

---

*НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»  
ПОЛТАВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ  
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ  
ДОНЕЦЬКИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ  
ОСВІТИ*

---



## **МАТЕРІАЛИ**

**Всеукраїнської науково-практичної конференції**

**«Професійний розвиток та управління  
людськими ресурсами в системі  
післядипломної педагогічної освіти в  
контексті трансформації освіти України»**

*Київ 2016*

УДК 378.37

ББК 74

П 84

Рекомендовано до друку вченою радою  
Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України  
(протокол № 6 від 6.12.2016 року)

**Рецензенти:**

*О. М. Отич*, д-р пед. наук, проф.;

*О. М. Руденко*, д-р з держ. управління, проф.

**Редакційна колегія:**

*Голова редакційної колегії:* Олійник В. В., д-р.пед.наук, проф.,  
дійсний член НАПН України;

*Заступник голови редакційної колегії:* Кириченко М. О., член-  
кор. Академії наук вищої освіти України, канд.пед.наук, доц.;

*Члени редакційної колегії:* Діденко Н. Г., д-р з держ.управління,  
проф.; Клокар Н. І., д-р пед.наук, проф.; Сергеева Л. М., д-р  
пед.наук, проф.; Базелюк В. Г., канд.пед.наук, доц.; Дей М. О.,  
канд.юрид.наук, доц.; Зінчук Н. А., канд.пед.наук, доц.;  
Красильник Ю. С., канд.пед.наук, доц.; Любченко Н. В.,  
канд.пед.наук, доц.; Яковець Н. І., канд.пед.наук, доц.;  
Купрієвич В. О.; Пахомова М. В.

**Професійний розвиток та управління людськими  
ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в  
контексті трансформації освіти України:** зб. матеріалів  
Всеукраїнської наук.-практ. конф., Київ, 28 жовтня 2016 р. / за  
заг.ред. В. В. Олійника. – К. : УМО НАПН України, 2016. –  
601 с.

У збірнику подано тези доповідей учасників конференції  
«Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в  
системі післядипломної педагогічної освіти в контексті  
трансформації освіти України». Видання розраховане на  
керівних кадрів освіти, наукових, науково-педагогічних та  
педагогічних працівників, докторантів, аспірантів, слухачів та  
студентів.

Тези подано в авторській редакції.

© УМО НАПН України, 2016

© Колектив авторів, 2016

## ЗМІСТ

### ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ

- Кириченко М. О.**, перший проректор – проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Голова Правління «Всеукраїнської академії інноваційного розвитку освіти», член-кореспондент Академії наук вищої освіти України. Інноваційні підходи до професійного розвитку педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівних кадрів освіти у відкритому суспільстві 16
- Романенко М. І.**, ректор КВНЗ «Дніпропетровський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти», доктор філософських наук, професор. Розвиток післядипломної педагогічної освіти у контексті управління особистісним потенціалом галузі 30
- Діденко Н. Г.**, завідувач кафедри державної служби та менеджменту освіти Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор наук з державного управління, професор. Модернізація управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти 33
- Боднар О. С.**, завідувач кафедри менеджменту та методології освіти Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти, доктор педагогічних наук. Структури компенсаційного пакету розвитку педагогічного персоналу 36

- Борисов В. В.**, професор кафедри менеджменту освіти Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, доктор педагогічних наук, професор; 41
- Бобилева Я. В.**, доцент кафедри менеджменту освіти Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент. Запровадження нової орієнтації провайдингу інновацій в системі післядипломної педагогічної освіти
- Клокар Н. І.**, професор кафедри державної служби та менеджменту освіти Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор педагогічних наук, професор. Методичні кластери як модель демократичного управління в освіті 44
- Куценко В. І.**, професор кафедри університетської освіти і права Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор економічних наук, професор. Аксиома форсайту вищої освіти України в контексті євроінтеграції – запорука підвищення її якості 49
- Сергєєва Л. М.**, професор кафедри державної служби та менеджменту освіти Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор педагогічних наук, професор. Механізми забезпечення конкурентоспроможності професійного навчального закладу 54
- Авраменко О. О.**, директор ДПТНЗ «Міжрегіональний центр ювелірного мистецтва м. Києва», кандидат педагогічних наук. ПТНЗ як осередок євроінтеграційних змін 57

<i>Братко М. В., професор кафедри теорії та історії педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка, директор Університетського коледжу, кандидат педагогічних наук, доцент. Середовищний підхід до управління професійною підготовкою фахівців в умовах коледжу</i>	63
<b>СЕКЦІЯ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ</b>	67
<i>Абизов В. Є., Єгорченкова В. В.</i> Пошук та використання інформаційних ресурсів для проектування та реалізації міжнародних освітніх проектів	67
<i>Алюшина Н. О.</i> Інститут компетентнісного наставництва в системі державної служби як вимога часу	70
<i>Базилевська О. О.</i> Формування та розвиток гуманістично-спрямованої особистості з почуттям національної свідомості засобами народного мистецтва в системі післядипломної освіти	74
<i>Братаніч Б. В.</i> Маркетингово-технологічний вимір процесу трансформації системи післядипломної педагогічної освіти у простір особистісного саморозвитку педагога	77
<i>Брюховецька О. В.</i> Аналіз сучасних моделей управління загальноосвітніми навчальними закладами	80
<i>Ватковська М. Г.</i> Упровадження моделі міжсекторної взаємодії в управління освітою.	85
<i>Грицай С. М.</i> Політична культура молоді – як складова соціальних і громадянських компетенцій	87
<i>Гусєв В. О., Озерян О. Л.</i> Інституціональне проектування модернізації мережі закладів післядипломної педагогічної освіти	90

<i>Жихарєва А. Б.</i> Особливості організації освітнього процесу в системі післядипломної педагогічної освіти	93
<i>Кірман В. К.</i> Стратегії розвитку предметних компетентностей учителя математики	96
<i>Кримлова Ю. М.</i> Психологічні особливості подолання кризових ситуацій особистості	98
<i>Крупенина Н. А.</i> Особистісно-професійний розвиток педагога у безперервній професійній освіті	103
<i>Лахижа М. І.</i> Освітні аспекти удосконалення кадрового забезпечення публічної адміністрації: болгарський досвід	106
<i>Локшин В. С.</i> Формування креативності у майбутніх педагогів професійного навчання в контексті модернізації вищої освіти	111
<i>Лукіна Т. О.</i> Розвиток людських ресурсів у системі післядипломної педагогічної освіти як завдання національної безпеки України	113
<i>Любченко Н. В.</i> Бенчмаркінг як складова дисемінації інноваційного досвіду науково-методичної діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти	116
<i>Марусіна Л. М.</i> Подолання конфліктів в освітньому середовищі як завдання державної служби в сфері освіти	121
<i>Москальова А. С.</i> Психологічні аспекти особистісного потенціалу як чинника подолання професійних криз управлінця	124
<i>Пахомова М. В.</i> Професійний розвиток педагогічних працівників як складова людського розвитку	128
<i>Пікож Т. М.</i> Розвиток управлінської компетентності керівників загальноосвітніх закладів	133
<i>Рогова О. Г.</i> Аксіостратегії реформування сучасної освіти	135
<i>Романенко К. М.</i> Некомерційний маркетинг у системі управління розвитком особистісного ресурсу системи освіти	138

<i>Сагуйченко В. В.</i> Післядипломна педагогічна освіта у сучасних соціокультурних контекстах	141
<i>Сидоренко В. В.</i> Педагогічне дорадництво як інноваційний напрям акмепрофесіогенезу фахівців у системі ППО	144
<i>Соснін О. В., Воронкова В. Г.</i> Еволюція від інформаційного до smart-суспільства в контексті національних викликів та національних стратегій	150
<i>Стешенко Б. В.</i> Організаційна культура навчального закладу як інструмент модернізації системи освіти	158
<i>Супрун В. В.</i> Стан та проблеми публічного управління та адміністрування в системі професійної освіти України	161
<i>Сухенко Я. В.</i> Психологічні орієнтири навчання дорослих в умовах трансформаційних змін	165
<i>Токарева В. І.</i> Система підготовки управлінського персоналу: зарубіжний досвід	168
<i>Щербиніна Г. О.</i> Комунікативна компетентність менеджера освіти як невід’ємна складова успішності його управлінської діяльності	172
<b>СЕКЦІЯ 2. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ, ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ</b>	178
<i>Антоненко В. В.</i> Перший обласний конкурс на кращу розробку навчального е-контенту для дистанційної школи в Донецькій області: досвід та перспективи	178
<i>Бобриніченко Т. М.</i> Механізми децентралізації в управлінні освітою України	184
<i>Брич Л. В.</i> Врахування інстинктивного потенціалу особистості в управлінні навчальним закладом	186
<i>Вакуленко В. М.</i> Стиль управління інноваційними процесами в загальноосвітніх школах	188
<i>Висоцька О. Є.</i> Школа випереджаючої освіти для сталого розвитку як модель інноваційного навчального закладу в умовах децентралізації	193

