєвих та професійних компетенцій людей та визнає можливість і доцільність безперервного освоєння знань і умінь в процесі як формального, так і неформального навчання.

Досліджуючи можливості інтеграції форм і методів неформальної освіти у систему формальної післядипломної освіти педагогічних працівників як умови забезпечення ефективного розвитку професійної компетентності спеціалістів психологічної служби, ми прийшли до висновку, що актуальність їх впровадження зумовлена зокрема необхідністю створення умов для активізації особистісного потенціалу спеціалістів та формування мотивації до навчання і самоосвіти, особистісного і професійного самовдосконалення, саморозвитку і самовиховання упродовж усього життя.

Пошук альтернативних організаційно-педагогічних умов неперервного розвитку професійної компетентності спеціалістів психологічної служби привів до створення у 2013 році експериментальної моделі Тренінгового табору для тренерів.

**Тренінговий табір для тренерів** – це спеціальна навчально-розвиваюча форма неформальної додаткової професійної освіти спеціалістів психологічної служби, яка:

- має специфічну мету та принципи, програму та зміст навчання, власну методику, технологію та ідею;
- включає сукупність активних методів соціальної педагогіки, практичної психології, загальної педагогіки, соціальної роботи, менеджменту, соціального проектування;
- спрямована на підготовку сучасного та успішного фахівця через забезпечення комплексного мультидисциплінарного підходу до розвитку професійної компетентності спеціалістів психологічної служби, зокрема у тренінговій та проектній діяльності.

Алгоритм організації роботи Тренінгового табору для тренерів включає в себе чотири взаємопов'язаних між собою етапи, кожен з яких має свій зміст організаційної діяльності:

**I. Планування процесу навчання:** визначення тематики та змісту навчальних сесій; вибір форм і методів навчання; узгодження питань з партнерськими установами та організаціями щодо співпраці; вирішення логістичних завдань; підготовка документації.

**II. Формування цільової групи:** анонс Тренінгового табору серед спеціалістів психологічної служби закладів освіти області; оголошення конкурсу на участь в роботі Тренінгового табору (інформаційні листи); аналіз конкурсних анкет-заявок; відбір учасників за визначеними критеріями; підготовка та розсилка інформаційних листів за результатами конкурсного відбору.

**III. Реалізація процесу навчання:** здійснення навчальної діяльності за планом роботи



**IV. Оцінка результатів навчання:** щоденні (рефлексія за підсумками дня) – внесення змін у план роботи (за потребою); короткострокові (підсумкова рефлексія за підсумками роботи Тренінгового табору; вхідне та вихідне анкетування); довгострокові (спостереження; порівняльний аналіз, моніторинг відгуків, тощо).

**Фокус-група** (цільова група) дослідження та впровадження експериментального міні-проекту була сформована із спеціалістів психологічної служби (керівників психологічних служб, соціальних педагогів та практичних психологів) закладів і установ освіти різного типу та представників громадських дитячих організацій міст/районів Черкаської області у кількості 25 осіб.

**Мета роботи Тренінгового табору** – формування і розвиток у спеціалістів психологічної служби системи освіти ключових професійних компетенцій, необхідних для якісного та ефективного виконання функціональних завдань, участі у розробці та реалізації соціальної і молодіжної політики через впровадження заходів і проектів у реальному часі.

**Концептуальні принципи або цінності** роботи Тренінгового табору:

- **Добровільність** – дозволяє зробити процес навчання реальним, а склад учасників високо вмотивованим.

- **Робота з особистим досвідом** – зміст сесій будується відповідно до запитів учасників.
- **Повага до особистості та її професійного досвіду** – рівність можливостей самореалізації.
- **Оптимальне поєднання теоретичного та практичного компонентів** – забезпечує ефективність запропонованого змісту навчання.

- **Циклічність навчання** – 1) програма Тренінгового табору структурована таким чином, щоб кожен учасник мав змогу проаналізувати особистісні потреби та сформулювати навчальні запити з урахуванням наявного досвіду професійної діяльності; накопичити новий теоретичний та практичний досвід як в процесі спостереження, так і практичної навчальної діяльності; закріпити, розвинути та узагальнити отримані знання, вміння й навички з подальшим формуванням власної системи професійної діяльності; експериментально перевірити набуті ключові компетенції, генерувати на їх основі нові ідеї з метою подальшого впровадження у практичній діяльності; 2) щорічна участь у роботі Тренінгового табору для тренерів сприятиме переходу спеціалістів на наступні рівні розвитку професійної компетентності.

- **Зв'язок з реальністю** – планування ініціатив і проектів, реальних для апробації на практиці у молодіжних та професійних громадах за умов реального співробітництва з колегами, спеціалістами інститутів соціалізації, партнерами та тренерами.

**Програма** експериментальної моделі Тренінгового табору для тренерів складається з чотирьох основних тематичних модулів:

1. «Академічні основи тренерської діяльності».
2. «Інтерактивні технології як інструмент превентивної та профілактичної роботи».
3. «Секрети тренерської майстерності. Скарбниця професійного досвіду».
4. «Формування професійної команди».

В свою чергу, кожен модуль включає такі форми і методи навчальної діяльності як: тренінг; навчальна супервізія; самостійне (індивідуальне та у малих групах) опрацювання практичних завдань та їх презентація у великій групі; майстер-класи.

Визначаючи основні тематичні модулі та їх складові, ми спиралися на одну з найбільш відомих моделей стилів навчання дорослих, розроблену Девідом Колбом, згідно з якою будь-яке навчання є циклічним і проходить 4 фази [9; 4]:

1. **Набуття конкретного досвіду**, що передбачає наявність запиту практики на основі конкретного досвіду.

2. **Спостереження та фіксація властивостей системи** (або ретроспективне спостереження). У цій фазі виконується аналіз того, що відбувається у системі, накопичується досвід.

3. **Формування абстрактного концепту**. На цій фазі відбувається інтеграція досвіду в особисту систему понять, перевірка та оцінка достовірності типових рішень.

4. **Перевірка концепту в нових умовах або Активне експериментування**. Ця фаза передбачає розробку власних планів застосування набутих знань, практичну реалізацію нових моделей, засобів, прийомів роботи.

На нашу думку, особливу цінність цієї моделі становить її циклічність, завдяки чому індивід, задіяний у процесі навчання, отримавши певні знання, вміння та навички, може знову пройти через процес навчання та за його підсумками отримати інший комплекс вмінь та навичок. Важливим є також і те, що завдяки циклічності, процес навчання може починатися та/або повторюватися з будь-якої стадії і здійснюватися доти, доки буде відпрацьоване певне вміння чи закріплена певна навичка, разом з тим зберігаючи послідовність навчального процесу. Крім того, гнучкий вибір певних етапів циклу в різних поєднаннях дає можливість адаптувати досвід слухачів до сучасних вимог та викликів професійної діяльності, організувати якісний та ефективний навчальний процес з урахуванням рівня розвитку і досвіду кожного слухача, створити творче середовище та ситуацію успіху для кожного учасника, розвинути загальну професійну компетентність, сформувати фахові та спеціальні ключові професійні компетенції спеціалістів психологічної служби. Саме тому принцип циклічності є логічною складовою концептуальної ідеї експериментальної моделі Тренінгового табору для тренерів.

Аналіз відгуків учасників (щоденна та заключна рефлексія) та результатів вхідного і вихідного анкетування свідчить про ефективність запропонованої спеціальної форми додаткової неформальної професійної освіти спеціалістів психологічної служби як інструменту підвищення рівня їх професійної майстерності, що сприяє:

- актуалізації власного професійний досвіду спеціалістів та його трансформації в нових (чи змінних) умовах професійної і навчальної діяльності;
- згуртованості учасників та усвідомленню себе часткою регіональної тренерської громади;
- налагодженню процесу ефективного співробітництва з колегами, спеціалістами інших інститутів соціалізації особистості, партнерами та тренерами;
- реальному баченню учасниками результатів практичного застосування професійних знань, вмінь та навичок, отриманих у рамках роботи Тренінгового табору.

**Перспективи подальших досліджень.** На даному етапі роботи ми розглядаємо модель Тренінгового табору як універсальну навчально-розвиваючу форму неформальної додаткової освіти різних цільових груп як серед дорослих, так і дітей з метою формування у них важливих життєвих та професійних вмінь, навичок і цінностей.

### **Література**

1. Болонський процес і навчання впродовж життя / М. Ф. Степко, Б. В. Клименко, Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ. – Харків, 2004. – 111 с.
2. Войцях Т.В. Тренінговий табір для тренерів як спеціальна форма неформальної додаткової професійної освіти та розвитку професійної компетентності соціального педагога // Рідна школа. – 2014. – Квітень-травень. – С. 62-67.
3. Зайцева О. В. Непрерывное образование: основные понятия и определения / О. В. Зайцева // Вестник ТГПУ. – 2009. – Выпуск 7 (85) – С. 106-109.
4. Колеснікова К. В. Концепція компетентнісного навчання / К. В. Колеснікова // Шляхи реалізації кредитно-модульної системи : Матеріали науково-методичного семінару. – Вип. 7. – О. : Наука і техніка, 2013. – С. 42-47.
5. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.znание.org/docs/memorandum.html>
6. Неформальное обучение [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://euroopa.noored.ee/files/EN\\_MF6\\_voldik\\_rus\\_90x180+3mm.pdf](http://euroopa.noored.ee/files/EN_MF6_voldik_rus_90x180+3mm.pdf)
7. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика [Електронний ресурс] : Аналітична записка. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/252/> - Сайт Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України.
8. Содержание понятия непрерывного образования [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ecsocman.hse.ru/data/230/695/1219/glava\\_1.pdf](http://ecsocman.hse.ru/data/230/695/1219/glava_1.pdf)
9. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера / Торн К., Маккей Д. — СПб.: Питер, 2001. — 208 с.: ил. — (Серия Эффективный тренинг).

*Гавриш Р. Л.,*

доцент кафедри менеджменту освіти Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М.В.Остроградського

## **ВПРОВАДЖЕННЯ ЕВАЛЮАЦІЇ В ПРАКТИКУ ДІЯЛЬНОСТІ ШКІЛ У ПОЛТАВСЬКИЙ ОБЛАСТІ**

В умовах соціальних трансформацій та очікувань змін на краще ефективність освітніх реформ може забезпечити впровадження технології евалюації (самооцінювання якості діяльності) в управління школою. Евалюацію розуміємо як процедуру вимірювання якості, ініційовану всередині закладу задля напрацювання шляхів самовдосконалення; що здійснюється шляхом публічного обговорення обраних критеріїв. Її основне завдання – знаходити спільні рішення та проектувати можливості організаційного розвитку.

Розглянемо процес самооцінювання якості діяльності школи. Процедура є циклічною, проводиться двічі на рік, кожний наступний етап враховує результати і досягнення попереднього. Для її проведення збирається ініціативна група зацікавлених у розвитку даного навчального закладу осіб. До її складу бажано включити педагогів, батьків, учнів, спонсорів, партнерів школи, представників органів місцевого самоврядування та громади. Обговорення кожного з критеріїв якості є відкритим, учасники «круглого столу» по черзі висловлюють точки зору, обґрунтовують власну позицію, наводять приклади, а головне – генерують ідеї та формулюють пропозиції. Пам'ятаємо, самооцінювання буде ефективним, коли пов'язане із завданнями на рівні школи, вільне від спроб підзвітності. Під час евалюації учасники вчаться приймати самостійні рішення і нести відповідальність за них. Кожний відчуває причетність до процесів, що відбуваються в школі, може побачити результати власної роботи.

Досвід роботи 50-ти загальноосвітніх навчальних закладів Полтавщини, що об'єдналися у обласну мережу громадсько-активних шкіл, пройшли навчання і започаткували практику «оцінювання якості» в управлінській діяльності, переконав нас в тому, що справжнє вдосконалення школи можливо лише за умов проведення евалюації. Синергетична взаємодія всіх суб'єктів і структур, вміння гнучко реагувати на конкретні потреби, ініціатива дійсно сприяють позитивним змінам, забезпечуючи успіх. Наведемо приклади соціальних ефектів упровадження евалюації:

- формування освітнього середовища – вітапростору задля реалізації творчого потенціалу особистості, виховання громадянина демократичної держави, що цінує ідеали свободи, прагне справедливості, набуває соціального досвіду;
- надання широкого спектру освітніх послуг батькам і мешканцям громади – діяльність клубів відповідального батьківства, досвідченої родини, консультативних пунктів, напрацювання методик соціальної адаптації до умов сьогодення;
- використання виховного потенціалу громади – організація гуртків, поширення волонтерства, проведення акцій, флешмобів, спільне дозвілля, свята, екскурсії;
- втілення в життя різноманітних проектів «Україна – це ми», «Обладнаємо спортивний майданчик своїми руками», «Довкілля», «Навчаємось для майбутнього» тощо;
- співпраця з сільськими господарствами і підприємствами у вирішенні життєво важливих питань матеріального забезпечення діяльності шкіл.

Упровадження евалюації у шкільну практику є глобальним кроком на шляху розбудови громадянського суспільства, яка здатна сформувати національну свідомість, прискорити інноваційні процеси і, головне, забезпечити рівні можливості до підвищення якості життя.

**Гельбак А. М.,**

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри педагогіки,  
психології і корекційної освіти КЗ «КОППО  
імені Василя Сухомлинського»

## **ФАСИЛІТАЦІЯ ЯК ФОРМА ПРОЕКТУВАННЯ ОСОБИСТІСНОЇ ЗМІНИ В УМОВАХ КРИЗИ**

Криза перехідного періоду втягує в екстремальні умови існування дедалі ширші верстви населення. Перебіг суспільних трансформацій значною мірою залежить від того, наскільки кожен індивід як особистість, з одного боку, інтеріоризує нові умови середовища, а з іншого – самовизначається, ідентифікується в своїй позиції, у «Я» концепції, наскільки глибоко й адекватно усвідомлює власну самооцінку і як це впливає на міру його життєстійкості та життєвої активності. *Метою доповіді є виявлення умов оптимізації діяльності педагога у кризовому середовищі*

На думку П. Лушина, останнім часом педагоги все більше схильні розглядати в якості ведучої форми педагогічної діяльності процес навчальної або педагогічної фасилітації як екологічно витриманої форми особистісної зміни в освітньому контексті. Подібно психологам, педагоги перейнялися переконанням, що формування і розвиток особистості не можуть більше йти в традиційному повчальному контексті. Будучи саморегульованою, особистість дитини, так само як і особистість вчителя, представляє взаємозалежний і взаємодоповнюваний процес реконструкції педагогічного середовища.

В даному середовищі навчіння і директивність виступають у якості лише однією з диспозицій, в основі якої – переважання передачі готових знань. Традиційна педагогіка в основному має чітку формуючу спрямованість. Навчально-виховний процес базується на монологах учителів, а за їх зразком – на монологах учнів. Таку ситуацію П. Блонський ще в 20-ті роки минулого століття назвав «антипсихологічною школою активного вчителя і пасивно-уважних дітей».

В педагогічному контексті «універсальним ставленням» до ситуацій невизначеності зазвичай є намагання їх уникати. Зростаючий опір з боку суб'єктів взаємодії під час навчально-виховного процесу вбачаємо у невідповідності між ресурсами вчителя та дитини, їх соціальним досвідом, а також рівнем їх культурної взаємодії. Професійно-компетентнісне реагування педагога на ситуації перехідного типу, спонтанність та природність у спілкуванні педагога з учнями, призводять до встановлення позитивного емоційного контакту, демонструють стійкість педагога до стресових ситуацій, його професійний компетентнісний рівень, який обумовлює високу пізнавальну активність учнів у навчально-виховній взаємодії.

Головна ідея діяльності педагога-фасилітатора спрямована на формування фасилітативних навичок, що проявляються в психолого-педагогічних уміннях не лише трансформувати педагогічні обмеження у можливості, але і в здатності парадоксально моделювати навчальну – виховну діяльність, як таку, що розкриває потенціал учасників навчального процесу. Педагогічна атмосфера педагогом-фасилітатором у класі має бути створена за принципами: абсолютного позитивного (чи екологічного) ставлення; переходу – «порядок через хаос»; принципом колективного суб'єкта як спільної ідентичності, взаємної діяльності, розподіленої відповідальності.

Таким чином, недирективний фасилітативний стиль педагогічного спілкування є оптимізуючим чинником навчально-виховного процесу, завдяки якому його учасники змушені використовувати переважно власний потенціал, як спосіб виходу з виниклої кризи. Відтак, невідповідність задач сучасного педагогічного розвитку і способів їхнього вирішення набуває нової форми.

**Голубєва Р. Ю.,**

методист ПППО Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ІНФОРМАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Реальністю життя людства стало входження в нову фазу розвитку, яка прогнозувалася вже кілька десятиліть тому і отримала назву «інформаційне суспільство». Розуміння необхідності створення і розвитку інформаційного забезпечення усіх сфер діяльності людини, оволодіння засобами роботи з інформацією на всіх етапах її життєвого циклу, опанування інформаційною культурою є глобальним процесом, який забезпечує людству вихід на новий рівень цивілізації. Мета інформаційного забезпечення освіти – підготовка людини до повноцінного життя в інформаційному суспільстві, є ключовою умовою успішного розвитку процесів інформатизації суспільства в цілому і вимагає пріоритетного ресурсного постачання. Однак цілісний розгляд історії інформаційного забезпечення системи професійної освіти, як однієї зі складових процесу формування основ інформаційного суспільства у вітчизняній літературі досліджений не в повній мірі, що пояснюється новизною самого об'єкта дослідження, контури якого зримо визначилися лише в останні роки. Таким чином питання модернізації інформаційного та науково-методичного розвитку професійної освіти, визначення низки чинників цього процесу, як наприклад, інтелектуалізація професійної школи, врахування науково-технічних досягнень, запровадження новітніх технологій тощо, є актуальними для подальшого дослідження.

**Городецька О.В.,**

кандидат педагогічних наук, викладач кафедри методики викладання навчальних предметів та освітнього менеджменту ТОКППО

## **ВПЛИВ СУЧАСНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ НА РОЗВИТОК МОВНОЇ ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ ОСВІТІ**

Інтернет та інші інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) стали невід'ємною частиною нашого життя та допомагають нам у спілкуванні, яке тепер не знає кордонів, відстані та інших обмежень. Ми живемо в час «інформаційного вибуху». Надмір та якість інформації, що нас оточує безпосередньо впливає на формування мовної особистості педагогічних та науково-педагогічних кадрів.

Безмежний інформаційний та медіапростір відкриває для нас багато можливостей, але водночас містить безліч небезпек для невідповідної та малодосвідченої особистості. Тому загальна культура та професійна підготовка педагогічних працівників безпосередньо ґрунтуються на формуванні інформаційної культури та медіаграмотності.

У процесі вивчення мовної особистості збільшується низка термінів, якими оперують дослідники: «мовна особистість» (Г. Богін, Ю. Караулов), «мовленнєвий портрет» (Л. Крисін, К.Ф. Сєдов), «комунікативна особистість» (Й. Стернін, М. Саломатіна), «вербальна особистість» (Л. Ставицька).

Основним та традиційним способом дослідження мовної особистості є аналіз її мовлення, здійснюваний відповідно до мовних рівнів, при цьому основну увагу зосереджено на лексичному, фразеологічному та фонетичному рівнях мовної структури. Мовна особистість формується своєю епохою, суспільною свідомістю, психологією, культурою, науково-технічним прогресом, тобто вона є продуктом соціального оточення.

Комп'ютерні технології, програми, ігри, електронна пошта та соціальні мережі вносять у мову величезну кількість спеціальних слів і висловів, багату розгалужену термінологію. Інтернет не

може розвиватися інакше, тільки як особлива сфера функціонування мови та мовлення. В мережі яскраво реалізується національний характер та вікові особливості мовної особистості.

Віртуальність провокує людину на звільнення прихованих рис її особистості, які в реальному житті обмежені психологічними комплексами, причому звільнення це відбувається саме в мовній сфері, бо сама людина існує в Інтернеті, перш за все, у мовній формі. Медіаосвіта педагогічних та науково-педагогічних працівників відкриває можливості інтенсивного впровадження основ медіа, візуальної та аудіовізуальної грамотності у ЗНЗ та закладах післядипломної педагогічної освіти.

***Інформаційна культура педагогічних та науково-педагогічних працівників у професійній післядипломній освіті дає можливість:***

- здійснювати перевірку та класифікацію джерел інформації;
- застосовувати раціональні методи пошуку, відбору та використання інформації;
- у професійній діяльності використовувати комп'ютерні програми навчання, програму Intel@ «Навчання для майбутнього», навчальні ресурси глобальної мережі;
- поєднувати традиційні методи навчання з мультимедійними засобами подачі інформації;
- використовувати в навчально-виховному процесі приклади негативних соціальних тенденцій, що створюють ЗМК (медіазасоби), щодо формування та розвитку мовної особистості педагогічних та науково-педагогічних працівників.

Таким чином, віртуальна мовна особистість ХХІ століття – це особистість, яка відкрита не тільки для своєї (рідної) культури, а й для культур інших народів; особистість, яка орієнтована на передові досягнення в сучасному світі. І саме інформаційна культура та медіа культура (медіа грамотність) сприяє вдосконаленню особистості педагога, його професійних навичок, а вироблення так званого Інтернет-стилю успішно знаходить як навчально-методичну, так і практичну обумовленість. Формування мовної особистості, здатної до адекватного міжкультурного і монокультурного спілкування, – найактуальніше завдання на сучасному етапі розвитку цивілізації.

***Григор'єва О. В.,***

кандидат біологічних наук, доцент, доцент кафедри МВПМД ІППОЧО

## **ПЕРСПЕКТИВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ**

Модернізація системи післядипломної педагогічної освіти в країні повинна дозволити вчителям створити індивідуальні траєкторії безперервної післядипломної освіти, сформувати навички самоосвіти й самоконтролю, адекватно та вчасно забезпечувати вирішення проблем професійного розвитку.

Актуальність питання пов'язана з необхідністю реформування системи освіти України загалом та системи післядипломної освіти зокрема. Особливості вітчизняної післядипломної освіти вимагають розробки спеціальної концепції реформування, враховуючи потреби країни, регіону та поточної соціально-економічної ситуації.

Кожний вчитель, залучений до системи безперервного навчання за кредитно-модульною системою, зможе самостійно визначати зміст та форми навчання; підвищити свою кваліфікацію в напрямку сучасних інформаційних технологій; підвищувати свою кваліфікацію на базі інших вищих навчальних закладів України та Європейських країн; замовляти окремі навчальні послуги у дистанційній формі в інших регіонах України та в країнах Європейської зони.

Організація кредитно-модульної системи підвищення кваліфікації вчителів повинна здійснюватись регіональним інститутом післядипломної педагогічної освіти. Навчання за кредитно-модульною системою (КМС) підвищення кваліфікації підлягають усі педагогічні працівники, що мають потребу в освітніх послугах. Основними завданнями ІППО є:

- організаційне та методичне забезпечення кредитно-модульного навчання у системі післядипломної педагогічної освіти;
- організація та координація співпраці з установами, організаціями, ВНЗ, окремими фізичними особами, які залучені до навчального процесу;

- надання навчальним закладам методичної допомоги з питань запровадження інноваційної системи навчання;
- вивчення та аналіз стану післядипломної педагогічної освіти, розробка пропозицій та рекомендацій щодо його вдосконалення.

КМС організації навчального процесу в післядипломній освіті є пролонгованою впродовж 5 років і полягає у щорічному дозованому навчанні за окремими модулями. За 5 років кожен педагог має набрати 216 годин, що складає 6 кредитів (1 кредит – 36 годин). Основною формою навчальної роботи за кредитно-модульною системою є спецкурси по 18 годин кожний.

Програми спецкурсу та методи викладання визначаються автором та затверджуються Вченою радою ІППО.

Навчальний рік в системі кредитно-модульного навчання встановлюється в межах календарного року. Дні навчання припадають на методичний день вчителя.

Повний цикл підвищення кваліфікації передбачає засвоєння слухачами змісту програмового матеріалу, визначеного навчально-тематичним планом, який побудовано за модульно-рейтинговим принципом, а також звітність за кожним модулем.

Основними документами, що визначають організацію, планування та проведення кредитно-модульної системи підвищення кваліфікації вчителів, є Положення про кредитно-модульну форму підвищення кваліфікації педагогічних працівників; план-графік навчальних занять на календарний рік; навчально-методичний комплекс для всіх курсів, спецкурсів, тренінгів тощо.

**Грицюк Т. В.,**

кандидат біологічних наук, викладач,

завідувач кафедри методики і змісту освіти та ІКТ ТОКІППО

## **САМООСВІТА ВЧИТЕЛЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ**

У законі України «Про освіту» зазначено: «Педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру».

Самоосвіта вчителя є необхідна умова професійної діяльності педагога. Суспільство завжди пред'являло, і буде пред'являти до вчителя найвищі вимоги. Для того щоб вчити інших потрібно знати більше, ніж всі інші. І ці знання не повинні обмежуватися предметом і методикою його викладання. Учитель повинен вчитися всьому постійно, тому що сама його робота пов'язана з постійним оновленням.

Самоосвіта - це потреба, яка захищає особистість від інтелектуального зубожіння, це усвідомлений процес пізнавальної діяльності, це вдосконалення будь-яких якостей людини або його навичок. самоосвіта – це постійна діяльність вчителя, спрямована на розширення та поглиблення знань, умінь, підвищення рівня предметної та методичної підготовки; це безперервний процес самовдосконалення, який включає:

- самооцінку – вміння оцінювати свої можливості;
- самооблік – вміння брати до уваги наявність своїх якостей;
- самовизначення – вміння вибирати своє місце в житті, суспільстві;
- самоорганізацію – вміння планувати, організовувати;
- самореалізацію – реалізація особистістю своїх можливостей;
- самокритичність – вміння критично оцінювати переваги та недоліки власної роботи;
- самоконтроль – вміння контролювати свою роботу;
- самореалізація – результат самоосвіти.

Компоненти готовності педагога до самоосвіти:

<b>Етапи</b> <b>Рівнево-кваліфікаційна диференціація</b>	<b>I</b> <b>Когнітивний</b> <b>профадаптація</b> <i>(зі спеціаліста на II кваліфікаційну категорію)</i>	<b>II</b> <b>Мотиваційний</b> <b>самовизначення</b> <i>(з II кваліфікаційної категорії на I кваліфікаційну категорію)</i>	<b>III</b> <b>Організаційний</b> <b>самоактуальність</b> <i>(з I кваліфікаційної категорії на вищу)</i>	<b>IV</b> <b>Морально-вольовий</b> <b>самореалізація</b> <i>(з вищої кваліфікаційної категорії на присвоєння педагогічного звання)</i>
---	--	--	--	---

Самоосвіта вчителя є умовою його професійної діяльності. Для того, щоб вчити інших, потрібно знати більше, ніж інші. І ці знання не повинні обмежуватись лише предметом, а мають збагачуватись новими формами та методами його викладання.

*Гурнік Л. В.,*

доцент кафедри педагогіки, психології та корекційної РОППО

### **ГУМАННО-ОСОБИСТІСНИЙ ВИМІР У СУЧАСНОМУ ПРОСТОРІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Нині, як ніколи, актуалізується проблема життєвих цінностей людей, особливо підростаючого покоління, усвідомлення соціально-економічної поведінки – життєвих стратегій. У процесі життєтворчості, подолання кризових явищ зростає роль навчального закладу, зокрема дошкільного, який покликаний допомогти дитині знайти своє домірне місце, створивши для цього повноцінні умови для фізичного, психічного, духовного та соціального розвитку.

Система гуманно-особистісного підходу спрямовує педагога дошкільної освіти на створення відповідного життєвого простору, в якому дитина у самого життя навчається змінювати, удосконалювати умови цього життя, підвищувати його якість, а не пристосовуватися до умов, що склалися.

Передбачається здійснення принципово нової соціально-педагогічної парадигми, а саме, виховання як саморозвиток дитини – суб'єкта життєтворчості, передачі її творчих і соціокультурних цінностей у контексті особистісної взаємодії та діалогічного спілкування педагога й дитини. Проектно-рефлексивний механізм розвитку й саморозвитку має бути покладений в основу програми життєтворчої особистості, яка передбачає створення умов для саморозвитку вихованців у різних видах діяльності, допомогу їм у проектуванні життєвих цінностей на основі активної життєдіяльності. Головне полягає у тому, щоб ідеї становлення особистості дитини як суб'єкта життя, була реалізована у системі дошкільної освіти.

Важливими аспектом є сучасне педагогічне мислення та фахова майстерність педагогічних працівників дошкільної освіти, які орієнтуються на гуманістичні принципи ставлення дорослого до дитини, а саме:

- дорослий не над а разом з дитиною;
- діалогічна форма спілкування;
- спільна участь дорослих і дітей в організації їх життєдіяльності;
- орієнтації на розвиток кожної дитини;
- пріоритет родинного виховання над суспільним.

Лише у тісній співпраці, співробітництві та взаємодії педагогів і батьків дітей дошкільного віку можна побудувати сучасний ефективний життєвий простір у дошкільному навчальному закладі, основними завданнями якого є:

- реалізація ідеї проективної, особистісно орієнтованої педагогіки;
- забезпечення єдності інтелектуального, фізичного, духовного і морального розвитку особистості;
- бути конкурентоздатним у суспільстві із ринковою економікою, вміти планувати стратегію власного життя, орієнтуватися у системі найрізноманітніших суперечливих і неоднозначних цінностей, визначати своє життєве кредо і свій життєвий стиль.



Дитина не тільки готується до життя, але вже живе...Звідси й принцип, який є стрижнем освітнього процесу в Школі Життя: розвивати й виховувати в дитині життя за допомогою самого життя.

### **Література**

- 1.Амонашвілі Ш.О. Школа життя. Х., 2006.
- 2.Мистецтво життєтворчості особистості: Наук.-метод. посібник: у 2 ч. / ред. рада: В.М.Доній ( голова), Г.М.Несен (заст. голови), Л.В.Сохань, І.Г.Єрмаков (керівники авт..колективу) та ін. - К.: ІЗМН, 1997.-Ч.2: Життєтворчий потенціал в новій школі – 936с.

*Даценко А. С.,*

кандидит історичних наук, доцент кафедри інформаційної та комп'ютаційної педагогіки Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

## **МОТИВАЦІЯ НАВЧАННЯ ЯК СКЛАДОВА ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОГНОЗУВАННЯ (НА ПРИКЛАДІ ПО ІПП УМО)**

Робота вищого навчального закладу неможлива без зворотнього зв'язку з абітурієнтом для планування подальшої роботи ВНЗ у різних сферах його діяльності, в тому числі і в педагогічному прогнозуванні.

В середовищі абітурієнтів, які поступали до ІПО ІПП УМО, важливе місце в мотивації абітурієнтів під час їхнього вступу до ВНЗ займають покликання до певної професії, яке не завжди пов'язане з матеріальною винагородою і необхідність отримати в першу чергу професійні знання, а не тільки отримати диплом про вищу освіту. Вища освіта перестає бути формальністю, як іноді вважають у ЗМІ і вимоги до якості освітніх послуг з боку їхнього споживача-студента будуть зростати.

Експериментальним майданчиком даного дослідження став Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників. Аналіз проводився у вигляді соціологічного опитування студентів.

В результаті соціологічного опитування було опитано 351 студента В соціологічному опитуванні визначено причину, через яку абітурієнти прийшли вчитися до ІПО ІПП УМО та ставлення їх до знань по майбутній професії, які вони отримують, навчаючись в даному інституті.

Враховуючи те, що ставлення абітурієнтів до вибору майбутньої професії та до отримання професійних знань залежить від багатьох чинників, в тому числі від віку абітурієнта, при обробці результатів анкетування респонденти були розподілені за віком на тих, чий вік дорівнював 17-25 років і старших. У абітурієнтів, які поступали на базі шкільної освіти інше ставлення до освітнього процесу, ніж у тих, хто до вступу вже мав середню спеціальну та вищу освіту, ці дві категорії абітурієнтів ми будемо розглядали окремо.

Вищенаведені результати показують, що дуже важливим чинником в мотивації абітурієнтів є зацікавленість у занятті справою, яка їм подобається. Переважна більшість абітурієнтів поступала до Інституту не тому, що треба взагалі кудись поступати, а тому, що їх приваблювало заняття педагогічною, дизайнерською чи психологічною роботою.

За результатами соціологічного опитування можна зазначити, що:

- суттєвих змін в мотивації абітурієнтів протягом 2010-2014 рр. не відбулося;
- абітурієнти, які прийшли відразу після завершення повної середньої освіти, більше мотивовані любов'ю до майбутньої професії, ніж ті, хто вже мав середню спеціальну, середню технічну та вищу освіту;
- абітурієнти, які прийшли відразу після завершення повної середньої освіти, більше зацікавлені в отриманні професійних знань, ніж ті, хто вже закінчив ПТНЗ, технікум, коледж, ВНЗ;
- важливість отримання професійних знань визнає переважна більшість абітурієнтів незалежно від їх попередньої освіти.

Висновки: більш молода категорія абітурієнтів значно серйозніше ставиться до якості освіти, ніж ті, для кого диплом ІПО ІПП УМО не є першим. Така тенденція лишалася незмінною протягом

2010-2014 рр. і немає підстав думати, що це зміниться в інший бік. Молодь, яка поступає до ВНЗ, як видно на прикладі даного дослідження буде вимагати високої якості освітніх послуг, що, в свою чергу буде змушувати освітню галузь і тих, хто працює в ній до постійного вдосконалення.

**Дивак В. В.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри відкритих освітніх систем та ІКТ ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДИРЕКТОРІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Одним із пріоритетних напрямків розвитку України на 2015 рік є оптимізація обсягів підготовки та перепідготовки кадрів з вищою освітою в контексті інноваційного розвитку національної економіки; надання державної підтримки для підготовки фахівців за напрямками, що стимулюють розвиток пріоритетних базових галузей економіки у форматі «наука-освіта-технології». В умовах швидкозмінних процесів в економіці, що є наслідком сучасних соціально-економічних перетворень, все більшого значення набуває якісна професійна підготовка керівників освіти. У Законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», у Державній програмі «Освіта. Україна 21 століття», Національній доктрині розвитку освіти, Державній програмі «Вчитель» відображено основні напрями професійного зростання керівників загальноосвітніх навчальних закладів для підвищення конкурентноздатності навчальних закладів на фоні низькотехнологічної освіти і малоефективного управління.

Керівники загальноосвітніх навчальних закладів, гімназій, ліцеїв на сучасному етапі розвитку освіти зацікавлені в отриманні знань з господарських, фінансових та маркетингових питань в освіті, оскільки вони самі стають менеджерами, управляють педагогічною системою школи, її розвитком, організовують і стимулюють професійну діяльність педагогічних працівників, вивчають попит на освітні послуги та забезпечують їх якісне надання, займаються господарською діяльністю, намагаючись дотримуватися відповідності показників роботи навчального закладу державним стандартам загальної середньої освіти, утримувати його конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг, мати достатній рівень професійної компетентності.

Важливою складовою професійної компетентності директорів ЗНЗ є економічна компетентність. За останні роки до сфери педагогіки увійшли такі економічні поняття, як освітні послуги, якість освіти, конкуренція між навчальними закладами та ін. Покращити економічну компетентність директорів загальноосвітніх навчальних закладів можна в системі післядипломної педагогічної освіти. На даний час основними формами підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у навчальних закладах післядипломної педагогічної освіти є очна, очно-дистанційна і заочна. Очно-дистанційна форма підвищення кваліфікації має переваги на сучасному етапі розвитку післядипломної педагогічної освіти через можливість проведення тривалого дистанційного етапу навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Основним завданням дистанційного етапу очно-дистанційного навчання є якісне забезпечення та супровід самостійної роботи слухачів з використанням технологій дистанційного навчання. Саме інформаційно-комунікаційні технології повинні відігравати провідну роль у проведенні дистанційного навчання, у підготовці і поширенні масової інформації, у подальшому розвитку культури, освіти, науки, забезпеченні взаємодії людей, на що вказується у Законі України «Про Національну програму інформатизації»; «Основних засадах розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки». Подолати суперечності між фактичним рівнем економічної компетентності директорів загальноосвітніх навчальних закладів і необхідними для сучасного управління економічними знаннями і вміннями в умовах інформаційного суспільства допоможуть інформаційно-комунікаційні технології.

**Діденко М. С.,**

аспірант кафедри загальної та практичної психології, старший викладач кафедри економіки та управління персоналом Інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## ОСНОВНІ НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Розвиток особистості людини здійснюється протягом усього життя, але саме у вищому навчальному закладі закладаються основи тих якостей спеціаліста, з якими він вступить у нову для нього атмосферу діяльності і в яких здійснюватиметься його подальший розвиток як професіонала. Етап професійної підготовки майбутніх спеціалістів – важливий крок на шляху становлення професіонала. У цей період завершується професійне самовизначення особистості, формування світосприйняття під кутом майбутньої професії, відшліфовуються професійні уміння і навички, формуються професійно значущі якості, набувається первинний професійний досвід. Провідною метою підготовки менеджера організацій є формування фахівця нового типу, який буде конкурентоспроможним у мінливому і вимогливому світі.

**Розвиток** — це специфічний процес зміни, результатом якого є виникнення якісно нового, поступальний процес сходження від нижчого до вищого, від простого до складного.

Аналізуючи концепції становлення особистості менеджера організацій, наявні в психолого-педагогічній літературі, можна виділити різні підходи до розробки теоретичної моделі розвитку особистості та проаналізувати їх взаємозв'язок з ефективністю управлінської діяльності. Такими підходами постають:

1. *“Концептуальний підхід”*, сутність якого в тому, що менеджер має бути наділений особливими особистісними якостями, які б забезпечили успішну реалізацію управлінської діяльності. Моменти, що обмежують даний підхід, є наступні:

- відсутність уявлення про розвиток якостей особистості;
- суб'єктивність у випадку виділення професійних якостей;
- відсутність розмежування загальних якостей, притаманних менеджеру, від специфічних.

2. *“Рефлексивно-ціннісний підхід”*, який вивчає особистість менеджера через формування у нього рефлексивно-ціннісної концепції управління. Цей підхід також враховує здатність менеджера до суспільної інтеграції, що виявляється в формуванні, осмисленні, самокорекції власних управлінських концепцій. Складовими елементами таких концепцій є: стратегічні задуми, економічні показники, проблеми, що виникають у разі виконання запланованих завдань, причин, управлінські засоби, які застосовуються у випадках усунення причин когнітивного дисонансу, інформація про стан діяльності тощо. Представники даного підходу (С.М. Білозеров, Ю.Д. Красовський та ін.) вважають, що основним особистісним новоутворенням, яке формується в ході здійснення управлінської діяльності та забезпечує прийняття управлінських рішень, є система стратегічних задумів, що, в свою чергу, виконує змістово-смыслову функцію в індивідуальній управлінській концепції менеджера.

3. *“Соціально-психологічний підхід”*, в межах якого вивчається вплив особистості менеджера організацій на ефективність управлінської діяльності, прогнозується професійний розвиток особистості тощо. У випадку побудови теоретичної моделі особистості менеджера в межах даного підходу велике значення відводиться вивченню закономірностей мінливості стилю керівника. Цей підхід вміщує декілька груп властивостей особистості менеджера: особистісні якості (комунікабельність, загальний рівень розвитку інтелекту, спостережливість, активність, працьовитість, ініціативність, самостійність); вміння здійснення організаторської діяльності; індивідуальний стиль виконання діяльності і т.д.

4. *“Факторний підхід”*, в межах якого дослідники вивчають декілька груп факторів. До першої групи відносять ситуативні та інституційні фактори. Ці фактори передбачають врахування виробничих, організаційних, соціальних умов здійснення діяльності. Ефективність розвитку особистості менеджера в цьому разі пов'язують зі структурою і задачами організації діяльності.

Також суттєвого значення набувають такі складові, як система цінностей організації, системи комунікацій, ієрархія влади, особливості контролю, характер інформаційного забезпечення управління і т.д.

**Довбня В. М.,**

доктор філософських наук, професор кафедри суспільних дисциплін та методики їх викладання Чернігівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені К.Д. Ушинського

## **ПІСЛЯДИПЛОМНА ПЕДАГОГІЧНА ОСВІТА: МОЖЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ НОВОГО ВЧИТЕЛЯ**

Методологічний ландшафт сучасної післядипломної педагогічної освіти доволі невизначений. У певному сенсі можна вести мову про кризу системи післядипломної педагогічної освіти, викликану зміною суспільно-політичних і економічних парадигм. Головна проблема загальної освіти, на наш погляд, полягає в тому, що вона не вчить людину мислити. Якщо взяти антропологічний аспект проблеми вчителя, то стає очевидним, що під критеріальні ознаки сучасного ідеалу освіченої людини підпадає не стільки «людина, яка знає», скільки «людина, яка мислить» і додамо «людина, яка мислить но-новому». Вчителеві необхідно не лише вчити інших, а самому вчитися, учитися мислити і мислити інноваційно. Ось чому на передній план висуваються розумові схеми, теоретичні моделі, гіпотези, актуалізується пошук алгоритмів, принципів і положень, які можуть стати визначальними для організації навчального процесу в інститутах післядипломної педагогічної освіти.

Необхідність повороту до проблеми післядипломної педагогічної освіти через категоріальну схему «історія – культура» пов'язана із суспільно-політичною та соціально-економічною кризою, складнощами в управлінні організаторами освіти, рівнем професійної компетентності керівних кадрів ІППО, штучно створеним феноменом «культурної травми». Секулярність як глобальне явище змінює світоглядні і культурні домінанти носіїв духовної тріади: лікаря – священика – вчителя. Визначальну роль у вихованні молодої людини відіграє вчитель – творець нового суб'єкта життєдіяльності України. У зв'язку з цим зростає методологічна вага і значення ідеї формування нового вчителя, необхідність радикальної зміни суспільної думки про образ учителя першої половини ХХІ століття.

Складні конфронтаційні суспільно-політичні й освітньо-педагогічні процеси на Сході і Півдні України змінюють світоглядне тло мислення людини й утворюють дві основні дихотомічні тенденції: конструктивізація української політичної нації та руйнація національно-культурної матриці українського народу на Донбасі і в Криму.

Усе це обумовлює потребу в розробці нових підходів до стратегії державної освітньої політики щодо вдосконалення освіти вчителя, модернізації обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти. Проблема післядипломної педагогічної освіти повинна вирішуватися в напрямі переходу на нові смислові координати, реформ правового простору, вдосконалення її змісту, розвитку інноваційного середовища, тісного зв'язку з неперервною освітою, відновлення тяглості української педагогічної традиції.

**Драгунова В. В.,**

магістрант ННІ Педагогіки (магістратура 8.18010020 «Управління навчальним закладом» Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир)

## **РОЛЬ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ВІДДІЛУ ОСВІТИ**

**Актуальність теми** дослідження зумовлена загостренням конкуренції на внутрішньому й зовнішньому освітніх ринках праці та підвищенням ефективності діяльності керівників відділів освіти.

**Метою статті** є висвітлення потреби керівників відділів освіти у підвищенні професійної компетенції.

В умовах загострення конкуренції за ринки збуту, перерозподілу власності, збільшення відкритості економіки України, становлення ринку праці, а особливо погіршення демографічної ситуації, не охоплюється весь спектр проблем щодо професійної компетентності керівників установ освіти. Недостатньо уваги приділяється підвищенню професійної компетентності керівників районних відділів освіти за формою управлінських відносин в установах освіти.

Більшість відділів освіти через брак висококваліфікованого управлінського персоналу та недостатньо гнучкої і застарілої концепції кадрової політики не встигають реагувати на швидкі зміни ситуації на ринку праці, нові вимоги до мобільної переорієнтації власного інтелектуального потенціалу, впровадження інновацій в управлінський процес. Досліджуючи професійну компетентність керівника районного відділу освіти, ми дійшли висновку, що компетентність керівника визначається сукупністю таких компонентів, як:

- знання, необхідні для займаної посади;
- уміння і навички, необхідні для виконання функціонально- посадових обов'язків;
- професійні, ділові та особистісні якості;
- культура особистості;
- мотиваційна сфера професійної діяльності.

Підвищення професійної компетенції керівника відділу освіти передбачає аналіз і оцінку управлінської діяльності, створення умов для їх підвищення і застосування. Паралельно з цим передбачено застосування на практиці передового управлінського досвіду, нових ідей, методик, запропонованих науковцями і практиками.

**Висновок.** Таким чином, підвищення професійної компетентності керівника відділу освіти дає можливість виявити чинники, які стимулюють професійну діяльність керівника та сприяють підвищенню професійної компетентності. Насамперед, це створення умов для підвищення професійної компетентності, самоосвіта, та ін. Дана проблема є актуальною і вимагає подальшого вивчення та практичної реалізації в системі післядипломної освіти.

*Драпака А. В.,*

викладач кафедри педагогіки, психології  
та теорії управління освітою ІІПОЧО

## **ГОТОВНІСТЬ ВЧИТЕЛЯ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ІНКЛЮЗИВНИХ ОСВІТНІХ УМОВАХ**

Інклюзивну освіту саму по собі організувати неможливо. Цей процес пов'язаний зі змінами на ціннісному та моральному рівнях. В контексті інклюзії, найважливіше чого повинні навчитися педагоги масової школи – це працювати з дітьми з різними можливостями до навчання і враховувати це різноманіття в своєму педагогічному підході до кожного.

З огляду на те, що до категорії дітей з особливими потребами в першу чергу відносять дітей з вадами фізичного або психічного розвитку, то основна увага зосереджується саме на особливостях психологічної готовності вчителів до роботи з даною групою учнів.

Первинним і найважливішим етапом підготовки системи освіти до реалізації процесу інклюзії є етап психологічних та ціннісних змін і рівня професійних компетентностей її фахівців.

Вже на перших етапах розвитку інклюзивної освіти гостро постає проблема неготовності вчителів масової школи (професійної, психологічної та методичної) до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами, виявляється брак професійних компетенцій вчителів до роботи в інклюзивному середовищі, наявність психологічних бар'єрів і професійних стереотипів педагогів.

Психологічна готовність педагога включає власне толерантне ставлення, усвідомлення власних амбівалентних почуттів (неоднозначних, одночасно позитивних і негативних) та вміння з ними обходитися екологічно для себе та оточення.

І.М. Хафізулліна розуміє готовність майбутніх вчителів до роботи в умовах інклюзії як складову їх професійної компетентності, включаючи в структуру готовності мотиваційний, когнітивний, рефлексивний та операційний компоненти. Автором розроблено модель формування інклюзивної компетентності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки, яка ґрунтується на технології контекстного навчання і включає послідовність взаємообумовлених етапів: інформаційно-орієнтовного, квазіпрофесійного і діяльнісного.

Психологічна готовність педагогів до роботи в умовах інклюзивної освіти розглядається С.В. Алехиною, М.А. Алексєєвою і Е.Л. Агафоновою через наступні компоненти: емоційне прийняття дітей з різними типами порушень у розвитку (прийняття - відторгнення); готовність включати дітей з різними типами порушень в діяльність на уроці (включення - ізоляція); задоволеність власною педагогічною діяльністю.

Хитрюк В.В. було введено поняття «інклюзивна готовність» (інклюзивний аттитюд), яке визначається як «складна інтегральна суб'єктна якість особистості, змістовно розкривається через комплекс компетенцій і визначає можливість ефективної професійно-педагогічної діяльності в актуальних умовах». У структуру інклюзивної готовності входять когнітивний, емоційний, мотиваційно-конативний, рефлексивний і комунікативний компоненти, що розглядаються в двох аспектах – психологічному та педагогічному.

**Висновки.** Для оцінки якості інклюзивного процесу в системі освіти необхідна розробка комплексу програм моніторингових досліджень, пов'язаних з динамічною оцінкою психологічних параметрів процесу інклюзії в загальноосвітньому закладі і в системі в цілому. На нашу думку, одним з таких показників є готовність вчителя до професійної діяльності в інклюзивних освітніх умовах.

*Жихарєва А. Б.,*

магістр екології та охорони навколишнього середовища, аспірант  
Академії муніципального управління, методист вищої категорії  
кафедри університетської та професійної освіти і права ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ-ЕКОЛОГІВ НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

В даний час Україна активно інтегрується в світову економіку і систему міжнародної екологічної безпеки. В країні розроблено Комплексну концепцію сталого розвитку, програму її реалізації на національному рівні, а також рішень прийнятих на Всесвітньому саміті зі сталого розвитку на 2003-2015 роки.

Реалізація концепції в Україні передбачає соціально, економічно і екологічно збалансований розвиток регіонів країни на основі раціонального використання ресурсів, посилення екологічної складової економіки та гармонізацію екологічних і економічних інтересів суспільства в цілому.

Згідно з чинним законодавством України всім фахівцям, чия діяльність пов'язана із забезпеченням екологічної безпеки, або з особливо небезпечними речовинами, які можуть завдати шкоди навколишньому середовищу, необхідно підтверджувати свою кваліфікацію. Зробити це можна на курсах підвищення кваліфікації з екологічної безпеки.

В рамках курсу екологічної безпеки розглядається ряд найважливіших питань, що стосуються чинної нормативно-законодавчої бази нашої країни в галузі забезпечення екологічної безпеки, вимоги з екології до підприємств промисловості, способи негативного впливу на навколишнє середовища та методи вирішення проблем, пов'язаних з даним впливом.

Навчальні програми, за якими проводяться семінари-тренінги, складені відповідно до цілей курсу екологічної безпеки, та розраховані на навчання фахівців-екологів. Основна увага приділяється питанням сталого розвитку, чистого виробництва, екологічного аудиту та процедури його проведення, системі екологічного менеджменту, впровадження СЕМ, витрат і вигод,

пов'язаних з впровадженням СЕМ, міжнародних стандартів серій ISO 9001, ISO 14001 та МСЕМ та ін. Проводять семінари українські і західні викладачі - фахівці з питань екології.

Навчальний матеріал подається в найрізноманітніших формах - це лекції та практичні заняття, робота в групах, ділові та рольові ігри. Звичайно, успіх навчального процесу багато в чому залежить від особистості викладача, який має бути не тільки досвідченим фахівцем, а й гарним співрозмовником і, навіть, добродушною людиною. По завершенні навчання проводиться вихідне тестування, всі хто його успішно пройшли, отримали відповідні посвідчення.

Відгуки про навчальну програму були дуже важливими і корисними, а головне, більшість слухачів наголошували на своєчасності отриманої інформації - адже набуті ними нові знання та досвід вони зможуть легко і впевнено використати у практичній роботі.

**Зоря Ю. М.,**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри освітнього менеджменту  
та педагогічних інновацій Черкаського обласного інституту  
післядипломної освіти педагогічних працівників  
Черкаської обласної ради

## **МЕДІАОСВІТА ПЕДАГОГА – ВИМОГА СЬОГОДЕННЯ**

Модернізація системи освіти в нових економічних умовах вимагає неабиякої уваги до кожної з її складових. Особливо, на нашу думку, це стосується післядипломної освіти педагогів як носіїв нової інформації про будову суспільства і світу в цілому. Відповідні завдання нової національної школи зможе виконати лише той педагог, який не лише добре професійно підготовлений, але і здатний постійно, протягом усього життя підвищувати свою компетентність, вдосконалювати професійну майстерність.

Сьогодні немає людини, яка б не була втягнута у виробництво, розповсюдження чи споживання інформації. Проте інформаційні процеси, поряд із позитивними змінами в суспільстві, несуть у собі ризики як для особистості, так і для суспільства в цілому, тому освіта має реагувати на це якомога швидше.

Педагог ХХІ століття має бути підготовленим до освітніх і суспільних трансформацій, здатним до позитивних особистісних і професійних змін.

Медіаграмотність учителя, з психологічного погляду А. К. Маркова, розглядається з трьох позицій: педагогічної діяльності, педагогічного спілкування й особистості вчителя. Названі якості і є безпосередньо пов'язаними з педагогічною діяльністю.

Якщо говорити про зміст такої підготовки, то вона повинна відрізнятися від програм, згідно з якими готують журналістів, фахівців медіа. Справедливою є думка А. Онковича про «професійно орієнтовану медіаосвіту», що відповідає основним положенням Концепції впровадження медіаосвіти в Україні. Зокрема, мова йде не тільки про підготовку фахівців масмедіа, медіапедагогів, медіапсихологів, а й про медіаосвітні елементи, які «мають увійти до навчальних програм циклу професійно-орієнтованої гуманітарної підготовки педагогів різних спеціальностей».

Зважаючи на це, у Черкаському ОІПОПП функціонує система медіаосвітньої підготовки вчителів, яка включає: вивчення теоретичної і методичної бази; ознайомлення з досвідом запровадження медіаосвіти в сучасному освітньому просторі; оволодіння практичними навичками на спеціальних семінарах, тренінгах для вчителів різних спеціальностей; залучення педагогів до участі у мультимедійних проектах і конкурсах, майстер-класах, тренінгах; заняття обласної творчої групи, які дають можливість ознайомити вчителів з медіа освітніми практиками, розширити їх розуміння медіакультури, розвивати медіакомпетентність та ін.

Значну увагу під час навчання на курсах працівники кафедри освітнього менеджменту та педагогічних інновацій приділяють питанням маніпуляцій в медіа, дослідженню контенту, сімейній медіапедагогіці, ризикам і небезпекам медіазасобів і медіатехнологій.

Отже, переосмислення ролі вчителя у процесі модернізації системи медіаосвіти відповідно до новітніх досягнень науки, культури й соціальної практики є очевидним і актуальним.

Медіаграмотний педагог – особа, яка має цілісне бачення педагогічного процесу, здатна адекватно використовувати та застосовувати наявні засоби (у самому широкому значенні) в організації діяльності суб'єктів процесу для досягнення соціально важливих цілей.

Ми переконані, що вирішення медіаосвітніх завдань сприятиме розвитку медіакультури та медіаграмотності, соціальної компетентності педагогів і, відповідно, соціальної адаптації учнів загальноосвітніх шкіл.

***Іванечко Ю. М.,***

кандидат економічних наук, викладач кафедри методики викладання навчальних предметів і освітнього менеджменту Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти

## **ДО ПИТАННЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ЗНАТЬ КЕРІВНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Керівник закладу освіти, крім свого педагогічного навантаження виконує ще й функції адміністратора. Це означає, що у нього залишається менше часу для вдосконалення своїх професійних навичок, підготовки начальних матеріалів тощо. Для якісного виконання своїх педагогічних обов'язків, якщо упустити питання оплати праці, керівнику слід звести до мінімуму затрати часу на управління навчальним закладом. При цьому, слід враховувати, що у своїй більшості керівники таких установ не проходять спеціального навчання щодо управління закладом. Як правило, здобуваючи посаду керівника, бувший педагог здійснює управління на інтуїтивному рівні, керуючись амбіціями та власним світоглядом, а не науково-практичним підходом до мікро- та макроекономічних процесів, ігноруючи при цьому елементарні економічні правила.

Існує кілька методик оцінки економічної компетенції керівника: системно-комплексний, функціональний, діяльнісний, аспектний, компонентний [<http://kerivnykseminar.blogspot.com>]. Також, ряд учених виділяють інші методики.

Якщо в цілому узагальнити роботу керівника навчального закладу, то можна стверджувати, що основними економічними кластерами (складовими економічної компетенції) діяльності є: планування кошторисів; робота з персоналом; договірна робота з постачальниками та меценатами; робота із замовниками освітніх послуг; матеріальне забезпечення установи.

Для належного кошторисного планування керівнику потрібно сформувати план функціонування закладу на рік у розрізі поточних та капітальних витрат, а ті, в свою чергу, у складі оплати праці (навантаження), матеріального забезпечення функціонування закладу, комунальних послуг тощо. Хоча економічні розрахунки буде проводити бухгалтер установи, але керівник зобов'язаний приймати безпосередню участь у плануванні кошторису.

Робота з персоналом передбачає підбір кваліфікованих спеціалістів, дотримання трудової дисципліни, формування належних умов праці. На цьому етапі керівник залучає до роботи працівників кадрової служби, бухгалтерії, навіть фахівців вищестоящих установ. Завданням керівника є формування психологічного портрету працівника у відповідності до виконуваних ним функцій, все інше – робота фахівців.

Договірна робота з постачальниками і меценатами вимагає від керівника знання елементарних правил укладання договорів, оподаткування та використання залучених коштів до спеціального фонду закладу. Знову ж таки, на цьому етапі допомагатиме директору бухгалтер, який повинен виконати технічну сторону договірної роботи.

Робота із замовниками освітніх послуг зводиться до співпраці, яка полягає у забезпеченні належного навчального процесу, якісного харчування в закладі, безпеки, організації дозвілля тощо. На цьому етапі можуть залучатися фахівці найрізноманітніших спеціальностей: служба охорони, харчоблок, організатори дозвілля тощо.

Матеріальне забезпечення слід організовувати керівнику, але технічний бік його проведення покласти на завідувача господарством.



Таким чином, керівник освітнього закладу не зобов'язаний глибоко знати усі економічні аспекти певних подій, проте він повинен вміти контролювати роботу тих фахівців, які задіяні в економічних процесах установи, володіти економічною термінологією, мислити не з позиції споживача, а з позиції акумулятора фінансових ресурсів і тоді у нього залишиться час для вдосконалення своїх професійних навиків.

*Ізбаши С. С.,*

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і педагогічної майстерності Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького

## **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ В УКРАЇНІ**

Швидкі технічні, соціальні, економічні зміни, які відбуваються у сучасному суспільстві призводять до виникнення проблеми забезпечення пізнавальних потреб громадян, тому суттєвого впливу потребує підтримка і розвиток освіти дорослих як важливої складової освіти упродовж всього життя. В європейських країнах визначаються значні успіхи у якісному навчанні нового покоління у системі формальної і неформальної освіти, яка охоплює всі вікові категорії. Разом з тим, проблема освіти дорослих в Україні тільки почала розроблятися провідними фахівцями. Створено Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН, у якому функціонує відділ андрагогіки. Відділ займається дослідженням різних аспектів цієї проблеми, зокрема досліджуються особливості розвитку вітчизняної освіти дорослих (Н.Г. Ничкало, Л.Б. Лукьянова, Л.Е. Сігаєва, О.А. Жижек, О.І. Щербак, О.В. Аніщенко та ін.). Створено науковий журнал «Освіта дорослих», проводяться всеукраїнські конференції, круглі столи з актуальних проблем андрагогіки, тижні освіти дорослих тощо [1, с. 11]. Різноманітні аспекти навчання дорослої людини відображені й у дослідженнях інших українських вчених: С.П. Архипової, С.Я. Батишева, Н.М. Дем'яненко, Т.М. Десятова, В.С. Ледньова, І.Л. Лікарчук, В.І. Лугового, Л.М. Мазуренка, Н.Г. Ничкало, В.В. Олійника, С.М. Прийми, В.І. Пуцова та ін.

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України разом з Мелітопольським державним педагогічним університетом імені Богдана Хмельницького ініціював проведення круглого столу «Освіта дорослих – ключ у ХХІ століття», де відбулося обговорення проблем освіти дорослих в регіоні у європейському форматі «діалогу за кавою», що має назву «World cafe». Данна форма в 90-ті роки ХХ століття в Європі зарекомендувала себе як вдалий засіб неформального обговорення проблем, що поєднує в собі метод експертного опитування з елементами ділової гри і групового письмового інтерв'ю. До участі були запрошені представники академічної спільноти: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (м. Київ), Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького, Таврійський державний агротехнологічний університет, Бердянський державний педагогічний університет; представники органів місцевого самоврядування міста і району, виконавчої влади, представники громадських організацій, провайдери освітніх послуг для дорослих – всі, хто не байдужий до перспектив розвитку освіти дорослих у регіоні.

За результатами обговорення виявилось, що мотивами до навчання дорослих є: бажання не відставати від молодого покоління у сучасних технологіях, підвищення матеріального достатку, можливість самореалізації та саморозвитку, працевлаштування, підвищення кваліфікації. Оригінальними виявилися такі мотиви як авторитет вчителя, можливість використання свого потенціального ресурсу, підвищення соціальної користі, пошук себе. Пріоритетними напрямками освіти дорослих в регіоні учасники дискусії визначили: громадянська активність, підвищення професійного рівня, особистісний розвиток, клуби за інтересами, курси навчання новим навичкам, школа сімейних відносин, підвищення якості життя. Оптимальний формат навчання дорослих повинен орієнтуватися на індивідуальні відмінності навчальних можливостей дорослих учнів із застосуванням інтерактивних і дистанційних форм і методів навчання. Учасники обговорення вважають, що при виборі форм навчання дорослих слід враховувати мотивацію тих, хто прийшов на

навчання. Серед перспектив розвитку освіти дорослих присутні гості виділили: зелений туризм, полікультурна освіта, вивчення мов, інформаційно-технологічна освіта, рукоділля (hand made), переробка сільськогосподарської продукції, історико-культурна освіта регіону, дозвіллова освіта, правова освіта, економіка сім'ї. Особливу активність учасники дискусії проявили до обговорення питання щодо конкретних дій і рішень, які сприяють розвитку освіти дорослих в регіоні. Так, гості зазначили, що необхідно провести моніторинг культурно-освітніх потреб регіону, розробити навчально-методичне забезпечення освіти дорослих, координувати роботу чиновників, суспільних діячів, вчених, педагогів-практиків в галузі освіти дорослих, розпочати підготовку спеціальних викладачів для освіти дорослих, активізувати роботу волонтерського руху освіти дорослих в регіоні, сформувати комісії по визначенню професійної придатності людини, визнати неформальну освіту на державному рівні.

Разом з провідними фахівцями Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України Л.Б. Лук'яною та О.В. Аніщенко визначено першочергові заходи, які необхідно запровадити для розвитку освіти дорослих в Україні, серед яких можна виділити наступні:

- розробити нормативно-правове забезпечення освіти дорослих;
- розробити Концепцію розвитку центрів освіти дорослих при ВНЗ в Україні;
- розробити Концепцію формування андрагогічної компетентності фахівця;
- розробити андрагогічну модель освіти дорослих і порівняти її з педагогічною моделлю;
- узагальнити існуючі й розробити нові форми, технології роботи з дорослими.
- запровадити в Україні видання практико орієнтованого журналу освіти дорослих;
- підготувати пакет документів для введення в класифікатор професій спеціальності «Андрагогіка»;
- розробити різнорівневі навчальні програми вивчення курсу «Андрагогіка» для бакалаврів і магістрів;
- включити вивчення курсу «Андрагогіка» у навчальні плани підготовки вчителів та психологів, педагогів вищої школи та управлінців навчальними закладами;
- розробити навчально-методичне забезпечення курсу «Андрагогіка»;
- ввести підготовку педагогів за подвійною спеціальністю, наприклад «Географія-андрагогіка», «Математика-андрагогіка» і т.д.;
- розробити окремі модулі з вивчення теорії і практики освіти дорослих і включити їх у деякі навчальні курси підготовки бакалаврів і магістрів;
- сприяти упровадженню тем з різних аспектів освіти дорослих (педагогічних, юридичних, психологічних та ін.) до проблематики студентських науково-дослідних робіт;
- ініціювати проведення конкурсів студентських науково-дослідних проєктів з теорії і практики навчання та виховання дорослих;
- запровадити підвищення кваліфікації в рамках формування андрагогічної компетентності;
- розробити програму для викладачів вищих навчальних закладів з формування у них андрагогічної компетентності;
- організувати навчання андрагогів в літній академії освіти дорослих за німецькою програмою із залученням іноземних колег;
- організувати дискусію на тему: «Андрагогічна майстерність організатора навчання дорослих».

Таким чином, подальший розвиток освіти дорослих в Україні сприятиме задоволенню потреб особистості в інтелектуальному, культурному і духовному зростанні через отримання неперервної освіти упродовж життя.

### **Література**

1. Лук'янова Л.Б. Дорослість як базова категорія андрагогіки / Лук'янова Л.Б. // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2010. – № 2. – С. 20-28.

**Ірочко Л. В.,**

старший викладач кафедри МПН та НТВ Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ІННОВАЦІЙНІ НАПРЯМКИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ПЕДАГОГА ПТНЗ**

Нові технології ставлять перед педагогами принципово нове завдання: оцінювати не тільки результат, а й сам процес навчання, враховуючи особистісні фактори учнівських колективів. В організації методичної роботи в професійно-технічних навчальних закладах слід звернути увагу на наступні інноваційні форми роботи.

Творча група – цеорганізований невеликий колектив педагогічних працівників, які поглиблено вивчають запропоновану проблему, сутність і технологію того чи іншого досвіду, забезпечуючи його творче застосування.

Діяльність творчих груп носить випереджаючий, пошуковий, дослідницький характер. Членами творчих груп є як досвідчені, так і молоді педагогічні працівники, як одного профілю, так і різних. Головне, щоб їх об'єднувала науково-методична проблема, яку вони досліджують.

Методичний бенефіс групова форма роботи, яка передбачає комплексне ознайомлення з носієм ефективного прогресивного педагогічного досвіду: доповідь-розповідь про зміст досвіду, вивчення творчої лабораторії (робочого кабінету), ознайомлення з розробленими дидактичними матеріалами, сценаріями уроків, відвідування відкритих уроків тощо

Методичний міст – одна з активних форм методичної роботи, яка проводиться з метою розвитку практичних навичок.

Дебати – це обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, дискусія.

Дебати в методичній роботі можна використовувати для прийняття і відстоювання своїх рішень. Гра в дебати вчить критично мислити, досліджувати різні теми і переконливо викладати свої погляди аудиторії.

Методичний діалог – це складова частина будь-якої форми методичного навчання, що має теоретичне домашнє завдання, яке доповнюють присутні педагоги. У методичному діалозі можуть брати участь керівники семінару і слухачі.

Методичний ринг – форма методичної роботи, яка сприяє вдосконаленню знань, дає можливість виявити загальну ерудицію та обізнаність педагогів із проблемою.

Якщо в навчальному закладі системно використовуються нетрадиційні форми методичної роботи, то методична робота в колективі починає сприйматися як творчий процес. Тільки тоді педагоги стають справжніми колегами, партнерами, однодумцями, пропагандистами новаторських ідей.

**Kantur O. V.,**

Probationer-researcher of the Department of the University and Vocational Education and Law The University of Educational Management of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine teacher of «Odessa High Vocational School of Maritime Tourism Service»

## **INTERSUBJECT CONNECTION OF TOURISM PEDAGOGICS**

Taking into account the important economic value of tourism, on its swift and global world increase, and also aspiration of Ukraine to integrate in world tourist society, modernization of the structure of professional tourism education is expedient.

For today the market of tourism services in Ukraine is developed not enough. At the end of 2014 according to given results of experts of World Tourism Organization Ukraine occupied the 96th position from 189 countries in rating of development of tourism industry countries. One of the problem on a way of tourism industry development is training of the specialists.

As I. Bulygyna, L. Sakun, T. Tkachenko, G. Tsehmistrova and other scientists notice, a sphere of tourism is perspective, high profitable and social-effective sector of world economy that is why researches in this industry are actual.

The analysis of the actual sources and publications allows to assert, that interest to the problem of tourism education for today is considerable.

One of characteristic features that determine the scientific level of education is a presence of intersubject connections in it.

Pedagogics of tourism is related to many sciences: with philosophy, aesthetics, pedagogics, psychology, anatomy and human physiology, with economic sciences, ethnology, also directly with professional disciplines, such as recreational science, naturally-scientific and others like that. Each of sciences has the personal value for forming of professional personality of future specialist. The first sciences help to define basic directions of scientific searches, to take into account the important action of general human existence conformities and thinking, provide with operative information about changes in science and society, determine methodological principles, other - help to understand biological human essence, possibility of organism and conformity of human psychology development, necessity and interests of personality. Economic sciences, for example, give an opportunity to educe the influence of tourist infrastructure development for tourism business. An ethnology specifies on the national features of people as representatives of different ethnic groups.

Regarding to the study of naturally-scientific disciplines, it is necessary to notice, that they are special means, that provides development of abstract thinking, creative imagination, independence, cognitive capabilities of student, expansion of him intellectual possibilities, spatial presentation, creative activity. The non proper attitude to their learning leads to an erroneous idea that in the process of professional tasks or decisions it is possible to apply the approximate reasoning, wrong logical conclusions only.

In addition for high quality training of tourism specialists it is necessary to study few foreign languages, to study deeply the professionally-directed courses, and, of course, it is necessary to combine the theory and practice education.

On the modern stage a tourist business, as one of service sphere of economy, needs professionals that know innovative technologies and programs, details of communication features with clients, foreign languages and have tolerant thinking.

***Кирилюк М. В.,***

аспірант кафедри хімії та методики викладання хімії Полтавського національного педагогічного університету ім. В.Г. Короленка,  
проректор з науково-методичної роботи Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти  
ім. М.В. Остроградського

## **ВИКОРИСТАННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ У САМООСВІТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛЯ**

Проблема самоосвіти педагога стала особливо актуальною в умовах модернізованого інформаційного суспільства, де вміння знайти інформацію та працювати з нею є ключовими компетентностями. Учитель має систематично поповнювати свої знання з педагогіки, психології, методики викладання предмета, цікавитися новинками науки і техніки, бути сучасним і креативним.

Аналіз вітчизняної психолого-педагогічної літератури свідчить про постійну увагу вчених до впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у професійне навчання (С. Антипов, В. Бондар), спеціальну підготовку вчителів (В. Биков, М. Жалдак, О. Льченко, М. Каган, О. Кривonos, М. Моїсєєва, І. Прокопенко), що набуває особливої уваги в оптимізації системи післядипломної освіти шляхом широкого застосування інформаційно-комунікаційних технологій.

Як показує досвід організації самоосвітньої діяльності, у міжкурсовий період учителів залучають до традиційних форм роботи (методичні об'єднання, семінари, педагогічні читання, конференції, консультації тощо), але інтерес до них все більше знижується. Серед причин такого

становища є послаблення зв'язку між самоосвітою та безпосередньою участю вчителів у методичних заходах, а також те, що їх результат здебільшого не спрямовується на впровадження інноваційних педагогічних технологій, розробку й проведення уроків з використанням мультимедійних засобів, створення навчально-дидактичних матеріалів нового покоління, творче самовдосконалення й саморозвиток учителя. Це обумовлює необхідність перегляду системи самоосвітньої діяльності вчителя в міжкурсовий період шляхом використання потенційних можливостей мережі Інтернет.

Розглянемо декілька найбільш ефективних способів використання ресурсів інтернету для організації самоосвіти педагогів.

1. Новітня форма організації самоосвіти – дистанційна освіта – форма навчання, рівноцінна з очною, вечірньою, заочною та екстернатом, що реалізується, в основному, за технологіями дистанційного навчання.

2. У межах самоосвіти кожен вчитель може взяти участь у вебінарах. Вебінар – онлайн-семінар, який надає можливість ведучому (тренеру, консультанту, професіоналу, вчителю) передавати інформацію (досвід, знання, вміння, завдання), а учасникам отримувати дану інформацію й навчатися за допомогою віртуального класу, в якому є можливість чути і бачити один одного, де б ви не знаходились.

3. Використовуючи вікі-технологію, можна швидко, без будь-яких зусиль розміщувати різноманітні освітні веб-ресурси, обмінюватись думками, повторно використовувати розміщені веб-ресурси, створити потужне джерело освітніх веб-ресурсів на основі вкладу багатьох учасників.

4. Мережеві педагогічні спільноти або об'єднання вчителів – це нова форма організації професійної діяльності в мережі.

Соціально-економічні та культурологічні базиси постіндустріального суспільства, яке формується, створили умови переходу від епохи традиційної освіти до нової епохи smart-самоосвіти. Наразі створені необхідні умови для успішної реалізації запропонованої самоосвіти.

***Кириченко М. О.,***

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту освіти, економіки та маркетингу Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ЗРОСТАННЯ РОЛІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ З РОЗВИТКОМ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ**

З розвитком демократизації суспільства помітно зростає зацікавленість освітян у вивченні питання управлінської компетентності керівника навчального закладу (НЗ) та її застосування в сучасних управлінських технологіях, що говорить про важливість і соціальну значущість даної проблеми. І це закономірно, адже сучасний керівник навчального закладу повинен виступати головним провідником оновленого змісту освіти, освітніх технологій, форм та методів навчання, виховання й розвитку особистості, постійно піклуватися про впровадження інновацій, про підвищення результативності управлінської діяльності, тобто про все те, що необхідне для забезпечення реформування навчально-виховного процесу в навчальному закладі у відповідності до вимог часу.

Поняття «управлінська компетентність» дуже широке та багатогранне. Застосування різних наукових підходів до тлумачення його суті через різноманітні педагогічні й філософські категорії використовується як вітчизняними, так і зарубіжними вченими. Багато дослідників при визначенні цього поняття в основу підходу беруть обсяг функціональних повноважень, чи обсяг прав конкретного керівника, або якість його управлінської діяльності, або професіоналізм, як професійно-особистісну якість керівника. Однак більшістю досліджень підтверджується той факт, що категорія «управлінська компетентність» визначається, головним чином, наявним рівнем професійної освіти, управлінських навичок та відповідного досвіду, індивідуально-психічними особливостями

(темперамент, характер, професійно-ділові, адміністративно-організаторські, соціально-психологічні, вольові та інші якості), мотивацією професійної діяльності і рівнем творчого потенціалу керівника навчального закладу.

В понятті «управлінська компетентність» в першу чергу виділяють **базові компетентності**. До них відносяться: 1) *соціокультурна* – здатність реалізовувати соціологічні, аксіологічні, андрагогічні, інноваційні принципи організації роботи з колективом навчального закладу; налагоджувати зв'язки з освітніми організаціями, установами, соціальними службами для поліпшення умов діяльності навчального закладу в цілому; 2) *правова* – здатність організовувати діяльність навчального закладу відповідно до нормативно-правових документів в освіті, вимог безпеки життєдіяльності, організаційно-фінансових можливостей НЗ; 3) *психологічна* – здатність до толерантної взаємодії, спілкування, соціальної діяльності, до регулювання та стимулювання професійного зростання, удосконалення особистісних якостей, попередження професійного стресу та професійного «вигорання» педагогічних працівників; 4) *інформаційно-комунікаційна* – здатність використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології у професійній діяльності, оновлювати інформацію; 5) *фахова* – здатність концептуального бачення розвитку сучасного НЗ, розуміння управління як систему і системний процес, усвідомлення ролі системного підходу у підвищенні ефективності управління, використання ринкових тенденцій в управлінні сучасним навчальним закладом.