<b>Власенко А. А.</b> К вопросу о формировании личности в современной общеобразовательной школе	198
<b>Вознюк А. В.</b> Особливості професійного навчання педагогічних працівників в освітніх округах	201
<b>Горбань Г. О.</b> Формування психологічної культури в системі підвищення кваліфікації освітян	204
<b>Добровольська Л. В.</b> Вплив процесів децентралізації на роль керівника дошкільного навчального закладу на сучасному етапі	208
<b>Зінчук Н. А.</b> Формування фінансово-економічної компетентності керівників навчальних закладів як вимога сьогодення	213
<b>Кобилянська Т. В.</b> Особливості роботи з молодими вчителями, їх професійна адаптація	216
<b>Козенко Р. В.</b> Створення інклюзивного середовища у навчальних закладах в умовах реформування освіти	222
<b>Маслова В. А.</b> Актуальність проблеми розвитку саморегуляції особистості в сучасних наукових дослідженнях	233
<b>Островська О. С.</b> Інноваційне управління навчальним закладом в умовах децентралізації.	236
<b>Пасечнікова Л. П.</b> Удосконалення професійної компетентності керівників ЗНЗ у системі післядипломної освіти	239
<b>Пасічна Г. М.</b> З досвіду роботи впровадження проекту «Школа сприяння сталому розвитку»	249
<b>Раус В. В.</b> Організація управління професійним розвитком вчителів загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти в умовах децентралізації освіти в Україні	253
<b>Регада І. В.</b> Знання та вміння директора школи з фінансово-господарської діяльності	255
<b>Синенко С. І.</b> Інноваційні підходи до управління людськими ресурсами в умовах сучасних викликів	258
<b>Стрельников В. Ю.</b> Акселеративне навчання як умова професійного розвитку науково-педагогічних працівників	263



<i>Тамлаві В. В.</i> Полікультурна компетентність вчителя іноземної мови – ключовий компонент професійної підготовки педагога	267
<i>Трегубенко Г. П.</i> Значення інноваційних компонентів навчання у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців	271
<i>Ушеренко С. В.</i> Управління професійним розвитком слухачів сфери післядипломної освіти шляхом використання «хмарних» технологій	274
<i>Харлаш Л. М.</i> Розвиток інформаційної культури педагога як запорука успішної професійної діяльності вчителя в умовах децентралізації	278
<i>Шевченко А. С.</i> Освітні програми підготовки магістрів публічного адміністрування в США	284
<b>СЕКЦІЯ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ, ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ</b>	288
<i>Артюшенко В. І.</i> Особливості доступу до якісної професійної освіти в умовах проведення антитерористичної операції	288
<i>Беззапонова А. В.</i> Зміст і організація роботи з обдарованими учнями в Маріупольському технічному ліцеї	293
<i>Бирка М. Ф.</i> Stem-освіта як нова парадигма шкільної освіти	296
<i>Біла С. В.</i> Атестація як засіб діагностики й підвищення професійної компетентності керівних кадрів	298
<i>Броннікова В. Б.</i> Мотиваційно-орієнтаційний критерій готовності майбутнього педагога професійної школи до організації самостійної роботи учнів та його показники	302
<i>Василенко О. В.</i> Основні напрями реформування системи загальної середньої, професійної та вищої освіти в контексті євроінтеграційних процесів.	305
<i>Великодна Є. М.</i> Масова комунікація як засіб формування медіа-простору	309

<i>Геращенко О. В.</i> Фінансово-господарська діяльність директора загальноосвітньої середньої школи	314
<i>Гладкова Г. В.</i> Методична служба в умовах децентралізації освіти	317
<i>Глєбова-Сорокіна Н. В.</i> Реформування та розвиток системи професійної освіти	322
<i>Головешкіна Т. П.</i> Управління розвитком особистості учня професійно-технічного навчального закладу	326
<i>Гребенькова Г. В.</i> Соціальне партнерство у процесі реформування системи професійної освіти в Україні	329
<i>Грек І. О.</i> Євроінтеграційна перспектива реформування професійної освіти в Україні	334
<i>Данилова О. І.</i> Реформування системи професійно-технічної освіти в контексті провідних тенденцій розвитку освітнього простору	339
<i>Дерев'янюк В. В.</i> Роль методичної роботи в контексті реформування професійної освіти	342
<i>Жорова І. Я.</i> Професійний розвиток педагогів в системі післядипломної освіти в умовах інтеграції в європейський освітній простір	345
<i>Зайцева О. О.</i> Система формування педагогічної майстерності у Київському професійно-педагогічному коледжі імені Антона Макаренка	348
<i>Заславська С. І.</i> Готовність педагога професійної школи до інноваційної діяльності	351
<i>Іваськів О. Ф.</i> Удосконалення професійної компетенції майстра виробничого навчання	353
<i>Кантур О. В.</i> Особливості професійної підготовки робітників сфери морського туризму у навчальних закладах розвинутих країн	356
<i>Климко К. М.</i> Управління розвитком особистості учня ПТНЗ	361
<i>Климюк В. М.</i> Модернізація бібліотеки ПТНЗ – інвестиція у інтелектуальний потенціал навчального закладу	363
<i>Клещенко І. М.</i> Зв'язки з роботодавцями: соціальне партнерство	365

<b>Ковальчук В. І.</b> Вплив глобалізаційних процесів на освітню систему	367
<b>Ковальчук Е. М.</b> Професійний розвиток майстрів виробничого навчання і викладачів профільних дисциплін	371
<b>Конькова В. В.</b> Самоменеджмент керівника навчального закладу	372
<b>Корсак К. В.</b> Вибір стратегії реформування освітньої сфери з врахуванням вимог суспільства ХХІ ст.	375
<b>Красильник Ю. С.</b> Розвиток управлінської компетентності керівника професійного навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації	380
<b>Кузьменко В. В.</b> Перспективи вдосконалення процесу формування в учнів наукової картини світу	385
<b>Кулішов В. С.</b> Сучасні шляхи вдосконалення професійної майстерності педагога ПНЗ	388
<b>Купрєвич В. О.</b> Особливості безперервного самовдосконалення керівників професійно-технічних навчальних закладів в процесі підвищення кваліфікації	391
<b>Кушнікова С. В.</b> Мистецтво управління як детермінанта оптимізації становлення феномену особистісно орієнтованої освіти	394
<b>Лаврова Л. В.</b> Формування культури здоров'я як один із напрямів реформування системи освіти	400
<b>Лопухіна Т. В., Щепкіна В. В.</b> Формування готовності педпрацівників Донеччини до роботи в інклюзивному освітньому середовищі	404
<b>Максимчук В. В.</b> Інноваційні підходи до професійного розвитку керівників освітніх закладів	408
<b>Малярік Т. В.</b> Навчально-виховний процес в Заболотненському ВПУ № 31 ім. Д. К. Заболотного	414
<b>Мікулак Н. М.</b> Гендерний підхід як один з напрямів реформування сучасної освіти та модернізації суспільства	416

<b>Мойсєєнко І. М.</b> Комплексний підхід до організації абілітації дітей з тяжкою розумовою відсталістю у спеціальних навчальних закладах	419
<b>Молчанова А. О.</b> Основні умови модернізації освітнього процесу у професійних навчальних закладах	425
<b>Остапенко Л. В.</b> Правове виховання учнівської молоді: ключові поняття	428
<b>Павлиш Т. Г.</b> Критерії професійної мобільності викладача коледжу	431
<b>Пащенко О. В.</b> Роль керівника професійного навчального закладу при створенні та розвитку педагогічного колективу на засадах впровадження інклюзивних підходів	434
<b>Родименко І. М.</b> Реалізація інноваційних підходів в навчанні дітей з особливими потребами	437
<b>Рудковська Н. О.</b> Основні напрями реформування системи загальної середньої, професійної освіти в контексті євроінтеграційних процесів	442
<b>Савченко В. А.</b> Сучасні напрями щодо вдосконалення системи післядипломної педагогічної освіти вчителів початкової школи	443
<b>Савченко Т. О.</b> Основні напрями удосконалення процесу формування у майбутніх соціальних педагогів умінь і навичок професійно орієнтованого спілкування	447
<b>Самохвалова В. В.</b> Основні напрями реформування системи загальної середньої, професійної освіти в контексті євроінтеграційних процесів	449
<b>Сергієнко А. А.</b> Особистісно зорієнтовані, компетентнісні та медіаосвітні технології в системі професійного розвитку вчителів-філологів	452
<b>Сілаєва І. Є.</b> Проектування дидактичної системи підвищення кваліфікації педагогів професійної школи в умовах євроінтеграції освіти	456
<b>Слюсаренко Н. В.</b> Перспективи розвитку трудової підготовки дівчат в Україні в контексті європейського досвіду	459

<b>Сологуб Н. Г.</b> Методологія вивчення стану викладання навчальних предметів у ПТНЗ	462
<b>Сотер М. В.</b> Шляхи вдосконалення процесу формування готовності майбутніх інженерів-судномеханіків до міжкультурної комунікації засобами інформаційно-комунікаційних технологій	466
<b>Стасєва М. А.</b> Окремі аспекти історичного розвитку неформального професійного навчання в Україні	469
<b>Стойчик Т. І.</b> Професійна освіта в контексті євроінтеграційних процесів	475
<b>Тарасюк І. В.</b> Євроінтеграційні процеси у підготовці фахівців переробної промисловості	477
<b>Ткаченко В. В.</b> Основні напрями реформування системи професійно-технічної освіти	481
<b>Фільчакова Т. В.</b> Децентралізації місцевого самоврядування і реформування системи управління освітою	484
<b>Царьова Є. С.</b> Організації методичної роботи у ПТНЗ як один із шляхів реформування системи професійної освіти	489
<b>Циган В. В.</b> Стан та проблеми соціального партнерства в системі професійної освіти України	492
<b>Чайка О. А.</b> Професійна освіта Полтавщини: аналіз стану та перспективи розвитку	496
<b>Чхайло О. М.</b> Інноваційні підходи до професійного розвитку керівників освітніх закладів, педагогічних та науково-педагогічних працівників в умовах децентралізації	497
<b>Шагаєва О. А.</b> Основні підходи до визначення морально-етичних якостей інженера-педагога	501
<b>Шевчук С. С.</b> Формування позитивного іміджу педагога професійної школи – пріоритетний напрям євроінтеграції системи післядипломної педагогічної освіти України	503
<b>Шолудько А. П.</b> Системний підхід до організації методичної роботи з педагогічними працівниками ПТНЗ	506