Всі вони дуже важливі. Та хочемо звернути особливу увагу на зростання ролі *правової компетенції* сучасного керівника в умовах швидких суспільних змін та демократизації управління освітою. Керівнику сучасного навчального закладу доводиться працювати в період оновлення функціональних обов'язків та видів управлінської діяльності, що пов'язаний з конкретно-історичними умовами розвитку країни, розширення сфери знань та умінь в галузі менеджменту освіти та іншими об'єктивними обставинами. Демократизація управління передбачає, в першу чергу, створення належних умов для реалізації мети НЗ, пріоритетність вирішення питань макротехнології (цілісної системи роботи НЗ і внутрішнього управління) над мікротехнологіями (регламентацією та методиками проведення педрад, нарад, аналізу окремих занять, написання наказів, складання планів та графіків тощо), організації всієї діяльності НЗ на основі чіткого розподілу функціонально-посадових обов'язків тих, хто навчає та чіткого визначення прав та обов'язків усіх учасників навчально-виховного процесу. Тобто, кожен НЗ повинен виробити і мати чіткі та зрозумілі для всіх внутрішні «правила гри», які базуються на чинній в державі законодавчо-нормативній базі та тих традиціях, які з часом прижилися в даному навчальному закладі. Висока правова компетенція сучасного керівника дасть йому змогу залучити до вирішення вищезазначених питань максимально можливу для даного етапу розвитку НЗ кількість членів колективу, а значить зробити комфортними умови їх внутрішніх комунікацій та організацію досягнення мети і цілей навчального закладу в цілому. При цьому слушним і можливим буде здійснення такого науково-методичного керівництва НЗ, що запобігає безпідставному втручанням в педагогічний процес, застосуванню командно-адміністративних методів, формальному впровадженню необдуманих заходів тощо. Обов'язок керівника – створити умови, в яких би кожен член колективу міг би самореалізуватися. Саме за таких умов широкого використання правових компетенцій керівниками навчальних закладів всіх типів і рівнів в освіті відбуватимуться прогресивні зміни, що ґрунтуються на основі гуманізму та демократизму.

Керівник сучасного навчального закладу – центральна фігура всього освітнього процесу. А в умовах демократизації управління освітою він повинен уміти демократично, на правовій основі розв'язувати різноманітні управлінські проблеми, уміти не тільки керувати навчальним закладом з устояними традиціями й укладом, але й перевести його на якісно новий рівень, що потребує спеціальних знань теорії та практики, певних особистісних якостей, тобто компетентностей. Дуже важливі особистісні якості керівника навчального закладу, які забезпечують мотиваційно-правове управління. Особа керівника, його професійні та моральні якості повинні служити основою для згуртування педагогічного колективу, успішного вирішення в сучасних умовах складних завдань навчання та виховання нових поколінь громадян країни. Негативні ж сторони в характері та стилі керівництва керівника, певні дії поза «правовим полем» можуть привести до зниження ефективності

роботи навчального закладу, дискомфорту педагогічного колективу.

Модернізація змісту, форм і методів управлінської діяльності формує керівника НЗ нового типу – відкритого, демократичного, компетентного, гуманістичного, творчо спрямованого. Водночас оновлення управлінської діяльності, опанування нових компетентностей є передумовою розвитку творчих здібностей керівника навчального закладу, здатного виробити власний стиль управління, періодично оновлюючи зміст, форми і методи своєї діяльності.

**Клічук А. В.,**

кандидат філософських наук, доцент кафедри педагогіки, психології та теорії управління освітою Інституту післядипломної освіти, м. Чернівці

### **МОРАЛЬНА СВІДОМІСТЬ ЯК МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ КОНСТРУКТИВНОГО ДІАЛОГУ ОСОБИСТОСТІ З РЕАЛЬНІСТЮ.**

У межах проекту відкритого суспільства завжди відводилось важливе місце базовим цивілізаційним принципам. У сучасному суспільстві всезагальні моральні принципи почали виконувати більш дієву практично-регулятивну функцію завдяки все більшому включенню в цей процес соціальних інститутів. Вагомою стала думка, що в інформаційному суспільстві зростає роль етичної регуляції поведінки (на даному етапі автори статті ще проводять діагностичну діяльність у сфері професійної педагогічної практики). Сьогодні на етичних принципах ґрунтуються конституції демократичних країн, вони є засадничою основою діяльності міжнародних організацій, створення документів, які покладаються в основу міжнародного співробітництва. До їх розробки долучається широке коло представників гуманітарних наук і практиків у сфері технічних наук, політики, бізнесу, духовної культури.

Формування глобального світу виключає попередню культурну модель – зосередження духовно-етичної культури у вузьких елітарних колах і спонукає до свідомих процесів інституалізації етичних чинників життя. Цей шлях не може бути простим, але перспектива розширення впливу високої духовної культури, яка стає необхідною для життєво важливих сфер суспільного життя (політика, економіка), не може не викликати оптимізму. Кожній епосі відповідає свій рівень інтелектуального потенціалу. Для індустріального суспільства потрібні були люди, які уміють читати, писати і які володіють професійними навичками. Сьогодні технічний розвиток закономірно став економічним та психологічним експлуататором людини. Менталітет нації під стандарт не підлаштовувати, але сучасний глобалізований світ (у процесі переходу від суспільства споживання до «суспільства добробуту») накладає стандарти успішності яка підтверджує потребу обізнаності людини у системі практичних ціннісних орієнтирів. Сучасне суспільство відчуває інтенсивний інформаційний вплив, у якому важко знайти та «утриматись» істини. Питання постає у якості та доцільності інформації яку, іноді і не по власному бажанню, людина повинна осмислити і сприйняти, або відхилити її. Саме тому роль і значення педагога-професіонала, людини яка не тільки навчає, але й морально відповідає за якість знань, вважаємо актуальною у сучасному суспільстві, у якому (у різних варіантах) відсутня компонента людяності.

З метою якісного розвитку сучасна освіта, має розвиватися відповідно до розвитку науки; включити у проблемне поле освітнього дискурсу методику формування моральної відповідальності людини. Ще одним чинником, що детермінує включення концепту складності у сучасний освітній дискурс, є перехід до нової економіки – економіки знань.

У такому суспільстві визначальними стають процеси накопичення і використання, від яких разом із працею, фінансами і природними ресурсами залежить економічний розвиток країни. Економіка знань спирається на інтелектуальний та моральний потенціал суспільства, яким є сукупність наукових і побутових знань. Ці знання існують у свідомості людей і втілюються в технологіях, культурі, виробництві, повсякденному житті. Тобто знанням у суспільстві знань притаманний людський вимір, вони пов'язані з тим, про що люди думають і що роблять. Сьогодні знання набувають ознак товару, вони можуть накопичуватися, зберігатися, обмінюватися. Складність як концепт сучасного освітнього дискурсу «продаватися». Відмінність знань як товару

полягає в тому, що знання постійно змінюються, можуть як збагачуватися, так і втрачати актуальність. Сучасні знання носять міждисциплінарний характер, є складними, проблемно-орієнтованими. Характер сучасного знання поєднує індивідуальні і колективні моменти, особливо це виявляється в мережному просторі, коли об'єднуються окремі дослідники і групи для вирішення певних пізнавальних завдань. У цьому також проявляється й синергетичність знань, взаємне когерентне підсилення учасників пізнавального процесу в одержанні колективного результату. Останньому сприяє також мережний спосіб утворення й розповсюдження знань, у якому відбувається вільний обмін інформацією, обумовлений свідомою зацікавленістю особи. Економіка знань сприяє більшій складності та інтелектуальній насиченості праці і, відповідно, вимагає прискореного інтелектуального розвитку майбутнього працівника.

**Клічук О. Р.,**

кандидат фізико-математичних наук, доцент кафедри інформаційних систем НТУ «ХПІ», м. Чернівці

### **МЕТОДИКА ВИКОРИСТАННЯ ПРОЕКТУ «ARDUINO» В НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ ТЕХНІЧНОГО ВУЗУ**

В умовах оновлення змісту вищої освіти важливим напрямом діяльності викладача є створення мобільної, гнучкої системи навчання, яка б максимально задовольняла потреби студента, як майбутнього фахівця в технічній галузі. Формування початкових інженерних компетенцій у процесі політехнічної освіти студентів стало можливим завдяки багаторівневому розвитку можливостей навчання.

Відповідно до нових стандартів освіти інформатика стає між предметною сполучною ланкою як у шкільному навчанні так і у вузі. Починаючи з середини 80 років з програмованих калькуляторів, курс інформатики трансформувався у сучасну програму підготовки учнів та студентів до життя в інформаційному суспільстві.

Розвиток сучасних інформаційних технологій буде пов'язано не тільки з появою нових технічних досконалих пристроїв, але і з розвитком робототехніки. Заняття робототехнікою дозволяють розкрити творчий потенціал учнів та студентів, розвинути власний таланти, навчитися працювати в команді над власним реальним проектом, результат якого можна перевірити в справі у близькій перспективі.

Сьогодні у своїй педагогічній діяльності, при організації якісної технічної освіти, викладач намагається дати студентам сучасне уявлення про прикладну науку, яка займається розробкою автоматизованих технічних систем - робототехнікою. Звісно, починати необхідно з вивчення електроніки і механіки, що безумовно, дасть хороший результат.

З усього різноманіття освітніх засобів для вивчення робототехніки найбільш популярні Lego Mindstorms, Robotis Bioloid, fichtertechnik, Arduino. На наш погляд оптимальною пропозицією є Arduino, скільки для початку роботи необхідні мінімальні витрати. Arduino – апаратна обчислювальна платформа, основними компонентами якої є проста плата вводу-виводу і середовище розробки на мові Processing / Wiring. Arduino може використовуватися як для створення автономних інтерактивних об'єктів, так і підключатися до програмного забезпечення, що виконується на комп'ютері.

На базі цієї платформи студенти можуть конструювати і програмувати моделі електронних керованих систем, не вдаючись у складні питання схемотехніки та програмування на апаратному рівні. Інтегроване середовище розробки Arduino - це кросплатформний додаток на Java, що дозволяє працювати, як під класичний Windows, так і під Лінукс подібними системами в тому числі і Android, що включає в себе редактор коду, компілятор і модуль передачі прошивки в плату.

Предметом вивчення є принципи і методи розробки, конструювання та програмування керованих електронних пристроїв на базі контролера Ардуіно або її аналога. Доцільність вивчення даного курсу визначається: затребуваністю фахівців в області програмованої мікроелектроніки в сучасному світі, можливістю розвинути і застосувати на практиці знання, отримані при вивченні



дисциплін математики, фізики, інформатики, можливістю розвивати студентам творчі здібності та амбіції, формуючу інтерес до навчання, підтримуючу самостійність у пошуку та прийнятті рішень.

Форми організації навчального процесу конкретизуються у: практичній спрямованості занять, виконанні закінченого практичного проекту на кожному занятті, аудиторні заняття в малих групах, індивідуалізовані освітні траєкторії, дистанційна консультація по засобах електронної комунікації. Вважаю, що в результаті такої роботи вдасться підвищити інтерес студентів до вивчення точних, інженерних та природничих наук.

**Коваль Д. О.,**

завідувач відділом інформаційно-технічного забезпечення навчального процесу Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ОПТИМІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА КУРСАХ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

Всі освітні реформи, так чи інакше, пов'язані з інформаційними технологіями. Це стосується й нових технологій, які використовуються в навчальному процесі. Адже ефективна освіта неможлива без використання сучасних інноваційних технологій.

Оптимізація – шлях до методичної творчості, шлях подолання шаблону і трафарету в навчанні і вихованні, шлях розвитку педагогічного мислення інженерно-педагогічних працівників – мислення системного, конкретного, діалектичного. Інформаційні технології полегшують оптимізацію педагогічного процесу.

Одним з напрямків перебудови освіти є впровадження інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у навчальний процес, які вже добре зарекомендували себе в системі післядипломної педагогічної освіти. Активне розповсюдження ІКТ в освіті знаменує собою перехід від традиційного репродуктивного типу навчання до творчо продуктивного типу, коли слухач займається пошуковою діяльністю з освоєння способів самоосвітньої діяльності, вирішення проблемних завдань, розвитку нестандартного мислення з метою підвищення професійної компетентності.

Оцінюючи роль комп'ютера в освітній діяльності, слід зазначити, що він є засобом навчальної системи.

Використовуючи систему дистанційного навчання як спосіб оптимізації педагогічної взаємодії, докорінно змінюється як психологія особистості слухача: він працює цілеспрямовано, активно, ініціативно, так і змінюється психологія самого педагога. Змінюється місце слухача курсів в навчанні, воно переростає в самонавчання, самоосвіту, перетворюючи слухача із об'єкта в суб'єкт цього процесу. Педагог перестає бути ретранслятором знань на різних типах навчальних занять, має можливість попрацювати з кожним слухачем індивідуально. Учасники такого виду навчання стають одноступінчниками в оцінці нових підходів до організації навчання, отримання його результатів та мотивації до подальшої освіти та самоосвіти.

Дистанційне навчання за сукупністю ознак можна віднести до інноваційної форми навчання. Воно не є різновидом будь-якої іншої форми навчання, володіє низкою притаманних лише йому ознак та можливостей, забезпечуючи при цьому розвиток творчої складової навчального процесу, особистісну орієнтацію педагогічної взаємодії, максимальну її оптимізацію.

**Висновки.** Використання інформаційно-комунікаційних технологій на курсах підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників зумовлює оптимізацію педагогічного процесу. ІКТ дозволяють досягти високих результатів навчальної діяльності, забезпечити для кожного слухача розвиток професійної компетентності. При дистанційному навчанні безмежність педагогічних можливостей для індивідуалізації і диференціації навчального процесу, його адаптації до індивідуальних особливостей слухача пов'язана із застосуванням у цьому процесі додаткових інформаційних навчальних ресурсів, широкого спектру педагогічних методів і технологічних

варіантів навчання, посиленням навчальних комунікацій, мультимедійних характеристик засобів навчання, розширенням простору інноваційної педагогічної діяльності.

**Коваль Л. Є.,**

старший викладач кафедри ПППО Інституту післядипломної освіти  
інженерно-педагогічних працівників ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України

## **ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Професійна компетентність педагога та його професіоналізм надають значний вплив на збереження і розвиток потенціалу освітнього простору, на адаптацію навчального закладу до постійно змінюваних умов, на інноваційну діяльність, на забезпечення оптимального функціонування освітнього процесу. Від них принципово залежить, наскільки і як саме будуть розкриті можливості і здібності учня, які перспективи взаємодії і конкретні форми співробітництва учня і педагога. Сприятливі умови для розвитку індивідуальних якостей педагога, його внутрішнього потенціалу створює індивідуалізація професійної підготовки на курсах підвищення кваліфікації засобами інформаційних технологій. Швидкий розвиток обчислювальної техніки та розширення її функціональних можливостей дозволяє широко використовувати комп'ютери на всіх етапах навчального процесу: під час лекцій, практичних і лабораторних занять, при самопідготовці й для контролю та самоконтролю рівня засвоєння навчального матеріалу. На сьогодні швидкими темпами поширюється електронна база навчальних посібників, підручників, методичних комплексів, навчальних програм з відповідним методичним матеріалом, необхідним педагогу. Запропонований нами електронний навчально-методичний комплекс (ЕНМК) є інформаційно-освітнім ресурсом, у якому висвітлюється зміст навчального курсу, надається електронний підручник, комплекс тестових і практичних завдань, тренувальних вправ, лабораторних, контрольних і залікових робіт, рекомендацій для самооцінювання і саморозвитку. Компоненти ЕНМК: анотація, перелік модулів і тематичні плани, навчальний посібник (у формі інтерактивної комп'ютерної програми; Інтернет-ресурсу), методичні рекомендації та завдання до практичних занять, питання до обговорення на семінарських заняттях, методичні рекомендації та завдання для виконання самостійної роботи слухачів, наочні матеріали, тести для самоперевірки знань, глосарій, список рекомендованої літератури, гіперпосилання на Інтернет-ресурси, гіперпосилання до електронної бібліотеки інституту, методичні рекомендації щодо використання даного комплексу, help-довідник.

Для підвищення мотивації слухачів, створення позитивної психологічної атмосфери, підвищення зацікавленості в навчальній діяльності всі завдання носять індивідуальний характер, містять елементи суперечності і новизни. Наприкінці кожної теми з метою самоконтролю даються питання й тестові завдання для самоперевірки знань. Підсумковий контроль проводиться за допомогою інтерактивних тестових завдань з психолого-педагогічного курсу з автоматичним оцінюванням знань. В ЕНМК передбачено використання аудіо-, відеозасобів і наявність вільного доступу (on-line) до ресурсів відповідних кафедр, електронно-ресурсного центру, електронних бібліотечних фондів. Використання гіпертекстової технології дозволяє досягти відповідності основним вимогам до ЕНМК: структурованості, зручності в обігу, наочності викладеного матеріалу. Даний ЕНМК відповідає наступним дидактичним вимогам: 1) здатності забезпечити вищий рівень реалізації таких традиційних вимог, як науковість навчання, його доступність, проблемність, наочність, активність і свідомість слухачів курсів підвищення кваліфікації у процесі навчання, систематичність і послідовність навчання, міцність засвоєння знань, єдність освітніх, розвивальних і виховних функцій навчання; 2) забезпечує виконання вимог індивідуальності, інтерактивності й адаптивності навчання; 3) забезпечує системність і структурно-функціональну зв'язаність подання навчального матеріалу; 4) забезпечує цілісність і безперервності дидактичного циклу навчання. Доцільність і ефективність створення ЕНМК обумовлена тенденцією зростання обсягу самостійної

роботи слухачів курсів підвищення педагогічної кваліфікації з одночасним зменшенням кількості аудиторних занять, недостатньою кількістю літератури у бібліотеках. Крім того, запропонований ЕНМК є незамінним для заочної та дистанційної форм навчання.

**Ковалиук О. М.,**

магістр з управління навчальним закладом, здобувач Житомирського державного університету імені Івана Франка

## **ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙ В УПРАВЛІННІ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ НА ЗАСАДАХ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ – ВИМОГА СЬОГОДЕННЯ**

На сьогоднішній день соціально-суспільної ваги набуває питання управління закладами освіти на засадах здоров'язберігаючих інноваційних технологій.

Дослідження інноваційних технологій в освіті ведуться з кінця 50-х років ХХ сторіччя. У вітчизняній практиці термін «інновація в освіті» почав використовуватися лише у середині 80-х років ХХ століття у зв'язку з процесами перебудови радянської освітньої системи. Проблемам інноваційної діяльності в освітній сфері було присвячено чимало досліджень провідних вчених, серед яких Л. Ващенко, О. Козлова, Н. Артикуца, М. Поташник, О. Арламов, М. Бургін, В. Журавльов, Н. Юсуфбекова, А. Ніколс, Г. Герасимова, Л. Ілюхіна, І. Бех, Л. Даниленко, І. Дичківська, М. Кларіна, О. Пехота, О. Попова, Л. Подимова та ін. Але, незважаючи на велику кількість досліджень у цьому напрямі, питання інновацій в управлінні навчальним закладом на засадах здоров'язбереження потребує додаткового вивчення.

**Метою дослідження є** теоретичний аналіз застосування інновацій в управлінні навчальним закладом на засадах здоров'язберігаючих технологій.

На даному етапі розвитку сучасної України найважливішим напрямом, у якому якнайширше мають застосовуватись, використовуватись, розвиватись інноваційні технології – це напрям здоров'язбереження.

Саме роз'яснення принципів здорового способу життя є нині основним завданням навчального закладу, що вимагає від керівника організації навчально-виховного процесу на засадах здоров'язберігаючих технологій.

Під час застосування будь-яких технологій слід враховувати пріоритетність їхніх характерних ознак, зокрема:

- доцільність – будь-яка технологія повинна містити опис цілей і завдань, на вирішення яких проєктовані дії;
- результативність – опис результатів;
- алгоритмічність – фіксація послідовних дій;
- відтворюваність – систематичне використання алгоритму дій і засобів в організації контролю;
- керованість – можливість планування, організації, корегування;
- проєктованість – технологія підлягає модернізації й корегуванню із урахуванням конкретних умов.

Застосування інноваційних технологій в здоров'язбереженні є досить складним завданням, яке потребує особливих знань, навичок, здібностей та спеціальної підготовки усіх учасників навчально-виховного процесу. Треба зазначити, що тільки один учитель, який реалізує здоров'язберігаючі технології, не в змозі змінити ситуацію у закладі освіти. До цієї роботи необхідно залучати весь педагогічний колектив закладу, а також вносити інноваційні пропозиції, які відповідатимуть вимогам суспільства.

Отже, ми вважаємо за необхідність введення курсу з особливостей управління закладом освіти на засадах здоров'язберігаючих технологій для керівників навчальних закладів у період підвищення кваліфікації.

**Ковбасюк Т. Л.,**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології та корекційної освіти Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВИКЛАДАЧА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Вимоги сьогодення до педагогічних кадрів та професорсько-викладацького складу вищої школи, в тому числі в системі післядипломної освіти, передбачають переоцінку ролі викладача, від якого очікується висока компетентність і професіоналізм; індивідуальність і творчий власний стиль педагогічної діяльності; усвідомлене ставлення до своєї праці; вміння впроваджувати у навчальний процес фахово-формуючі, особистісно-розвивальні та інтерактивні технології.

У багатьох дослідженнях науковців компетентність розглядається не як комплекс умінь і навичок, а як досвід людини. В.О. Сластьонін під професійною компетентністю розуміє особистісні можливості, що дозволяють фахівцеві самостійно й ефективно вирішувати професійні завдання, ефективно використовувати теоретичні знання та послуговуватися практичними навичками. Є.Ф. Зеєр, О.Н. Шахматова вважають професійну компетентність однією зі складових професіоналізму та визначають її як сукупність професійних потреб, професійної придатності, професійної задоволеності, професійного успіху.

Для викладача вищого навчального закладу ще одним важливим аспектом професійної компетентності є педагогічна компетентність, яка містить у собі знання, уміння, навички, а також способи та прийоми їхньої реалізації в діяльності, спілкуванні, розвитку (саморозвитку) особистості. До структури професійної компетентності сучасні дослідники включають також комунікативну компетентність.

Спираючись на погляди зарубіжних і вітчизняних дослідників, професійну компетентність можна розглядати як якісну здатність і готовність особистості до продуктивної діяльності, що базується на системі професійних компетенцій (знань, умінь, навичок і досвіду ефективної діяльності), та орієнтована на самостійну активність фахівця у пізнавальних процесах при виконанні професійних функцій.

У системі формування професійної компетентності викладачів повинно забезпечуватися формування в них здатності до самостійного управління власною діяльністю, до керівництва самим собою. Таке самоврядування може відбутися тільки в тому випадку, якщо буде сформовано: *понятійну основу професійно-педагогічної компетентності; емоційно-ціннісну основу сприйняття цілей і засобів освіти; операційну основу (формування вміння взаємодіяти з об'єктами освітнього процесу).*

Професійна компетентність виражає особисті можливості викладача, що дозволяють йому самостійно й досить ефективно вирішувати педагогічні завдання. Для цього необхідно знати педагогічну теорію, уміти й бути готовим застосовувати її на практиці.

Процес формування професійної компетентності викладача обумовлений структурою його особистості, як-от: основні компоненти соціокультурного досвіду взаємозалежні від потреб і здатностей особистості; пізнавальний досвід виявляється в знаннях (світоглядних, орієнтовних, оцінних) і в особливостях таких процесів, як сприйняття, осмислення, запам'ятовування, застосування, систематизація, узагальнення; досвід набуття вмінь формується в діяльності, пов'язаній із оволодінням організаційних, інтелектуальних, дослідницьких, комунікативних, рефлексивних умінь, а також у творчості, адаптації до мінливих умов і в самовираженні особистості.

Таким чином, професійну компетентність слід розуміти як складне інтегральне інтелектуальне, професійне й особистісне утворення, яке формується у процесі професійної підготовки, проявляється, розвивається і вдосконалюється у професійній діяльності, а ефективність її здійснення залежить від видів теоретичної, практичної та психологічної підготовленості до неї, особистісних, професійних й індивідуально-психічних якостей, сприйняття цілей, цінностей, змісту та особливостей професійної діяльності. Компетентна особа здатна на основі особистісної зацікавленості в результаті, моделювати й оцінювати наслідки своїх дій на тривалу перспективу; це

сприяє її переходу з позиції індивіда, який засвоює накопичений досвід, у позицію творця, який створює певні цінності в ході професійно-педагогічної діяльності.

**Кожокар М. В.,**

викладач кафедри фізичного виховання для природничих факультетів  
Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича

## **СОЮЗ – ПЕРШЕ УКРАЇНСЬКЕ ТОВАРИСТВО ЧЕРНІВЕЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ: ЗМІСТ І НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ**

Датою започаткування студентського руху на Буковині вважаємо заснування університету в Чернівцях 4 жовтня 1875 року. Саме протягом установчого періоду постають цілий ряд студентських товариств: інтернаціональне консервативне об'єднання «Austria», «Академічна читальня», український «Союз», румунське «Arboroasa».

Ініціативна група у складі громадських діячів, студентів та представників молоді краю протягом п'яти жовтневих підготовчих нарад в 1875 році ухвалила назву товариства «Общество Руских академиков Союз в Черновцах» та положення статуту. Мета діяльності товариства за статутом визначалась наступним чином: «Союз має задачу об'єднати всіх руських академиків (студентів та викладачів) університету втісню зв'язь для товариського життя, наукового удосконалення, він має заціплювати щиро руські почуття в серцях молодіжи, піддержувати любов до руського». Право на членство у товаристві отримували окрім русинів (лат. Rutheni, Ruteni) етнографічна група українців Буковини, Галичини і Закарпаття. У кінці XVIII— на початку XX ст. така латинізована форма використовувалась у Австро-Угорській імперії як етнонім українців та їх підгруп) інші слов'яни, що «сприяють» русинам. Обов'язки членів товариства розподілялись на дві групи: 1) по відношенню до своїх товаришів; 2) по відношенню до українського народу та суспільства. А саме: «Союзане мають спомагати друг друга матеріально й морально, а то все під проводом таких руських мужів набрати змолоду гарту характеру, щоб побороти ворожі сили у будучності». Члени товариства повинні були свідомо морально та матеріально підтримувати один одного та під керівництвом старших виховувати такі риси характеру як освіченість, витривалість, здатність на самопожертву, чесність, патріотизм тощо, та вміти ці якості проявити у дорослому житті. Академічне товариство «Союз» членство у своїх рядах розділило на 4 категорії: дійсні члени; члени-засновники – заклади та визначні особи, що сприяли організації «Союзу»; почесні та спомагаючи члени. Протягом першого року діяльності дійсних членів вищезгаданого товариства було 30. Опікунами товариства серед професорсько-викладацького складу стали професори університету Е. Калужницький та Г. Онишкевич.

Однією із основних початкових форм діяльності товариства стали вечорниці. Лише деякі з них були тематичними і планувались заздалегідь. Вечорниці, присвячені діяльності А. Міцкевича (які організували внаслідок участі у дотичному заході, проведеному польською громадою) включали в себе читання поетичної новели «Дзяди», обговорення діяльності автора у національно-визвольному русі, презентацію власних творів тощо.

Окреме місце посідають вечорниці присвячені народним святam, Дню Святого Миколая, різдвяним та пасхальним святam. Організатори проводили народні гуляння та забави, широко використовували рухливі ігри та ігри із пісенним супроводом, хороводи та імпрези. Протягом перших років діяльності на вечорницях серед активних учасників студентського руху висловлювалась думка про зібрання творів впливових борців національно-визвольного руху Європи та царської Росії. Схвалення «Союзанської» громади отримало придбання у грудні 1877 року великої кількості нового видання поезії Тараса Шевченка. Необхідно зазначити, що під час сербсько-турецької війни в 1876 році із солідарності із князівством Сербія «Союз» не організував жодної вечорниці розважального характеру.

До програми офіційних зборів «Союзу», так званих «вечерок» (систематичних, запланованих, тематичних масових заходів – М.К.) обов'язково входили офіційні складові – звіт голови товариства про діяльність протягом року або виступи впливових осіб, виступи членів та

гостей та концертні заходи: декламаторські та хорові імпрези. Необхідно зазначити, що такі систематичні події у житті товариства відвідувала значна кількість представників української громади – члени «Союзу» та інших громадських організацій, викладачі університету, учні середніх закладів освіти тощо.

**Кочерга Є. В.,**

викладач циклової комісії природничих дисциплін Дніпропетровського педагогічного коледжу Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара

## **ПЕДАГОГІЧНИЙ ТАКТ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА**

Кожна людина є індивідуальною і неповторною. Для успішного спілкування та співжиття нам необхідно, по-можливості, враховувати ці індивідуальні особливості. І зокрема, це стосується педагогічних працівників, адже вони в першу чергу є творцями особистості підростаючого покоління. Однією з важливих якостей педагога як професіонала є педагогічний такт. В умовах компетентнісного підходу в освіті педагогічний такт можна визначити як елемент здоров'язберігаючої та професійної компетентності педагога.

Як елемент професійної компетентності, педагогічний такт є комплексом особистісних рис педагога, до яких відносяться повага, любов до людей, доброта, ласкавість, ввічливість, врівноваженість поведінки, слухність зауважень, особливо оціночних суджень, а особливо таку форму їх вияву, яка викликає в оточуючих позитивні переживання, але ніколи не принижує їх людської гідності. Педагогічний такт передбачає вміння обирати гуманні засоби впливу на оточуючих, вміння делікатно підходити до кожної конкретної ситуації, знаходити оптимальні шляхи розв'язання проблем чи конфліктних ситуацій.

Педагогічний такт як елемент здоров'язберігаючої компетентності педагога розкривається у структурі здоров'язберігаючої компетентності, а саме у її когнітивному, особистісному та діяльнісному компонентах. У когнітивному компоненті педагогічний такт передбачає знання впливу наших слів та дій на здоров'я людини, а саме недотримання педагогічного такту може призвести до погіршення як психічного, так і, як наслідок, фізичного здоров'я. Це підтверджується фактами впливу негативних емоцій на здоров'я. У особистісному компоненті педагогічний такт – це сукупність рис особистості педагога (доброта, ввічливість і так далі), які б сприяли формуванню позитивного спілкування, формування атмосфери доброзичливості і партнерства і, відповідно, такі стосунки сприяють підвищенню психічного здоров'я особистості. У діяльнісному компоненті педагогічний такт передбачає вибір оптимальних шляхів і засобів найбільш ефективного досягнення мети у педагогічній взаємодії. І частиною такої мети є збереження і зміцнення здоров'я особистості через гармонійні міжособистісні стосунки.

Усі зазначені вище аспекти педагогічного такту в однаковій мірі стосуються як взаємодії педагогів з вихованцями, так і взаємодії між педагогами. Адже, особистість людини розвивається впродовж усього життя і на професійність та здоров'я педагогів впливає безліч факторів, які далеко не завжди є позитивними. Тому необхідно дотримуватися норм моралі, принципів гуманності і в цілому педагогічного такту у самому педагогічному колективі будь-якого навчально-виховного закладу. Необхідно формувати сприятливий психологічний клімат у педагогічному колективі. Спілкуючись один з одним та з підлеглими, необхідно пам'ятати про наслідки своїх слів та вчинків. І якщо хтось довіряє педагогові певні особисті факти, то вони не повинні виноситися на привселюдне обговорення, якщо сталася якась негативна подія, в першу чергу її треба вирішувати індивідуально. Підсумовуючи, можна підкреслити необхідність дотримання морального принципу «як ви хочете, щоб ставилися до вас, так ставтесь до оточуючих». Який клімат буде сформований у педагогічному колективі, таке відношення до педагогів буде і у вихованців.

**Красильник Ю. С.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри університетської та професійної освіти і права Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ОСОБЛИВОСТІ РОЛЬОВИХ ПОЗИЦІЙ ВИКЛАДАЧА В СУЧАСНОМУ ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Все більш широке впровадження ІКТ починає кардинально змінювати освітнє середовище навчальних закладів. Це, в свою чергу, з неминучістю призводить до суттєвої трансформації традиційних уявлень про процес навчання та функції його суб'єктів. Виникла необхідність концептуального розрізнення синхронних та асинхронних форм навчання. Спільним для них є те, що вони відносяться до форм дистанційного навчання як організація навчального процесу на основі методів навчання в умовах опосередкованої взаємодії суб'єктів освітньої діяльності з використанням засобів інформатизації та телекомунікації. Різноманітні форми синхронного навчання об'єднує те, що вони ґрунтуються на безпосередньому – синхронному обміні інформацією між учасниками навчального процесу в режимі реального часу. Таке навчання засноване на застосуванні відеозв'язку як із спеціально обладнаних приміщень, так і з персональних комп'ютерів. Використовуються також такі технології як «онлайн чат». Очевидно, що синхронний підхід практично стирає межу між «реальним» та віртуальним навчанням, і тим самим забезпечує максимальне наближення до умов традиційної освіти, дозволяючи використовувати добре відпрацьовані педагогічні методики та методичні прийоми викладання. Асинхронне навчання, на відміну від цього, не передбачає регулярної безпосередньої он-лайн взаємодії учасників навчального процесу. У процесі асинхронного навчання використовуються такі ресурси як електронна пошта, списки розсилки, деревовидні конференційні системи, електронні дискусійні панелі, вікі-системи, блоги та ін. У міру розвитку інформаційно-освітнього середовища навчальних закладів, техніко-технологічного насичення різні форми синхронного та асинхронного навчання поступово стають обов'язковим елементом традиційної освіти. З урахуванням цього для сучасного педагога притаманні об'єктивні (знання, вміння, навички) і суб'єктивні (професійна позиція, особливості особистості) характеристики діяльності. Інформаційно-технологічно насичені форми навчання детермінують і нові ролі педагога в навчальному процесі, а саме – консультанта, наставника, організатора самостійної навчальної діяльності суб'єктів учіння та ін. В останні роки з'явилися ряд праць (Л. Бендова, Е. Гаврилова, Е. Комраков, Т. Сергєєва та ін.), в яких обговорюється проблема введення нових позицій і ролей викладача в дистанційній освіті, таких як модератор, фасилітатор, методолог, організатор (менеджер), консультант, тьютор та ін. Причому функціональне співвідношення цих нових позицій розуміється різними авторами по-різному. Так, Л. Бендова, що розробила рольову модель діяльності тьютора в системі відкритого дистанційної освіти, вважає, що рольовий репертуар тьютора включає в себе дві рольові позиції (змістовний лідер, рівний) і чотири ролі (експерт, транслятор знань і досвіду, провідник, фасилітатор). Таким чином, саме асинхронне навчання дозволяє реально вирішити завдання переходу від суб'єкт-об'єктної до суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Роль модератора в асинхронному навчанні наділяє педагога цілим рядом специфічних функцій: створення та адміністрування віртуального дидактичного середовища, встановлення правил і норм комунікації у віртуальному середовищі, забезпечення асинхронного зворотного зв'язку, включаючи санкції за порушення норм спілкування в середовищі, підтримку педагогічного дискурсу тощо.

**Купрієвич В. О.,**

аспірантка ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України,  
старший викладач кафедри університетської та професійної освіти і  
права Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **САМОВДОСКОНАЛЕННЯ КЕРІВНИКА ПТНЗ В ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

Проблеми оновлення технології управління сучасними професійно - технічними навчальними закладами, а також створення системи спеціальної підготовки керівників таких закладів до управлінської діяльності – це одні з функцій, що виконує система післядипломної педагогічної освіти, оскільки перед призначенням на посаду переважна більшість керівників професійно-технічних навчальних закладів не отримує необхідної підготовки, їх професійні знання та вміння вимагають безперервного розвитку.

Саме зараз особливого значення набувають процеси самовдосконалення та саморозвитку особистості. Період післядипломної освіти, підвищення кваліфікації найкраще відображає процеси професійного і особистісного становлення фахівця. Здобута освіта визначає обсяг і якість отриманих знань і навичок, які складаються у певну систему. Така освітня база надає можливість подальшого самовдосконалення фахівця.

Загальна мета професійного самовдосконалення керівника професійно – технічного навчального закладу у процесі підвищення кваліфікації полягає у досягненні вершин особистісної і професійної досконалості; в розвитку компетенцій, які інтегруються в професіоналізм управлінської діяльності керівника. В процесі самовдосконалення керівник виступає суб'єктом власного розвитку, який визначає і активно виконує певні дії з удосконалення власної особистості і діяльності.

Керівник професійно-технічного навчального закладу повинен володіти технологіями менеджменту та маркетингу в освіті, щоб не залишитися осторонь реалій сучасного життя. Сучасний керівник – це менеджер, він управляє педагогічною системою навчального закладу, його розвитком, організовує і стимулює професійну діяльність підлеглих, сприяє формуванню культури організації, вивчає попит ринку праці на громадян, забезпечує якість освітніх послуг.

Керівник професійно-технічного навчального закладу крім професійних якостей, повинен володіти вміннями та здібностями вирішувати проблеми і задачі соціальної діяльності. Він повинен уміти давати оцінку і прогнозувати соціально-економічні, політичні та культурні явища, вміти захищати свої права на базі чинного законодавства і демократичних принципів. Керівник зобов'язаний вміти приймати рішення і вибирати стратегію діяльності на основі загальнолюдських цінностей, державних, виробничих та особистих інтересів; бути готовим до активної участі у поліпшенні організації дозвілля, забезпеченні здоров'я людини, а також вміти користуватися сучасними інформаційними технологіями.

Керівник професійно-технічного навчального закладу відповідно до вимог часу повинен бути здатний постійно розширювати рівні своєї компетенції. Для цього потрібно мати творчу уяву, володіти філософією управління, педагогікою, психологією і соціологією управління. Добре підготовленому керівнику повинні бути притаманні такі характеристики, як уміння працювати в команді, вміння приймати самостійні рішення, бути ініціативним; здатним до інновацій. Він повинен бути психологічно витриманим, готовим до перевантажень, стресових ситуацій, а також вміти виходити з них.

Переважає більшість нинішніх керівників професійно - технічних навчальних закладів не вивчала управлінських дисциплін при отриманні вищої професійної освіти і не має відповідних управлінських компетенцій. Залишається можливість самовдосконалення (якщо є в цьому внутрішня потреба і бажання) та підвищення кваліфікації один раз на п'ять років в інститутах підвищення кваліфікації.



Саме система післядипломної освіти і є одним з найефективніших ланок, які можуть і повинні стимулювати керівників професійно-технічних навчальних закладів до саморозвитку та самовдосконалення.

Провідними факторами самовдосконалення особистості в умовах закладів післядипломної педагогічної освіти виступають: зміст навчання, сам процес організації навчання (методика навчання, яка одночасно пробуджує активну самопізнання, стимулює самоосвіту, особистісне саморозвиток) ділове і міжособистісне спілкування «слухач – слухач», «слухач – група», «слухач – викладач» та інше.

Процес формування керівника – професіонала тривалий і передбачає освоєння не тільки теоретичних основ освітнього менеджменту, а й придбання відповідного управлінського досвіду. Саме тому система роботи з керівниками включає як теоретичну складову (курси підвищення кваліфікації, наукові конференції, науково - практичні семінари, тренінги тощо) так і проведення управлінської практики (обмін управлінським досвідом, практика за індивідуальними питаннями керівників і т.д. ). Все це має бути орієнтоване на формування методологічного рівня професійної компетентності керівника, що дозволяє осмислювати свої дії і досягнуті результати, ґрунтуючись на розумному поєднанні теоретичних знань і практичних умінь.

Ефективність підвищення професійної майстерності багато в чому залежить від бажання людини займатися професійним самовдосконаленням, від того, наскільки це бажання є виразом його внутрішньої потреби і якою мірою ці потреби стають усвідомленим прагненням постійно рухатися до вершин досконалості. Отже, з усією очевидністю перед нами розкривається актуальність проблеми мотивації підвищення рівня професійної майстерності, прагнення до самовдосконалення, компетентності керівника освітньої діяльності, професіонала - управлінця, менеджера.

**Куценко В. І.,**

доктор економічних наук, професор, професор кафедри  
університетської та професійної освіти і права Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України

**Анісімов В. М.,**

молодший науковий співробітник ДУ «Інститут економіки  
природокористування та сталого розвитку НАН України»

## **МОДЕРНІЗАЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНИЙ КОНТЕКСТ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩОЇ ТА ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

*«Хто осягне нове, леліючи старе, той може бути вчителем»*

*Конфуцій*

Освіту базовою цінністю вважають 90% українців. Серед жителів у віці 25 років і старший 93,5% мають вищу і середню освіту. Рівень охоплення молоді вищою освітою складає в Україні майже 80% (дев'яте місце у світі). Втім сьогодні не можна підготувати фахівця на все життя. Адже щорічно оновлюється близько 5% теоретичних і 20% професійних знань. В цих умовах зростає роль вищих навчальних закладів у підготовці кадрів, але й у перепідготовці та підвищенні кваліфікації. В умовах кризової соціально-економічної ситуації в Україні надзвичайно гострою проблемою є підготовка професіоналів та постійне підвищення їх кваліфікації. До речі, Україна за останнім показником суттєво відстає від багатьох європейських країн. За даними міжнародної статистики, останнім часом свої знання удосконалювали серед датчан і норвежців 47%, словенців – 39, поляків – 22, українців – 15%. А це означає, що освіта реально стає неперервною. У цьому контексті головним завданням вишів має стати реалізація їх основних функцій.

Це, в свою чергу, потребує активного впровадження в освітній процес сучасних технологій; постійного оновлення змісту фахової підготовки кадрів; знаходження доцільних засобів, методів і форм їх реалізації. Варто зазначити, що Державній національній програмі „Освіта” („Україна XXI

століття”) підкреслюється, що динамізм, притаманний сучасній цивілізації, зростання соціальної ролі особистості, інтелектуалізація праці – все це потребує створення у вищих навчальних закладах таких умов, за яких в Україні буде сформована нація, яка постійно навчається, готова до самостійності.

Сьогодні в нашій державі, як і в більшості високорозвинених країн світу, активно впроваджується принцип „освіта впродовж усього життя”. Такий підхід сприяє вдосконаленню професійної кваліфікації, професійної майстерності, професійному зростанню фахівців, дозволяє змінювати профіль освіти. При цьому має бути забезпечена висока якість освіти. Адже в нашій країні якістю вищої освіти задоволені лише 38% населення, тоді як приміром, у Фінляндії цей показник досягає 70%. Вища освіта в Україні не гарантує випускнику можливість знайти роботу за фахом. Однією з причин цього є те, що якість отриманих знань у вищому навчальному закладі не відповідає вимогам до робочої сили, які висуваються з боку високотехнологічного виробництва.

Підвищенню якості знань має сприяти модернізація освіти на інноваційній основі. Висока якість підготовки кадрів – це важлива стратегічна умова конкурентоспроможності як індивіда – споживача освітніх послуг, так і всієї країни. Україна характеризується широкою мережею вищих навчальних закладів, яка має й наділі скорочуватись, а ресурси скорочених вишів мають працювати на підвищення якості освіти в цілому, на активне впровадження інноваційних технологій. На один український вищий навчальний заклад припадає 90 комп’ютерів, а на один комп’ютер – 70 студентів (для прикладу, у США – 3 студенти). модернізація освіти, впровадження інформаційних технологій потребує постійного відновлення комп’ютерної техніки, комунікаційних пристроїв, програмного забезпечення, що дозволяє готувати конкурентно здатні кадри.

Досягненню цього має сприяти диверсифікація джерел фінансування освіти, у тому числі за рахунок платного навчання, залучення контрактних студентів і студентів-іноземців, франчайзингу тощо. Разом із тим, слід зазначити, що основним джерелом фінансування має залишатися держава. Саме вона має виступати гарантом реалізації принципу справедливості у забезпеченні доступу до вищої освіти та її ефективності.

***Кухар І. Д.,***

магістр, директор Ягодинської ЗОШ І-ІІІ ст. Романівського району  
Житомирської області

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ**

В основу компетентнісного підходу покладені добре нам відомі знання, уміння й навички, але не як самоціль, а як інструмент для досягнення освітніх цілей та завдань, тобто тих знань, які будуть необхідні завтра.

Успіх інноваційних змін та перетворень, які на даний час відбуваються в освіті, у першу чергу залежить від учителя, його творчого потенціалу, готовності до безперервної самоосвіти, здібності до гнучкого соціально-педагогічного мислення, гуманістичної спрямованості його особистості, особистої відповідальності.

Неабияку роль у запровадженні та розвитку інноваційних педагогічних ідей та проєктів відіграє удосконалення професійної компетентності педагогічних кадрів та підвищення їх наукового, правового і загальнокультурного рівня.

Головні нормативно-правові документи Міністерства освіти і науки України свідчать, що удосконалення рівня професійної компетентності вчителя – є один із основних напрямків реформування освіти, та має відбуватися шляхом цілеспрямованої освітньої діяльності.

Шалені темпи розвитку науки та перенасичений інформаційний простір вимагає від сучасного педагога постійної самоосвіти у різних її формах ( конференції, різні курси та семінари, вебінари та інтернет-конференції, творчі лабораторії, наукові проєкти...).

Мотивація відіграє не останню роль у розвитку професійної компетентності вчителя. Є різні шляхи мотивації, але у ситуації формування спеціальної професійної компетентності використовуються методи прямого і опосередкованого стимулювання.

У практиці роботи школи формування та стимулювання розвитку професійної компетентності здійснюються через такі напрямки діяльності: практична педагогічна діяльність; система внутрішкільного управління якістю освіти; методична діяльність; науково-методична діяльність; експериментальна та інноваційна діяльність.

Проблема забезпечення ефективності управління базовими процесами підвищення кваліфікації в умовах освітнього простору полягає в розробці організаційної моделі, що дозволяє узгодити всі напрямки діяльності освітнього закладу для реалізації цілей цих процесів та особистісних, амбіційних мотивів педагогів.

**Олійник В. В.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, докторант ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

**Куценко В. І.,** доктор економічних наук, професор, професор кафедри університетської та професійної освіти і права Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

### **ТРЕТИЧНА ОСВІТА В КОНТЕКСТІ ДРАЙВЕРІВ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Як свідчить практика, інноваційний процес має здійснюватись в три етапи: генерація (виробництво) нових знань, їх поширення та застосування на практиці. Основними ресурсами при цьому мають бути інформація, знання та людський капітал. Наразі, коли економіка України знаходиться в надзвичайно критичному стані, досить гострою є проблема активного впровадження в усі її ланки інноваційних технологій. А це можуть забезпечити висококваліфіковані кадри, підготовку яких здійснюють вищі навчальні заклади. Результати наших досліджень свідчать, що успішний розвиток третичної освіти є запорукою швидкого освоєння на виробництві нових технологій, підвищення продуктивності праці.

Проте для досягнення цього сама освіта в цілому і третична, в першу чергу, має розвиватись на інноваційній основі. Для цього слід сприяти покращенню ресурсного забезпечення навчальних закладів, фінансово-економічної ситуації в даній сфері, активізації участі у цьому процесі роботодавців, бізнесу. Останні мають бути залучені до реалізації третичною освітою своєї соціальної функції, підтримання її відповідності вимогам суспільства. Наразі суспільство, економіка потребують фахівців, здатних швидко освоювати нові технології; мають навички самоосвіти, нахил до творчості, самостійної дослідницької та винахідницької діяльності. У вищих навчальних закладах інноваційний контекст можливий в умовах неперервної освіти. Необхідність цього посилюється в умовах уповільнення економічного розвитку. Вищі навчальні заклади мають стати конкурентоспроможними, основними індикаторами якого є: частка статей науковців ВНЗ у базах даних WOS і Scopus у розрахунку на одного співробітника; середній показник цитованості статей у WOS і Scopus у розрахунку на одного співробітника; частка зарубіжних професорів і дослідників, працюючих у вишах; питома вага іноземних студентів у загальній кількості студентів; частка доходів із позабюджетних джерел у структурі доходів вищого навчального закладу[1]. Зазначимо, що останнім часом зменшилась частка ВВП на розвиток освіти в цілому і вищої, зокрема. Якщо в 2013 на розвиток вищої освіти було передбачено 2,1% ВВП, то в 2014 р. – 1,8%.

Ще більше зниження частки ВВП на розвиток науки. В цілому державне фінансування наукової сфери в Україні складає 0,29% від ВВП. Це у 6 разів менше, ніж передбачено Законом України „Про наукову і науково-технічну діяльність”. Зростання ВВП за рахунок уведення нових технологій в Україні оцінюється у 0,7%, тоді як у розвинутих країнах – 60-90%. Досить низькою у нашій державі залишається кількість інноваційно-активних підприємств. Наразі їх частка складає

16%, тоді як, приміром, у Бельгії – 60%, у Канаді – 65, у Німеччині – 70%. Водночас, слід зазначити, що за даними експертів, природними й людськими ресурсами Україна забезпечена у 1,5-2 рази вище ніж США, у 4 рази – ніж Німеччина, у 12-15 разів – ніж Японія [2]. Технологічними ж ресурсами наша країна забезпечена значно гірше зазначених країн.

Подолання останнього має сприяти подальше нарощування інтелектуального потенціалу України, у тому числі, за рахунок інноваційного розвитку третичної освіти не лише за рахунок кількісних, а і якісних показників. Освітні послуги, які надає вищезазначена ланка, нині належать до найбільш потрібних суспільству. А глобалізація ринків, зростання конкуренції, усвідомлення населенням своїх власних потреб передбачають необхідність підвищення їх якості. Серед механізмів, які цьому сприяють, варто назвати:

- внутрішні (контроль якості послуг самим навчальним закладам, запобігання небажаним ситуаціям, запровадження власних програм контролю якості);
- зовнішні, що застосовуються до всіх навчальних закладів державними органами (ліцензування, що охоплює як державні, так і приватні освітні заклади; акредитація – офіційне визнання наявності у закладі умов для якісної освітньої діяльності; дотримання стандартів освіти; відповідність професорсько-викладацького складу вишу єдиним кваліфікаційним вимогам.

Таким чином, дотримання цих механізмів сприятиме нарощуванню в країні передумов для покращення інтелектуального потенціалу розвитку економіки на інноваційній основі.

### **Література**

1. Кугель С., Блок М., Хватова Т. К вопросу с применением бизнес-модели в сфере высшего образования // СОЦИС. – 2014. – №10. – С. 144.
2. Україна – 2015. К., 2008. – С. 27.

*Лазаренко С. Ж.,*

доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України,  
завідувач кафедри університетської та професійної освіти і права  
Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НЕПЕРЕРВНОЮ ОСВІТОЮ**

**Анотація.** В статті досліджено питання організації ефективної системи підготовки та перепідготовки державних службовців в контексті існуючих моделей державного управління системою неперервної освіти.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженню проблем функціонування моделей державного управління неперервною освітою та організації ефективної системи підготовки і перепідготовки державних службовців присвячені роботи В. Бега, Ю. Бега, Н. Диденко, С. Калашникової, В. Князева, В. Коваленко, В. Кременя, В. Лугового, О. Любчук, І. Мамаєвої та багатьох інших науковців. Питання оцінювання якості рішень в механізмах управління та системі державної служби досліджувалися в роботах дослідників і практиків І. Адізеса, Е. Ведунга, Д. Гвішіані, Л. Далберга, А. Дрюмо, К. Ісакссона, Г. Клагса, Д. Коупера, Д. Ламарка, А. Матесона, К. Олкері, І. Сумма, Р. Теннера.

**Стислий виклад основного матеріалу дослідження.** В Україні ефективність державного управління значною мірою залежить від кадрів, які є світоглядно підготовлені до активної професійно-компетентної роботи в умовах переходу сучасного суспільства на постіндустріальну інформаційну стадію розвитку.

До моделей державного управління неперервною освітою за критерієм ролі та місця держави більшість науковців відносять наступні: централізовану, децентралізовану, змішану, інноваційну.

Найбільш поширеними моделями державного управління неперервною освітою в розвинених країнах світу є централізована та децентралізована моделі державного управління.

Світовий досвід функціонування державної служби свідчить про наявність широкого спектру підходів до встановлення критеріїв оцінювання діяльності та до розробки й впровадження методів оцінювання якості рішень в державному управлінні.

**Висновки та перспективи подальших досліджень:** в межах централізованої та децентралізованої моделей державного управління системою неперервної освіти, найбільш перспективною вважається інноваційна модель державного управління системою неперервної освіти.

*Ландо О. А.,*

керівник з фізичного виховання Дніпропетровського педагогічного коледжу Дніпропетровського національного університету ім. О.Гончара

## **ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРІГАЮЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

В умовах високої психолого-педагогічної інтенсивності навчального процесу одним з головних факторів, що лімітують успішність навчання стає фактор здоров'я студентів і педагогів. У цьому зв'язку актуалізується проблема збереження та зміцнення життя і здоров'я всіх учасників освітнього процесу в процесі професійної та навчальної діяльності, що обумовлює необхідність формування професійної готовності педагогічних кадрів навчальних закладів до реалізації здоров'язберігаючих технологій.

До числа факторів, що негативно впливають на здоров'я студентів, крім соціально обумовлених (нестабільний економічний стан країни, зростання числа соціально неблагополучних сімей, криза духовних цінностей, падіння морального рівня населення), вчені Е.Вайнер, Н.Іванова, А.Куликов, Є.Ямбург та інші відносять також перевантаження навчальними заняттями, авторитарний стиль взаємин педагогів і студентів, недостатнє врахування індивідуальних особливостей у навчанні та вихованні, гіподинамію тощо. Традиційно існуючі умови організації освітнього процесу у педагогічного коледжу різного рівня не дозволяють ефективно вирішувати означену проблему. Успішне вирішення проблеми збереження та зміцнення здоров'я студентів багато в чому залежить від спільних зусиль педагогів, психологів, соціальних працівників. Позитивною тенденцією сьогодення є прагнення проектувати педагогічний процес як здоров'язберігаючий. Під здоров'язберігаючим педагогічним процесом ми розуміємо педагогічний процес, в основі якого лежить здоров'язберігаючий (валеологічний) принцип.

Проте реалізація здоров'язберігаючих освітніх технологій на практиці пов'язана з існуючим змістом підготовки педагогів фізичної культури і педагогічних кадрів у системі освіти та необхідністю оновлення її змісту у процесі підвищення кваліфікації для реалізації здоров'язберігаючої освіти у вищому навчальному закладі.

З метою розробки педагогічних засобів підвищення кваліфікації викладачів фізичної культури педагогічного коледжу, реалізації в змісті підвищення кваліфікації науково-педагогічних основ здоров'язберігаючих технологій навчання нами було проведено дослідження, орієнтоване на підвищення ефективності психолого-педагогічної підготовки викладачів фізичної культури педагогічного коледжу.

Визначені завдання включали виявлення сутності здоров'язберігаючих, медико-педагогічних основ освіти у ВНЗ; обґрунтування змісту підвищення кваліфікації викладачів фізичної культури, формування готовності викладачів до реалізації здоров'язберігаючих освітніх технологій; розробку та впровадження програми підвищення кваліфікації викладачів фізичної культури з основ здоров'язберігаючої освіти у вищому навчальному закладі.

Освітня програма підвищення кваліфікації є підпрограмою освітньої програми додаткової професійної освіти і реалізується в ході короткострокових, тривалих курсів підвищення кваліфікації та стажувань, якими щорічно охоплено викладачів педагогічного коледжу.

В результаті реалізації програми підвищення кваліфікації відбулось посилення інтересу до здоров'язберігаючої освіти, яка не тільки створює нові духовні цінності, але й розвиває пізнавальний інтерес до різних галузей знання, що містять важливу науково-практичну інформацію (наприклад, в області фізіології людини, медицини тощо). Викладачі оволоділи методами реалізації здоров'язберігаючих технологій.

Таким чином, розроблена програма та проведені на її основі курси підвищення кваліфікації позитивно впливають на розвиток і реалізацію здоров'язберігаючої освіти і готовність викладачів до реалізації здоров'язберігаючих технологій.

#### **Література**

1. Реализация оздоровительной функции образования: проблемы теории и практики : Учебно-метод. пособ. / Под ред. О.И. Васильковой, В.С. Популь, Г.Е. Челах. – Донецк : Каштан, 2008. - 168 с.

*Лемешко А. Л.,*

вчитель інформатики Михайлівського НВК

ім. О. Т. Слободчикова Вільнянської РДА Запорізької області

### **ВИКОРИСТАННЯ ІКТ НА УРОКАХ ІНФОРМАТИКИ ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ**

Враховуючи швидкі темпи поширення інформації та розповсюджене використання інформаційно-комунікаційних технологій, виникає необхідність у своєчасному навчанні їх правильно використовувати. Інформаційне суспільство ставить перед освітньою системою необхідність у підготовці інформаційно-компетентних особистостей. У галузі освіти України Законом України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки» обрано напрям реалізації стратегії розвитку інформаційного суспільства, це перш за все формування інформаційно грамотної особистості засобами новітніх ІКТ. Перед навчальними закладами постає завдання навчити молоду покоління компетентному використанню інформаційно-комунікативних технологій.

Основним компонентом успішного навчання учнів є мотивація навчальної діяльності. Науковці В.Д. Шадриков, А.А. Файзулаєв, А.Н. Леонтьєв класифікують мотиваційну діяльність по різному. За класифікацією П.М. Якобсона мотивація навчальної діяльності складається з трьох видів мотивів: 1) перший вид цих мотивів він назвав «негативними», тобто пояснення дитині, що результатом її бездіяльності можуть бути погані наслідки; 2) другий вид мотивів також складають зовнішні мотиви – розглядаючи навчання та отримання освіти як шлях до соціального та професійного успіху; 3) третій вид мотивів складають найбільш актуальні для навчальної діяльності це цікавість, бажання пізнавати щось нове, прагнення дитини отримати відповіді на всі свої запитання. Саме цей вид мотивів можна розглядати, як засіб покращення навчальної діяльності учнів. У процесі навчання тип навчальної мотивації учня може змінюватися. На це впливають нові успіхи або невдачі під час навчальних занять, вибір життєвого шляху та ін.

Актуальною проблемою стає мотивація навчальної діяльності на уроках інформатики. Якщо декілька років тому дітям було цікаво пізнавати нове, а саме комп'ютер, то сьогодні всі знають, що і як можна зробити за допомогою комп'ютера. Перед вчителем інформатики постає проблема мотивації навчальної діяльності і виникає необхідність у використанні інтерактивних засобів, мультимедійної техніки протягом всього уроку. Вчитель повинен поєднати засвоєння теоретичного матеріалу та формування нових вмінь і навичок з використанням ігрових технік, квестів, спільної роботи з документами та веденням блогу, щоб отримати високі результати навчання учнів.

Інтегрування звичайного уроку в урок з використанням ІКТ дозволяє вчителю здійснювати мотивацію навчальної діяльності учнів на різних етапах, наприклад під час актуалізації опорних знань можна використати інтерактивну презентацію з цікавими загадками. На етапі мотивації навчальної діяльності показати відеоролик за певною темою, який покаже що вмітимуть діти в результаті вивчення цієї теми. Етап вивчення нового матеріалу повинен мати мультимедійний

супровід; підсумком уроку можна зробити опитування з використанням Google-форм або обговорення на форумі блогу.

Новою формою проведення уроків з поєднанням різних елементів мотивації навчальної діяльності та ІКТ є квести. Один квест можна розробити на цілу тему і в рамках одного уроку працювати над певним завданням, що триматиме дитячу увагу та цікавість до завершення квесту (теми), адже дітям подобається виконувати завдання в рамках певного сюжету.

#### **Література**

1. Закон України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки»
2. Леонтьев А.Н. – Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат. – 1975. – 304 с.
3. Файзулаев А.А. Мотивационные кризисы личности / А.А. Файзулаев // Психол. Журнал. – 1989. - №3.
4. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / В.Д. Шадриков. – М.: Издательская корпорация "Логос", 1996. - 320 с: ил.
5. Якобсон П.М. Психология чувств и мотивации / П.М. Якобсон. – Воронеж : МОДЭК; Москва : Институт практической психологии, 1998. – 304 с.

***Литвинюк Л. В.,***

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри філософії і економіки  
освіти Полтавського обласного інституту  
післядипломної педагогічної освіти

### **ДО ПРОБЛЕМИ ТЕЗАУРУСА БІОГРАФІЧНОГО НАВЧАННЯ**

У сфері гуманітарного знання спостерігається розширення меж застосування тезаурусного підходу для розкриття сутності предметів і явищ. У спектр наукових досліджень потрапила і проблема укладання професійних тезаурусів учителів, оскільки індивідуальний тезаурус педагога яскраво демонструє рівень його знань і системність мислення, що проявляється у встановленні взаємозв'язків і залежностей між професійно важливими поняттями. Водночас тезаурус окремої навчальної дисципліни, тематичний словник перш за все орієнтують на систему знань, опанування якими створює ресурс більш успішної реалізації функцій і завдань педагогічної діяльності.

Нині одним із актуальних видів навчання, що має охопити всі сектори освіти, є біографічне навчання, оскільки готувати людину до життя – це навчати її віднаходити точки опори, щоб втриматися й надалі протистояти швидкозмінному суспільству. Такою точкою опори в рамках біографічного навчання визнається біографія особистості, зокрема її власний життєпис.

На основі аналізу зарубіжного досвіду нами виявлено три моделі зазначеного виду навчання: пізнавально-інтерпретаційну (ознайомлення з біографіями інших осіб – представників певної професії, відомих постатей держави та світу), пошуково-дослідницьку (навчання на основі проведення окремих біографічних досліджень і реалізації біографічних проєктів); рефлексивно-оціночну (навчання на основі освітніх біографій студентів) [1, с. 17]. На нашу думку, успішній реалізації цих моделей в українському освітньому просторі сприятиме встановлення онтологічних мереж поняттєво-категоріального апарату біографічного навчання.

За М. Епштейном, свідомість людини має свій словник, тезаурус, який охоплює все життя особи в обсязі, який утримує її пам'ять. «Тезаурус – це сукупність біограм, організованих системно як опис цілісної картини життя та погляд на життя» [2]. Як зазначає Ортега-і-Гассет, кожне життя – точка зору на всесвіт. Власне кажучи, що воно бачить, не може побачити інше. Кожен індивід – людина, народ, епоха є незамінним органом осягнення істини... Всесвіт, всеосяжна істина лишилися б незаними без розвитку, постійних змін і незліченних подій, що й становлять життя» [3, с. 47] .

Проте «Величезна частина людського досвіду, як особистого, так і соціального, залишається нам невідомою через переважаючі наративні прийоми і неопрацьованість тезаурусних полів» [2].

Відповідно, наразі в контексті біографічного навчання, його застосування у післядипломній педагогічній освіті, використовуючи тезаурусний підхід, що «відкриває широту можливостей оперування поняттями суміжних дисциплін, актуальними для досліджуваного концепту» [4], важливо розкрити значення поняття біографії, розробити тезаурус біографічного навчання, біографії вчителя, індивідуальних біографій педагогів, навчальної дисципліни з формування біографічної компетентності вчителя.

### **Література**

1. Литвинюк Л.В. Біографічне навчання у післядипломній педагогічній освіті. Частина 1: Поняття та моделі / Л. В. Литвинюк // Постметодика. – 2014. – № 3. – С. 14–18.
2. Эпштейн М. Жизнь как нарратив и тезаурус / М. Эпштейн // Московский психотерапевтический журнал. – 2007. – № 4. – С. 47–56 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.emory.edu/INTELNET/Epstein\\_life\\_thesaurus.htm](http://www.emory.edu/INTELNET/Epstein_life_thesaurus.htm)
3. Ортега-и-Гассет Х. Что такое философия? / Х. Ортега-и-Гассет. – М.: Наука, 1991. – 408 с.
4. Драч І. Феномен управління в умовах трансформації освіти / І. Драч [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://lib.iitta.gov.ua/6860/1/Стаття\\_3\\_І.Драч.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/6860/1/Стаття_3_І.Драч.pdf)

*Лукіна Т. О.,*

доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри університетської та професійної освіти і права Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ОСВІТНІ ПОТРЕБИ СЛУХАЧА ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ЗМІСТУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Поняття освітньої потреби споживача освітніх послуг є категорією маркетингу освітніх послуг, який останнім часом усе міцніше займає свої позиції у сфері управління освітою. Воно нерозривно пов'язане з категорією якості освіти, зміст якої відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 9001 тлумачиться як сукупність властивостей і характеристик освітнього процесу, які надають їм здатність задовольняти освітні потреби споживачів освітніх послуг.

Однією із складових освітнього процесу є зміст освіти – сукупність знань, умінь і навичок, професійних і загальнокультурних компетенцій, які повинен опанувати споживач освітніх послуг. Зважаючи на те, що споживачами освітніх послуг у системі післядипломної педагогічної освіти виступають безпосередньо самі слухачі – керівники та працівники системи освіти різних рівнів і галузей, а опосередковано – держава, як роботодавець, суспільство в особах учнів, студентів, їхніх батьків та інших, питання визначення й формування змісту освіти набуває надзвичайно важливого значення. Зміст освіти має бути актуальним і затребуваним споживачем, отже необхідним стає питання вивчення освітніх потреб потенційних споживачів і орієнтація навчальних програм на максимальне задоволення цих потреб. Лише у такому разі освітній процес може бути ефективним.

У системі післядипломної педагогічної освіти в Україні існує практика проведення анкетування слухачів на початку та наприкінці проходження курсів підвищення кваліфікації. Мета цього опитування полягає у з'ясуванні прогалин у професійних знаннях та виявленні рівня задоволеності наданими закладом післядипломної педагогічної освіти освітніми послугами шляхом оцінювання деяких показників якості навчального процесу (рівень або якість викладання теми, рівень методичного, інформаційного, матеріально-технічного забезпечення тощо). Такий метод дає можливість отримати частину корисної інформації про наявні освітні потреби слухачів, проте, низький рівень валідності інструментарію (неякісна структура анкет, невідповідна спрямованість запитань) і, що найважливіше, недостатній рівень врахування цих даних при визначенні змісту навчальних програм (іноді через відсутність у закладі компетентних у зазначених питаннях науково-педагогічних кадрів), а також відбору методів організації навчальних занять, доволі низький рівень технічного оснащення закладів і науково-методичного забезпечення бібліотек, - усе це робить



неефективною наявну практику вивчення освітніх потреб слухача і формування адекватного змісту післядипломної педагогічної освіти.

Таким чином, вирішення проблеми визначення змісту післядипломної педагогічної освіти, який би максимально задовольняв освітні потреби споживачів освітніх послуг, орієнтувався б на формування практико-орієнтованих прикладних навичок організації та реалізації професійної діяльності слухачів полягає у запровадженні на реалізації повною мірою технологій маркетингу освітніх послуг у системі післядипломної педагогічної освіти.

**Луценко С. М.,**

кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри  
державного управління та педагогічного менеджменту

Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

## **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ЧЕРЕЗ ЇЇ УНІФІКАЦІЮ ТА СТАНДАРТИЗАЦІЮ**

Постійне вдосконалення системи підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів, як неперервної освіти, зумовлене зміною ролі людини у сучасному світі, баченням ідеалу освіченості людини та висуванням нових вимог до якості людського капіталу відповідно до культурно-духовних, суспільно-економічних і технологічних трансформацій, а також чисельних викликів глобального, європейського, національного, регіонального та місцевого рівнів.

Метою розвитку неперервної педагогічної освіти є відтворення людського капіталу та інтелекту суспільства для забезпечення сталого людського розвитку країни через якісну підготовку педагогічних кадрів для всієї сфери освіти, створення ефективної системи підвищення кваліфікації керівних і педагогічних працівників на основі поєднання національних надбань світового значення та усталених європейських традицій забезпечення розвитку педагогів, здатних у процесі постійного вдосконалення здійснювати професійну діяльність на засадах гуманізму, демократії, вільної конкуренції та високих технологій, а також забезпечувати неперервну освіту громадян, здійснюючи практичну реалізацію освітньої політики.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників розглядається як важлива передумова, що забезпечує проведення модернізації освіти на основі осмислення національного і зарубіжного досвіду. Навчальні (навчально-тематичні) плани та програми розробляються кожним навчальним закладом з урахуванням рекомендацій Міністерства освіти і науки України (2005р.) та складаються з наступних модулів: соціально-гуманітарного (загальноосвітнього); професійного; діагностико-аналітичного. Навчальні плани для курсової підготовки затверджуються керівником закладу з погодження проректора з навчальної роботи, завідувача начального відділу, завідувача кафедри, за підписом куратора курсів, тобто кожний заклад післядипломної педагогічної освіти самостійно вирішує проблеми організації навчально – виховного процесу. Таким чином, програми та плани закладів післядипломної освіти можуть різнитись не тільки кількістю годин, а й змістовою складовою.

Завдання курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників є формування їх методологічної та теоретичної компетентності, поглиблення соціально-гуманітарних і психолого-педагогічних знань, формування вмінь використання новітніх освітніх та інформаційно-комунікативних технологій.

Відсутність єдиних стандартів у системі підвищенні кваліфікації приведе до неможливості запровадження кредитно – трансферної системи в післядипломну освіту, тобто трансферу кредитів, адже кожний заклад післядипломної педагогічної освіти самостійно визначає предмети вивчення, їх змістову наповненість та розподіл годин. Система підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів повинна бути уніфікована та базуватись на стандартах, розроблених для закладів післядипломної освіти, адже післядипломна освіта, як і вся вища освіта, повинна забезпечувати впровадження кредитно – трансферної системи навчання.

Сучасні вимоги до вищої освіти повинні бути висунуті і до підвищення кваліфікації. І перш за все, необхідно підняти питання про уніфікацію та стандартизацію навчально – виховного процесу, адже у сучасного вчителя повинен бути вибір не лише навчального закладу підвищення кваліфікації, а й окремих навчальних дисциплін, викладачів. Саме свобода вибору дозволить педагогу підвищувати кваліфікацію з отриманням максимальної користі та з задоволенням, а закладам післядипломної педагогічної освіти бути конкурентоспроможними та відповідними до вимог і запитів суспільства й інтеграції у світовий освітній простір.

**Ніколаєнко С. П.,**

старший викладач кафедри соціально–гуманітарних дисциплін  
Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

## **ФОРМУВАННЯ КРЕДИТНО-ТРАНСФЕРНОЇ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ ТА ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ – ВИМОГА ЧАСУ**

Формування загальноєвропейської системи вищої освіти в межах Болонського процесу – одна з тенденцій сучасного етапу євроінтеграції. Головна мета цього процесу – консолідація зусиль наукової і освітянської громадськості та урядових країн Європи для підвищення конкурентноспроможності європейської системи науки та вищої освіти у світовому вимірі, підвищення її ролі в суспільних демократичних перетвореннях.

Основною позицією Болонського процесу є запровадження Європейської кредитно-трансферної і акумулюючої системи (European Community Course Credit, Transfer System – ECTS) в національні системи освіти як обов'язкові передумови для входження до європейського освітнього простору. Але питання щодо запровадження кредитно – трансферної системи в систему підвищення кваліфікації залишається недослідженим і викликає багато сумнівів та протиріч. Перш за все, постає питання стандартизації та уніфікації навчальних планів підвищення кваліфікації. По – друге, не з'ясованим залишається питання розподілу навчальних дисциплін та курсів за вибором слухачів. Викликає різні погляди і питання забезпечення годинами викладачів.

Враховуючи вище перераховане, можна визначити актуальність заявленої теми. Згідно з рішенням колегії МОНУ від 24 квітня 2003 року в Україні був проведений широкомасштабний педагогічний експеримент щодо впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу (далі КМСОНП) у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації, до якого долучились і заклади післядипломної педагогічної освіти.

Протягом педагогічного експерименту було виявлено низку недоліків функціонування вітчизняної системи підвищення кваліфікації: відсутність систематичної роботи слухачів протягом між атестаційного періоду; низький рівень активності слухачів і відсутність елементів змагання в навчальних досягненнях; недостатній рівень адаптації до швидкозмінних вимог освіти; обмежена можливість вибору слухачами навчальних дисциплін; низька мобільність слухачів щодо зміни напрямів підготовки, спеціальностей і вищих навчальних закладів;

У системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників накопичений певний досвід формування модульних навчальних програм. До появи нових нормативних документів МОНУ за нормами часу для планування та обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів розрахунок навчального навантаження викладачів варто зберегти існуючий, в академічних годинах.

Сьогодні система кредитів широко використовується в зарубіжній та вітчизняній вищій школі. Вона покликана забезпечити оціночними критеріями як результати навчання, так і його навантаження.

Навчальне навантаження слухачів уже зараз необхідно оцінювати в кредитах, для чого потрібно провести відповідні перерахунки в навчальних планах, програмах і т.д. При цьому необхідно дотримуватися порівняльної трудомісткості кредитів: труднощі засвоєння слухачами змісту різних кредитів мають бути на одному рівні, врахувати не лише самостійну некеровану роботу слухачів, а й особлива увага повинна бути приділена самостійній керованій роботі.

Отже, запровадження кредитно – трансферної системи у процес підвищення кваліфікації є процесом надзвичайно складним, але необхідним та повинен базуватись на стандартах, розроблених для закладів післядипломної освіти.

**Матохнюк Л. О.,**

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології та розвитку особистості Вінницького обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників

## **ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ**

На даний час в системі освіти зроблено важливий крок щодо впровадження інформаційно-комунікаційних технологій. Це стосується поширення мережі Інтернет, опрацювання інформації, технологій обробки даних тощо. Але на даний час це є вже недостатнім для освіти сучасної молоді. Зараз, з появою хмарних технологій, є можливість вирішувати більш складні задачі.

В перекладі з англійської «cloud technology» означає «хмара», тому і вживається термін «хмарні технології». Однак, ще одним із варіантів перекладу слова "cloud" є «розсіяний, розподілений». Тобто, опрацювання даних відбувається з використанням не одного стаціонарного комп'ютера, а розподіляється по комп'ютерах, підключених до мережі Internet. За останній час робота з хмарними технологіями в освітньому процесі набула стрімкого зростання. Такі компанії, як Microsoft, Apple і Google майже одночасно почали впроваджувати хмарні технології у свої розробки. Так, наприклад, Google надає безліч додатків і сервісів, що допомагають в навчанні: Google Art Project – інтерактивно-представлені популярні музеї світу, Google Docs – онлайн-офіс, Google Maps - набір карт, Google Sites – безкоштовний хостинг, який використовує вікі-технологію, Google Translate – перекладач, YouTube – відеохостинг, Google Диск – єдиний простір для зберігання файлів і роботи з ними. Вже від майстерності викладача залежить, яким чином він буде використовувати хмарні технології в навчальному процесі. І навіть не обов'язково наявність комп'ютера, ноутбука, планшета, достатньо мати звичайний мобільний телефон з можливістю виходу в мережу Інтернет.

Наприклад, у навчальному процесі можна, та і доцільно використовувати один із таких хмарних сервісів, як Google Drive (Диск Google). У ньому студенти, викладачі можуть не тільки зберігати файли, а й спільно керувати доступом до файлів, редагувати їх. За допомогою Google Drive можна миттєво створювати нові документи, електронні таблиці, форми для створення опитувальників та презентації, працювати одночасно з іншими користувачами над одним документом і переглядати зміни, які вносяться в режимі реального часу. Завдяки використанню Диска Google можна зберігати файли, ділитися ними з іншими користувачами, синхронізувати файли з різних пристроїв. Доступ до файлу може бути як у вигляді редагування, так і у вигляді перегляду. Щодо роботи викладача, то Диск Google дозволяє оптимізувати навчально-методичну роботу та створити в Інтернеті власні електронні навчальні матеріали, де можуть бути розміщені власні методичні та наукові розробки, дидактичні матеріали, медіатека що дозволяє переглянути матеріали інших викладачів за необхідною темою.