<b>СЕКЦІЯ 4. ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ НОВОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ “ПРО ВИЩУ ОСВІТУ” НА ІНСТИТУЦІЙНОМУ РІВНІ</b>	509
<i>Базелюк В. Г.</i> Шляхи удосконалення професійної компетентності керівних кадрів у закладах післядипломної педагогічної освіти	509
<i>Базелюк Н. Л.</i> Підготовка майбутніх дизайнерів до застосування комп'ютерної графіки у професійній діяльності	513
<i>Горохівська Т. М.</i> Проблема розвитку професійно-педагогічної компетентності викладача вищого технічного навчального закладу	517
<i>Жебелева П. В.</i> Рефлексія як один із чинників становлення життєвого сценарію студентської молоді	520
<i>Ієвлєв О. М.</i> Професійна мобільність випускника спеціальності «Управління навчальним закладом»	523
<i>Кошіль О. П.</i> Проблема підготовки майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів до проектування освітнього середовища	524
<i>Озерян О. Л.</i> Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності майбутніх магістрів за спеціальністю «Управління навчальним закладом».	527
<i>Отамась І. Г.</i> Упровадження міжнародних стандартів управління якістю у загальну систему документообігу в контексті трансформації освіти України	530
<i>Тарасенко Д. Л.</i> Реформування вищої освіти України в контексті євроінтеграційних процесів	534
<i>Шевчук М. О., Шевчук О. Г.</i> Деякі аспекти проблеми імплементації Закону України «Про вищу освіту»	537
<i>Шостак А. В., Рудик Я. М.</i> Управління якістю освітнього процесу за допомогою кількісних критеріїв	539
<i>Яковець Н. І., Коваль Т. В.</i> Нова парадигма вищої освіти і Закони України «Про вищу освіту» (2002 р., 2014 р.): проблеми на шляху до суспільства знань	542

<i>Яковець Н. І., Прошкуратов О. М.</i>	544
Глобалізаційний фактор імплементації Закону України «Про вищу освіту»	
<b>СЕКЦІЯ 5. ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНИХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ</b>	547
<i>Антонюк Л. А.</i> Освіта дорослих – німецький досвід	547
<i>Василюк А. В.</i> Досвід підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації у Республіці Польща	551
<i>Коберник О. П.</i> Структура управління навчальними закладами Церкви адвентистів сьомого дня в Європі та Північній Америці	555
<i>Корчова Г. Л., Руденко М. В.</i> Розвиток системи підвищення кваліфікації: європейський досвід	558
<i>Лебедик Л. В.</i> Інтеграція систем професійної підготовки педагогічних працівників у Європі й в Україні	563
<i>Майданенко С. В.</i> Зарубіжні моделі організації методичної роботи в закладах освіти	568
<i>Оліфіра Л. М.</i> Підготовка та підвищення кваліфікації керівників освіти в сучасній практиці розвинутих країн Європи	572
<i>Опольська А. В.</i> Організація післядипломної педагогічної освіти: зарубіжний досвід	579
<i>Стрельников М. В.</i> Упровадження зарубіжних моделей розвитку підприємницької компетентності магістрантів із бізнес-адміністрування як майбутніх викладачів	583
<i>Швидун В. М.</i> Використання європейського досвіду управління розвитком професійних компетентностей учителів у контексті модернізації післядипломної педагогічної освіти України	588
<b>РЕЗОЛЮЦІЯ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ</b>	595

## ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ

*Кириченко* *Микола*  
*Олексійович*, перший проректор – проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Голова Правління «Всеукраїнської академії інноваційного розвитку освіти», член-кореспондент Академії наук вищої освіти України, м. Київ

### **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА КЕРІВНИХ КАДРІВ ОСВІТИ У ВІДКРИТОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

У кінці ХХ століття людство вступило в постіндустріальну фазу свого розвитку, що характеризується транснаціоналізацією економічних відносин, глибокою культурною інтеграцією, глобалізацією, інформатизацією та європеїзацією, входженням у відкритий простір. Головними виробничими ресурсами «К-суспільства» або «суспільства, заснованого на знаннях» (англ. *knowledge society*) стали знання, інтелект, компетентності й ціннісні орієнтири. Для сучасного фахівця важливо оволодіти навичками управління або менеджменту знаннями, тобто навичками їх отримання, створення, організації й ціннісного використання. У відкритому суспільстві знання, маючи властивості безперервного відтворення, нарощування обсягів та якісних характеристик, знецінювання та застарівання відповідно до соціокультурних та освітніх викликів, стають одним із складників людського капіталу та безпосередньо впливають на професійний розвиток педагогічних працівників упродовж



усього їхнього життя. Сучасний педагог, виступаючи виразником трансформаційних процесів, має вільно орієнтуватися в постійно змінних соціально-економічних умовах, професійно самореалізуватися в суспільстві економіки знань, інтегруватися в науково-освітній ринок праці, бути здатним до саморозвитку фундаментальних (дослідницьких) і прикладних (педагогічних) компетенцій, розуміючи їх як базові професійні цінності. Отже, у відкритому суспільстві **компетентна дія без компетентного знання не можлива.**

Перефразовуючи загальновідоме прислів'я, «що спроектуєш, те й матимеш», можна охарактеризувати позитивний вплив відкритої освіти на процеси навчання і викладання, професійно-педагогічну діяльність, яка має відображати, узгоджувати цілі й цінності освіти, бути спрямованою на підготовку *Людини нового типу – homo sinergiosus* (тобто людини спільнодіючої), *homo spiritus* (людини духовної) і *homo faber* (людини-творця, який може перетворювати навколишній світ).

Спробуємо дати відповідь на дуже важливе питання: **яких інноваційних інструментів і теорій проектування вимагає професійний розвиток педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівних кадрів освіти у відкритому суспільстві?**

Для цього необхідно зробити обґрунтування змісту і технологій професійного розвитку науково-педагогічних, педагогічних працівників та керівних кадрів освіти у варіативних освітніх моделях підвищення кваліфікації та міжкурсового періоду відповідно до сучасних викликів інтернаціоналізації наукової та освітньої діяльності, технологічності у сфері освіти та науки.

Нобелівський лауреат Альберт Гор порівнює відкрите суспільство, як і відкриту освіту, із відчиненим вікном, через яке чітко видно наше майбутнє, в якому доведеться жити, вчитися, працювати й діяти [2].

За нашим переконанням, відкрита освіта – це набагато більше, ніж відчинені двері в навчальній аудиторії чи класі.

Відкрита освіта в післядипломному просторі не дорівнює відкритому доступу до освітніх і навчальних матеріалів, не обмежується лише наданням усім охочим вільного доступу. Передусім ідеться про розвиток освіти через відкриті технології освіти дорослих, відкритий контент і відкриті знання, прозорість системи, взаємоузгоджуваність усіх її компонентів, а також спільне створення, експериментування, роздуми, обмін та застосування накопичених ідей і знань, досвіду суб'єктів (про це детальніше див.: [3; 7; 8; 9]). Внутрішня й зовнішня мобільність відкритої освіти уможливорює відповіді на актуальні й значущі для нас питання:

- **для педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівних кадрів** – зміст, результат і ціннісна спрямованість професійно-педагогічної діяльності, зокрема чого навчає конкретний педагог, як і чого навчають колеги в сусідній аудиторії, навчальному закладі, регіоні, країні;

- **для батьків** – готовність школи до підготовки компетентного й конкурентноспроможного в XXI столітті випускника, ціннісний зміст і наповнюваність навчально-методичного забезпечення освітнього процесу, зокрема навчальних планів, програм, підручників;

- **для суспільства** – наскільки освіта спроможна реагувати на конкретні виклики сьогодення, рівень якості надання нею освітніх послуг та;

- **для ринку праці** – чого навчився той чи інший випускник протягом певного етапу навчання, яких компетенцій набув для успішного життя в сучасному соціумі.

Зasadничі принципи й вимоги відкритості **стають стандартом функціонування цілих національних освітніх систем, визначають стратегію розвитку національної системи освіти, культури навчання і викладання.**

У Концепції «Нової української школи» (2016) серед пріоритетних завдань визначено **підготовку вмотивованого педагога нової формації, агента змін** [5, с. 16], який організовує дитиноцентрований суб'єкт-суб'єктний освітній процес на засадах компетентнісного й особистісно

орієнтованого підходів, має свободу творчості й розвивається професійно впродовж життя, зорієнтований на формування всебічно розвиненої, здатної до критичного мислення цілісної особистості, патріота з активною позицією, інноватора, спроможного змінювати навколишній світ. Від наставника та єдиного джерела знань педагог стає коучем, фасилітатором, тьютором, модератором в індивідуальній освітній траєкторії дитини. Довготермінова реформа Нової української школи передбачає формування впродовж 2019-2022 рр. нової системи підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників та кадрів освіти, розроблення професійних стандартів педагогічної діяльності (так звана друга фаза реформування Нової школи), збільшення кількості моделей підготовки, диверсифікацію форм підвищення кваліфікації (курси при ППО, вебінари, он-лайн-курси, конференції, самоосвітня діяльність тощо).