Наступним прикладом може стати використання блогів у навчальному процесі. Блог (англ. blog, від web log, мережевий журнал чи щоденник подій) — це веб-сайт, головний зміст якого — записи, зображення чи мультмедіа, що регулярно додаються. Для блогів характерною ознакою є короткі записи тимчасової значущості. Блоги можна використовувати у різних напрямках: для спілкування з батьками, з метою передачі основної інформації щодо співпраці як з дітьми, так і викладачами та адміністрацією навчального закладу; для спілкування між учня, як на уроці так і під час проведення проектного дослідження; для висвітлення основних напрацювань, досягнень викладача та його професійного, творчого та особистісного зростання.

Впровадження у навчальний процес хмарних технологій має позитивні сторони. Однією з яких є економія на дорогому програмному забезпеченні. Не потрібно на кожен ПК установлювати дорогі офісні пакети та спеціалізовані програми обробки даних. Серед іншого, хмарні технології сприяють індивідуалізації навчання; інтенсифікації самостійної роботи учнів; зростанню обсягу

виконаних за заняття завдань; розширенню інформаційних потоків при використанні Інтернет; підвищенню мотивації та пізнавальної активності тощо.

**Мокрогуз О. П.,**

кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри суспільних дисциплін  
та методики їх викладання ЧОППО імені К.Д.Ушинського

## **ГОТОВНІСТЬ ВЧИТЕЛЯ ДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАОСВІТИ**

Концепція впровадження медіаосвіти в Україні вимагають перегляду систем, змісту, методів і технологій навчання. Запровадження медіаосвіти у навчальний процес буде залежати, в першу чергу, від ставлення вчителів до цього процесу.

З цією метою у Чернігівському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти імені К.Д.Ушинського, було проведення анкетування серед вчителів, яке дає можливість окреслити умови ефективного запровадження медіаосвіти.

Учасники анкетування відповіли на запитання анкети, що стосувались ставлення вчителів до завдань медіаосвіти, її цілей, до форм медіаосвіти, знань та умінь вчителів в галузі застосування медіа, мотивів використання медіаосвіти, частоти та форм використання медіапродуктів у діяльності вчителів, перешкод використання елементів медіаосвіти на уроках.

Ставлення вчителів до завдань медіаосвіти визначається, у першу чергу, прагненням захисту від шкідливого впливу медіа (наприклад, від впливу сцен насильства на екрані, від пропаганди поганого смаку, від творів низької художньої якості і т.д.), розвивати критичне мислення особистості по відношенню до медіа, підготовкою людей до життя в демократичному суспільстві.

Найважливішими, на думку вчителів, цілями медіаосвіти у навчальному процесі є розвиток інформаційної та медіакультури та здатності до критичного мислення учнів, необхідність модернізації сучасного навчального процесу. Більшість вчителів визначають, медіаосвіта школярів має бути обов'язковою або бути інтегрована зі шкільними дисциплінами.

Початковий рівень своїх знань вчителі оцінюють високо, що дозволяє стверджувати про перспективи розвитку медіаосвіти в Україні. Головними своїми навичками вчителі вважають вміння поставити навчально-виховну мету, яку можна вирішити за допомогою медіа та вміння працювати з Інтернетом, що підтверджує тезу про необхідність узгодженості навчання вчителів як теоретичним аспектам, так і методичним засадам викладання/застосування медіаосвіти. Основним мотивом використання медіаосвіти для 89% вчителів є можливість робити навчально-виховний процес сучасним і більш цікавим для учнів на кожному уроці за допомогою медіа, коли інтернет стає одним з основних джерел знань.

Головні перешкоди на шляху використання елементів медіаосвіти на уроках наступні: крім того, що не вистачає знань по теорії й методиці медіаосвіти, підготовка до уроків з використанням медіа займає багато часу.

Аналіз опитування засвідчує підтримку вчителів запровадження медіаосвіти, не дивлячись на певний недолік знань і завищення «запобіжних» завдань медіаосвітніх занять. Вагомим аргументом у запровадженні медіаосвіти є прагнення педагогів вдосконалювати навчальний процес з допомогою медіаосвітніх засобів.

**Молчанов В. М.,**

кандидат фізико-математичних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри  
ІКП Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних  
працівників ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

## **ВИВЧЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПТНЗ**

Основним напрямом діяльності Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників Університету менеджменту освіти (ІПО ІПП УМО) є підвищення кваліфікації педагогічних працівників системи профтехосвіти.

Наші робочі програми містять науково-обґрунтований зміст навчальних модулів для підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ. Вони спрямовані на оновлення та поглиблення як професійних знань і умінь, котрі забезпечують виконання професійно-функціональних обов'язків педагогічними працівниками, так і основних нормативно-правових актів, які регламентують їх діяльність.

Дана робота стосується процесу вивчення педпрацівниками ПТНЗ нормативно-правової бази під час курсового підвищення їх кваліфікації.

Після підвищення кваліфікації педагогічні працівники ПТНЗ повинні знати основні нормативно-правові документи, які регламентують їх професійну діяльність, а також уміти аналізувати та застосовувати ці документи на практиці.

В процесі підвищення кваліфікації ми починаємо вивчення нормативно-правових документів з їх класифікації та ранжирування (Конституція України, закони України, Укази Президента, постанови та накази Кабінету Міністрів і МОН України, локальні нормативні акти).

Розгляд нормативно-правових документів розпочинається з Конституції (Основного Закону) України.

Вивчення законів України ми починаємо з Кодексу законів про працю України (КЗпП), який визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці. Після цього ми розглядаємо закони України, які педагогічні працівники безпосередньо використовують у своїй повсякденній практиці.

Наступними документами, які цікавлять нашу аудиторію, є Укази Президента, постанови та накази Кабінету Міністрів та МОН України стосовно діяльності ПТНЗ.

Ключовим етапом є розгляд нормативно-правового забезпечення навчального, виробничого та виховного процесів в ПТНЗ.

Після цього ми розглядаємо правове регулювання трудових правовідносин педагогічних працівників системи профтехосвіти.

Далі об'єктом вивчення стає трудовий договір педагогічних працівників ПТНЗ.

Останнім етапом вивчення даного модулю є соціальний захист педагогічних працівників.

***Мосюра А. І.,***

магістр з управління закладами освіти, здобувач Житомирського державного університету імені Івана Франка, вчитель англійської мови Бориспільської ЗОШ І-ІІІ ст. №6 Київської області

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Сьогодні для системи освіти особливого значення набуває проблема становлення професійної компетентності керівників навчальних закладів.

У дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених: А. Алексюка, Л. Даниленко, В. Демчука, М. Євтуха, Г. Єльнікової, І. Зязюна, О. Касьянової, О. Мармази, Н. Нічкало, В. Паламарчук, Г. Емерсона, А. Файоля, Ф. Герцберга та ін., проблема підвищення професійної компетентності керівника стала однією з пріоритетних. Вони систематизували досвід управління та виділили його цільовий аспект.

*Метою дослідження є висвітлення шляхів підвищення професійної компетентності керівника навчального закладу.*

Професійна діяльність керівника навчального закладу вимагає спеціальної підготовки, певних професійно значущих якостей, професійної компетентності, управлінської культури. Управлінська компетентність як основа професійної діяльності керівника характеризується особливостями усвідомлення поведінки та діяльності людей в організації і є часткою сфери культури праці, культури професійної управлінської діяльності.

Причини невідповідності реального рівня управлінської культури керівників навчальних закладів необхідному для ефективного управління криються саме у відсутності професійної освіти.

Вважаємо, що спеціальна підготовка керівного складу освіти є сьогодні проблемою актуальною. Керівники навчальних закладів, працівники органів управління освітою здебільшого не мають

відповідної професійної підготовки до управління. Хоча вони є висококваліфікованими фахівцями з різних педагогічних спеціальностей. Саме тому ця проблема набула державного значення.

Основним із шляхів підвищення професійної компетентності керівника навчального закладу є післядипломна педагогічна освіта. Змістова лінія навчального процесу в інституті післядипломної педагогічної освіти полягає в організації двох визначальних ліній: педагогічної (фахової) і професійної (спеціальної), які забезпечують відповідний рівень управлінської кваліфікації керівника.

Варто взяти до уваги й масові форми підвищення управлінської компетентності керівників навчальних закладів: наради, конференції, педагогічні виставки, школа резерву керівних кадрів загальноосвітніх навчальних закладів.

Необхідно відзначити, що сьогодні у структурі вищих педагогічних навчальних закладів на окремих факультетах перепідготовки і підвищення кваліфікації випускники одержують освітньо-професійну кваліфікацію магістра за спеціальностями: “кадровий менеджмент”, “менеджмент організацій”, “керівник навчального закладу”. Завдяки цьому на практиці з’явилися керівники навчальних закладів, які мають відповідну спеціальну управлінську підготовку.

Отже, основними шляхами підвищення управлінської компетентності керівника навчального закладу є освітньо-професійні та освітньо-наукові програми підготовки і перепідготовки керівників у вищих навчальних закладах або закладах післядипломної педагогічної освіти на основі законодавчо встановлених освітніх та освітньо-кваліфікаційних рівнів.

**Назаренко Л. М.,**

доктор філософії, доцент, завідувач кафедри менеджменту освіти  
Комунального вищого навчального закладу «Херсонська академія  
неперервної освіти» Херсонської обласної ради

### **РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ КАДРІВ У МІЖАТЕСТАЦІЙНИЙ ПЕРІОД**

Навчальний процес у закладах післядипломної педагогічної освіти, має свої особливості, що зумовлені специфікою навчання дорослих людей з вищою освітою та досвідом професійної діяльності. Завдання навчання фахівців у системі підвищення кваліфікації, як вважає А.М. Зубко, «ґрунтуються на необхідності активізації ролі слухача у процесі власної освіти й спрямуванні його подальшої самоосвітньої діяльності, яка здатна забезпечувати безперервність підвищення кваліфікації педагогічних кадрів» [1, с. 8]. У працях І. Ф. Анцифорової, І. К. Белецького, Є. П. Белозерцева, Н. В. Борисової, Т. Г. Браже, Л. О. Гранюк, В. С. Демчук, А. М. Єрмоли, М. Ю. Красовицького, Ю. М. Кулюткіна, В. І. Маслова, О. І. Мармази, В. В. Олійника, Н. Г. Протасової, Н. А. Ситникова, В. І. Пуцова, Г. С. Сухобської, Г. І. Сущенко висвітлені загальнометодологічні та технологічні аспекти навчання педагогічних кадрів у системі підвищення кваліфікації. Проте, освітньою практикою доведено, що ефективність курсової підготовки педагогічних кадрів, зокрема управлінських залежить не лише від якості навчального процесу в закладі післядипломної освіти, але й від подальшого зв’язку випускників курсів з викладачами кафедри. Одним із засобів взаємодії науково-педагогічних працівників і керівників навчальних закладів у міжкурсовий період, на наш погляд, є ресурсний центр.

Аналіз наукових доробок вітчизняних дослідників свідчить про те, що ресурсні центри, як правило, спрямовують свою діяльність на згуртування працівників конкретної сфери у професійні мультидисциплінарні групи. Так, В. С. Назаренко та В. В. Кузьменко розглядають онлайн-ресурсний центр як спеціально організований функціональний простір для мережевої взаємодії спеціалістів у мережі інтернет [2]. У свою чергу, Н. Є. Троценко у своїх працях підкреслює роль центру в налагодженні партнерської взаємодії та об’єднанні зусиль усіх інституцій для вирішення професійних або соціальних проблем [3]. На жаль, ця форма безперервного підвищення кваліфікації сучасних менеджерів поки що не набула активного поширення в системі післядипломної освіти, що і зумовило тематику нашого дослідження.

Зауважимо, що ресурсний центр є науково-методичним структурним підрозділом кафедри менеджменту освіти та діє на громадських засадах. Мета його діяльності полягає у забезпеченні ресурсної підтримки професійного розвитку керівних і педагогічних працівників навчальних

закладів, створенні умов для впровадження в освітньому середовищі загалом, та управлінській діяльності зокрема інноваційних підходів.

Основними напрямками діяльності ресурсного центру освітнього менеджменту є:

- здійснення заходів з професійного розвитку менеджерів освіти шляхом вивчення, узагальнення та задоволення їхніх запитів стосовно вдосконалення управлінської компетенції;
- розробка, апробація та впровадження інноваційних управлінських технологій;
- організація мережевої взаємодії кафедри, районної (міської) методичних служб і керівників навчальних закладів;
- здійснення індивідуальної консультативної допомоги та забезпечення науково-методичного супроводу управлінської практики на місцях;
- написання науково-методичних посібників, методичних рекомендацій, розробка технологічних карток, портфоліо управлінських проєктів тощо.

На базі ресурсного центру створена бібліотека, яка містить наукові та науково-методичні видання, законодавчі та нормативно-правові документи управлінські довідники, анотовані каталоги з експериментальної діяльності навчальних закладів регіону, матеріали з вивчення досвіду управлінської практики.

Серед ресурсів центру – колекція аудіо та відеоматеріалів, мультимедійних презентацій навчальних лекцій викладачів кафедри, зразки управлінських документів (проєкти управлінських рішень, програми розвитку навчальних закладів, портфоліо керівника, управлінські кейси тощо).

При ресурсному центрі функціонують обласна «Школа кадрового резерву», авторська творча майстерня керівників ЗНЗ; директори шкіл у міжкурсовий період мають змогу навчатися за програмою проблемно-тематичного спецкурсу «Управління інноваційними змінами» (72 години) за очно-заочною формою навчання; створені умови для онлайн-спілкування викладачів кафедри та випускників курсів підвищення кваліфікації засобами мережі Інтернет.

За відгуками керівників навчальних закладів, які є активними споживачами послуг ресурсного центру, встановлено доцільність забезпечення взаємодії науково-педагогічних працівників і управлінців, визначено нові напрями діяльності кафедри менеджменту освіти щодо науково-методичного супроводу впровадження інноваційного менеджменту в систему управління закладами освіти в регіоні.

### **Література**

1. Зубко А.М. Теоретико-методичні засади підвищення кваліфікації педагогів у системі післядипломної освіти / Управління навчальним закладом: теоретико-методологічний аспект. Монографія / [Зубко А.М., Жорова І.Я., Назаренко Л.М. та ін.]; за ред. Л.М. Назаренко. - Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2014. – С. 8-32.

2. Назаренко В.С., Кузьменко В.В. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у післядипломній освіті : [навчальний посібник] / В.С. Назаренко, В.В. Кузьменко. – Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2013. – 171 с.

3. Троценко Н. Є. Проблеми забезпечення діяльності ресурсних центрів для соціальних педагогів та соціальних працівників (за результатами дослідження) / Н. Є. Троценко // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки : зб. наук. пр. – Луганськ, 2009. – Вип. 23 (186), ч. 4 : Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. «Ціннісні пріоритети освіти XXI століття: європейський вектор розвитку вищої школи». – С. 225-236.

**Назаренко В. С.,**

кандидат педагогічних наук, завідувач науково-методичної лабораторії інформатики КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти»  
Херсонської обласної ради

### **СТВОРЕННЯ ЄДИНОГО ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНОГО ПРОСТОРУ ЗАСОБАМИ ПОРТАЛУ З ФУНКЦІЯМИ СОЦІАЛЬНОЇ МЕРЕЖІ**

В наш час швидкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій значний відсоток обміну досвідом відбувається через блоги, соціальні мережі, портали, інтернет-конференції. Дуже

важливим в обміні досвідом – є самостійність педагога при публікації матеріалів. Більшість вчителів не володіють науковим стилем висловлювання, але мають дуже значний багаж знань, для того щоб такі вчителі мали змогу вільно публікувати свої розробки, в КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти» було створено портал «Дистанційне навчання педагогічних кадрів» (<http://dnpk.16mb.com/>), Такий портал надає змогу вчителям вільно спілкуватись у режимі приватних повідомлень, у кожного вчителя є персональний файловий архів, до якого вчителі мають змогу викладати свої розробки та презентації у вигляді файлів.

Кожен учасник порталу має змогу створити персональний блог, та спільноту за інтересами, матеріали з персональних блогів узагальнюються в розділі «Педагогічний досвід» і це дає змогу після публікації інформації в блозі ознайомити з нею одразу всіх учасників порталу, якщо вчитель не бажає робити інформацію відкритою, то завжди можна налаштувати обмеження для перегляду інформації або сторінки користувача в цілому. В спільнотах вчителі можуть спілкуватись з однодумцями та розробляти навчальні спільноти для проходження авторських спецкурсів. Через портал вчителі можуть приймати участь і у вебінарах, що кожного місяця змінюються. І таким чином за два роки існування порталу, в ньому спілкуються і обмінюються досвідом 759 вчителів-предметників, а також методисти, директори навчальних закладів.

**Наумова В. Ю.,**

старший викладач кафедри філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

### **ДІЯЛЬНІСТЬ ВИКЛАДАЧА-АНДРАГОГА В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Термін «освіта дорослих» стрімко увійшов у наукову лексику. Освіта дорослих є особливим типом навчання, де метою виступає не тільки засвоєння системи нових знань, умінь і навичок, а й удосконалення професійних якостей особистості. Освітні технології навчання дорослих базуються на основних положеннях андрагогіки:

- дорослій людині, яка навчається належить провідна роль у процесі навчання;
- той, хто навчається прагне до самореалізації та самовдосконалення;
- доросла людина, яка вчиться, неминуче спирається на власний життєвий досвід, що є одним із важливих джерел навчання як його самого, так і його колег;
- доросла людина навчається для того, щоб уміти розв'язувати життєві ситуації і проблеми та досягати конкретної мети;
- доросла людина розраховує на невідкладне застосування здобутих знань, умінь та навичок;
- навчальна діяльність дорослої людини зумовлюється часовими, побутовими, фаховими, соціальними чинниками, які сприяють навчанню або навпаки перешкоджають йому;
- навчання дорослої людини є спільною діяльністю того, хто навчається, і того, хто навчає, на всіх етапах цього процесу.

В системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників процес навчання дорослих функціонує в умовах спеціально організованої діяльності за заданими метою і програмами, а організовує процес навчання викладач-андрагог. Він виконує ряд функцій:

- консультує дорослих з питань пошуку джерел, засобів, форм і методів навчання;
- організовує ефективну взаємодію всіх учасників процесу навчання;
- завжди підтримує дорослих у їхньому бажанні навчатися;
- створює комфортні умови для співпраці;
- забезпечує дорослих потрібною інформацією, є джерелом знань, умінь та навичок.

Впливають на ефективність роботи та виступають передумовами успішності професійної діяльності викладача-андрагога такі вміння:

- працювати з різновіковою групою дорослих людей;
- працювати в групі дорослих людей з різним рівнем підготовки;



- за досить обмежений проміжок часу сформувати у дорослих актуальні компетенції;
- відбирати такий зміст навчального матеріалу, який важливий для тих, хто навчається;
- узгоджувати зміст навчального матеріалу із наявним досвідом тих, хто навчається;
- поєднувати традиційні й інноваційні методи навчання;
- підтримувати впевненість тих, хто навчається, у своїх силах і можливостях.

Одне з головних завдань викладача-андрагога – створення сприятливих умов для навчання та професійного зростання тих, хто навчається.

**Норкіна О. В.,**

методист Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради, здобувач Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

## **ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО СПЕЦКУРСУ «ВЧИМОСЯ ЗДІЙСНЮВАТИ ПЕДАГОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ»**

В рамках сайту «Віртуальна школа педагога-дослідника» (<http://www.ippro.com.ua/demo/>) розроблено дистанційний спецкурс «Вчимося здійснювати педагогічне дослідження». Метою спецкурсу є розвиток дослідницької компетентності вчителя математики.

Спецкурс розрахований на 36 годин та розкриває особливості науково-дослідницької роботи педагогічного працівника. Програма спецкурсу складається з трьох модулів, які є взаємопов'язаними та передбачають побудову цілісного сприйняття поданого матеріалу.

*Модуль 1. «Особливості розвитку дослідницької компетентності вчителя математики»* спрямований на засвоєння базових понять компетентності (дослідницька компетентність, компетентнісний та ін.), а також розуміння сутності післядипломної педагогічної освіти та сутності дослідницької роботи учителя математики.

*Модуль 2. «Основи побудови науково-дослідницької роботи»* передбачає надання слухачеві основних понять, тлумачення принципів та ознак педагогічного дослідження, основ формулювання теми, гіпотези, мети та завдань дослідження. Надає інформацію щодо експериментального дослідження (основні етапи доведення гіпотези), його побудови та розробки, аналітичної обробки результатів експерименту.

*Модуль 3. «Оформлення та презентація результатів педагогічного дослідження»* надає інформацію щодо основних правил представлення науково-дослідницької роботи. Особлива увага приділяється вимогам до стилю написання статей та тез у фахово-педагогічних виданнях, до оформлення бібліографії та ін.

Дистанційний спецкурс «Вчимося здійснювати педагогічне дослідження» передбачає також використання педагогами творчих інноваційних методів навчання; забезпечує стимулювання активної роботи вчителів математики на заняттях, розвиток у фахівців дослідницької самостійності, підготовку до застосування здобутих знань на практиці. Для поглиблення та засвоєння вчителями знань з дослідницької компетентності запропоновано виконання самостійної роботи з опрацювання лекційних матеріалів, робота з літературними джерелами, виконання індивідуальних завдань та ін.

Очікуваними результатами опанування спецкурсу є усвідомлення учителями математики теоретико-методологічних засад проведення експерименту; сутності та структури дослідницької компетентності вчителя математики; основ побудови науково-дослідницької роботи; правил оформлення та презентації науково-дослідницької роботи. Учитель математики повинен вміти застосовувати теоретичні знання для розв'язання практичних проблем під час власних дослідницьких пошуків.

По закінченню навчання за дистанційним спецкурсом передбачається проведення електронного тестування, під час якого кожен слухач зможе самостійно оцінити свої навчальні досягнення та отримати поради щодо підвищення рівня дослідницької компетентності.

Отже, розроблений дистанційний спецкурс «Вчимося здійснювати педагогічне дослідження» спонукає учителів математики до розвитку наукового мислення, креативності, творчості, забезпечує розвиток мотиваційної сфери педагогів відносно дослідницької діяльності. Тестування, яке проходять вчителі математики, презентує рівень володіння дослідницькою компетентністю, що стимулює подальше професійне вдосконалення.

**Одайник С. Ф.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, проректор з питань зовнішнього оцінювання та моніторингу якості освіти, доцент кафедри менеджменту освіти Комунального вищого навчального закладу «Херсонська академія неперервної освіти» Херсонської обласної ради

## **ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ДО ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Формування ІКТ-компетенцій учителів у системі післядипломної освіти є необхідним та важливим кроком у становленні педагога нового типу. Процес інформатизації освіти, що відбувається в Україні, спонукає науковців до розробки різного роду курсів для педагогічних працівників щодо підвищення їх комп'ютерної грамотності. Дана програма курсу є одним із підходів до формування навичок використання вчителями інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності.

Навчальний курс «Підготовка педагогічних кадрів до використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності» пропонує вчителям ознайомитися з основними принципами роботи комп'ютера, функціональними можливостями операційної системи «Windows», сформувати вміння та навички роботи з текстовим редактором та програмою створення презентацій.

**Озерова Г. В.,**

студентка II курсу магістратури за спеціальністю «Управління навчальним закладом», кафедра педагогіки, психології та управління навчальними закладами

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИХ, ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ В УНІВЕРСИТЕТСЬКІЙ ТА ПРОФЕСІЙНІЙ ПІСЛЯДИПЛОМНІЙ ОСВІТІ**

Відродження національної науки, культури, освіти – одне із кардинальних завдань становлення й розвитку суверенної держави України. Освіта – це та галузь, яка об'єктивно впливає на політичні, економічні й соціальні процеси, що відбуваються в країні. Загальноосвітній навчальний заклад, у системі інших, виступає як форма реалізації соціальних перетворень і суспільних відносин. Початковий стан функціонування навчального закладу пов'язаний з інтенсивною роботою адміністративно-управлінської ланки і всього педагогічного колективу, з модернізації навчальних планів і програм, розробки курсів, спецкурсів з окремих навчальних предметів у світлі інноваційних ідей, розробки оптимальних шляхів їх втілення. Відомою аксіомою є положення про безпосередню залежність результатів роботи педагогічних колективів навчальних закладів від результату керівництва та управління навчальним закладом. Для впровадження інновацій в управлінську діяльність керівникам навчальних закладів необхідно визначитись:

- у здатності педагогічного колективу, адміністрації закладу до творчої роботи взагалі; готовності органів управління, керівників закладів до інноваційної освітньої діяльності;
- у доведенні необхідності змін; забезпеченні чіткої, цілісної системи планування та аналізу всіх структурних підрозділів навчального закладу;
- у створенні досконалої моніторингової системи інноваційного процесу; моніторингу рівня професійної компетентності керівників навчального закладу.

Дотримуватись принципу відбору управлінських інновацій: актуальність, перспективність, динамічність, демократичність, гуманність, реалістичність, гнучкість, інтенсифікація, інтегративність, цілісність, керованість, економічність.

Обов'язкове урахування організаційних умов:

- нормативно-правове забезпечення;
- привабливість ідей;
- новизна ідей;
- відкритість закладів до нововведень, укоріненість у регіональну стратегію розвитку освіти;
- перехід на концептуальний рівень освітньої діяльності з орієнтацією на інноваційні процеси;
- створення служб підтримки ефективного протікання інноваційних процесів;
- систематичне проведення аналізу освітніх потреб суспільства та адаптація його основних ідей до контингенту студентів.

*Озерян О. Л.,*

магістр з державного управління, старший викладач кафедри університетської та професійної освіти і права Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ВНЗ ІІІ-ІV РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ**

Світовий досвід засвідчує, що в кризові ситуації періодично потрапляють усі країни, але вихід із них здійснюється, як правило, завдяки ефективним змінам в управлінській сфері. Відсутність адекватних змін спричинена недостатнім рівнем знань та умінь керівників, неспроможністю приймати на основі цих знань адекватні рішення та організовувати їх ефективне виконання.

Українській освіті потрібна когорта професійних керівників, здатних вивести її з кризи. Вони повинні мати принципово нові якості та володіти принципово новими навичками. Насамперед, це уміння інтегрувати інтелект людей, пробуджувати в них ініціативу, творчість, новаторство, прагнення до оригінальних, самостійних дій і рішень, до успіху, а також здатність залучати в організації професіоналів і утримувати їх, формувати атмосферу щирої зацікавленості всіх в успіху справи, працювати на рівні високих стандартів. Тобто, йдеться про інтелектуалізацію самої управлінської діяльності освітян-керівників.

Проблемі модернізації управлінської взаємодії у контексті залежності ефективного управління від наявності проблемних знань присвячено низку документів, що визначають стратегію розвитку освіти взагалі та післядипломної освіти зокрема у найближчій перспективі, і низку наукових досліджень з менеджменту управління.

Характер сучасних суспільних відносин спонукає систему післядипломної педагогічної освіти до системних змін, які стосуються як змісту, так і результатів, що відповідає компетентнісній моделі навчання.

Тому проблема використання інтелектуальних технологій в інформаційно-аналітичній діяльності керівників ВНЗ у системі післядипломної педагогічної освіти є найбільш актуальною, вона пов'язується науковцями, освітянами з такими важливими її аспектами, як пошук ефективних умов, технологій, методик навчання, спрямованих на розвиток особистісних якостей, реалізацію потенційних можливостей і здібностей особистості керівника, здатного до самоактуалізації і самореалізації.

У цьому зв'язку в Університеті менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України (далі – Університеті) сформульовано стратегію підвищення кваліфікації професіонала-керівника, який володіє високим потенціалом знань, технологій, моральних настанов, готовий до мобільності в управлінській діяльності, вияву власних конкурентних переваг, переборення труднощів кар'єрного та особистісного зростання.

На кафедрі університетської та професійної освіти і права Університету, успішно втілюється спецкурс для керівників вищих навчальних закладів «Карти структурованої інформації як засіб моделювання управлінської діяльності керівника ВНЗ», який надає можливість слухачам навчитися вміло застосовувати інтелектуальні технології для вирішення прикладних завдань управління навчальним закладом та прогнозування щодо виявлення та вирішення проблемних питань.

Автор спецкурсу старший викладач кафедри Ольга Озерян врахувала особливості в роботі сучасних керівників щодо обмеженості часу для ознайомлення з великими об'ємами інформації та відсутності досвіду у складанні сучасних аналітичних документів європейського зразка. Спецкурс «Карти структурованої інформації як засіб моделювання управлінської діяльності керівника ВНЗ» став логічним продовженням практичного заняття щодо підготовки аналітичних документів для впровадження управлінських рішень. Керівники ВНЗ III–V р. а. ґрунтовно опановують проектування проблемних питань, застосування інтелектуальних методів у слабоформалізованих сферах; структурування знань, різних способів радіантного представлення інформації та аналітичне забезпечення здійснення освітньої політики.

Зміст спецкурсу передбачає моделювання управлінської діяльності керівника вищого навчального закладу. Опановуючи практичні завдання через призму вирішення проблемних питань кожного навчального закладу, слухачі вчаться: швидко, ефективно збирати та оцінювати інформацію; виявляти в проблемі традиційні підходи та суперечності; самостійно формувати альтернативні погляди на проблему; гарантовано продумувати нові ідеї і пропонувати оригінальні варіанти вирішення проблем; визначати ефективні інтелектуальні інструменти щодо вирішення проблем у педагогічній управлінській практиці; виробляти, запроваджувати та оцінювати сучасні форми, методи, технології та процедури управління освітньою сферою; аналізувати ефективність проектів та управлінських рішень з метою пошуку оптимальних моделей управління; використовувати сучасні технології щодо розв'язання ситуаційних проблем, які виникають в освітньому та соціально-економічному просторі.

Спецкурс розрахований так, щоб слухачі вже під час перебування в Університеті підготували, створили та захистили проект змодельованої ними проблемної ситуації. Керівники активно використовують інтелектуальні підходи до розробки задуму. Латеральний підхід до вироблення проекту передбачає застосування таких інтерактивних форм навчання, як: brainstorm («мозковий штурм»); case-study (метод ситуаційного аналізу). Синергетичний підхід здійснюється за допомогою економічних інтелектуальних методів аналізу ситуації таких, як: SWOT-аналіз - метод стратегічного планування, що полягає у виявленні факторів внутрішнього і зовнішнього середовищ організації; PEST-аналіз (STEP) – маркетинговий інструмент, призначений для виявлення політичних, економічних (господарських), соціальних (Social) і технологічних аспектів зовнішнього середовища, які впливають на діяльність навчального закладу. Підхід із застосуванням штучного інтелекту реалізується завдяки інтелектуальним системам підтримки прийняття рішень (програмі «Салют»), інтелектуальному аналізу бази даних та знань (системи і методи Data mining), когнітивному моделюванню за допомогою складання карт структурованої інформації (mind map).



Складові інтелектуальних технологій для складання mind map

Таким чином, модернізація змісту навчання Університету щодо застосування інтелектуальних технологій для моделювання управлінської діяльності керівників вищих навчальних закладів спонукає слухачів підвищення кваліфікації по-новому створювати простір для інтелектуальної самореалізації, вирішуючи проблеми на інформаційно-аналітичному рівні, тим самим підвищуючи ефективність управління.

В умовах реформування освітньої галузі вирішальну роль усе більше починає відігравати інтелектуальна співучасть суб'єктів управління, максимальний розвиток інтелекту науково-педагогічних кадрів та «інтелектуальна культура керівника вищого навчального закладу», яка передбачає наявність набору відповідних професійних знань і сформованого методологічного мислення.

**Оліфіра Л. М.,**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри менеджменту освіти, економіки та маркетингу Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

### **ОСОБЛИВОСТІ НЕПЕРЕРВНОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ У РОЗВИНУТИХ КРАЇНАХ ЄВРОПИ ТА СВІТУ**

В умовах модернізації вищої освіти України, пов'язаної з інтеграційними процесами та реалізацією нового Закону України «Про вищу освіту», пошуки шляхів створення якісно нової національної системи післядипломної освіти науково-педагогічних кадрів спонукають до звернення та переосмислення зарубіжного досвіду.

Аналіз європейського та світового досвіду свідчить, що у різноманітності систем неперервної післядипломної освіти науково-педагогічних кадрів вищої школи спостерігається ряд характерних особливостей.

По-перше, дана система ґрунтується на самоосвіті та особистісно-професійному саморозвитку особистості.

По-друге, у ній наявні стимулювальні механізми, основними з яких є кар'єрне зростання, контрактна система та професійна конкуренція.

Для викладацької діяльності у вищій школі Австралії, Ірландії, Португалії, Франції та інших розвинених країн, як правило, необхідно отримати спеціальну педагогічну підготовку за програмою післядипломного рівня, підтверджену відповідним документом.

Можливості кар'єрного зростання викладачів вищої школи у розвинутих країнах здебільшого пов'язані з науковими досягненнями та присудженням учених звань. Разом з тим у вимогах до їх присудження спостерігаються певні відмінності: у одних країнах для отримання звання професора у вищому навчальному закладі необхідною умовою є докторська ступінь, у інших – хабілітація (Німеччина, Франція, Чехія та ін.).

Щодо контрактної системи вирізняється незначна група країн, як Австралія, Канада, Нідерланди, США та ін., у яких викладачам надається контракт на постійній основі після ґрунтовної оцінки результатів їх праці. У США для професорів, які успішно пропрацювали у вищому навчальному закладі 5–7 років, передбачений пожиттєвий трудовий договір. Поряд з цим важливим стимулом їхнього професійного розвитку є сабатікал – право на річну творчу відпустку один раз у сім років.

У Нідерландах особливістю такої системи є те, що академічні зарплати й інші умови роботи викладачів вищої школи затверджуються університетами за погодженням з профспілками. Водночас колективні трудові домовленості дозволяють окремим вищим навчальним закладам визначати посадові обов'язки та критерії щодо термінів перебування на посаді, а також надбавок до посадового окладу за результатами щорічної оцінки досягнень у професійній діяльності.

Крім фінансових важелів надзвичайно важливими також є нематеріальні винагороди – можливості для особистісного та професійного розвитку, достатній рівень самостійності у

викладацькій і дослідницькій діяльності. У цьому контексті для забезпечення потреб науково-педагогічних кадрів діють центри у провідних університетах, професійні асоціації й об'єднання.

Зокрема, в спеціалізованих центрах на базі таких великих університетів, як Манчестерський (Великобританія) та Массачусетський (США), викладачам надається курсова психолого-педагогічна підготовка різної тривалості й змісту. Якщо довготривалі курси спрямовані на поглиблену теоретичну підготовку даної категорії працівників з актуальних проблем вищої освіти, то короткотривалі зорієнтовані на їхню практичну підготовку.

Урахування позитивного досвіду розвинутих країн Європи та світу дасть змогу вибудувати в Україні неперервну післядипломну освіту науково-педагогічних кадрів як цілісну та відкриту систему, що відповідає європейським і світовим стандартам.

**Палагнюк Т. В.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри фізичного виховання для природничих факультетів Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича

### **МЕДИКО-ПЕДАГОГІЧНИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СТУДЕНТАМИ З ВІДХИЛЕННЯМИ У СТАНІ ЗДОРОВ'Я**

Оцінка рівня фізичного стану студентської молоді може бути критерієм оздоровчої ефективності занять фізичними вправами і критерієм готовності їх до виконання навантажень різного характеру. Підвищення рівня здоров'я студентів шляхом впливу на провідні, з боку фізичної підготовленості, засоби фізичного виховання відкриває можливості управління здоров'ям молодого покоління в процесі фізичного виховання в рамках як аудиторних, так і позааудиторних форм занять. Можливості управління здоров'ям молодого покоління засобами фізичного виховання за умови лікарсько-педагогічного контролю – головний напрямок збереження здоров'я.

Лікарська частина контролю визначає вибір засобів фізичного виховання та видів спорту з урахуванням індивідуальних порушень; обсяг занять, спеціальні заходи, які необхідно провести до та після занять фізичною культурою, проводить медичний огляд, виділяє протипоказання, оцінює ступінь впливу процесу фізичного виховання на організм молоді з порушеним здоров'ям (незначна, помірна, значна, надмірна).

Розрізняють етапний, поточний та оперативний контроль. Сучасний лікарсько-педагогічний контроль включає також фізіологічний контроль рухових якостей: тестування фізичними навантаженнями з метою з'ясування меж сили і структури силових можливостей при рухах в різних суглобах].

При цьому поетапно оцінюється динаміка фізіологічних процесів, функціональних властивостей, регуляції фізіологічних функцій. З цією метою визначаються показники, що характеризують фізіологічні параметри, які забезпечують високу працездатність при навантаженні, фактори подолання стомлення.

Для цього досліджують: розміри, форми, пропорції тіла, об'єм серця, життєву ємність легенів, дихальний об'єм. Отже, з'ясовують скарги на стан здоров'я та загальне самопочуття, медичний огляд і вивчення наступних показників: рівня основного обміну, частоти серцевих скорочень (ЧСС), артеріального тиску, змін на електрокардіограмі та ін.

Слід знати такі симптоми перевантаження: біль або відчуття дискомфорту в області грудей, живота, шиї, щелепи, рук; нудота під час або після виконання фізичних вправ; поява незвичної задишки під час виконання фізичних вправ; запаморочення або непритомність; порушення ритму серцевої діяльності; високий показник ЧСС зберігається через 5 хв. відпочинку і довше.