**На сьогодні для таких реформ в післядипломній педагогічній освіті уже закладено міцний фундамент.**

Зокрема сучасна система ППО здатна реагувати на цивілізаційно-історичні, соціально-технологічні та освітні імперативи XXI століття, орієнтована на ринок освітніх послуг і створює гнучке конкурентне освітнє середовище з домінуванням варіативних освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації, перевагою інтерактивних, проектних та медійних технологій навчання, інноваційних форм і методів на засадах компетентнісного підходу, з урахуванням мотиваційних особливостей, індивідуальних запитів і потреб слухачів на кожному етапі професіоналізації.

Низку важливих і перспективних завдань для розвитку системи післядипломної освіти України дуже складно, а інколи, взагалі не під силу розв'язати окремому закладу післядипломної освіти. Тому успіх упровадження усіх цих інноваційних форм професійного розвитку особистості залежить від **об'єднання зусиль установ післядипломної освіти**, що дозволить створити інноваційну систему перепідготовки й підвищення кваліфікації керівних,

педагогічних та науково-педагогічних кадрів відповідно до європейських стандартів.

У 2010 році ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України ініціював створення Всеукраїнської громадської організації **«Консорціум закладів післядипломної освіти»** як самостійної, неприбуткової, добровільної всеукраїнської громадської організації, а в 2015 р. в рамках Консорціуму започатковано діяльність **Українського відкритого університету післядипломної освіти (УВУПО)** як інноваційного сучасного навчального закладу європейського типу, куди увійшли заклади післядипломної освіти та їх партнери в освітній сфері. Метою діяльності цих організацій є об'єднання кадрового та науково-методичного потенціалу для спільної реалізації інноваційних програм, максимальне задоволення вимог працівників системи освіти щодо змісту та якості програм перепідготовки та підвищення кваліфікації, поширення практики започаткування спільних проектів у системі надання освітніх послуг, сприяння підвищенню рівня конкурентоспроможності освіти України та розвитку українського суспільства, захист соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних інтересів учасників. Така кластерна взаємодія регіональних і центральних закладів ППО в єдиному освітньому просторі вже розпочата і вважаємо, що вона сприятиме успішному проведенню освітньої реформи в Україні.

Отже, система ППО виступає могутнім **чинником поглиблення професійного досвіду, взаємозбагачення фахівців новими перспективними знаннями, нескінченного творчого пошуку, забезпечує перехід від репродуктивного засвоєння інформації до формування професійно значущих компетентностей, використання знань на ціннісних засадах.**

Підготовка майбутнього педагога в системі університетської освіти є короткотривалим періодом його фахового становлення, набуття базових і фахових компетентностей. Після закінчення ВНЗ актуалізується

професійний простір випускника, він включається у сферу професійних відносин, опановує нові соціально значущі ролі і функції в умовах реформування освіти, долає протиріччя між індивідуальним рівнем професійної компетентності, здобутими знаннями, уміннями, навичками та багатовекторними завданнями професійно-педагогічної діяльності, збагачує досвід новим професійно значущим змістом. Цей неперервний багаторівневий циклічний особистісно-осмислений процес становлення, удосконалення саморозвивальної особистості та розвитку професійно значущих компетентностей, формування педагогічного професіоналізму триває понад 30-40 років. І забезпечує та супроводжує неперервний професійний розвиток педагога саме система післядипломної освіти.

**Професійний розвиток або акмепрофесіогенез** педагогічних, науково-педагогічних працівників та управлінських кадрів освіти у сучасному відкритому суспільстві ми розглядаємо як цілеспрямований, пролонгований і поетапний процес фахового становлення, саморозвитку компетентного фахівця, професіонала, особистості, який характеризується неперервністю, системністю, динамізмом, циклічністю і синергізмом та передбачає інноваційний науково-методичний супровід з урахуванням освітніх потреб, мотивації і потреб педагогів тощо. В основу акмепрофесіогенезу педагогічних працівників покладено перетворення чотирьох аспектів в їх цілісності і взаємозумовленості, зокрема *біологічного*, пов'язаного з розвитком індивідуальних якостей фахівця; *психічного* – з його особистістю; *духовного* – із творчою індивідуальністю, ціннісно-смысловим простором, який формується протягом усіх періодів професійного розвитку й через певні відповідні соціокультурні інституції на основі інтеріоризації загальнолюдських і національних морально-етичних орієнтирів транслюється усім суб'єктам професійно-педагогічної взаємодії; *професійного* – із неперервним професійним саморозвитком і самовдосконаленням упродовж усього життя.

Періоди або фази професійного розвитку педагогічних, науково-педагогічних працівників та управлінських кадрів освіти утворюють цілісний **андрагогічний цикл** курсової підготовки і міжкурсого періоду в органічній єдності і взаємозалежності. Кожен період тією чи іншою мірою характеризує ступінь самореалізації фахівця в професійному соціумі, рівень оволодіння ним професійними знаннями, уміннями, ціннісним досвідом тощо.

В умовах епохальних освітніх змін (реформування освіти, перехід на 12-річну систему навчання) підготовка сучасного педагогічного працівника відкритого суспільства передбачає **оновлення принципів і методів професійного розвитку, переорієнтацію з процесу на результат, з трансформацію особистості, її поведінки й ціннісних настанов**. Отже, основним орієнтиром післядипломної освіти стає формування творчої особистості, акмепрофесіонала, здатного забезпечити професійно вартісний результат у розвиток професійної спільноти.

Для професійного розвитку фахівців як атрибутивної характеристики соціально-економічних трансформацій освіти дорослих у контексті економіки знань необхідно забезпечити зміст і технології підвищення кваліфікації та міжкурсого періоду сучасними концепціями та методиками на засадах андрагогічного, компетентнісного, акмеологічного, людиноцентрованого та ін. підходів, модернізувати підготовку в освітніх моделях курсів підвищення кваліфікації та міжкурсого періоду як цілісного андрагогічного циклу тощо.

А це можливо лише при створенні ефективної системи неперервного професійного розвитку науково-педагогічних і педагогічних працівників та керівних кадрів освіти на засадах неперервності, випереджувальності, гнучкості і мобільності, інтеграції національних надбань світового значення та усталених європейських традицій, що зумовлює **необхідність використання в практиці ППО таких сучасних андрагогічних моделей, як:**

• **компетентнісна модель**, яка спрямована, в першу чергу, не на процес, а на результат професійного розвитку фахівців;

• **акмеологічна модель професійного розвитку**, яка націлює педагога на максимальну творчу самореалізацію в процесі пошуково-перетворювальної професійно-педагогічної діяльності;

• **диференційована модель**, що забезпечує впровадження в систему підвищення кваліфікації багатоваріантних, різнорівневих, диверсифікованих за профілем освітньо-професійних програм, форм і технологій професійного розвитку як цілісного андрагогічного циклу;

• **кластерна модель**, яка допомагає розширити й посилити науково-методичне партнерство, залучити в простір післядипломної освіти потенційних партнерів наукової, методичної та практичної сфери;

• **пролонгована модель**, що враховує потребу педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівних кадрів освіти у навчанні впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти;

• **накопичувальна модель**, що ґрунтується на засадах ЄКТС та передбачає розроблення й реалізацію освітньо-професійних програм підвищення кваліфікації на основі поєднання модульних технологій навчання і залікових кредитів;

• **особистісно орієнтована або людиноцентрована модель**, яка передбачає екзистенціальність, гуманістичність, людиноцентрованість побудови освітнього процесу з урахуванням цілісності природи кожного педагогічного працівника, його інтелектуальних можливостей, суб'єктного досвіду, професійних запитів і потреб тощо.

У сучасних умовах мета професійного розвитку стала усвідомлюватися не як підготовка фахівця, а **як плекання, вирощування майстра, акмепрофесіонала, людини у всій повноті її особистісного духовного багатства й індивідуальної своєрідності, компетентності у сфері**

## *людинознавства й культури спілкування, із розвиненим комунікативним ядром.*

За даними «Національної доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні» (2016), що підготовлена науковцями і практиками НАПН України до 25 річниці незалежності, щороку понад 123 тис. педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників закладів освіти здійснюють підвищення кваліфікації в закладах ППО, системою методичної роботи в міжкурсовий період охоплено близько 400 тис. працівників галузі, лише впродовж 2000-2015 рр. до інноваційних форм навчання були залучені практично всі педагогічні й управлінські кадри системи загальної середньої освіти України (близько 500 тис. осіб) [6].

**Курси підвищення кваліфікації** є важливим системотвірним складником неперервної освіти, своєрідним стартовим майданчиком на шляху професійного розвитку науково-педагогічних і педагогічних працівників та керівних кадрів освіти, оновлення здобутих професійно значущих знань, набуття необхідних компетентностей, активізації творчодослідницької діяльності, тобто всебічного задоволення освітніх запитів і потреб.

Ефективна організація курсової підготовки, наповнення новим змістом і формами, результативність використовуваних методик і технологій є викликом часу і визначальним показником діяльності закладів ППО.

Серед сучасних форм підвищення кваліфікації, затребуваних замовниками освітніх послуг, можна виділити, в першу чергу, такі, як **курси підвищення кваліфікації за фахом** (ураховують вимоги до професійного розвитку та професійної діяльності спеціалістів певного фаху, сприяють кращій адаптації в певних професійних спільнотах та ін.), **інтегровані курси підвищення кваліфікації** (забезпечують поєднання підготовки за спорідненими галузями знань, спеціальностями, напрямками професійно-педагогічної діяльності та ін.), **модульні курси підвищення кваліфікації** (надають можливість слухачам обрати додаткові модулі



(варіативні навчальні модулі), що сприяє економії часу та коштів і водночас підвищує конкурентоздатність фахівців на ринку праці), **спеціалізовані курси підвищення кваліфікації** (забезпечують поглиблення спеціалізації фахівця за певним напрямом професійної діяльності, набуття вузькопрофесійних знань, умінь, навичок), **авторські курси підвищення кваліфікації** (уможливлюють опанування слухачами інноваційного доробку, нового змісту, технологій професійної діяльності педагога-майстра (або авторської школи), який досяг значних результатів за певним напрямом і може транслювати досвід іншим фахівцям), **тематичні курси** (передбачають поглиблене вивчення актуальної для професійної діяльності чи певної освітньої галузі теми, проблеми, спрямовують як на оволодіння новітнім змістом, так і на набуття умінь, навичок, методів, способів діяльності), **курси підвищення кваліфікації «Організація, яка навчається»** (передбачає розроблення освітньо-професійної програми на запит окремого закладу, установи чи організації за конкретною проблемою), **виїзні курси** (задовольняють освітні запити й професійні потреби слухачів за місцем їхньої роботи, у разі необхідності – без відриву від виробництва) тощо.

Забезпечити інформаційно-комунікаційну підтримку неперервного професійного розвитку фахівців допомагає створення **єдиної інформаційно-технологічної інфраструктури системи ППО**, включаючи освітянську телекомунікаційну мережу, платформи з обміну знань, освітні сайти, навчальні освітні портали, інформаційні бази даних, електронні каталоги, персональні веб-ресурси тощо, сприяючи тим самим формуванню і вдосконаленню медіа-грамотності й медіа-компетентності.

У 2016 році з початком діяльності Українського відкритого університету післядипломної освіти (УВУПО) почалося створення **Єдиного інформаційного середовища Консорціуму закладів ППО**, яке покликане допомагати педагогічним, науково-педагогічним працівникам та керівним кадрам освіти оволодіти необхідними знаннями, цінностями,

навичками та дає можливість висвітлювати результати й здобутки науково-педагогічної діяльності в умовах єдиного інформаційного середовища. У рамках електронного депозитарію ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України разом із партнерами УВУПО **створюється віртуальний банк видів освітніх послуг**, зокрема сучасних моделей, андрагогічних технологій професійного розвитку фахівців у системі освіти дорослих, інноваційних напрямів науково-методичного супроводу в їх різноманітності й варіативності, адресній спрямованості (зокрема сервісний, дорадницький, експертний, модераційний, акмеологічний, коучинговий, фасилітаційний, коригувально-рефлексійний напрями тощо). У перспективі – створення і розвиток міжнародних мереж, утворених на базі транснаціональних консорціумів, що об'єднують педагогічні навчальні заклади і заклади ППО, Центри досконалості, факультети, кафедри, дослідницькі колективи, аналітичні центри та ін.

На курсовому етапі професійного розвитку педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівних кадрів освіти переважають практико-зорієнтовані заняття, що ґрунтуються на активних, проектних, інформаційно-комунікаційних технологіях, зокрема інтерактивні, адаптивні, акмеологічні практикуми, тренінги, практичні і семінарські заняття, вебінари, круглі столи, тематичні дискусії, науково-практичні конференції, конференції з обміну досвідом тощо. Активні технології при навчанні дорослих є **довгостроковими інвестиціями у розвиток людського капіталу, чинником підвищення якості й ефективності системи післядипломної освіти**, підвищення попиту на освітні послуги, зміни мотиваційної готовності до навчання впродовж життя.

На **дистанційному етапі підвищення кваліфікації** основними видами навчальних занять, сучасних за змістом та зручних за часом, є такі, як дистанційна лекція в синхронному (on-line) та асинхронному (off-line) режимах, відеолекція, мультимедіалекція, вебінар, дистанційне консультування,

відеоконференція за допомогою сучасних комп'ютерних і телекомунікаційних технологій, чат-заняття, форум тощо.

Найбільше можливостей для перенесення знань в практичну площину, застосування набутих під час курсової підготовки вмінь і навичок, вироблення авторських теорій та індивідуального творчого стилю професійно-педагогічної діяльності, повнішої самореалізації фахівців надає **міжкурсовий період**. Спланована система міжкурсівних заходів уможливує стимулювання цілеспрямованого професійного розвитку, підготовку компетентного педагога з інноваційним мисленням, інноваційною культурою, яскравою творчої індивідуальності, здатної до нестандартних рішень, готової до роботи в сучасних соціокультурних умовах. Підвищити методичну й методологічну компетентність педагогічних працівників допомагає їхнє залучення до різних форм навчання, активна участь у науково-методичних заходах, зокрема постійно діючих семінарах, фестивалях, панорамах, творчих дискусіях, професійних зустрічах, методичних турнірах, методичних діалогах, психолого-педагогічних брейнстормінгах та інших активних формах розвитку професіоналізму.

Щорічно розробляється нове науково-методичне забезпечення професійного розвитку педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівних кадрів, зокрема інтерактивні навчально-методичні комплекси, навчальні плани, програми, опорні конспекти, посібники і підручники, у тому числі на електронних носіях. Так, лише за період з 2005 по 2015 рр. науково-педагогічними та методичними працівниками системи ППО було підготовлено та видано 1512 навчальних і навчально-методичних посібників для системи підвищення кваліфікації.

Один з фундаторів андрагогіки Малкол Ноулз чітко сформулював завдання, які стоять перед системою неперервної освіти у відкритому суспільстві: *«Головним сьогоднішнім завданням стало виробництво компетентних людей – таких людей, які були б здатні застосувати свої знання в умовах, що*

змінюються, і ... чия основна компетенція полягає в умінні включатися в постійне самонавчання впродовж усього життя». Підсумовуючи сказане, потрібно підкреслити, що післядипломна педагогічна освіта, як складник системи неперервної освіти, спрямована на формування еліти відкритого суспільства, тобто високоерудованих та конкурентоспроможних фахівців, які здатні забезпечувати випереджувальність розвитку країни, активно зреалізовувати освітні проекти національного масштабу, витримувати конкуренцію на європейському і світовому ринку освітніх послуг, налаштовані на сприйняття цивілізаційних змін як суспільної норми. Ефективність цього процесу залежить від узгодження таких важливих складників, як зміст освіти, організація освітнього процесу, наявність інноваційного науково-методичного супроводу і науково-методичного забезпечення й відповідності цих компонентів соціокультурним та освітнім викликам.

*Список використаних джерел:*

1. Відкрита освіта: колективний розвиток освіти через відкриті технології, відкритий контент і відкрите знання / за ред. Тору Ійосі, М. С. Віджая Кумара / переклад з англ. А. Іщенка, О. Насика. – К. : Наука, 2009. – 256 с.
2. Гор Альберт. Неудобная правда. Кризис глобального потепления / Гор Альберт. – Амфора, 2008. – 191 с.
3. Кириченко М. О. Демократизация управления освітою як чинник зростання ролі правової компетентності керівників навчальних закладів / М. О. Кириченко // Вісник післядипломної освіти. – 2016. – Вип. 16. – С. 67–72. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo\\_2016\\_16\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2016_16_10).
4. Кириченко М. О. Стратегічна траєкторія системної модернізації освіти в контексті підвищення її якості / М. О. Кириченко, Г. А. Дмитренко // ScienceRise. Педагогічна освіта. - 2016. – № 4(5). – С. 35–43. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/text\\_2016\\_4\(5\)\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/text_2016_4(5)_8).
5. Концепція «Нова школа. Простір освітніх можливостей» [Електронний ресурс]. – К., 36 с. – Режим

доступу : <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/ua-sch-2016>.

6. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України; [редкол. : В.Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)]; за заг. ред. В. Г. Кременя. – К. : Педагогічна думка, 2016. – 448 с. – Бібліогр.: с. 21.

7. Олійник В. В. Післядипломна освіта та безперервний професійний розвиток педагога в умовах реалізації Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки / В. В. Олійник // Науково-методичне забезпечення діяльності освітніх округів в умовах реформування освітньої галузі : темат. зб. пр. / за заг. ред. В. В. Олійника. – Рівне : ПП Лапсюк, 2012. – С. 3–13.

8. Олійник В. Процес трансформації моделі lifelong learning в Україні / В. Олійник // Освіта для сучасності = Edukacja dla wspolczesosci: зб. наук. пр.: у 2 т. – Т. 2. – К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2015. – С. 215–224.

9. Олійник В. В. Тенденції розвитку післядипломної педагогічної освіти в умовах трансформації суспільства / В. В. Олійник // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 1. – С. 56–66.

10. Олійник В. Чи потрібен післядипломній педагогічній освіті відкритий університет європейського типу / В. Олійник, В. Гравіт // Післядипломна освіта в Україні. – 2015. – № 1(36). – С. 3–10.

11. Bornstein David. Open education for a global economy [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://opinionator.blogs.nytimes.com/2012/07/11/open-education-for-a-global-economy>.

12. Dixon N.M. Common Knowledge : How Companies Thrive By Sharing What They Know / N. M. Dixon. – Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press, 2000. – 124 p.

13. Gutek I. Gerald. Philosophical and ideological perspectives on education / Gerald I. Gutek. – Published by person education, Inc, publishing as Allyn & Bacon, 2003. – 348 p.

14. Open Education 2030. A joint space for developing visions on the future of Open Education in Europe [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://blogs.ec.europa.eu/openeducation2030/>.