Заняття проводить викладач, озброєний знаннями про специфіку захворювань, методами використання цінностями АФК. Викладач забезпечує засвоєння навчальної програми з фізичної культури, виробляє переконаність в необхідності дотримання норм здорового способу життя.

Студенти, які займаються в спеціальній медичній групі, мають підвищену мотивацію до питань зміцнення і збереження свого здоров'я. Вони свідомо відносяться до здоров'я, при

систематичних заняттях АФК вміють користуватися всіма засобами і методами для відновлення втраченого здоров'я. Рішення виховних завдань через зміст фізичної культури висуває на провідне місце в діяльності студентів мотивацію. У процесі навчання фізичним вправам АФВ характеризується і визначається домінуючим мотивом – усвідомленням цінності здоров'я, бажанням дізнатися про своє здоров'я і можливості відновити його фізичними вправами. Найважливішим фактором, що забезпечує оздоровчий вплив засобів фізичного виховання, який використовується для студентів основної та спеціальної медичної груп, є вибір певних співвідношень застосовуваних засобів, їх методично правильне поєднання, що забезпечує за умови точного дозування необхідний оздоровчий ефект. Знання викладачем індивідуальних особливостей студента, анамнезу хвороби, резервних можливостей організму в поєднанні з тактом, доброзичливістю і зацікавленістю може сприяти реабілітації студентської молоді з відхиленнями у стан здоров'я.

**Панкевич С. О.,**

старший викладач кафедри педагогіки, психології  
та корекційної освіти РОІППО

## ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА

Вимоги до професійної діяльності педагога, його особистості і здібностей обумовлені соціальними перетвореннями, які відбуваються в суспільстві. У зв'язку з постійним розвитком системи освіти, новими соціальними запитами зростають вимоги до професійного розвитку педагога.

Саме від професіоналізму педагога залежить повноцінний розвиток дитини.

У більшості досліджень професіоналізм педагога визначається через професійну компетентність.

**Професійна компетентність** включає знання, вміння, навички, а також способи і прийоми їх реалізації в діяльності, спілкуванні, розвитку (саморозвитку) особистості. Або, іншими словами, під професійною компетентністю розуміють гармонійне поєднання елементів діяльнісної та комунікативної структур.

Професійна компетентність педагога включає в себе:

- професійні психологічні та педагогічні знання;
- професійні педагогічні вміння;
- особистісні якості, які забезпечують оволодіння педагогом знаннями та вміннями.

Знання і вміння педагога виступають об'єктивними характеристиками його роботи, а психологічні позиції і особистісні якості — суб'єктивними характеристиками самого педагога.

Іншою, не менш важливою якістю педагога є *професійна самосвідомість*. Професійна самосвідомість – це усвідомлення педагогом себе в системі своєї професійної діяльності, в системі педагогічного спілкування, результатів, особливостей своєї навчально-виховної роботи шляхом подальшого удосконалення навчання та виховання дітей.

Успішна педагогічна діяльність можлива лише при наявності спеціальної підготовки та знань. Шляхом аналізу ситуацій, педагог усвідомлює суть виникаючих проблем. Лише педагог, який має спеціальну підготовку може віднайти нові шляхи і способи вирішення педагогічних проблем.

Важливою вимогою до професійного розвитку педагога є його *професійний саморозвиток*. Зазвичай рушійною силою професійної самоосвіти виступає потреба у самовдосконаленні.

Одним із найбільш поширених способів професійного розвитку є підвищення кваліфікації педагогічних працівників, метою якого є оновлення теоретичних та практичних знань, що особливо важливо у постійно змінних умовах та вимогах суспільства.

Особливого значення набувають *педагогічна компетентність, емоційна гнучкість та педагогічна спрямованість*.

Отже, для успішної педагогічної діяльності педагог повинен оволодіти такими професійними навиками, як професійна готовність, педагогічна компетентність, професійна самосвідомість, готовність до педагогічної діяльності, педагогічне спілкування, професійний саморозвиток, потреба в підвищенні кваліфікації. Без зазначених вимог педагог не може бути в повній мірі професіоналом у своїй справі. У процесі професійного розвитку педагог досягає великого успіху в своїй професійній

діяльності, його робота стає більш вискоєфективною, підвищується рівень його професіоналізму. Він має можливість працювати більш організовано, орієнтуватись сам та орієнтувати учнів, вихованців на сучасні вимоги суспільства.

### Література

1.Бондар В.І. Дидактика. - К., Либідь, 2005, 264с.

2.Щербань П. Сутність педагогічної культури // Вища освіта України, 2004, №3

**Пащенко О. В.,**

кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри університетської та професійної освіти і права Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ У КЕРІВНИКІВ ПТНЗ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ І РОЗВИТКУ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

У зв'язку з ратифікацією Україною одного із найважливіших міжнародних документів у сфері прав людини – Конвенції ООН про права інвалідів, перед державою та перед професійно-технічною освітою (далі ПТО), зокрема, постає новий виклик – забезпечення якісної і доступної освіти для осіб з інвалідністю та/чи особливими потребами. За даними Міністерства освіти і науки України станом на 2014 рік у системі ПТО навчалося більше 6000 учнів з інвалідністю, що становить майже 1,5% від загальної кількості учнів. Саме ПТО має стати критичною не лише у забезпеченні загальної середньої освіти учням з інвалідністю та/чи особливими потребами, а й у забезпеченні їх професійною підготовкою і подальшим працевлаштуванням.

На сьогодні мова йде про необхідність розробки у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ) такої **стратегії інклюзії**, яка буде спрямована на постійну підтримку й розвиток всіх учнів та дорослих – учасників навчального процесу. *Стратегія розвитку інклюзії ПТНЗ - це не просто сума якихось пропозицій щодо проведення в ПТНЗ додаткових дій та ініціатив по відношенню до учнів з особливими освітніми потребами, в ній мають розкриватися способи позитивної зміни навчального закладу відповідно до інклюзивних цінностей. Філософія інклюзії базується не на медичній, а на соціальній моделі розуміння інвалідності та на підході, заснованому на дотриманні основних прав людини. Основоположним у концепції інклюзії є те, що не особистість має прилаштовуватися до суспільних, соціальних, економічних стосунків, а навпаки – суспільство має створити умови для задоволення особливих потреб кожної особистості. Інклюзивна освіта визнає, що всі учні можуть повноцінно навчатися, а їх відмінні особливості гідні поваги та є джерелом навчального досвіду для усіх учасників навчально-виховного процесу.* Не існує єдиної окремої моделі інклюзивної освіти і підходи до інклюзивної освіти все ще знаходяться в процесі розвитку. **Науково доведено, що методи роботи педагогів, які працюють в інклюзивному середовищі, сприяють активізації навчальної діяльності всіх учнів, незалежно від суттєвих індивідуальних особливих потреб.** Ми наголошуємо, що *стратегія розвитку інклюзії ПТНЗ - це не просто сума якихось пропозицій про проведення додаткових дій та ініціатив по відношенню до учнів з особливими освітніми потребами, а у ній розкриваються способи позитивної зміни навчального закладу відповідно до інклюзивних цінностей.*

Під час підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України з метою їх підготовки до планування дій зі створення та розвитку інклюзивного навчального середовища у навчально-тематичні плани включені навчальні теми *«Інклюзивна освіта: реалізація та перспективи розвитку в системі ПТО» та «Організація діяльності ПТНЗ на засадах впровадження інклюзивних підходів»*, в яких розглядаються як загальні питання підходів створення та розвитку інклюзивного навчального середовища у навчальному закладі, так і конкретні напрями поліпшення навчальних досягнень всіх учнів шляхом використання інклюзивної практики, що відбувається через процес само оцінювання щодо трьох основних



напрямів: розвиток організаційної культури навчального закладу; розвиток освітньої політики на рівні ПТНЗ (внутрішні нормативні документи); запровадження інклюзивної практики.

*Пінчук Д. М.,*

старший викладач кафедри державного управління та педагогічного менеджменту Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

## **ОПТИМІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ КРИЗИ**

Інноваційна діяльність науково-педагогічних працівників стає на сьогоднішній день одним з основним напрямів реалізації модернізації реформ в післядипломній освіті і одним із суттєвих напрямів переходу до моделі інноваційного розвитку України в цілому. Підвищення професійного розвитку науково-педагогічних працівників є одним з основних цілей освіти дорослих на сучасному етапі.

Нинішній стан освіти характеризується як кризовий. Але не дивлячись на це, держава і суспільство підвищили вимоги до науково-педагогічних працівників щодо застосування ними інноваційних педагогічних технологій та методик, реалізації принципів індивідуалізації, диференціації, інтеграції навчання у практичній діяльності, впровадження інтерактивних форм, нових методів і засобів навчання й управління, тобто таких професійних умінь та навичок, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях, критичному мисленні, здатності застосовувати наукові надбання на практиці.

На сьогодні, в умовах кризи, особливо виникла потреба в науково-педагогічних працівниках, які здатних до творчої праці, професійного розвитку та саморозвитку, освоєння та запровадження інформаційних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці, які мають бажання змінюватися та діяти не зважаючи на обставини. Головним ресурсом суспільства, що розвивається, є люди, не так підготовлені, скільки ті, що бажають розвиватися безперервно.

Науково-педагогічний працівник інноваційної орієнтації – це особистість, здатна брати на себе відповідальність, вчасно враховувати ситуацію соціальних змін і є найбільш перспективним соціальним типом педагога. Як науково-педагогічний працівник, він спрямований на науково-обґрунтовану організацію навчального процесу з прогностичним спрямуванням, має адекватні ціннісні орієнтації, гнучке професійне мислення, розвинуту професійну самосвідомість, готовність до сприйняття нової інформації, високий рівень самоактуалізації, володіє мистецтвом рефлексії.

Сьогодні діяльність Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти стала надійною основою професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Інститутом визначено стратегію модернізації власної системи безперервного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Безперервне підвищення кваліфікації надає кожному співробітнику інституційну можливість формувати індивідуальну освітню траєкторію і отримувати ту професійну підготовку, яка потрібна йому для подальшого професійного, кар'єрного та особистісного зростання.

У період фінансової кризи, коли рівень доходів співробітників установи залишає бажати кращого, навчання на курсах підвищення кваліфікації стало особливо проблематичним. У даних умовах зростає роль підвищення кваліфікації співробітників усередині установи як дуже важливої ланки в системі безперервної освіти, вдосконалення професійної культури науково-педагогічних кадрів, підготовки їх до роботи в новій освітній ситуації, в створенні умов для їх розвитку та самореалізації.

Важливою умовою й провідним фактором успішності процесу підготовки науково-педагогічного працівника – є безперервна освіта, оскільки вона, по-перше, відповідає потребам і закономірностям розвитку інформаційного суспільства і є фактором формування, розвитку і постійного забезпечення сукупної культури науково-педагогічного працівника, а по-друге, адекватна специфіці педагогічної діяльності, ролі і місцю особистості науково-педагогічного працівника – дослідника, новатора у педагогічному процесі, що передбачає безперервне збагачення професійно-значущих дослідницьких якостей.

**Піхурко О. В.,**

заступник директора департаменту освіти і науки, начальник управління дошкільної, загальної середньої, спеціальної освіти та кадрової роботи Тернопільської облдержадміністрації, здобувач кафедри менеджменту освіти, економіки та маркетингу ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **СПЕЦИФІКА ОСВІТНІХ ЦІЛЬОВИХ ПРОГРАМ**

Освітня програма – визначення пріоритетів освітньої політики, як правило, на досить тривалий період часу з метою розвитку певної галузі освіти, встановлення джерел фінансування робіт (заходів) та розподілу компетенцій між владними структурами, освітніми установами, громадськістю, навчальними закладами. Програми виконують роль розпізнавальної системи щодо виявлення, усвідомлення та пошуку шляхів розв’язання актуальних проблем у тій чи іншій сфері освіти.

Програми приймаються на двох рівнях: державному, регіональному (обласному, районному). Освітні програми, які розробляються школою можуть включати елементи будь-яких програм, однак вони спрямовані на комплексний розвиток всіх напрямів діяльності закладу. Такі документи називають програмами розвитку школи.

Освітні цільові програми не виникають спонтанно, вони розробляються у відповідь на запити суспільства, цивілізаційні виклики та зміни векторів освітньої політики. Серед таких програм: Державна цільова соціальна програма розвитку позашкільної освіти на період до 2014 року, Державна цільова програма впровадження у навчально-виховний процес загальноосвітніх навчальних закладів інформаційно-комунікаційних технологій “Сто відсотків” на період до 2015 року, Державної цільової соціальної програми підвищення якості шкільної природничо-математичної освіти на період до 2015 року тощо.

Програма, за визначенням тлумачних словників, – це план діяльності, виклад основних положень уряду, політичної партії, громадської організації. Це поняття пов’язує з плануванням навчальних дисциплін і з документами регіональних органів управління освітою, що передбачають розв’язання проблем у різних сферах освіти.

Основними ознаками освітніх цільових програм можна назвати наступні: *актуальність* – програми приймаються відповідно до потреб прискореного розвитку галузей освіти; *комплексність* – це характеристика, яка свідчить про охопленість не локальних об’єктів освіти, а певної галузі загалом; *структурованість* – програми мають стандартну структуру; *спрямованість* – що вказує на цільове застосування матеріальних та фінансових ресурсів з метою активного розвитку галузі; *алгоритмічність* – як правило, програми розділені на етапи з вказівкою точних термінів виконання; *часова визначеність* – кожна з програм розрахована на встановлений період часу, *реалістичність* – враховуються можливості закладених ресурсів; *технологічність* – така ознака програм, яка забезпечує стабільність процесів реалізації програм через застосування перевірених засобів, методів, алгоритмів; *параметричність* – виконання програми розраховане за певними параметрами та показниками на кожен рік, що дає можливість оцінити ефективність її виконання; *прогнозованість* – структура і зміст програми дає можливість прогнозувати наслідки її виконання та передбачати ризики.

Отже, освітні цільові програми мають важливе стратегічне значення, оскільки дають можливість розрахувати фінансове навантаження на розвиток освітньої галузі, передбачити вектори розвитку та планувати реалізацію пріоритетів освітньої політики як на рівні держави, так і на рівні регіонів, залучаючи місцеві органи управління та громадськість.

**Покришень Д. А.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри інформатики та інформаційно-комунікаційних технологій в освіті Чернігівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені К. Д. Ушинського

## **ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГА ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ**

В умовах сьогодення сучасної освіти не осторонь залишаються інновації. У даній ситуації необхідна готовність педагога не тільки до професійної діяльності але і щодо впровадження інновацій. В освітній діяльності даний процес може відбуватись у декількох напрямках бізнес-процесах та безпосередньо вбудовування у методичні системи навчання. У дослідженні С.Л. Рубінштейна «Основи общей психологии» на основі робіт Е. Торндайка наводяться закони якісного навчання: закон вправ, закон ефекту, закон готовності. Якщо говорити про впровадження інновацій у навчальний процес інститутів післядипломної освіти то слід звернути увагу і на готовності педагогічних працівників сприймати нові форми, методи та засоби навчання.

Проведені дослідження різних науковців забезпечують визначення критеріїв готовності педагога до впровадження у педагогічну діяльність інноваційних технологій:

- усвідомлене бачення необхідності впровадження інноваційної та творчої діяльності у навчальний процес;
- оптимістичний погляд на результат впровадження нововведень;
- бажання подолання труднощів, які можуть виникнути у процесі впровадження творчих ідей та інновацій;
- приведення особистих цілей у відповідність до інноваційної діяльності;
- гармонійне поєднання особистої та професійної культури з інноваційною діяльністю;
- достатній рівень методичної виваженості та психолого-педагогічної вмотивованості до впровадження інновацій;
- позитивну аперцепцію та фахову рефлексію.

Таким чином готовність науково-педагогічних працівників до впровадження інновацій це цілісне динамічне утворення, яке передбачає наявності наступних складових: *теоретико-методична* – вміння бачити цілісну предметну область та її компоненти, знання основних понять, принципів, методик, підходів, засобів навчання; *практично-діяльнісна* – вміння використовувати нестандартні методи та форми навчання при вивченні певної проблеми; *психолого-педагогічна* – психологічна готовність вчителя до навчання, використання отриманих знань та впровадження їх в освітню діяльність, педагогічної вмотивованості та доцільності даної діяльності; *аксіологічна* – бачення особистого та суспільного ціннісного аспекту; *акмеологічна* – бажання постійного професійного зростання та вдосконалення.

Як вже зазначалось якість впровадження інновацій залежить і від готовності прийняття цих інновацій педагогічними працівниками, які проходять курси підвищення кваліфікації у відповідних інститутах. Проведене моніторингове дослідження показало що майже 90% слухачам курсів найбільше імпонує така форма навчання як класична *лекція*, з іншого боку вони бажають більше дізнатися про методику впровадження інноваційних освітніх технологій та інформаційних технологій як засобу навчання та супроводу навчального процесу.

**Прошкуратов О. М.,**

головний спеціаліст департаменту ресурсного забезпечення  
Державної служби України з надзвичайних ситуацій

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗОВАНОГО СВІТУ**

Початок ХХІ століття характеризується стрімким прискоренням глобалізаційних процесів у всіх сферах життя людей. Відмінною рисою глобалізації є наявність процесів становлення й

універсалізації єдиних для людства зв'язків і відносин, які є різноманітними і проявляються у всіх сферах громадського життя: економіці, політиці, науці, техніці, освіті і т. п.

При цьому важливо зазначити, що глобалізований світ є світом нестабільності, життя за світовими стандартами не проходить без конфліктів тому, що трансформує стійкі економічні, соціальні, політичні, культурні відносини.

Звернення до глобальних проблем засвідчує існування об'єктивних інтересів світового співтовариства як єдиного цілого, а також потреби в координації цілей і завдань людства в цілому, а в перспективі – в погодженні дій. Це положення усе більше усвідомлюється як невід'ємна умова збереження життя людини.

Необхідність розуміння цих завдань працівниками служби з надзвичайних ситуацій, а також самої сутності глобалізаційних процесів та особливості їх проявів у сучасних умовах є однією з головних актуальних проблем підвищення кваліфікації працівників служби з надзвичайних ситуацій. У час глобалізації і економічна, і соціальна, і техногенна реальність вимагають суб'єктів діяльності, здатних працювати в умовах різноманітності і надзвичайних ситуацій, оскільки від цього залежить виживання як окремої людини, так і суспільства в цілому.

Реалізація завдань, пов'язаних зі стратегією і тактикою регуляції життя в умовах глобалізації, необхідністю адекватно реагувати працівниками служби з надзвичайних ситуацій на ті виклики, що виникають у нових обставинах, обумовлює потребу в аналізі наявних й розробленні нових форм, на наш погляд, безперервного підвищення кваліфікації працівників служби з надзвичайних ситуацій та пошук шляхів ефективного управління цим процесом.

***Ратушко В. А.,***

здобувач кафедри менеджменту освіти, економіки та маркетингу  
Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА– ПРІОРИТЕТНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Соціально-культурні процеси, які відбуваються у нашій країні підтверджують вимогу суспільства до культури управління, відтак важливим компонентом управління загальноосвітніми навчальними закладами формування управлінської культури керівників. Управлінська культура – є результатом інтегрування досвіду керівництва суб'єкта, його знань з освітнього менеджменту та особистісних якостей. Поняття управлінської культури керівника – явище достатньо досліджене.

Особливості управлінської культури директора ЗНЗ в останні роки досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені К.А. Абульханова С.Ю. Боруха, Л.В. Васильченко, В.М. Гладкова, Л.І. Даниленко, І.П. Жерносек, Г.В. Єльнікова, Л.М.Калініна, С.В. Корольок, В.В. Крижко, В.І. Маслов, О.І. Мармаза, В.Р. Мельник, П.В. Мілютін, І.Г. Осадчий, Н.М. Островерхова, Л.Е. Орбан-Лембрик, Є.М. Павлутенков, Л.В. Туришева та інші.

Однак, процеси гуманізації та демократизації суспільних процесів вимагають постійного розвитку управлінської майстерності керівника, адже директору школи сьогодні приходится вирішувати безліч проблем економічного, соціального, педагогічного, управлінського характерів. Практика доводить, що керівнику ЗНЗ і надалі необхідно, отримавши посадовий статус, продовжувати вдосконалювати свою управлінську компетентність, складовою якого є управлінська культура, щоб досягти професіоналізму.

В.М. Приходько, Ю.С. Присяжнюк розглядають поняття «управлінська культура» як обумовлений потребами особистості рівень готовності керівника навчального закладу до виконання своїх функціональних обов'язків та повноважень, його духовного розвитку та професійної майстерності, активно позитивних якостей і особливостей, що безумовно та навмисно втілюються в будь-яких діях, вчинках, поведінці, в основі яких полягає система цінностей та етичних норм.

Загальноприйнятим трактуванням професіоналізму є розуміння його як інтегральної характеристики людини, що передбачає наявність високого рівня здійснення його професійної діяльності та життєву зрілість його особисті.

Зв'язок понять *управлінська культура* і *професіоналізм* керівника школи доводить і І.О.Блохіна, стверджуючи, що управлінська культура керівника є сукупністю управлінської компетентності й професіоналізму (знання способів організації виробництва, трудових і управлінських функцій, технологій управління та інформаційного забезпечення, організації діловодства та техніки особистої роботи, навчання й підготовки працівників) та особистісних якостей (моральності, навичок міжособистісних комунікацій, системи ціннісних орієнтацій, що складає мотиваційне ядро поведінки керівника).

Тобто, з наукової точки зору, одні вчені вважають управлінську культуру складовою професіоналізму, а інші, навпаки, включають професіоналізм до складу поняття управлінської культури. Ми ж дотримуємось думку, що управлінська культура є невід'ємним компонентом професіоналізму керівника школи. Цю думку можна підтвердити такими аргументами: професіоналізм є вершиною майстерності керівника, і він формується одночасно з управлінською культурою; професіоналізму не можна досягти, якщо у керівника не розвинені такі характеристики управлінської культури як здатність проявляти ініціативу, брати на себе відповідальність, високий рівень особистісної культури; професіоналізм є комплексом функціональної, інноваційної, фасилітативної та соціально-педагогічної компетентності, у структуру кожної входить управлінська культура. Отже, професіоналізм керівника визначає стиль управління керівника, його компетентність, а управлінська культура – рівень демократизації та гуманізації управління школою.

**Ревенко В. І.,**

кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри ЕКІС  
Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ

## **ДО ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ**

Самостійна робота студентів (СРС) в умовах Болонського процесу в Україні виступає одним із провідних засобів навчання, передбачає зміцнення теоретичних знань, формування практичних умінь і навичок студентів, розвиток їхніх здібностей, сприяє самовизначенню та самореалізації майбутніх фахівців. Збільшення обсягу годин на самостійне вивчення навчального матеріалу передбачає високу самоорганізацію студентів, досконале володіння способами і методами отримання знань.

З іншого боку самостійна робота – найбільш поширена форма роботи студента, де він може себе проявити творчо. Поряд з явищем самостійності з'являється явище само актуалізації. Вона пов'язана з мотивацією, яка базується на потребах. Звідси постає проблема: організація навчальної та виховної діяльності творчих студентів з урахуванням можливостей самореалізації.

Мета нашого дослідження: довести важливість самостійної роботи як провідного напрямку розвитку особистості студента та запропонувати інструменти реалізації даної роботи в межах конкретної дисципліни.

Проблемі аналізу і шляхам впровадження самостійної роботи в навчальний процес присвячені праці багатьох науковців, зокрема М. Єрмоленко, Г. Абрамова, А. Алексюка, І. Волощук, В. Бондаря, В. Шепотько, та ін.

Для організації СРС на прикладі дисципліни «Web-дизайн» ми пропонуємо створити сайт, наприклад, студентської веб-студії, який буде слугувати майданчиком практичної реалізації студентських робіт. Дійсно, процес сайтобудування можна поділити на етапи: проектування, макетування, верстка, вибір доменного імені, розміщення в мережі Інтернет, просування, супровід. Кожен з етапів передбачає вивчення і використання сучасних знань з інформаційних технологій, наприклад:

- проектування – карти розуму, прототипування, юзабіліті, дизайн;
- макетування – графічні редактори;

- верстка – html, css, php, CMS та ін.

Створений сайт вимагає постійної роботи пов'язаної з його наповненням і адмініструванням, що дозволяє студентам вибирати цікаву для себе роботу в межах даного курсу.

Подані пропозиції допоможуть не лише організувати самостійну роботу студентів на відповідному рівні, визначити можливих учасників конкурсів та олімпіад, але й сформувані конкурентоспроможні творчі особистості, які в подальшому здатні задовольнити потреби ринку.

### **Література**

1. Побірченко Н.С. Компетентнісний підхід у вищій школі: теоретичний аспект // Освіта та педагогічна наука. – 2012, - № 3 (152), - С. 24-31.

2. Постнікова Т. Самостійна робота як один з чинників розвитку творчої особистості студента / Тетяна Постнікова // Проблеми підготовки сучасного вчителя : збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. – 2010. – Вип. 1. – С. 46–51.

***Рожнова Т. Є.,***

кандидат педагогічних наук, завідувач ЦПОДП

Житомирського державного університету ім. І. Франка

## **РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ПІДГОТОВЦІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

Актуальність теми дослідження обумовлена посиленням уваги науковців до вивчення основних тенденцій і специфіки підготовки кваліфікованих кадрів в Україні, висуненням нових вимог до всіх структур системи освіти, а також до керівника освітнього закладу. Слід зазначити, що від керівника навчального закладу та його професійної компетентності залежить конкурентоспроможність закладу на ринку освітніх послуг і забезпечення якості освіти.

Проблемам формування професійної компетентності фахівців та управлінської компетентності керівників ЗНЗ у системі післядипломної педагогічної освіти присвячені наукові праці В. Беспалька, В. Бондаря, Л. Даниленко, Г.Дмитренка, О. Зайченко, Г.Єльнікової, Л. Калініної, В. Маслової, В. Мельник, В. Олійника, В. Пікельної, М.Потапашника, В.Семиченко, Т. Сорочан, О. Тонконової, П. Третьякова, Г.Федорова, Є.Хрикова, П. Худоминського, А.Чміля, Т. Шамової та ін.

Наразі в теорії управління ЗНЗ відсутній єдиний підхід до означеної проблеми. Різні вчені висловлюють своє розуміння управлінської діяльності та компетентності керівників ЗНЗ, що свідчить про наявність певних протиріч та динаміки наукових поглядів в умовах випереджального професійного розвитку педагогічних та керівних кадрів навчальних закладів у системі післядипломної освіти та підвищення кваліфікації.

Метою дослідження є здійснення теоретичного аналізу управління, розкриття суті формування управлінської компетентності в підготовці керівника навчального закладу, як одного з пріоритетних і динамічних проявів у контексті розвитку ринкових відносин та зростання престижу професійної підготовленої та реалізованої особистості.

Розвиток сучасного суспільства спирається на освіту як на основу прогресу людства. А це сприяє висуванню принципово нових вимог до керівника освітнього закладу. Слід зазначити, що саме від керівника та його професійної компетентності залежить конкурентоспроможність закладу на ринку освітніх послуг і забезпечення якості освіти. Тому актуальним постає питання формування професійної компетентності у підготовці керівника закладу освіти, здатного відповідати на сучасні запити суспільства в галузі освітнього менеджменту.

Л. Даниленко, Л. Карамушка визначають такі компоненти професійної компетентності керівника ЗНЗ: знання, необхідні для педагогічної спеціальності або посади; уміння і навички, необхідні для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків; професійні, ділові та особистісно – значущі якості, що сприяють всебічній реалізації власних сил, здібностей і можливостей у процесі виконання функціонально-посадових обов'язків; загальна культура, необхідна для формування гуманістичного світогляду, визначення духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості; мотивація професійної діяльності.

В. Маслов розглядає професійну компетентність керівника загальноосвітнього навчального закладу як систему теоретико-методологічних, нормативних положень, наукових знань, організаційно-методичних і технологічних умінь, необхідних особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків, а також відповідні моральні й психологічні якості.

Ми ставимо перед собою завдання створення моделі управлінської компетентності керівника ЗНЗ яка б відбивала б складні процеси реформування та модернізації освіти.

Отже, питання формування управлінської компетентності у керівника закладу освіти є актуальним і потребує подальших досліджень.

*Сахновський О. Є.,*

кандидат історичних наук, завідувач кафедри методики викладання  
суспільно-гуманітарних дисциплін ІІПО Чернівецької області

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ НА РУБЕЖІ ХХ-ХХІ ст.**

Створення ефективної системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників як важливого фактора модернізації і підвищення якості роботи усіх ланок вітчизняної освіти, стало однією з найбільших проблем з часу проголошення незалежної Української держави. Відтак, складні та, часом, суперечливі процеси, що відбуваються у цій царині, постійно привертають увагу як фахівців, так і широкої громадськості, викликаючи чимало гострих дискусій. У цьому сенсі, неабиякої важливості посідає аналіз і переосмислення того досвіду, який набутий у сфері післядипломної освіти в країнах Європейського Союзу.

Післядипломна освіта вчителів Європи має тривалу передісторію, глибокі національні особливості, історичні традиції і відмінності організації роботи закладів підвищення кваліфікації. Тому, як відзначає у цьому контексті В.Гладуш, шляхи вирішення всього комплексу завдань системи післядипломної освіти країн Європейського Союзу дуже різноманітні [1, с. 47]. Незважаючи на це, характерною особливістю її сучасного розвитку є намагання створити однорідну «загальноєвропейську» модель педагогічного працівника. Важливою спільною умовою реалізації моделей підвищення кваліфікації педагогів у всіх країнах є також постійна взаємодія педагогічних інститутів, що діють у структурі університетів з іншими науково-освітньо-методичними підрозділами [3, с. 21].

Широкий комплекс як загальних питань, так і національних особливостей становлення та розвитку післядипломної освіти в країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) є предметом досліджень багатьох українських вчених. У них проведено системний і глибокий аналіз ключових аспектів навчання педагогічних працівників Європи під час роботи. Поряд з цим, питання ідеології формування європейської післядипломної освіти в контексті викликів сучасного постіндустріального суспільства, хоч і не залишилися поза увагою вітчизняних вчених, в той же час висвітлені недостатньою мірою.

Загальновідомо, що теоретичні дослідження і аналіз питань післядипломної освіти вчителів Європи знаходяться у площині розв'язання проблем безперервної освіти. Концепція останньої, упродовж останніх десятиліть неодноразово переглядалася і на поч. ХХІ ст. обґрунтовує ідею освіти дорослих, насамперед, через потреби особистості, прагнення якої до постійного пізнання себе і оточуючого світу стає її цінністю.

Означена концептуальна думка викликала до життя фундаментальне зрушення в ідеології формування післядипломної педагогічної освіти країн ЄС, яке носить якісний, а не кількісний характер. Воно лежить в основі масштабних глибоких трансформацій і тісно пов'язано з рефлексією тих соціально-цивілізаційних змін, які відбуваються на наших очах і знаходять ряд визначень: постіндустріальне суспільство, інформаційний вибух, Інтернет революція, глобалізація тощо. Більшість європейських експертів сходяться, що в сучасних умовах, система підвищення кваліфікації, як і освіта загалом, повинні забезпечити, насамперед не структурно-кількісну передачу

знань, а розвиток базових якостей особистості (або ключових компетентностей) для успішного життя в нових цивілізаційних умовах [2].

Перехід від індустріального до постіндустріального (інформаційного) суспільства, в якому інформація виступає в якості зовсім нової функції – ключового ресурсу розвитку цивілізації, можна порівняти хіба що з базисними функціями землеволодіння в Середньовіччі чи капіталу в Новий час. На фоні стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ) «конвеєрне виробництво знань» набуває таких масштабів, що його потік буквально поглинає людину. Разом з новою інформацією постійно виникають нові потреби і небачені можливості, які, тим не менш, миттєво втрачають актуальність і сприймаються як вчорашній день.

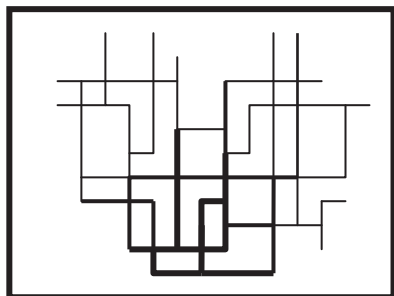
Виходячи з цього, фундаментальними особливостями того світу, в який людство входить вже сьогодні, є його стрімке прискорення і динамічні зміни. Причому ні суспільство в цілому, ні система післядипломної освіти зокрема (як і уся система освіти загалом), ніколи не зустрічались з такою реальністю і не готували фахівців до такої динаміки змін, непередбачуваності, складності, до такого бродіння і відсутності єдиної картини світу. В таких умовах метою освіти, як справедливо відзначає Валентина Лоскутнікова, стає установка «не скільки на засвоєння знань, скільки на можливості управління ними» [4]. Ці принципові зміни знаходять своє відображення в понятті «нова парадигма освіти». Якщо сутність старої парадигми втілювалась у гаслі «Освіта – на все життя», то нова освітня парадигма – це свого роду стратегія освіти для майбутнього, гасло якої – «Освіта протягом життя» [2].

У цьому контексті важливо відзначити, що мова йде про те, що суспільство за неймовірно короткий проміжок часу не просто стало головною ареною комп'ютеризації та інформатизації, а й зіштовхнулось з унікальним феноменом: процеси соціалізації і формування ключових світоглядних орієнтирів людини уходять з освіти, сім'ї, церкви та інших традиційних соціальних інститутів і переміщуються в сферу сучасних ІКТ (насамперед Інтернету, телебачення, радіо, кіно). Саме це істотне зрушення, масштаб якого, з нашої точки зору, ще не зовсім усвідомлений, викликає справді революційні зміни в структурі свідомості сучасного людства і, відповідно, в системах безперервної і післядипломної освіти педагогічних працівників.

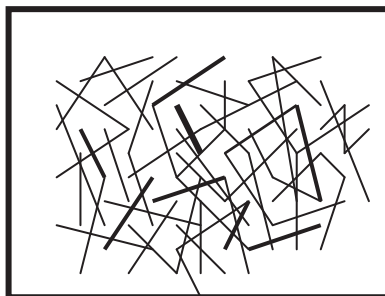
В умовах сучасного постіндустріального суспільства старі структури і символічні системи живуть, але в умовах необмеженого доступу до знань через засоби масової комунікації вони втратили монополію на формування «матриці цінностей», репрезентацію соціокультурного цілого і, відповідно, входять у нинішню реальність лише на правах одного з багатьох можливих стилів культури. Відтак, сьогодні в сучасному «інформаційному шумі», який породжений засобами масової комунікації, структура мислення людини зазнає глибоких змін. Вона відкриває для себе оточуючий світ за законами випадку, у процесі спроб і помилок. Вона відкриває одночасно і причини і наслідки в силу випадковостей своєї біографії. Психологи, які аналізують зміст соціальних повідомлень, писав відомий європейський соціолог Абраам Моля, «переконуються в тому, як мало – в усякому випадку в житті більшості людей – значить освіта... Свої «ключові» поняття – ідеї, що дозволяють привести до спільного знаменника враження від предметів і явищ, - сучасна людина виробляє статистичним шляхом з ІКТ, а цей шлях докорінно відрізняється від шляху раціональної картезіанської освіти [5, с. 39].

Одним із центральних в теорії Абраама Моля є поняття «екрану знань» (фактично це та ж «картина світу») на який людина проєктує і співставляє своє сприйняття зовнішнього світу [5, с. 44].

#### **Екран знань**



*Традиційна гуманітарна культура*



*Сучасна мозаїчна культура*



«Екран знань» традиційної гуманітарної культури мав раціональну «сітчасту» структуру жорсткої системи цінностей, яка впорядкована відносно декількох центрів і володіє майже геометричною правильністю. В її основі лежить процес пізнання, що створюється, насамперед, системою освіти. Рухаючись від одного вузла мережі знань до іншого, оволодіння новим поняттям здійснюється через його асоціацію з уже відомими поняттями. «Екран знань» у цьому випадку нагадує за своєю фактурою молекулу кристала чи тканину, міцно з'єднану повздовжніми лініями.

В сучасній же культурі, яку Моль називає «мозаїчною», екран нагадує повсть (суміш часток знань, уривків смислу), що складається з маси волокон, зчеплених довільно, - довгих, коротких, товстих, тонких, розміщених майже в повному безладі за суто випадковими відносинами близькості [5, с. 44]. «Ці уривки, відзначає Моль, не утворюють структури, але вони володіють силою зчеплення, яка не гірше, старих логічних зв'язків надає «екрану знань» певну щільність, компактність, не меншу, ніж у «кристалічного» екрана гуманітарної освіти». Мозаїчна культура складається з багатьох фрагментів, що сполучаються, але не утворюють логічних конструкцій, де «немає точок відліку, немає жодного дійсно загального поняття, але натомість багато понять, що володіють великою вагомістю (опорні ідеї, ключові слова тощо). Людина в цій культурі залишається на поверхні явищ, знає про все на світі, але структурність її мислення вкрай обмежена» [5, с. 45].

Отже, тотальна і всеохоплююча інформатизація суспільства, небувалий розвиток ІКТ приводять до якісного зміщення: гуманітарна культура перетворюється в мозаїчну. Відтак, пріоритетним у визначенні ідеології формування післядипломної педагогічної освіти країн Європейського Союзу стає переорієнтація з підходу, що передбачає структурно-кількісне накопичення знань, до підходу, заснованому на можливостях управління ними втіленими у відомому гаслі «освіта протягом життя». Останній передбачає готовність педагога вибудовувати індивідуальну траєкторію безперервної післядипломної освіти, вміння працювати з новою інформацією, інтегрувати її до контексту своєї професійної діяльності, розвиток навичок самоосвіти, самоконтролю тощо.