*Романенко Михайло Ілліч,*  
доктор філософських наук,  
професор, ректор КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **РОЗВИТОК ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ОСОБИСТІСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ГАЛУЗІ**

Процес післядипломної освіти педагога спрямований в основному на адаптацію до нових напрямків модернізації та компенсацію недоліків традиційної системи управління підготовкою педагогічних кадрів. У сучасних мінливих соціокультурних умовах необхідно постійно вдосконалювати систему післядипломної освіти на основі обов'язкової для постіндустріального суспільства концепції навчання протягом усього життя. Становлення системи неперервної освіти базується на двох взаємопов'язаних тенденціях: втручання виробництва у сферу базової підготовки і проникнення навчання у виробничий процес, у результаті чого відбувається стирання граней між різними стадіями освітньої діяльності.

В основі сучасної післядипломної педагогічної освіти знаходяться виведені експертами ЮНЕСКО три принципи неперервної освіти: участь дорослих у навчальному процесі, глобалізація та рівність можливостей. На них ґрунтуються управлінські особливості самої післядипломної педагогічної

освіти: спільний пошук нового змісту, форм і технологій навчання суб'єктами освіти; практичні пріоритети по задоволенню потреб дорослих людей; аналіз запитів дорослих і врахування їх мотивації; розробка навчального проекту, заснованого на індивідуалізації навчання; спільна відповідальність за результати оцінювання навчальної діяльності; створення партнерських зв'язків освіти із широким спектром інших соціальних організацій, тобто навчальних мереж; індивідуалізація навчання, що розуміється як акцент на ролі особистості в умовах навчальної групи; децентралізація ініціативи для досягнення оптимальної взаємодії між практичною діяльністю та процесом навчання.

На сьогодні чи не домінуючим напрямом розвитку післядипломної освіти в Європі є дистанційне навчання, яке набуло інтенсивного розвитку з 70-х років минулого століття й пов'язане зі створенням низки відкритих університетів (університетів дистанційної освіти). Сьогодні структура безперервної освіти як за кордоном, так і в багатьох країнах (Великобританія, Канада, Польща, Франція, Німеччина) є складовою державного управління в галузі освіти.

Загалом управлінський контекст сучасної післядипломної педагогічної освіти через використання можливостей електронного освітнього простору для розвитку особистісного потенціалу галузі має відповідати наступним вимогам:

1. Гнучкість, коли навчання здійснюється в основному не шляхом організації стандартних курсів, а постійно, у зручній для педагогів час та в зручному місці.

2. Модульність, оскільки в основу програми підвищення кваліфікації покладається модульний принцип, що дозволяє з набору незалежних курсів-модулів сформувати навчальну програму, яка відповідає індивідуальним чи груповим потребам.

3. Паралельність, що означає поєднання навчання з професійною діяльністю.

4. Використання електронного освітнього простору для великих аудиторій з метою актуалізації можливостей комунікації та пошуків джерел навчальної інформації.

5. Упровадження критерію економічності та ринкової ефективності (маркетинга) на основі використання електронних засобів навчання.

6. Технологізація післядипломної освіти з використанням можливостей електронних засобів навчання та Інтернет-технологій.

7. Забезпечення рівного доступу усіх споживачів освітніх послуг до якісної освіти незалежно від місця проживання, стану здоров'я й соціального статусу.

8. Глобальність як результат процесу інтеграції до світового електронного освітнього простору.

9. Нові функції викладача в освітньому процесі, пов'язані з переходом до ролі наставника-консультанта й координатора самостійної освітньої діяльності суб'єктів підвищення кваліфікації, а також необхідністю постійної інноваційної діяльності.

10. Новий статус слухачів, пов'язаний з виходом на перший план їх потенціалу саморозвитку, самоактуалізації та самоорганізації в умовах максимізації креативності, мотивації в навчальному процесі та здатностей працювати в електронному освітньому просторі.

11. Забезпечення якості післядипломної освіти в умовах можливості варіювання тимчасових педагогічних колективів і використання найсучасніших освітніх технологій.

Виникнення нових форм навчання, більш демократичні підходи до роботи з організації курсової перепідготовки педагогів, різноманітність освітніх послуг даної сфери сприяє формуванню нової парадигми в становленні сучасної післядипломної педагогічної освіти. Однак при цьому слід відмітити відсутність дієвої системи державного управління в галузі. Загальновідомо, що на даний момент в українському освітньому просторі відсутня законодавча база для застосування механізмів державного управління системою



післядипломної педагогічної освіти. Дана система має свою інфраструктуру, відрізняється кадровим складом, має спеціалізовані місії, цілі та завдання, проте законодавчо не є самостійною сферою освіти, що негативно впливає як на можливості формування цілісної державної політики у цій сфері, так і на активізацію її механізмів саморозвитку.

Загалом у сучасному українському суспільстві назріла необхідність у тому, щоб виділити післядипломну педагогічну освіту в окрему освітню сферу, зі своїми механізмами керування, фінансування, алгоритмом розвитку, особливостями комунікацій, диференційованим стимулюванням тощо.

*Діденко Ніна Григорівна,*  
доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри державної служби та менеджменту освіти Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ

## **МОДЕРНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Модернізація освіти в Україні поставила на порядок денний удосконалення управління людськими ресурсами, яке має забезпечити системні зміни в управлінні персоналом освітніх закладів, зокрема закладів післядипломної педагогічної освіти.

Виходячи з необхідності створення нових форм післядипломної освіти, підвищення кваліфікації працівників освітньої сфери, є необхідність у комплексному плануванні, організації та стимулюванні роботи з персоналом закладів післядипломної педагогічної освіти на принципах

інноваційності, академічної мобільності, постійної взаємодії з освітніми й науковими закладами та установами.

Одним з принципів модернізації є випереджальний характер освіти, що в системі ППО вимагає випереджувального спрямування підготовки керівників, науково-педагогічних та педагогічних працівників, подолання розриву між змістом педагогічної освіти, досягненнями педагогічної науки та практики, отже його реалізація залежатиме від застосування у процесі післядипломної педагогічної освіти гнучких освітніх інноваційних програм, сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, залучення до підвищення кваліфікації сучасних освітніх тренерів.

Це означає необхідність розробки та переходу до нового освітнього професійного менеджменту, забезпечення індивідуалізації та варіативності змісту і форм професійного удосконалення праці науково-педагогічних працівників системи ППО, інтеграції людських, фінансових та матеріальних ресурсів для здійснення переходу на якісно новий рівень підготовки та перепідготовки кадрів.

Перехід до професійного управління людськими ресурсами означає збільшення питомої ваги висококваліфікованих науково-педагогічних кадрів, спроможних реалізувати освітні тренінгові програми, проводити відкриті заходи - відкриті уроки, майстер-класи, онлайн курси тощо.

У зв'язку з тим, що до кінця 2016 року має бути розроблена і передана на обговорення нова Концепція розвитку педагогічної освіти, слід очікувати, що в її положеннях будуть зафіксовані сучасні вимоги до управління людськими ресурсами.

Модернізація освіти в Україні поставила на порядок денний актуальне питання про підготовку керівних кадрів до управління змінами, що актуалізує участь закладів післядипломної педагогічної освіти у підготовці керівників закладів освіти, які переходять на нову концептуальну модель

12-річної школи та реалізацію Концепції нової української школи.

Вважаємо доцільним використовувати при цьому концепції управління людськими ресурсами:

- модель внутрішніх процесів як бюрократична структура, що підтримує існування організації (М. Вебер);
- модель людських відносин, яка побудована на врахуванні як потреб, так і можливостей людини (А. Маслоу, К. Адельфер);
- модель конкурентних цінностей (Р. Уотерман);
- модель стратегічних цінностей (Ансофф), побудована з орієнтацією на зовнішнє середовище, яке слугує ключовим індикатором стратегічної позиції організації.

Використання цих концепцій допоможе сформувати також систему підготовки «нового вчителя, який може стати агентом змін» [1], адже для того, щоб учитель скористався академічною свободою, зміг готувати власні авторські навчальні програми, власноруч обирати підручники, методи, стратегії, способи і засоби навчання; активно виражати власну фахову думку, необхідно запропонувати ефективну систему неперервного професійного розвитку.

Як підкреслюється у Концепції нової української школи, «учителі вивчатимуть особистісно орієнтований та компетентнісний підхід, управління освітнім процесом, психологію групової динаміки тощо», тобто в системі ППО потрібно передбачити умови для їх розвитку як «жоуча, фасилітатора, тьютора, модератора в індивідуальній освітній траєкторії дитини» [1].

Це означає, що має не просто збільшитися кількість моделей підготовки вчителя та форм підвищення кваліфікації, але система ППО має наповнюватися новими освітніми кадрами, здатними забезпечити професійний розвиток освітян як лідерів змін.

Висновки: модернізація управління людськими ресурсами розглядається нами як необхідний системний та організаційний крок, який має супроводжувати реформування

освітньої галузі та створення нової мережевої структури професійного розвитку освітян.

*Список використаних джерел:*

1. Концепція нової української школи. – Режим доступу: [www.osvita.ua](http://www.osvita.ua).

*Боднар Оксана Степанівна,*  
доктор педагогічних наук,  
завідувач кафедри менеджменту та  
методології освіти Тернопільського  
обласного комунального інституту  
післядипломної педагогічної  
освіти, м. Тернопіль

## **СТРУКТУРИ КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ**

Стимулювання якості трудової діяльності свідомо використовується державою, суспільством, керівником, колективом для обумовленості поведінки працюючих, для підсилення їхньої мотивації до праці шляхом органічного поєднання інтересів суспільства, власника, трудового колективу з інтересами окремого працівника. Матеріальні і моральні стимули знаходять своє відображення в кадровому менеджменті як система засобів, що заохочують більш продуктивну дисципліновану працю, тривалі трудові стосунки шляхом впровадження високих розмірів оплати праці, надання пільг, а також публічного визнання заслуг працівника [2].

*Компенсаційний пакет* включає пряму матеріальну компенсацію: заробітна плата, відпускні, доплати, премії, матеріальні винагороди, допомоги. Непряма компенсація komponується у вигляді пільг і привілеїв, що надаються співробітникам освітньої установи. Непряма компенсація направлена на створення сприятливого мотиваційного клімату у навчальному закладі і гідна умов праці. Стимулювання є частиною прямої фінансової компенсації. До них відносять

доплати або преміальні винагороди та заохочення професійних досягнень, лідерської мотиваційної поведінки, стилю роботи, особистих якостей, гідних наслідування, ініціатив працівника, інноваційної діяльності, виконання громадських навантажень, сприяння корпоративної культури, додаткова праця на посилення іміджу закладу тощо. Етапи створення системи стимулів [1]:

1. Виділити результат, за як школа хоче стимулювати працівника.

2. Обумовити критерії оцінки результату роботи працівника навчального закладу.

3. Визначити основні потреби педагогів та технічних працівників та виділити все, що заклад може їм дати.

4. Визначити правила, за якими буде стимулюватись діяльність працівника.

5. Забезпечити прийняття всіма педагогами запропонованої системи стимулювання шляхом обговорення форм заохочення.

6. Затвердити розроблені правила як офіційну систему стимулювання, розкрити зв'язок між результатом, строками, розмірами, умовами заохочення, які б гарантували педагогам заохочення.

7. Періодично аналізувати дієвість використаних методів стимулювання, коректувати систему стимулювання за результатами аналізу.

8. Досліджувати шляхом моніторингу комфортність працівників закладу в освітньому середовищі школи та задоволеність методами стимулювання.

За зразкове виконання своїх обов'язків, тривалу і бездоганну працю, новаторство у праці і за інші досягнення у роботі можуть застосовуватись заохочення, передбачені «Правилами внутрішнього розпорядку». За досягнення високих результатів у навчанні і вихованні педагогічні працівники представляються до нагородження державними нагородами, присвоєннями почесних звань, відзначення державними преміями, знаками, грамотами, іншими видами морального і

матеріального заохочення (Закон України «Про освіту», ст.58). Працівникам, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги і соціальні пільги в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів закладів освіти. Таким працівникам надається перевага при просуванні по роботі. Заохочення оголошуються в наказі (розпорядження), доводяться до відома всього колективу закладу освіти і заносяться до трудової книжки працівника [3]. При застосуванні методу заохочення в управлінні слід дотримуватись таких правил:

- ◆ заохочувати потрібно кожен прояв трудової активності працівника при одержанні позитивних результатів;
- ◆ заохочення має бути значимим, піднімати престиж добросовісної праці; кожен працівник повинен знати, що працювати максимально ефективно дуже вигідно, оскільки це забезпечує одержання пільг, переваг;
- ◆ заохочення має бути гласним;
- ◆ при застосуванні заохочень потрібно використовувати ритуал, звичаї, традиції;
- ◆ чим коротший період заохочень, тим активніше працює людина; якщо працівнику обіцяють винагороду через рік, два, або навіть через три, то його активність не буде високою; надовго відкладати заохочування неефективно.

*Таблиця 1*

**Перелік заохочень, які використовуються у межах повноважень навчального закладу**

<i>Матеріальні стимули</i>	<i>Моральні стимули</i>
◆ Разова премія в межах одного окладу	◆ Представлення до звань (Заслужений учитель України)
◆ Виділення безоплатної путівки	◆ Публічна похвала
◆ Цінний подарунок	◆ Подяка в наказі
◆ Доплати за додаткове навантаження	◆ Подяка з занесенням у трудову книжку
	◆ Фото на стенді

<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Відгул</li> <li>◆ Направлення на конференцію</li> <li>◆ Направлення на курси підвищення кваліфікації</li> <li>◆ Додаткові дні до відпустки</li> <li>◆ Квіти</li> <li>◆ Підвищення заробітної плати</li> <li>◆ Нове обладнання до кабінету</li> <li>◆ Путівка для оздоровлення дітей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Надання вільного дня серед тижня для методичної роботи</li> <li>◆ Першочергове врахування побажань при складанні розкладу</li> <li>◆ Персональна виставка творчих досягнень</li> <li>◆ Перевід на самоконтроль</li> <li>◆ Залучення до розв'язання складних педагогічних та управлінських завдань</li> <li>◆ Підтримка адміністрації у всіх починаннях</li> </ul>
---	--

У кожній організації завжди є різні працівники, яких можна об'єднати в три групи:

а) сильні – люди, які можуть працювати в максимальному режимі, не знижуючи темпу;

б) середні – ті, які можуть витримати максимальні навантаження;

в) слабкі – ті, які швидко втомлюються, більше відпочивають [4]. У цьому випадку працівники третьої групи отримати винагороду практично не можуть. Тому доцільно для них встановити такі показники, досягнення яких дасть юридичне право на винагороду. Адміністрація з метою мотивації трудової діяльності має право застосовувати заохочення для всіх працівників. Законодавством встановлюється порядок застосування винагород, заохочень. Вибір форми застосування заохочень узгоджується адміністрацією із профспілкою і закріплюється у Правилах внутрішнього розпорядку організації. Управління через систему заохочувань повинно ґрунтуватись на таких принципах:

– тісного взаємозв'язку винагороди з продуктивністю;

- людина має одержати свою частку від підвищення продуктивності праці, а значить від прибутку;
- винагороду видавати публічно;
- інтереси працівників не повинні вступати в протиріччя з інтересами організації;
- не заохочувати того, хто цього не заслуговує;
- не допускається невідповідність між декларованою і реальною системою заохочень;
- активно використовувати систему внутрішніх заохочень, які забезпечує самий зміст роботи;
- у працівників має бути можливість заробляти додатковий оклад на своєму робочому місці [2].

Таким чином, пошук стимулів працівників сфери освіти у великій мірі залежить від уяви та комерційних здібностей керівника освітньої організації.

*Список використаних джерел:*

1. Боднар О. С. Менеджмент педагогічного персоналу загальноосвітнього навчального закладу (Рекомендований Міністерством освіти і науки, молоді і спорту) / О. С. Боднар, І. Г. Запорожан, А. Й. Романюк. – Тернопіль : Астон, 2011. – 312 с.
2. Савельєва В. С., Єськів О. Л. Управління персоналом : Навчальний посібник. – К. : В. Д. «Професіонал», 2005.– 336 с.
3. Трудове право України : Академічний курс : Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін. ; За ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – С. 117.
4. Урбанович О. Психологія управління діяльністю підлеглого. Психологічний практикум/ О. Урбанович // Підручник для директора. – 2006. – № 6. – С. 58–66.



*Борисов Вячеслав Вікторович,*  
доктор педагогічних наук,  
професор, професор кафедри  
менеджменту освіти Донецького  
обласного інституту  
післядипломної педагогічної освіти,  
м. Слов'янськ Донецької області;

*Бобилева Яна В'ячеславівна,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри  
менеджменту освіти Донецького  
обласного інституту  
післядипломної педагогічної  
освіти, м. Слов'янськ Донецької  
області

## **ЗАПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ПРОВАЙДІНГУ ІННОВАЦІЙ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

В умовах диверсифікації освіти і індивідуалізації пізнавальних потреб учнів стрімко зростають вимоги до організації системи післядипломної педагогічної освіти. Сучасні учителі і керівники освітніх закладів змушені приймати рішення і давати відповіді на питання:

1. Як використовувати інформацію?
2. Як постійно вдосконалювати свої професійні знання?
3. Як забезпечити зміни в освіті?

«Школа не може залишатися поза інформаційним простором в системі сучасних полікультурних комунікацій. Медіасередовище стає частиною життя підлітків. Медіасередовище в системі сучасних полікультурних і етнокультурних комунікацій характеризується значними потенційними можливостями, багатофункціональністю та інтерактивністю» [ 2, 14]. Будь-яка інновація має певний ефект

від своєї появи. Це може бути економічний, соціальний, екологічний, виробничий ефект та багато інших. Який із них є більш бажаним у більшості випадків залежить від суб'єкта інноваційного процесу. І досить часто виникає ситуація, коли бажана інновація для одного суб'єкта не приймається іншим. У цьому випадку з'являються певні бар'єри на шляху створення та розповсюдження інновації, які породжені зазвичай неготовністю того чи іншого суб'єкта інноваційного процесу сприймати неминучі зміни. І саме тут є актуальним формування психологічної готовності до інновацій. Стаючи суб'єктом, особистість за своєю волею самостійно обирає активну позицію подолання труднощів, реалізацію необхідного і навіть вихід за межі. Саме у цьому випадку вона мобілізує всі свої внутрішні, життєві ресурси і сама визначає масштаб і абрис своєї активності та бере на себе відповідальність за результати. Самореалізація суб'єкта відбувається в контексті самої діяльності при всій її складності, суперечливості, мінливості. Система післядипломної педагогічної освіти сьогодні повинна орієнтуватися на забезпечення професійної ідентифікації учителя із досягненням професіоналізму. Професіоналізм учителя не можливий без самореалізації у педагогічній професійній діяльності, яка безпосередньо пов'язана з інноваціями. Залежно від співвідношення трьох компонент соціально-психологічних настанов (готовність до нововведення – мотиваційний компонент, готовність до нових умов життєдіяльності – когнітивний компонент, реальна активність – поведінковий компонент) розрізняють 9 типів особистості учителя [1; 3; 4]:

- 1) «активні реформатори» - бажають, вміють працювати та активно діють;
- 2) «пасивні реформатори» – бажають, уміють, але не діють;
- 3) «пасивно-позитивні» – бажають, не вміють, не діють;
- 4) «що долають себе» – вміють та діють, однак не бажають змін;
- 5) «неефективні» – бажають та діють, але не вміють;

6) «ті, що вичікують» – вміють, однак не бажають і не діють;

7) «сліпі виконавці» – бажання особливого не мають, не вміють, діють за допомогою інших;

8) «пасивні противники» – не бажають, не вміють та не діють;

9) «активні противники» – не бажають, не вміють, діють проти змін.