Загалом, в актуальних умовах сучасного постіндустріального суспільства, експерти з питань післядипломної освіти країн ЄС прагнуть побудувати спільну платформу шляхів її розвитку. Її ідеологія покликана забезпечити сприятливі умови для системного і цілісного формування в освітян педагогічної позиції, адекватної сучасній соціокультурній ситуації, оновлення світоглядних орієнтирів, розкриття основних понять та конструктивних ідей сучасної філософії освіти у національному, європейському і світовому контекстах.

### Література

1. Гладуш В.А. Особливості післядипломної освіти педагогів спеціальних навчально-виховних закладів у розвинених країнах Європи [Електронний ресурс] / В. А. Гладуш // Актуальні питання корекційної освіти. - 2012. - Вип. 3. - С. 46-55. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/apko\\_2012\\_3\\_8.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/apko_2012_3_8.pdf)
2. Гендина Н.И. Образование для общества знаний и проблемы формирования информационной культуры личности [Електронний ресурс] / Н.И. Гендина. – Режим доступу: <http://ellib.gpntb.ru/subscribe/index.php?journal=ntb&year=2007&num=3&art=7>
3. Кристопчук Т.Є. Стан та тенденції розвитку педагогічної освіти в Німеччині [Електронний ресурс] / Т.Є. Кристопчук // Достижения науки за последние годы. Новые наработки. – С. 19-25. - Режим доступу: [com.ua/files/.../doklad\\_12\\_3-2\\_04.pdf](http://com.ua/files/.../doklad_12_3-2_04.pdf)
4. Лоскутникова В.М. Антропологические аспекты информатизации образования [Електронний ресурс] / В.М. Лоскутникова // Гуманитарная информатика. – 2012. – Выпуск 1. – Режим доступу: <http://huminf.tsu.ru/e-jurnal/content/index.htm>
5. Моль Абраам. Социодинамика культуры / Абраам Моль [Пер. с фр.]. – М.: Издательство ЛКИ, 2008. – 416 с.

**Сегеда О. В.,**

практичний психолог санітарної епідеміологічної служби  
м. Кіровоград

## **ДО ПИТАННЯ ДЕПРИВАЦІЇ ЯК ХАРАКТЕРНОЇ ОСОБЛИВОСТІ ПІДРОСТАЮЧОЇ ОСОБИСТОСТІ**

Сучасний стан розвитку нашої держави за усіма напрямками визначає надзвичайну потребу підростаючого покоління у правильній підготовці їх до сприймання подій та себе у тих подіях, виразності еталонів соціальної моралі, особистісно орієнтованих адекватних вимог.

Чіткість можливого та бажаного, співвідношення майбутнього з особистим розвитком та мотивацією навчальної та життєвої діяльності забезпечує адекватне входження особистості у широкий та вузький соціум. Відсутність же навичок адекватної самооцінки та оцінки оточуючих подій формує депривацію в тому чи іншому прояві, що негативно впливає на загальний розвиток дитини.

У психології розвитку термін депривація вживається як недостатність сенсорних і соціальних стимулів, що приводить на певних етапах онтогенезу до уповільнення і спотворення емоційного і інтелектуального розвитку

Отже, депривація – це психічний стан, що виникає в результаті тривалого позбавлення людини на ранніх стадіях її розвитку можливості задовольнити вітальні потреби протягом досить тривалого часу і характеризується дисгармонійністю, напруженістю, активацією, варіативністю проявів.

Основними видами депривації є фізична (сенсорна і рухова), когнітивна та психосоціальна (емоційна та соціальна).

Основними сферами прояву депривації є когнітивна (порушення процесів мислення), соціальна (порушення взаємодії з оточуючими), емоційна (афективні порушення), що виражаються в різних відхиленнях у поведінці людини.

Найхарактернішими компонентами депривованих дітей є: примітивність і нерозвиненість комунікативних навичок, нездатність до встановлення стосунків прихильності і любові («емоційна холодність»), відсутність емпатії, здатності до співчуття, співпереживання («емоційна глухота»), неадекватна самооцінка (невпевненість в собі, понижена самоповага) і низький рівень домагань, несформованість найістотніших соціальних навичок (навичок саморегуляції і самоконтролю поведінки), зовнішній (екстернальний) локус контролю, утриманське відношення до соціуму, високий рівень тривожності і агресивності, ригідність, шаблонність мислення і поведінки, проблеми самопрезентації, самоствердження і самореалізації та ін.

Отже, прояви депривації надзвичайно різноманітні і перебувають у певній залежності від умов її виникнення і протікання. Знання характерних ознак депривації та особливостей депривованих дітей учителем має лежати в основі здійснення особистісно орієнтованого навчання та виховання сучасної підростаючої особистості.

**Сергєєва Л. М.,**

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри  
університетської та професійної освіти і права Центрального інституту  
підсвідомості педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України

## **ІНСТИТУЦІЙНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Всі процеси ринкової трансформації відбуваються на конкретній території, соціально-економічна специфіка якої з необхідністю накладає відбиток на будь-які зміни в діяльності учасників сфери освітніх послуг професійної освіти як соціально-економічної системи.

Проблема теоретичного осмислення інституційного освітнього середовища актуальна у вітчизняному науковому просторі. Вагомий внесок у розроблення цієї проблеми зробили українські дослідники: Антонова О.Є., Братко М.В., Макар Л.М., Мещанінов О.П., Топчій Т. В., Чернякова Ж., Ярошинська О.О. та ін. і зарубіжні науковці: Артюхина А. І., Василенко Н. В., Скоблева Е. І., Слободчиков В.І., Циренова А.А., Шевченко В.А. та ін.

Збільшення уваги до якості підготовки кваліфікованих робітників породжує необхідність цілеспрямованого забезпечення процесу інституціалізації професійної освіти, зокрема її систематичного наукового дослідження. До найбільш значущих факторів, що справляють вплив на систему професійної освіти і професійні навчальні заклади (ПТНЗ, технікуми, коледжі) належать економічні, правові, політичні, соціальні, культурні, психологічні, технологічні, тобто елементи освітньої метаструктури, які утворюють систему макросоціальних факторів інституціалізації професійної освіти. На нашу думку, формуванню позитивного ставлення до ПНЗ буде сприяти її більш гнучкий та мобільний характер, диверсифікаційні процеси, які вже відбуваються.

Під *інституціональним освітнім середовищем* навчального закладу розуміється вся сукупність норм і правил, що регламентують і обмежують взаємини керівництва, педагогів і учнів, а також усіх груп зацікавлених осіб (вищих інстанцій, батьків, роботодавців, соціальних партнерів та ін.). Система професійної освіти є найважливішим елементом інституційної структури суспільства.

Проектування інституційного освітнього середовища представляється нам як аналіз (діагностика) і побудова освітніх ситуацій, в яких вибудовуються якісні зв'язки між суб'єктами середовища (соціальних партнерів, залучення роботодавців у процес підготовки, перепідготовки, підвищенні кваліфікації кадрів, оновлення навчально-матеріальної бази ПНЗ та змісту професійної освіти, якості надання освітніх послуг, конкурентоспроможності навчального закладу на регіональному ринку праці тощо).

Узагальнюючи викладене, слід зазначити, що інституційне освітнє середовище ПНЗ формується на основі: посилення гуманізації всіх відношень між суб'єктами навчально-виховного і навчально-виробничого процесів на всіх рівнях професійної освіти знизу догори; перетворення справи керівництва та управління зі сфери користюлюбства та безвідповідальності у сферу наукового, високопрофесійного управління; створення організаційно-психологічних умов для об'єднання педагогів і учнів, для їх кооперації у всіх сферах педагогічної діяльності, для запобігання розриву в ланцюзі передачі знань, умінь та навичок у професійній освіті та навчанні; створення відповідного освітнього середовища; створення організаційно-педагогічних умов залучення роботодавців до управління розвитку ПНЗ; розвитку процесу диверсифікації професійної освіти у контексті інституційного розвитку ПНЗ; професійного розвитку і саморозвитку педагогічного колективу ПНЗ; інформатизації професійної освіти як технологічної основи ефективного управління ПНЗ; ефективності критеріального підходу до діагностики професійної діяльності педагога ПНЗ; взаємодії ПНЗ та регіональних центрів зайнятості.

**Сілаєва І. Є.,**

кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри методики професійного навчання та новітніх технологій виробництва Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **МОДЕЛІ РОЗВИТКУ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ**

Модель науково-методичної діяльності педагога професійної школи містить систему взаємопов'язаних блоків: проектувально-конструктивний, інформаційно-інструментальний, процесуальний, прогностично-адаптивний, блок аналізу та використання новітніх науково-технічних розробок галузей виробництва, діагностико-коригувальний. Науково-методична компетентність педагогічного працівника включає два компоненти — методичний і спеціальний. Методичний компонент має такі складові: концептуальну, інструментальну, технологічну,

інформаційну, адаптивну. До складу спеціального компоненту входять: наукова, інтегративна, професійно-технологічна, професійно-практична складові.

З метою визначення рівня розвиненості науково-методичної компетентності педагогів було проведено анкетування: частка осіб, розвиненість науково-методичної компетентності яких відповідає евристичному рівню, є найменшою; частка осіб, розвиненість науково-методичної компетентності яких відповідає стереотипному рівню, є середньою; статистично значущо домінує частка осіб, розвиненість науково-методичної компетентності яких відповідає діагностичному рівню.

Визначення структури методичної та спеціальної компетентностей педагогів та рівня їх розвиненості дозволяє реалізувати системно обґрунтований відбір усіх компонентів навчального процесу. Формування змісту підвищення кваліфікації здійснюється на підставі модульно-компетентнісного підходу, що дозволяє системно та цілісно задовольняти потреби слухачів згідно із реальною актуальною моделлю їх професійної діяльності. Такий підхід стимулює зацікавлене ставлення слухачів до теоретичної, науково-технічної інформації та сучасного педагогічного досвіду. Відбір технологій навчання і видів занять здійснюється відповідно до змісту діяльності педагогічних працівників у межах відповідних складових методичної та спеціальної компетентностей та андрагогічної моделі підвищення кваліфікації. Види занять залежать від видів діяльності у рамках окремих складових компетентностей та мають, в основному, інтерактивний характер, що сприяє творчій співпраці викладачів і слухачів, створенню умов для вільного обміну думками та педагогічним досвідом (проблемні та інтерактивні лекції, семінари, тренінги, конференції, ділові ігри тощо). При розробці науково-методичного забезпечення слід враховувати, що однією із найважливіших особливостей дорослої аудиторії є її неоднорідність: за рівнем професійної компетентності, віком, стажем роботи, мотивами. Виробляючи стратегію розробки науково-методичного забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних кадрів професійної школи, доцільно спиратись на загальнометодологічні, андрагогічні та акмеологічні принципи.

***Соболева С. В.,***

кандидат сільськогосподарських наук, доцент, доцент кафедри  
методики професійного навчання та новітніх технологій виробництва

## **CASE STUDIES ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ УЧНІВ ПТНЗ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ**

Україна здавна вважається великою сільськогосподарською державою. Аграрний сектор займає значне місце в економіці країни: виробляється близько 15% ВВП. Основні виробничі фонди аграрного сектору становлять 12% від загальної їх кількості в народному господарстві. Непослідовність у процесі реформування аграрного сектора привела до втрати виробничого потенціалу агропромислового комплексу.

Ефективне господарювання в аграрному секторі потребує належного матеріально-технічного забезпечення, використання новітніх досягнень науки і техніки, сучасних технологій ПТО. Поєднання високої фахової, ґрунтовної загальноосвітньої підготовки працівників з набуттям ними навичок оперативного й відповідного реагування на будь-які зміни в технологічному процесі, самостійного передбачення і виявлення шляхів розв'язання технологічних проблем є одним із завдань ступеневої професійної освіти фахівців аграрного профілю. Обсяг накопичених людством сільськогосподарських знань є дуже великим, тому необхідно відібрати та систематизувати той мінімум, який є найбільш доцільним у процесі професійної підготовки майбутніх аграріїв.

Обсяг накопичених людством сільськогосподарських знань є дуже великим, тому необхідно відібрати та систематизувати той мінімум, який є найбільш доцільним у процесі професійної підготовки майбутніх аграріїв.

Впровадження інноваційних методів навчання значно поліпшує якість презентації навчального матеріалу та ефективність його засвоєння учнями, збагачує зміст освітнього процесу, підвищує мотивацію до вивчення дисципліни, створює умови для більш тісної співпраці між

викладачами і учнями. Інноваційне навчання – альтернатива традиційному. Сьогодні основні методичні інновації пов'язані із запровадженням інтерактивних методів. В інноваційному навчанні відбувається зміщення акценту з організаційних форм і методів на творчість та імпровізацію вчителя, на його можливість відкривати, розробляти, удосконалювати і застосовувати властиві лише йому підходи до навчання. Останнім часом, значне місце серед провідних методів інтерактивних форм навчання посідає метод аналізу ситуацій (case study) – це метод активного проблемно-ситуаційного аналізу, заснований на навчанні шляхом вирішення конкретних завдань.

Суть навчання методом Case Study полягає в тому, що кожен пропонує варіанти вирішення задач, виходячи із власних знань, практичного досвіду, інтуїції, тому процес вивчення нагадує механізм прийняття рішень в житті, це не просто заучування термінів з подальшим їх переказом, а вимога знань, розуміння, умінь оперувати ними, склавши логічні схеми рішення проблеми, пояснити власну думку. Кейс-метод застосовується для організації навчального процесу, його стимулювання і мотивації, а також для лабораторно-практичного контролю і самоконтролю. При цьому засвоєння знань, формування умінь є результатом активної самостійної діяльності учнів з вирішенням протиріч, внаслідок чого і відбувається творче оволодіння професійними знаннями, навичками, уміннями, розвиток розумових здібностей. Використання методу case-study в навчанні студентів та учнів ПТНЗ сільськогосподарського профілю дозволяє підвищити пізнавальний інтерес до навчальних дисциплін, радикально змінити ролі учасників навчально-виховного процесу, залучати соціальних партнерів ПТНЗ до навчального процесу, сприяє розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навичок майбутніх аграріїв. Також цьому активно сприяє застосування іншої інноваційної технології – проектного методу у навчально-виховному процесі сучасних ПТНЗ.

**Синенко С. І.,**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри державної служби  
Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **АКТУАЛІЗАЦІЯ КОМПЕТЕНТІСНОЇ СКЛАДОВОЇ У ПРОФЕСІЙНИХ ПРОГРАМАХ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ КАДРІВ ГАЛУЗІ ОСВІТИ**

Досягти найбільшої ефективності масштабних суспільно-економічних перетворень, адаптації вітчизняної системи освіти до стандартів країн-членів ЄС можливо за умови професіоналізації кадрового потенціалу управління освітою на усіх рівнях. Системоутворювальними факторами післядипломної освіти є, були і залишаються її якість і зміст, визначення яких є частиною стратегії державної політики в галузі освіти.

Професійні програми підвищення кваліфікації в цілому та їх компетентісна складова зокрема мають орієнтуватися на врахування наступних критеріїв: **особистісний**: активність, комунікація, мотивація, вміння приймати правильні рішення; **інтелектуальний**: компетентність, аналітична складова мислення; **діловий**, пов'язаний з особливостями нервової системи: працездатність, стійкість до стресів.

Одним із орієнтирів формування кадрового потенціалу менеджменту освіти у контексті європейської інтеграції є цілеспрямований рух до сучасних цивілізованих структур і станів, підґрунтя забезпечення якого містяться у свідомості та ціннісних орієнтаціях.

У кризових умовах та умовах кардинальних змін правового поля, з метою актуалізації ділових і професійних компетенцій освітнього менеджменту, виходячи з їх специфічності, має відбуватися їх неперервний аналіз.

Враховуючи основні завдання актуалізації змісту компетентісної складової професійних програм підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти, доцільним є формування програм підвищення кваліфікації на основі дисемінаційних підходів, що дає змогу керівникам/працівникам різних категорій:

- оптимізувати заходи щодо розвитку управлінського потенціалу, концентруючись на характеристиці «людської складової»;

- прогнозувати результати прийняття власних управлінських рішень та адекватно сприймати управлінську і виконавчу ситуацію в колективі;
- координувати зміст і значення свого власного поведіння з працівниками;
- оцінювати рівень інтегрованості управлінського потенціалу в систему цінностей інших державних установ, закладів та підприємств.
- визначати рівень готовності персоналу до змін у ціннісній сфері його професійної діяльності, зумовлених розвитком професійних відносин.

У процесі формування компетентнісної складової професійної програми підвищення кваліфікації керівних кадрів у галузі освіти важливо забезпечити інтегрований підхід (педагогічний, психологічний, соціологічний, економічний, суспільно-громадський аспекти) до розробки, теоретичного обґрунтування та реалізації загальної логіки післядипломної освіти з метою поетапної інтеграції у світовий простір на рівні європейських стандартів компетентнісної освіти, комплексного нарощування інноваційного потенціалу вітчизняного освітнього простору, активізуючи особливо важливі у перехідний (кризовий) період позиції керівних, наукових та науково-педагогічних працівників у ряду визначальних суб'єктів інноваційних змін.

В якості функціональних характеристик формування програм підвищення кваліфікації керівних кадрів освітньої галузі на основі компетентнісного підходу у перехідний період можна назвати такі: компенсаторна, адаптивна, розвивальна.

**Сінкевич І. О.,**

заступник директора з НВР ДПТНЗ  
«Білоцерківський професійний ліцей»

## **ЗАСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ**

*«Ми змінили своє оточення так  
радикально, що тепер  
повинні змінювати себе, щоб жити  
в цьому новому оточенні»*

*Норберт Вінер, американський вчений, математик і філософ*

XXI століття – ера інформаційних технологій. Формування інформаційної компетентності – важлива задача освіти. Педагог – представник однієї з найбільш соціально значимих людських професій, праця якого спрямована на розвиток і формування людини.

Стрімке зростання обсягів інформації й упровадження інформаційних технологій в усі сфери життєдіяльності людини висувають перед педагогами важливі завдання щодо підготовки молоді до життя й активної діяльності в умовах глобалізації, модернізації й інформатизації всього суспільства. На сьогодні, без використання інформаційно-комунікаційних засобів не можливо забезпечити рівний доступ до якісної освіти для всіх учнів.

Сучасний рівень розвитку ІКТ значно розширює можливості доступу до інформації для учителів та учнів, створює середовище, метою якого є підготовка майбутнього покоління до життя в інформаційному суспільстві. Тому нині є актуальною проблема формування і розвитку інформаційної компетентності вчителя. Для цього необхідно:

- постійно готувати вчителів до набуття ними практичних навичок роботи в новому інформаційному середовищі, використовуючи різні форми методичної діяльності;
- використовувати цифрові освітні ресурси: мультимедійні навчальні комплекси, електронні підручники, планшети, педагогічні програмні засоби, колекції мережі Інтернет у навчально-виховному процесі;
- спланувати методичним об'єднанням роботу консультативних пунктів, семінарів, майстер-класів з використання ІКТ у навчально-виховному процесі, брати участь у спільних науково-освітніх проектах, Інтернет-комунікаціях;

- створити творчу групу вчителів з різних предметів для розробки, апробації та впровадження новітніх засобів навчання на базі ІКТ;
- розміщувати розроблені вчителями навчальні матеріали на власних веб-сайтах і сайті навчального закладу.

Фактори впливу на розвиток інформаційної компетентності:

- самоосвіта;
- вивчення перспективного досвіду колег;
- підтримка педагога з боку адміністрації;
- власний досвід інформаційної діяльності;
- навчання за науково виваженою спеціальною програмою.

*Тищенко Л. Р.,*

доцент кафедри педагогіки, психології та корекційної освіти

Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

## **ПІДГОТОВКА ВЧИТЕЛЯ ДО ФОРМУВАННЯ ДУХОВНО-МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ УЧНІВ**

Розвиток демократичного суспільства вимагає вирішення проблем щодо виховання особистості, яка зможе не тільки створювати матеріальні блага, а й бути носієм культури, духовності, гуманізму. Це стає особливо актуальним на сучасному етапі розвитку держави, який характеризується гострими соціальними проблемами, падінням рівня моралі, втратою духовних орієнтацій, відсутністю потреб у саморозвитку, самовдосконаленні.

Духовність і гуманізм – фундаментальні поняття, здатні через освіту сприяти безперервному еволюційному процесу людства. «Перспектива людства в кінцевому розумінні – в його високій духовності» [1]. Слово «духовний» – щирий, сердечний, добрий, чуйний, в тлумачних словниках майже прирівнюється до слова «моральний». Духовність пояснюється як інтелектуальна, внутрішня, моральна сутність людини, її совість – мірило людських вчинків, законодавець моральних норм.

Пріоритетними завданнями сучасної освіти є формування компетентної, конкурентної і, найголовніше, духовної особистості з новими ціннісними орієнтаціями і поглядами на життя та місце людини в ньому. Ці завдання повинні вирішувати педагоги з високим інтелектом і широким світоглядом, справжні інтелігенти та гуманісти, які здатні творчо та духовно зростати. Духовність та інтелект — основні складові в формуванні особистості, основа її цілісності.

Реалізація даних цілей покладена не тільки на підготовку майбутніх вчителів, але й на післядипломну освіту, пріоритетним завданням якої є постійне фахове, соціальне та духовне становлення особистості педагога. Навчально-виховний процес у системі підвищення кваліфікації має базуватися на об'єктивно існуючих положеннях і принципах:

- духовні засади, в основі яких закладено поняття про гармонійне співіснування суспільства і розумно збудованого світу. Згідно з цим положенням освіта покликана формувати систему суспільних ідеалів, які скеровують життєтворчий процес у відповідності з моральними законами навколишнього світу;
- гуманістичний і демократичний принцип, утверджує високе суспільне визнання людини, її гідності, право на свободу та передбачає розвиток здібностей, творчого потенціалу, волі особистості;
- комунікативний принцип, що спрямований на розуміння себе і свого місця у суспільстві та природному середовищі, гармонізацію стосунків між людиною і суспільством, людиною і природою тощо.
- принцип системного аналізу власної навчально-пізнавальної діяльності, або самооцінки, який, враховуючи право вчителя обирати індивідуальний розвиток і становлення особистості як професіонала, спонукає його до рефлексії, аналізу результатів діяльності. Цей принцип націлює вчителя обмірковувати зміст власної діяльності, виявляти конкретні проблеми, визначати труднощі,

формулювати гіпотезу їх подолання, знаходити розв'язок проблеми або її частин, формулювати висновки.

Постійне творче сходження вчителя до вершин моральності має стати необхідною умовою самовдосконалення педагога. Не можна виховувати моральність, будучи аморальним. Любов виховується любов'ю, Доброта – добротою, Благородство – шляхетністю, Особистість – особистістю і т.д. Справжній вчитель слідує правилам: «Навчаючи – вчиться сам», «Виховуючи – виховується», «Розвиваючи – розвивається». Варто розвивати свідомість та самосвідомість особистості педагога, його індивідуальний гуманістичний стиль, що ґрунтується на позиціях розуміння дитини, її визнання та прийняття.

Навчання – це насамперед співпраця педагога з дитиною. Стосунки вчителя та учня можна порівняти з обміном речовин в організмі людини. Коли порушується обмін речовин, людина нездужає. Так само починає хворіти і вчитель, і учень, коли між ними порушується обмін людяністю, співчуттям, розумінням, любов'ю. «Вихователями повинна керувати чуйність, доброта душі, любов, ніжність, безпосередність, постійна готовність прийти на допомогу, почуття співпереживання» [2].

Важливо розвивати такі якості педагога як: володіння прийомами акторської майстерності, педагогічної експресії (майстерність виражати чи виявляти почуття, переживання), емпатій (співпереживання); вміння виразно передавати свої почуття за допомогою міміки, голосу, жестів; здатність користуватися добрим гумором, зрозумілим дітям тощо.

Досить безапеляційно, але справедливо зазначає Ш. Амонашвілі: «Ми робимо майбутніх учителів носіями обмежених поглядів і якогось набору педагогічних технологій, замість того, щоб розкрити в них творчі здібності й зародити спрямованість до цінностей гуманної педагогіки. Хіба важко зрозуміти, що будь-яке якісне оновлення шкільної освіти залежить не від міністерських і навіть не від урядових рішень, а від особистості вчителя, від його підготовки, його поглядів і цінностей, від його соціальної задоволеності» [3]. Те, яким стане майбутнє суспільство у великій мірі залежить від освіти. А тому можна сказати, що вчитель моделює майбутнє в стінах школи.

Завдання кожного вчителя – створення такого середовища, в якому відбуватиметься становлення духовно зрілої, морально піднесеної особистості, проявляється благородство її душі. «Бо цілі педагогічної діяльності – духовні, а засоби педагогічної діяльності – морально-етичні» (Ш.Амонашвілі).

### Література

1. В. Андрущенко. Духовна сутність освіти // Вища освіта України. – 2007. – № 1. – С. 5 – 10.
2. Амонашвили Ш.А. Размышление о гуманной педагогике / Ш.А. Амонашвили. – М. : Издательский дом Ш. Амонашвили, 2000. – 156 с.
3. Амонашвили Ш.А. Школа життя / Ш.А.Амонашвили. – Хмельницький. : Подільський культурно-просвітницький центр, 2000. – 169 с.
4. Балл Г. О. Сучасний гуманізм і освіта: соціально-філософські та психолого-педагогічні аспекти / Г. О. Балл. – Рівне : «Ліста-М», 2003. – 128 с.
5. Буханевич О.М. Орієнтири гуманізації освіти / О. М. Буханевич // Педагогіка та психологія в контексті гуманізації освіти : збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Хмельницький, 2007. - С. 3 - 6.
6. Національна доктрина розвитку освіти : затверджена Указом Президента України N 347/2002 від 17 квітня 2002 року // Освіта. - 2002. - N26 (24 квітня-1 травня). - С. 2-4.
7. Сущенко А. В. Гуманізація педагогічної діяльності вчителя : науково-методич. посіб. / А. В. Сущенко. – Запоріжжя : Прем'єр, 2003. – 222 с.
8. Сущенко А. В. Засоби внутрішньошкільної підготовки вчителів до гуманізації педагогічного процесу / А. В. Сущенко // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. праць. – Київ – Запоріжжя, 2003. – Вип. 27. – С. 17 – 26.
9. Химинець В. В. Інноваційно-гуманістичне спрямування післядипломної педагогічної освіти / В. В. Химинець // Післядипломна педагогічна освіта в контексті інноваційного розвитку. – Житомир, 2009. – С. 27-38.



**Торба Н. Г.,**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри ПППО Інституту  
післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗМІСТУ ОСВІТИ, ЯК УМОВА ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ**

Зміст навчального процесу є одною з суттєвих складових системи професійної післядипломної освіти. Одним з напрямків модернізації освіти є модульна технологія побудови змісту освіти, яка забезпечує розвиток потреб і здатностей слухачів. Модульне навчання є найбільш привабливим, адже при такій технології відсутні жорсткі організаційні і тимчасові рамки навчання: Воно проходить в комфортних умовах і в слушний час для слухачів різного рівня підготовки. Принцип модульності є центральним принципом модульного навчання, який визначає конструювання навчального матеріалу закінченим блоком, щоб можна було інтегрувати різні види і форми навчання і можливість забезпечити досягнення кожним слухачем поставлених перед ним конкретних дидактичних цілей. В результаті комбінування модульної технології побудови змісту освіти та компетентнісного підходу сучасна педагогічна наука пропонує модульно-компетентнісну модель навчання, при якій відбувається переорієнтація освітнього результату з понять «знання, уміння, навички» на поняття «компетенція і компетентність». Застосування такого підходу у професійній післядипломній освіті забезпечує досягнення високого рівня кваліфікації педагогів, що дозволяє підвищити професійну компетентність педагогічних кадрів.

**Торба Ю. І.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри ПППО  
Інституту післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **РОЛЬ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ В МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

Ефективне функціонування і розвиток високотехнологічної виробничої інфраструктури сучасного інформаційного суспільства ставить завдання вдосконалення професійної освіти і навчання шляхом впровадження у навчально-виробничий процес нових і новітніх технологій, які потребують підготовлених фахівців, здатних взаємодіяти з високоточним обладнанням і адаптуватися у високоорганізованому виробництві.

Ключова роль у системі освіти належить професійній освіті, оскільки саме вона формує висококваліфікований потенціал інноваційного розвитку. Сучасна професійна післядипломна освіта України стоїть перед викликами ринкової економіки: вона може сприяти формуванню конкурентоспроможного людського капіталу тільки за умови поліпшення якості навчального процесу, що вимагає участі підприємців у розробці навчальних планів і програм та побудови системи навчання впродовж життя.

Модернізація змісту професійної післядипломної освіти акцентується в значній мірі на необхідності створення і впровадження професійних стандартів нового покоління, заснованих на компетенціях, що є потребою часу і що зумовлено необхідністю виконання стратегічного завдання економічного і гуманітарного розвитку України у західноєвропейському та світовому контекстах.

**Федорець В. М.,**

кандидат медичних наук, докторант Інституту вищої освіти  
НАПН України

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ АУТОСУГЕСТИВНИХ ТЕХНІК РЕЛАКСАЦІЇ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ**

Актуальність проблеми дослідження методологічних і методичних аспектів використання аутосугестивних технік релаксації співвідносно до розвитку здоров'язбережувальної компетентності вчителя фізичної культури зумовлена наявністю протиріч між сформованою і поширеною традицією застосування зазначених методик і недостатнім розумінням педагогами глибинних смислів, ідеології, а то й технології вказаних підходів самогіпнозу.

Необхідно відмітити, що на теперішній час існує уявлення, яке стало вже традиційним про універсальну користь, простоту використання та відсутність побічних ефектів цих методів. Можна сказати, що аутосугестивні техніки представляються в форматі педагогічної здоров'язбережувальної і обов'язкової універсалії. У зв'язку з зазначеним навіть відкритий урок, проведений вчителем без використання аутосугестивних і медитативних технік може вважатися несучасним та неповним. Звідки ж насправді взялася така своєрідна традиція?

Зазначений освітній феномен має поліфакторну природу. Серед основних причин відмітимо такі основні: перехід від одномірного уявлення до поліонтологічних бачень дитини; широкий діалог культур, який привів до трансформації східних окультних і релігійних практик в специфічні психологічні методики; руйнування традиційних укладів життя; системні процеси секуляризації із заміною традиційних вірувань на світські псевдорелігії; віра в новітні міфи про здоров'я; актуалізація ніцшеанської ідеології надлюдина; стресогенний характер кризового суспільства; розвиток бліп-свідомості, технологізація та віртуалізація життя; дискурси контркультури і молодіжних маргінальних культур; ідеологія психодилізму; системні процеси технізації, дегуманізації та новітні постантропологічні і біополітичні візії. Особливо важливим на нашу думку, є процес активної рецепції освітянами різноманітних методик впливу на психіку та спроби їх адаптувати до навчально-виховного процесу. При цьому не завжди враховується первинне призначення методик та системні, латентні і синергетичні ефекти їх впливу на дитину. Такі освітянські інтенції деякою мірою базуються на вірі в якесь «універсальне інноваційно-методичне чудо», завдяки якому ми зможемо вийти на якісно новий рівень результатів навчання.

Яка ж справжня сутність зазначених аутосугестивних методик релаксації? При аналізі тих аутосугестивних технік, що використовуються в навчально-виховному процесі ми можемо відмітити, що вони переважно побудовані на еклектичному і довільному поєднанні аутогенного тренування, розробленого доктором І.Г.Шульцем, йогівських психотехніках, традиціях цігун та власних уявленнях педагога, який ці методики використовує. Таким чином аутосугестивні методики в тому вигляді, які вони присутні в освітній практиці, переважно є фрагментами певних східних релігійних систем і антропологічних уявлень деяких вчителів з відповідним їм духом і контекстуальном наповненні. Разом з тим доктор І.Г.Шульц, який розробив свою систему аутогенного тренування на основі йогівських практик, акцентував увагу на автентичному, а не модифікованому та інтерпретативному характері використання його методу. Вказаний автор на основі тривалих експериментів визначив основні підходи до занурення в транс.

Але в нас постає питання наскільки актуальною є потреба у використанні в навчально-виховному процесі трансових практик, які реально проводиться фахівцями, що переважно не уявляють складності діяльності в зазначеній сфері, яка є досить специфічною та потребує спеціальної професійної підготовки. Чи може той, хто використовує зазначені методики, аналізував безпосередні і відстрочені побічні ефекти таких занять, їхній вплив на характер, поведінку духовне здоров'я?! Тому ми вважаємо, що потрібна дискусія відносно даної проблеми. Ми також актуалізуємо питання про доцільність широкого чи тотального використання зазначених аутосугестивних методик в роботі вчителя фізичної культури.

## **РОЗВИТОК ЗАГАЛЬНОКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ МИСТЕЦЬКИХ ДИСЦИПЛІН У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ**

Державна політика у сфері освіти спрямована на її реформування з урахуванням світових освітніх тенденцій і вимагає творчих лідерів широкого кругозору, творців інноваційних знань [1]. Ключовим методологічним інструментом реалізації таких викликів є компетентнісний підхід (Competence-based approach), теорію якого певним чином опрацьовано в системі загальної середньої освіти. У післядипломній освіті це питання залишається актуальним, зокрема у зв'язку з реалізацією парадигми «Освіта протягом життя» («освіта через все життя»).

Обрана нами проблема «Розвиток загальнокультурної компетентності вчителів мистецьких предметів у системі післядипломної педагогічної освіти» окреслила потребу в уточненні сутності зазначеної компетентності, розробці моделі її розвитку та в методологічному супроводі процесу впровадження в систему післядипломної педагогічної освіти. Загальнокультурна компетентність учителів мистецьких дисциплін є складним утворенням, сформованим завдяки процесам взаємовпливу філософії, естетики, мистецтва, культури та особистісної діяльності (творчості, навчання, самовдосконалення), тому її розвиток у курсовий період у Полтавському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського передбачений усіма модулями робочих навчальних програм підвищення кваліфікації. При розробленні моделі розвитку зазначеної компетентності ми спиралися на необхідність забезпечення єдності теоретичного та практичного блоків підготовки та на такі принципи її функціонування, як: системність (забезпечує постійний розвиток загальнокультурної компетентності вчителів мистецьких дисциплін у системі післядипломної педагогічної освіти з урахуванням усіх його періодів: як курсової, так і міжкурсової роботи) та альтернативність (створює можливість виявлення та застосовування різних варіантів вирішення індивідуальних завдань кожного педагога-митця) з використанням різноманітних форм роботи: арт-тренінг, мистецько-педагогічна майстерня, фасилітовані дискусії, самоменеджмент, стимулювання художнього навчання, цілеспрямована активізація художньої діяльності, художньо-психологічна підтримка, педагогічні мистецькі проекти тощо [3], звертаючи особливу увагу на зміни функцій викладачів інституту на такі: експерта, організатора спільної діяльності, співавтора індивідуальних програм навчання, наставника, консультанта, що дозволяє слухачам досягати особистісного і професійного зростання, перемагати професійно обумовлені кризи [2].

Дослідження буде продовжено в рамках обраної Полтавським обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського проблеми «Теоретичні та методологічні засади розвитку педагогічної майстерності та саморозвитку в інституті післядипломної педагогічної освіти» задля підтвердження правильності обраного шляху вчителями мистецьких дисциплін та формування їхньої впевненості у власних можливостях, поштовху до професійного зростання, підвищення рівня загальнокультурної компетентності.

### **Література**

1. В. Зелюк. Самоосвіта вчителя в умовах профільного та компетентнісно орієнтованого навчання / Віталій Зелюк // Імідж сучасного педагога. – 2011. – № 8-9 (117-118). – С. 24-26.
2. Клепко С.Ф. Філософія освіти в Європейському контексті / Клепко Сергій Федорович. – Полтава : ПОППО. – 2006. – 328 с.
3. Соломаха С. О. Розвиток педагогічної майстерності викладачів музичного мистецтва та світової художньої культури : посібник / Світлана Олександрівна Соломаха. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 158 с.

**Цибанюк О. О.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри фізичного виховання для природничих факультетів Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ШКІЛЬНОГО ТА СТУДЕНТСЬКОГО ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ СУЧАСНОЇ РУМУНІЇ**

Нормативно-правове забезпечення системи фізичного виховання і спорту сучасної Румунії представлено Законом №69 про фізичне виховання і спорт від 28 квітня 2000 року, який вступив в силу 20 березня 2009 року та регламентом впровадження положень цього закону. Вище означений закон синтезував в собі положення 5 постанов Уряду країни та 9 галузевих законів (аналізу піддавались нормативні акти 2000-2014 рр.), а зміст цих нормативних актів змінений, доповнений та розгорнутий став основою для нього. Вказані нормативні акти та постанови відповідно відмінені або скасовані.

Закон містить у собі 97 статей, що розділені на 15 загальних розділів. Загальні положення, викладені у розділі I об'єднують галузеві терміни та їх значення, визначають види діяльності, що включені у поняття «фізичне виховання і спорт Румунії», державні гарантії функціонування державного і приватного секторів у сфері фізичного виховання і спорту тощо. За цим законом під фізичним вихованням і спортом розуміються всі види фізичної активності, призначені шляхом організованої або індивідуальної участі виявляти або покращувати фізичний і духовний стан людини, формувати цивілізовані соціальні відносини і спрямовувати на отримання результатів в змаганнях на певному рівні [1].

Основними напрямками в організації фізичного виховання і спорту в сучасній Румунії відповідно до розділу II є шкільне і студентське фізичне виховання і спорт, військове та професійне фізичне виховання, масовий спорт, спорт вищих досягнень та профілактичне фізичне виховання. Організацію фізичного виховання і занять спортом в закладах освіти покладено на Міністерство Національної Освіти країни, а шкільне фізичне виховання визначено обов'язковою дисципліною, передбаченою в навчальних розкладах з диференційною кількістю годин, відповідно до навчального плану який затверджено спільно з Міністерством Молоді і Спорту. А спортивна діяльність в навчальних закладах організовується в рамках шкільних і університетських спортивних асоціацій.

Шкільні і університетські спортивні асоціації – це спортивні структури, створені згідно з положеннями даного закону, діяльність яких координується Федераціями Шкільного (Студентського) Спорту. Ці інституції створені згідно з положеннями цього закону та мають наступні завдання: а) пропаганда спорту; б) ініціатива і створення програм щодо залучення школярів і студентів до занять спортом. в) організація та координація спортивних змагань (місцевих, зональних і національних), організованих шкільними і студентськими спортивними федераціями; г) отримання ексклюзивної компетенції для презентації країни на офіційних міжнародних змаганнях.

Організація і функціонування федерації шкільного та студентського спорту визначаються рішеннями Уряду, ініційованими Національним агентством спорту і Міністерством освіти і науки. Фінансування цих федерацій здійснюється за рахунок видатків з державного бюджету, а також із позабюджетних джерел. Закон №69 обумовлює створення класів, шкіл і ліцеїв спортивного спрямування, а також шкільних спортивних клубів. Положення закону зобов'язують всі шкільні заклади (новостворені та діючі) державної або приватної форми власності, мати власну спортивну базу або доступ до неї для проведення уроків (академічних занять) з фізичного виховання та занять спортом. Власні спортивні бази заклади освіти мають право за плату або безкоштовно надавати в оренду місцевим громадам, зацікавленим фізичним і юридичним особам. Спорт вищих досягнень школярів і студентів організовується у відповідних спортивних клубах.

На наш погляд, досвід об'єднання всіх ефективних норм вище вказаних правових актів в одному законі з метою оптимізації регулювання галузі, простоти викладу та доступності, не допущення різних трактувань і визначень термінів та положень варто враховувати у регламентуванні фізичної культури і спорту всіх верств населення сучасної України.

*Цимбалюк І. М.,*

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки,  
психології та корекційної освіти РІО ППО

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ВИПЕРЕДЖУВАЛЬНОЇ ОСВІТИ ЯК СКЛАДОВОЇ НЕПЕРЕРВНОСТІ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ**

Проблема неперервної освіти привертає увагу науковців не лише з чисто академічного інтересу, оскільки має глибокі соціально-практичні й соціокультурні засади, які можуть бути осмислені тільки з допомогою філософського аналізу, що пояснює суть і евристичну спрямованість понять, які виражають кардинальний зміст концепції неперервної освіти.

Актуалізується переосмислення й перетворення цільових функцій освіти як системи та її окремих ланок, перегляд традиційних уявлень про соціальну сутність освіти, її взаємозв'язок з іншими видами й формами суспільної практики, місця й ролі освіти як соціального інституту в житті людини та суспільства.

Принципова відмінність традиційної освіти і неперервної полягає в тому, що перша виступає як інститут наслідування для використання, а друга – як інститут наслідування для перебудови й розвитку заради наступного використання.

Центральною у теорії неперервної освіти є категорія розвитку особистості людини як суб'єкта діяльності й спілкування, культури й моралі, відповідальності й громадянства.

Принципові особливості неперервної освіти визначають різноманітність та гнучкість способів, засобів і організаційних форм, що використовуються для її здійснення, гуманізм, демократичність, диференціацію освітніх процесів за спрямованістю та змістом.

Гнучкість та варіативність змісту, форм і методів неперервної освіти є результатом різноманітності й змінності освітньо-пізнавальних потреб людини й суспільства, мобільності умов і засобів їх задоволення.

Як засоби забезпечення гнучкості та випереджувальності у системі неперервної освіти виступають відповідні освітні структури, екстернат.

Створення системи неперервної освіти як цілісного комплексу задоволення освітньо-пізнавальних запитів і потреб людей, генератора формування й збагачення інтелектуального, професійного і культурного потенціалу особистості й суспільства для розкриття своєї гуманістичної сутності потребує використання всього багатства відповідних організаційних форм.

Організаційна структура системи неперервної освіти є ортогональною мережею, яка утворена траєкторіями поетапного, загального, професійного й функціонального розвитку особистості, з одного боку, і сполученістю еквівірованих освітніх елементів, структур, з іншого.

Разом із тим освітні потреби, які випереджують відповідний суспільно необхідний рівень за складом або глибиною, задовольняються в організаційних системах, що можуть бути визначені як додаткові. Задоволення тих потреб, що визначаються в основних системах, в особливих специфічних умовах реалізації, досягається в організаційних системах, що виступають як паралельні. Освіта стає принципово неперервною як засіб розвитку суб'єктивності особистості та як її життєво-смилова мета. Разом з тим у методологічному плані неперервна освіта і, зокрема, підвищення кваліфікації є однією зі складових іншої, ширшої проблеми неперервності розвитку особистості.

**Чміль А. І.,**

доктор технічних наук, професор, професор кафедри  
університетської та професійної освіти і права Центрального  
інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет  
менеджменту освіти» НАПН України

## **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ У ЗАКЛАДАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

Практика управління якістю закладу післядипломної освіти дозволяє виділити ряд суперечностей:

- між сучасними вимогами ринку праці до якості післядипломної освіти і обмеженою можливістю їх задоволення на основі традиційних підходів до управління освітнім процесом;
- між інноваційними процесами в професійній освіті і відсутністю механізму забезпечення їх погодженої і позитивної дії на якість освітніх послуг;
- між потребами особистості в інтелектуальному, культурному і професійному розвитку, професійній ідентифікації, що забезпечує її конкурентну позицію на ринку праці та можливістю їх задоволення в умовах закладу освіти;
- необхідністю гарантованої якості освітніх послуг закладу і не розробленістю методологічного апарату його досягнення;
- рівнем розвитку теорії і практики впровадження систем забезпечення якості в різних соціальних системах і ступенем оволодіння даного напрямку в освітній практиці закладів.

Досвід багатьох ВНЗ показує, що найбільш ефективним засобом забезпечення конкурентоспроможності є впровадження системи менеджменту якості (СМЯ) в закладі, яка заснована на ідеології тотального менеджменту якості і міжнародних стандартах якості ISO 9001:2000 та ДСТУ-П ІВА 2:2009.

Складовими СМЯ мають бути якість цілей освітнього процесу, якість засобів і умов досягнення цілей освітнього процесу та якість кінцевого результату.

Розробка і впровадження СМЯ має бути поетапною і завершитися її сертифікацією.

СМЯ має бути реалізована шляхом створення інтегрованої автоматизованої інформаційної системи.

**Шанскова Т. І.,**

кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри педагогіки  
психології та управління навчальними закладами Житомирського  
державного університету імені Івана Франка

## **АНДРАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ДРУГОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Технології навчання дорослих – способи реалізації змісту освіти дорослих, оптимальні й ефективні для віку та фізичного стану дорослої людини, що передбачають взаємодію змістової, процесуальної, мотиваційної, організаційної складових. Вони сприяють диференціації та індивідуалізації освітніх програм на основі врахування набутих раніше знань і професійного досвіду людини, активізації діяльності, розкриттю потенціальних можливостей, виробленню практичних навичок для розв'язання конкретних задач, оцінюванню ступеня засвоєння матеріалу тощо. Враховуючи специфічну позицію дорослого у навчанні, технологія навчання дорослих повинна ґрунтуватися на методологічних принципах гуманістичної, особистісно орієнтованої парадигми освіти та базуватися на андрагогічних принципах активності й свідомості в навчанні та врахування вікових і індивідуальних особливостей студентів; цілісності, структурності, ієрархічності, інтегративності та зовнішньої зумовленості процесу навчання; діагностичної цілеспрямованості,

науковості, оптимальності, сучасності, завершеності навчання, свідомого вибору, співробітництва, вимірюваності результатів навчання та об'єктивності оцінки.

У науковій літературі різні форми моделювання технологій в основному спираються на синергетичний та системно-структурний підходи, що застосовуються в розробці всіх педагогічних технологій (Т. А. Ілліна). В. П. Безпалько виділено вимоги до технологій навчання в освіті дорослих, а саме: концептуальність – кожна технологія навчання має ґрунтуватися на відповідній науковій концепції, що передбачає філософське, психологічне, дидактичне обґрунтування освітніх цілей; системність – педагогічна технологія повинна мати всі ознаки системи (логіку процесу, взаємозв'язок усіх його частин, цілісність); керованість, яка дає можливість діагностичного цілепокладання, планування, проектування процесу навчання, поетапної діагностики, варіювання методами та засобами для корекції результатів навчання; гнучкість – можливість варіацій у змістовому та процесуальному компонентах технології з урахуванням вимог педагогічної дійсності; динамічність – можливість розвитку або перетворення технології у мінливих освітніх умовах; ефективність – гарантувати досягнення запланованого результату навчання, сприяти досягненню оптимального варіанту з найменшими витратами; відтворювальність – передбачає можливість застосування педагогічної технології в інших освітніх установах, іншими суб'єктами навчання.

Серед інноваційних педагогічних технологій, які найдоцільніше застосовувати у навчанні дорослих людей, зокрема у процесі здобуття ними другої вищої освіти, є особистісно орієнтовані, інтерактивні та інформаційні технології навчання. Особистісно орієнтовані технології (підвищення ефективності навчально-виховного процесу шляхом його індивідуалізації та диференціації, створення атмосфери комфорту в процесі навчання, розширення простору співробітництва між викладачами та студентами на гуманному суб'єкт-суб'єктному рівні). На думку С. О. Сисоевої, інтерактивні технології навчання дорослих забезпечують їх включення у процес навчання за рахунок добору й використання сукупності активних форм, методів, прийомів, методик, засобів навчання, що дають змогу гарантовано досягти запланованого результату, забезпечити зворотний зв'язок та врахувати життєвий та професійний досвід дорослих. Тому технології освіти дорослих повинні враховувати суб'єктивний досвід дорослого, зокрема і у попередньому навчанні; спрямовувати дорослого на самостійний пошук нових знань, освітній процес має забезпечувати побудову, реалізацію та рефлексію учіння як суб'єктивної діяльності.

**Шевчук С. С.,**

старший викладач кафедри методики професійного навчання  
та новітніх технологій виробництва

## **ІНТЕРАКТИВНЕ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Нова парадигма освіти обумовлює оновлення системи освіти, передбачаючи зміну моделі навчання з авторитарно-дисциплінарної на особистісно орієнтовану, визначальною рисою якої є взаєморозуміння, взаємодія, творча співпраця. Більшість педагогічних працівників відчують нагальну потребу у впровадженні методик, які допомогли б їм реалізувати особистісний підхід до навчання, дали б можливість стимулювати в учнів розвиток конструктивно-критичного мислення, їх творчого підходу до навчання та наступної професійної діяльності.

У педагогічній практиці існує два основних підходи до розуміння сутності процесу навчання: біхевіористичний та когнітивний.

В основі **біхевіористичного** (поведінкового) підходу лежать висновки біхевіористичного напрямку в психології, який системно вивчає поведінку особистості.

**Когнітивний** (пізнавальний) підхід до навчання зорієнтований на розвиток свідомості. Його сутність полягає у впливі на свідомість учнів з метою формування у них стійкого образу явища, процесу або відношення, що у потрібний момент буде використаний як модель дії.

**Емпіричний процес навчання** (навчання через досвід) оптимізує процес навчання за рахунок об'єднання позитивних ознак біхевіористичного та когнітивного підходів. У педагогічній практиці виділяють три стратегії і, відповідно, три моделі навчання: пасивну, активну та інтерактивну.

**Пасивна модель навчання.** У формулюванні означеної моделі «пасивність» означає низький рівень активності учнів, діяльність яких є переважно репродуктивною при майже повній відсутності самостійності і творчості. За цією моделлю в учнів формуються, в основному, «знання-копії», а *методами* навчання за є: пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, спостереження, рішення типових задач, вправи, робота на тренажерах у типових ситуаціях.

**Активна модель навчання** базується на рішучій відмові від розуміння учня як об'єкта навчання і сприймає їх не тільки як рівноправних учасників, але й партнерів, які впливають один на одного і виконують відведені їм ролі (соціальні, громадські, професійні). Основними *методами* навчання за цією моделлю є: проблемно-розвиваючі, евристичний, дослідний.

Основою **інтерактивної моделі** навчання є *стратегія розвитку* – розвиток особистісного потенціалу учня, його інтелектуалізація та самореалізація, формування творчої особистості. Інтерактивне навчання – це навчання у режимі посиленої педагогічної взаємодії учасників навчального процесу з метою спільного вирішення навчальних завдань та розвитку особистісних якостей учнів.

Накопичений досвід застосування технологій інтерактивного навчання переконливо свідчить про *підвищення рівня інтенсифікації та оптимізації* навчального процесу, що дозволяє учням: ґрунтовно аналізувати навчальну інформацію, творчо підходити до її засвоєння, зробити процес засвоєння та застосування знань більш доступним; поглиблювати розуміння навчального матеріалу завдяки інформаційному обміну між партнерами навчального процесу; навчитися формулювати власну думку, правильно її висловлювати, доводити свою точку зору, аргументувати і дискутувати; навчитися слухати інших, поважати альтернативні думки; моделювати і розв'язувати пізнавальні, професійні, життєві та соціальні ситуації, таким чином збагачуючи власний досвід; учитися будувати конструктивні відносини в учнівському колективі, визначати своє місце у ньому, уникати конфліктів, шукати компроміси» прагнути до діалогу; розвивати навички проектної діяльності, самостійної пошукової або дослідної роботи.

**Шепенюк І. М.,**

викладач кафедри методики викладання природничо-математичних дисциплін Інституту післядипломної педагогічної освіти  
Чернівецької області

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІВ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖПРЕДМЕТНИХ ЗВ'ЯЗКІВ ПРИ ВИВЧЕННІ ПРИРОДНИЧИХ ДИСЦИПЛІН**

Проблема міжпредметних зв'язків (МПЗ) навчальних дисциплін є однією із найважливіших у педагогіці, що зумовлено насамперед сучасними процесами інтеграції та диференціації наукових і технічних галузей діяльності людини й виникненням загальнонаукових теорій (теорії систем, теорії інформації, кібернетики та ін.), що внесли нові ідеї в дослідження складних системних об'єктів природи і суспільства.

Необхідність реалізації МПЗ в навчальному процесі школи спонукає вчителів суміжних предметів до взаємодії, самоосвіти, сумісної творчості. Методологічна підготовка вчителя може успішно здійснюватися в межах методичної системи, що являє собою функціональну взаємодію наступних компонентів: ціннісно-мотиваційного, когнітивного, діяльнісного та рефлексивного, коротка характеристика яких наведена нижче.

1. Пробудження інтересу і формування потреби у формуванні наукового світогляду і наукової картини світу найбільш важливий компонент, пов'язаний в першу чергу з розвитком



ціннісно-мотиваційного ставлення до проблеми МПЗ, їх реалізацією в навчально-виховному процесі школи при вивченні фізики, хімії та біології з метою підвищення якості природничої освіти.

2. Когнітивний компонент, його основне призначення полягає у формуванні предметних знань і знань суміжних предметів.

3. Діяльнісний компонент – відпрацювання практичних навичок і способів діяльності з реалізації МПЗ фізики, хімії і біології на практичних та лабораторних заняттях, в процесі самостійної позааудиторної діяльності.

4. Рефлексивний компонент вимагає від вчителів осмислення, усвідомлення, прогнозування процесу і результатів діяльності з реалізації МПЗ в навчанні школярів, володіння вміннями і навичками самоаналізу, самоконтролю, самооцінки та самокорекції своїх дій, застосування здатності самопізнання суб'єктом внутрішнього стану.

Для підвищення якості освіти та оптимізації процесу навчання через здійснення змістовної і діяльнісної інтеграції навчальних дисциплін природничого циклу необхідне вирішення наступних завдань:

1) узгодження з вчителями різних дисциплін можливих тем або питань для їх сумісного вивчення;

2) визначення переліку міжпредметних зв'язків між навчальними дисциплінами;

3) внесення змін в тематичне і погодинне планування;

4) вивчення інтересів учнів до предмету, підвищення їх активності в пізнавальній діяльності;

5) поповнення педагогічного досвіду різними технологіями, методиками, формами і методами організації пізнавальної діяльності на заняттях.

МПЗ є найважливішим фактором вдосконалення процесу навчання в цілому на всіх його рівнях. Вони сприяють реалізації основних ідей і методів педагогіки: проблемності і евристики, індуктивного і дедуктивного підходів; застосуванню знань до практики; матеріальності природи знань і діалектичності дослідницьких методів.

У педагогічних ВУЗах та закладах післядипломної педагогічної освіти реалізація МПЗ є необхідною умовою формування професійної компетентності педагогів; впровадження міжпредметного підходу до оптимізації процесу навчання дає можливість підсилити їх мотивацію, підвищити якість навчання, сформувати уміння кваліфіковано здійснювати професійну діяльність.

**Шинкаренко В. В.,**

старший викладач кафедри гуманітарної освіти Дніпропетровського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

## **САМООСВІТА ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ**

Актуальність самоосвіти диктується, з одного боку, самою специфікою вчительської діяльності, її соціальною роллю, з іншого боку, реаліями й тенденціями освіти, потребами суспільства, еволюцією науки і практики, зростаючими вимогами до людини, її здатність швидко й адекватно реагувати на зміни суспільних процесів і ситуацій, готовності перебудовувати свою діяльність, вміло вирішувати нові, більш складні завдання.

Професійно компетентним можна назвати вчителя, який на досить високому рівні здійснює педагогічну діяльність, педагогічне спілкування, досягає стабільно високих результатів в навчанні та вихованні учнів.

Тож визначимо потреби, мотиви, які спонукають учителя до самоосвіти:

- Стрімке зростання сучасної науки та техніки. Вже давно відомо що засоби інформаційних технологій це вже не модно, а необхідно. Вчителю просто необхідно постійно удосконалювати свої знання і навички з інформаційних технологій, так як в наш час дуже багато інформації подано в

електронному вигляді (електронні щоденники і журнали, електронні підручники, електронні бібліотеки, вебінари тощо).

- Готуючись до уроку, виступу, батьківських зборів, класній годині, олімпіаді, у вчителя виникає необхідність пошуку й аналізу нової інформації.

- В наш час конкуренція та громадська думка існує усюди, навіть в освіті. Відомо, що багато батьків, приводячи дитину в школу, просяться в клас до конкретного вчителя, предметника або класного керівника, який добре себе зарекомендував, або дуже досвідчений. Ось тоді в більшості вчителів і спрацьовує мотив самоствердження, який пов'язаний з почуттям власної гідності, честолюбством, самолюбством. Навряд чи знайдеться вчитель якому байдуже, що його вважають «хорошим» або «поганим». Якщо вчитель на хорошому рахунку у адміністрації, методичній раді, відділу народної освіти, він має більше прав у виборі класу, навантаження тощо.

- Матеріальне стимулювання також відіграє не останню роль в стимулюванні вчителя до самоосвіти. Категорія вчителя, думка атестаційної комісії, премії, надбавки, а можливо навіть звання та урядові нагороди – все це залежить від кваліфікації та майстерності вчителя. Без постійного засвоєння нових знань цього не домогтися.

- Велику користь для стимулювання самоосвітньої роботи приносять наради, семінари, участь у конкурсах педагогічної майстерності; регулярний обмін думками про педагогічні знахідки і новинки; продумана система взаємовідвідування уроків, їх аналіз і включення всього вартого уваги у власну практику викладача [1, с.94 ].

Ми вважаємо, що деякі види діяльності також сприяють професійному зростанню вчителя: систематичний перегляд певних телепередач, читання конкретних педагогічних періодичних видань, читання методичної, педагогічної і предметної літератури, огляд в Інтернеті інформації з предмету, що викладається, педагогіки, психології та педагогічних технологій, рішення завдань, вправ, тестів, кросвордів та інших завдань по своєму предмету підвищеної складності, або нестандартної форми, відвідування семінарів, тренінгів, конференцій, уроків колег, систематичне проходження курсів підвищення кваліфікації, проведення відкритих уроків для аналізу з боку колег, організація гурткової та позакласної діяльності з предмета, спілкування з колегами в школі, районі, місті та в Інтернеті.

Свій професійний рівень кожен вчитель може підвищувати розробляючи методичні посібники, програми, сценарії, друкувати статті, розміщувати свої розробки в мережі Інтернет. Таким чином Ваш педагогічний досвід можуть використовувати й інші вчителі незалежно від місця роботи, дати Вам свої відгуки та пропозиції, що дасть змогу проаналізувати свою діяльність, дати самооцінку стосовно своєї роботи.

### **Література**

1. Сігаєва Л. Є. Проблема підготовки й підвищення кваліфікації вчителів у контексті неперервної освіти // Педагогіка і психологія / Л. Є. Сігаєва. – 1999. – № 3. – С.94-100.

***Штомпель Г. О.,***

PhD, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії управління післядипломною педагогічною освітою ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **УНІВЕРСИТЕТСКА І ПІСЛЯДИПЛОМНА ПІДСИСТЕМИ В ТЕРЦІАРНІЙ ОСВІТІ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ**

1. Понятійно-категоріальний аналіз споріднених з післядипломною освітою (ПО) концептів засвідчує їх невідрегульоване використання у літературі з питань освіти, що потребує звернення до стандартизованих баз даних. Термін *університетська освіта* застосовується в Тезаурусі ЮНЕСКО для позначення *вищої* (термін 8495) в Мікротезаурусі 1.30 *Освітні системи та рівні*. Споріднений термін 217 *діяльність за межами університету* характеризує організацію програм (курсів) для дорослих за академічними дисциплінами, що перекидає місток до ПО. Вона за Мікротезаурусом 1.40 *Зміст освіти* (Курікулум) стосується навчальних і дослідницьких програм (курсів) у ВНЗ після

опанування вимогами першого ступеня. *Терціарна освіта* (ТО) за Мікротезаурусом 1.30 також застосовується для позначення *вищої*. Разом з тим чинна Міжнародна стандартна класифікація освіти 2011 р. жодного разу не використовує поняття *вища освіта* (ВО), а термін *післядипломний* визначає *професійні постдипломні кваліфікації* (стаття 246), а в інших статтях дається його базова характеристика за сьомим і восьмим рівнями. В національній практиці, як засвідчує *Євріпедія* станом на початок 2015 р., використовуються по-різному всі зазначені терміни з урахуванням міжнародних вимог і культурної самобутності. Такий стан справ потребує теоретико-методологічного аналізу для формування вітчизняної стратегії освітньо-наукової політики та її нормативно-правового забезпечення.

2. З перших років цього століття більшість дослідників визнають позитивну роль ТО, особливо післядипломної підсистеми, у зростанні ВВП, формуванні людського капіталу, поширенні прогресивних технологій на шляху до економіки знань та інформаційного суспільства. Посиленню конкурентної спроможності країни та її міжнародної співпраці слугують інші особливості ПО у порівнянні з університетською та вищою підсистемами ТО. З огляду на Міжнародну стандартну класифікацію трудових занять 2008 р. головна відмінність ПО криється у визначенні її мети як розвитку професіоналізму фахівців і керівників. Метою професійно-технічної післясередньої нетерціарної освіти є формування фаховості як майстерності для будь-яких непрофесійних трудових занять. У кращих випадках ця освітня система готує здебільшого до парапрофесійних трудових занять (молодших бакалаврів та інших техніків) або навіть у виняткових випадках бакалаврів, як і решта ВНЗ, переважно I–II р. а. Формування фаховості водночас із професійністю залишається метою вищої, зокрема й університетської, підсистеми ТО для фахівців професійних трудових занять.

3. Каменем спотикання в теорії освіти визнається розмежування ступеневих і міжступеневих функцій постбакалаврату. З часу втілення ідей М. І. Пирогова у Київському навчальному окрузі щодо післядипломної педагогічної освіти та їх пропаганди К. Д. Ушинським, а також завдяки радянському досвіду централізації управління постдипломною підготовкою у поєднанні з упередженістю частини досліджень і правової практики щодо ТО в світі, зокрема *вищеосвітництва*, *етатизму*, *просторового фетишизму* та *методологічного націоналізму*, ПО залишається в рамках полярного континуума. З одного боку, її визнання як вершинної підсистеми ТО, а з іншого – як провайдера постдипломних послуг університетською та вищою освітою для ринку праці. Синалагматична вітчизняна стратегія постдипломної політики в умовах глобалізаційних змін може бути відповіддю на виклики інноваційних трансформацій.

**Яковець В. П.,**

доктор фізико-математичних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту освіти, економіки та маркетингу Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

## **ВПРОВАДЖЕННЯ ІДЕЙ БОЛОНСЬКОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ В УМОВАХ НОВОЇ РЕДАКЦІЇ ЗАКОНУ «ПРО ВИЩУ ОСВІТУ»**

Постійні зміни у всіх сферах суспільної діяльності, процеси глобалізації та інформатизації не могли не позначитись на системі вищої освіти, яка, зіткнувшись на початку нинішнього століття із серйозними глобальними викликами, почала активно реформуватись у всіх країнах, у тому числі і в Україні.

Основні напрями реформування вищої освіти європейських країн визначені в рекомендаціях учасників Болонського процесу, головна мета якого – створення єдиного Європейського простору вищої освіти, що дозволить у перспективі прийти до взаємного визнання дипломів.

У зв'язку з цим було рекомендовано перейти на трициклову систему рівнів вищої освіти: бакалавр – магістр – доктор філософії, створити національні рамки кваліфікацій,

узгоджені з європейською, запровадити Європейську кредитно-трансферну систему та додаток до диплома європейського зразка, створити ефективну систему забезпечення якості вищої освіти, забезпечити інтеграцію освіти і науки.

Крім того, в нинішніх умовах мають кардинальним чином змінитися підходи до організації навчання студентів у вищих навчальних закладах:

- оскільки в умовах постійних змін не можна навчити всьому, майбутнього фахівця треба навчити вчитися впродовж життя, що можливо завдяки суттєвого посилення ролі самостійної роботи студентів та трансформації викладача вищого навчального закладу із носія інформації в організатора керованої самостійної роботи студентів;

- щоб підготувати фахівця, який би безболісно сприймав і міг пристосуватись до життя й діяльності у швидкоплинному соціумі та не прогнозованих змін на ринку праці, необхідно виявляти і розвивати притаманні кожному з тих, хто навчається, кращі особистісні якості та закладений у ньому творчий потенціал, чого можна досягти шляхом індивідуалізації освітнього процесу, гнучкості і варіативності навчання;

- освітній процес у сучасному навчальному закладі вже не можна забезпечити традиційними формами і методами навчання, необхідно використовувати новітні інформаційно-комунікаційні технології, які стрімко розвиваються і стають потужним інструментом інтенсифікації навчання.

Зрозуміло, що забезпечити ефективне впровадження усіх цих змін неможливо здійснити лише директивами центральних органів управління освітою – потрібний зустрічний рух знизу, з боку вищих навчальних закладів, яким необхідно надати широкі автономні права з питань організації освітньої, наукової та фінансово-економічної діяльності.

Усі ці ідеї закладено в новій редакції Закону України «Про вищу освіту», який без перебільшення можна назвати революційним. Тому його імплементація викликає великі труднощі, пов'язані з неготовністю багатьох вищих навчальних закладів до функціонування в умовах автономності і персональної відповідальності за результати своєї діяльності.

У зв'язку з цим незмірно зростає роль закладів і установ післядипломної педагогічної освіти, які мають зосередити увагу на підвищенні рівня кваліфікації керівних кадрів вищої освіти, їх здатності працювати в нових умовах.

**Яцюк М. В.,**

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології та розвитку особистості Вінницького обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС ПЕДАГОГІВ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ**

**Постановка проблеми. Аналіз останніх досліджень та публікацій** Складна політична та соціальна-економічна ситуація в державі, гострий військовий конфлікт на сході країни вимагають мобілізації сил українців. Цивільне населення, що мешкає у зоні військових дій, та вимушені переселенці потребують медико-психологічного та соціально-педагогічного супроводу у зв'язку зі складними психоемоційними травмами. На працівників навчальних закладів покладене важливе завдання супроводу дітей-переселенців, сприяння їхній адаптації в нових умовах життя. Водночас, загальна травматизація цивільного населення в умовах загрози життю вимагає звернення науковців до вивчення психологічних ресурсів особистості в екстремальних ситуаціях.

Деструктивні психічні наслідки травматизації та психічні розлади у вимушених переселенців ставали предметом дослідження великої когорти науковців, зокрема, Даніелян А.К., Затикян Н.Д.; Ісмаїлова Н.В., Джишкаріані Н.А., Кенчадзе В.Г. та ін.; Ахмедової Х.Б., Білім А.І., Коханової В.П., Циганкова Б.Д. та ін.; Козарич-Ковачич Д., Марушич А. та ін. Науковці стверджують, що тривале і повторне перебування особи у надзвичайній ситуації загрози життю значною мірою змінює її особистість, може призвести до дезадаптації та формування психічного розладу. Додатковими

чинниками є загибель членів родини, руйнування житла, тривалість перебування у ролі вимушеного переселенця, преморбідний тип особистості. Завданням педагогів і психологів є створення умов за яких можливо не допустити загострення травматизації дітей та збереження власного ресурсу подолання кризової ситуації.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати актуалізацію психологічного ресурсу педагогів в умовах загрози війни.

**Результати дослідження та їх обговорення.** Особистісні зміни з'являються внаслідок травми, що порушує нормальний розвиток особистості, призводить до структурних змін світогляду та Я-концепції людини. Вітальний характер загрози екстремальної ситуації призводить до дії примітивних его-захистів особистості: витіснення, пригнічення, заміщення, заперечення та ідентифікації з агресором. Висока напруженість его-захистів чинить безпосередній вплив на формування дезадаптивної поведінки особистості. Виражена напруженість адаптаційних механізмів звужує спектр доступних психологічних ресурсів адаптації. Превалюють або автоматизми інтрапсихічної адаптації, що проявляються як викривлення картини світу і уявлень про себе, або механізми аллопсихічної адаптації. Психологічними умовами відновлення адаптивного психічного стану дітей та дорослих є нормалізація психозахисної поведінки особистості, підтримання динамічної рівноваги та опори на внутрішні психологічні ресурси.

За визначенням В.О. Бодрова під ресурсом особистості вважають сукупність внутрішніх індивідуально-психологічних чинників, що визначають імовірність успішної адаптації до широкого діапазону факторів зовнішнього середовища.

Проаналізуємо функціональні особливості психологічних ресурсів людини у кризових ситуаціях життя. Першою є *перцептивна орієнтувальна функція ресурсів*, що відповідає за зосередженість суб'єкта на кризовій ситуації. Результатом орієнтувальної активності індивіда є первинна оцінка ситуації і усвідомлення її значення для суб'єкта. Так, педагогічному колективу необхідно володіти об'єктивною інформацією щодо ситуації небезпеки, рівня травматизації дітей, наявності ресурсів у власному розпорядженні. *Оцінка ситуації* призводить до готовності особистості реагувати певним чином на мінливі події. Саме протягом *формування ставлення до ситуації* у суб'єкта з'являється готовність ідентифікуватися або відкинути ресурси, що актуалізовані ситуацією. Людина в цей момент включається у ситуацію, що проявляється в її активній позиції, зосередженні на контакті з середовищем. Педагогам необхідна інформація про першу психологічну допомогу постраждалим, соціально-педагогічні заходи цивільної безпеки дітей, техніки та методики відновлення психоемоційної стійкості особистості. В іншому випадку вона уникає контакту, демонструє примітивні захисні механізми. Контакт з обставинами ситуації підтримується за рахунок атрибуції суб'єктом власного контролю над нею, надією та вірою у власні можливості впливати на хід подій. Завершення контакту із ситуацією активізує інтелектуальні ресурси особистості, спонукає до *рефлексії з наступною інтеграцією події у життєвий досвід* суб'єкта.

**Висновок.** Особистісні зміни цивільного населення в ситуації загрози життю проявляються у розладах адаптації та порушенні психічного здоров'я, руйнуються вищі ієрархічні рівні регуляції стійких форм соціальної поведінки, структура ціннісно-сислової сфери. Водночас, мобілізація психологічних ресурсів педагогічних працівників створює умови для зниження травматизації дітей, що зазнали вплив екстремальної ситуації.

**Перспективами подальшого дослідження** є розробка та апробація програми психолого-педагогічного супроводу дітей вимушених переселенців.

**Яценюк Л. І.,**

старший викладач кафедри педагогіки, психології та корекційної освіти РОІППО, аспірант Інституту спеціальної педагогіки НАПН України

## **ДО ПИТАННЯ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНОГО ТА КОНЦЕПТУАЛЬНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ**

Актуальність проблеми зумовлена тим, що сьогодні в Україні дуже важливою є проблема освіти дітей з особливими освітніми потребами. У зв'язку з цим розширюється та удосконалюється

мережа навчальних закладів компенсуючого типу (санаторні та спеціальні), в яких безоплатно перебувають хворі діти і діти з вадами психофізичного розвитку. Але разом з цим більш широкого розвитку набуває й інклюзивна освіта, яка передбачає, що діти з особливими освітніми потребами відвідують звичайний дитячий садок, школу, навчаються і виховуються разом зі своїми ровесниками.

Значним кроком у цьому напрямі стало розроблення та впровадження Концепції розвитку інклюзивної освіти (далі — Концепція) та набуття нею чинності, що декларує основні принципи розвитку та концептуальні засади інклюзивної освіти в Україні:

- науковість (розроблення теоретико-методологічних основ інклюзивного навчання, програмно-методичного інструментарію, аналіз і моніторинг результатів упровадження інклюзивного навчання, оцінка ефективності технологій, що використовуються для досягнення позитивного результату, проведення незалежної експертизи);

- системність (забезпечення рівного доступу до якісної освіти дітей з особливими освітніми потребами, наступності між рівнями освіти: рання допомога — дошкільна освіта — загальна середня освіта);

- варіативність, корекційна спрямованість (організація особистісно орієнтованого навчального процесу у комплексі з корекційно-розвитковою роботою для задоволення соціально-освітніх потреб, створення умов для соціально-трудової реабілітації, інтеграції в суспільство дітей з порушеннями психофізичного розвитку, у тому числі дітей-інвалідів);

- індивідуалізація (здійснення особистісно орієнтованого індивідуального, диференційованого підходу); в соціальна відповідальність сім'ї (виховання, навчання і розвиток дитини; створення належних умов для розвитку її природних здібностей, участь у навчально-реабілітаційному процесі);

- міжвідомча інтеграція та соціальне партнерство (координація дій різних відомств; соціальних інституцій, служб з метою оптимізації процесу освітньої інтеграції дітей з особливими освітніми потребами), що сприятиме:

- забезпеченню права дітей з особливими освітніми потребами на рівний доступ до якісної освіти, незалежно від стану здоров'я, місця їх проживання;

- створенню належних умов для функціонування і розвитку інклюзивної освіти в Україні, забезпеченню достатнього обсягу фінансування для впровадження інклюзивного навчання;

- зміні освітньої парадигми, удосконаленню навчального процесу шляхом урахування сучасних досягнень науки та практики;

- забезпеченню архітектурної доступності загальноосвітніх навчальних закладів різних типів, незалежно від форм власності та підпорядкування, відповідно до потреб дітей;

- підготовці достатньої кількості кадрів в системі післядипломної педагогічної, університетської освіти, які володіють методиками інклюзивного навчання.

### Література

1. Ілляшенко Т. Яка вона — інтеграція дітей з особливими освітніми потребами у загальноосвітній школі / Т. Ілляшенко // Початкова школа: науково-методичний журнал. — 2011. — № 5. — С. 47–50.

2. Білецька Л. Інклюзивне навчання: перші кроки в Україні / Л. Білецька, І. Білецька // Дошкільне виховання. — 2007. — № 4. — С. 12–15.

3. Бондар В. Інклюзивне навчання: Підготовка педагогічних кадрів для його реалізації / В. Бондар // Освіта. — 2010. — № 19/20. — С. 12–13.

4. Семенюк М. Кожна дитина має вчитися. Цьому сприятиме впровадження в освітню політику інклюзивного навчання / М. Семенюк // Соціальний захист. — 2006. — № 9. — С. 14–17.

5. Щербань Н. Школи стануть ближчими: люди з особливими потребами мають право на повноцінне навчання / Н. Щербань // Урядовий кур'єр. — 2011. — № 80. — 5 трав.

Для нотаток

Наукове видання

# **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ В КРИЗОВИХ УМОВАХ**

**Збірник тез Всеукраїнської Інтернет-конференції**

**27 лютого 2015 р.**

---

Здано до склад. 16.03.2015 р. Підп. до друку 16.03.2015 р. Формат 60x84 1/16.  
Папір офсет. Гарнітура Times New Roman. Друк ризографічний.  
Ум. друк. арк. 6,51. Наклад 300 прим. Зам. № 25.

---

Видавництво Державного вищого навчального закладу  
«Університет менеджменту освіти»  
вул. Артема, 52-А, м. Київ, 04053. т.: (044) 484-10-96.  
e-mail: rector@umo.wedes.com.ua