Важливим є вчасно розпізнати ті чи інші типи особистості і відповідно диференціювати етапи проходження підвищення кваліфікації та завдання на міжтестастійний період. Завдання системи післядипломної педагогічної освіти – сформувати у вчителів готовність до провайдингу інновацій. Доцільно враховувати, що вершина можливостей, як акме- не просто жорстко фіксована «об’єктна» точка окремого досягнення, а процес творчості, самореалізації і якісне зростання людини як особистості в професійному просторі. Акме у цьому випадку постає як справа самої людини – реалізація стратегії життя і життєвого задуму. Високий професіоналізм – це не просто знання, уміння і навички, але завжди і життєвий порив особистості. Професіонал в сучасному розумінні – це, перш за все, прагнення особистості явити світу особистісні сенси буття і діяльності, зафіксуватися в результатах. Отже, система післядипломної педагогічної освіти потребує змін у підходах до професійного вдосконалення учителів. Нова орієнтація провайдингу інновацій в системі післядипломної педагогічної освіти може бути забезпечена в межах системного підходу і полягає у прагненні побудувати цілісну картину об’єкта, що найбільш чітко виявляється у наступному:

-елементи системи описуються з урахуванням їх розташування в цілому;

-побудова система ієрархічна, один і той самий субстрат постає в системному дослідженні як такий, що має водночас різні характеристики, параметри, функції та навіть різні принципи будови;

- дослідження системи не відривається від дослідження умов її існування;

- властивості цілого народжуються з властивостей елементів і навпаки, властивості елементів обумовлено характеристиками цілого.

*Список використаних джерел:*

1. Ангеловски К. Учителя и инновации / Крсте Ангеловски. – М. : Просвещение, 1991. – 158 с.

2. Борисов В. В. Підготовка учнів до формування персональної траєкторії навчання в системі сучасних полікультурних комунікацій [Текст] / В. Борисов, С. Борисова, Я. Бобилева // Вісник Черкаського університету. Серія Педагогічні науки. – 2016. – № 6. – С. 12–18.

3. Кларин М. В. Инновации в обучении : метафоры и модели: Анализ зарубежного опыта. – М. : Наука, 1997. – 223 с.

4. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів інститутів післядиплом. освіти / За науч. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма “ІНКОС”, 2005. – 366 с.

*Клокар Наталія Іванівна,  
доктор педагогічних наук,  
професор, професор кафедри  
державної служби та менеджменту  
освіти Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ*

## **МЕТОДИЧНІ КЛАСТЕРИ ЯК МОДЕЛЬ ДЕМОКРАТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ОСВІТІ**

Процеси децентралізації влади в Україні та розвиток місцевого самоврядування, що характеризується зростаючим впливом кожного громадянина і громадських об'єднань, влади територіальних громад на вирішення ключових питань

життєдіяльності, важливим є залучення педагогічної громади до вирішення нагальних завдань забезпечення якості життя населення, в тому числі – рівного доступу всіх жителів до якісної освіти. Вирішення окресленого вище можливе за наявності у системі освіти району (міста) високопрофесійних педагогів та керівників шкіл, які володіють сучасними знаннями та методиками викладання, інноваційним мисленням, відповідними управлінськими компетентностями, здатністю до постійного самовдосконалення та розвитку, зорієнтовані на співпрацю з учнівською, батьківською і сільською (міською) громадами. Важливу роль у становленні сучасного педагога відіграє система ППО, в тому числі й на місцевому рівні, оскільки покликана забезпечувати умови для постійного розвитку ключових, базових та спеціальних компетентностей керівників та педагогічних працівників району (міста). Вирішення актуальних завдань професійного становлення педагогів можливе за умови здолання низки суттєвих суперечностей у системі методичної роботи на місцях, основними з яких є:

- функціонуванням методичного кабінету як районного (міського) центру методичної роботи з «відшліфованою» десятиліттями системою заходів, які щорічно «нав'язуються» вчителів та бажанням директорів і вчителів шкіл самостійно планувати та обирати форми і зміст методичної роботи, визначати власні шляхи професійного розвитку;

- домінуванням колективних та групових форм методичної роботи і зростаючою роллю самоосвіти, що є можливим завдяки широкому використанню інформаційних та навчальних можливостей Інтернет;

- декларуванням прав та свобод громадянина, в т.ч. й на післядипломну освіту, що передбачає право педагогів і керівників закладів освіти на вибір місця, форми та термінів навчання на курсах ПК і фактичним «закріпленням» освітян областей за конкретними регіональними інститутами (академіями) післядипломної педагогічної освіти для проходження відповідних курсів, відсутністю механізму

фінансування системи ППО за принципом «гроші ходять за вчителем»;

- зростаючою роллю неформальної та інформальної освіти у професійному розвитку педагогічних працівників і неврегульованістю питання визнання сертифікатів про відповідне навчання як таких, що дають право на проходження атестації;

- формальним функціонуванням районних (міських) предметних методичних об'єднань педагогів і зростаючою ініціативою творчих вчителів щодо активізації роботи таких об'єднань як громадських формувань, що залучають до своєї діяльності на добровільній основі (не примусово) зацікавлених, небайдужих колег із активною громадянською позицією, готових до відкритого діалогу та пошуку.

Одним із ефективних шляхів модернізації системи ППО району (міста) можуть стати методичні кластери педагогів за фахом та директорів шкіл як модель управління їхнім професійним розвитком, що функціонують за громадської ініціативи освітян і покликані забезпечити підтримку такого розвитку на місцевому рівні. Основними принципами роботи методичних кластерів повинні стати: добровільність участі, відкритість, ініціативність та інноваційність, права і відповідальність, активна участь, визнання і повага різноманітності. Ядром методичного кластеру є його рада, до повноважень якої входять питання координації роботи кластеру з методичним кабінетом у частині узгодження атестації вчителів даного кластеру, організація та координація заходів з професійного розвитку педагогів, підтримка їхньої ініціативи, узгодження фахових питань змісту програм і підручників, проведення апробації, участь у дослідно – експериментальній роботі та інноваційній діяльності, вчасне проходження курсів ПК педагогами кластеру, запрошення науковців та провідних фахівців для проведення спільних заходів з актуальних питань змісту та методики викладання відповідного навчального предмета, залучення кращих педагогів – наставників зі свого району (міста) до проведення

практичних занять на місцях для тих колег, які навчаються на курсах ПК, обміну досвідом тощо. Партнерами методичного кластеру, в т.ч. й питаннях підвищення кваліфікації, на рівні формальної освіти можуть виступати ВНЗ та їх профільні кафедри, регіональні заклади ППО; на рівні неформальної та інформальної освіти кластер можуть формувати недержавні організації, в т.ч. й громадські, професійні товариства, приватні й комерційні компанії. Співпраця методичного кластеру з партнерами, що має базуватись на договірних засадах, створить кращі умови доступності кожному фахівцю до ресурсів (навчальних, наукових, інтелектуальних, матеріальних, інформаційних тощо) та забезпечить свободу вибору в професійному розвитку. Успішність функціонування представленої моделі буде залежати від низки чинників, зокрема:

- готовності районних (міських) методичних кабінетів «поділитися» владою, а саме: функція координації методичної роботи закладів освіти і методичних кластерів району (міста), проведення атестації та забезпечення інформаційно – аналітичної діяльності (2-3 ставки) залишається за методичним кабінетом, повноваження ж координації, визначення форм, методів і змісту роботи кожного предметного методичного об'єднання передається на рівень методичних кластерів педагогів за фахом, управління якими здійснюють педагогічні громади вчителів, які обирають методиста – координатора (робота якого за сумісництвом оплачується за рахунок вивільнених ставок і коштів на утримання методичного кабінету) та раду кластеру;

- розроблення та затвердження колегією відділу (управління) освіти положення про районне (міське) громадське професійне об'єднання (методичний кластер) вчителів за фахом та керівників шкіл, яким передбачено право педагогічної громади обирати свого керівника (методиста – координатора) та членів ради, визначати організаційні питання методичної роботи, зміст та форми професійного розвитку педагогів за спеціальністю;

- створення та ліцензування альтернативних територіальних центрів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, налагодження і підтримка співпраці з ВНЗ, регіональними закладами ППО, громадськими організаціями і закладами неформальної та інформальної освіти з метою забезпечення якісного професійного розвитку педагогічних кадрів району ( міста);

- забезпечення відділами (управліннями) освіти умов, в т.ч. й фінансових, для реалізації права педагогічних працівників і керівників закладів освіти на вибір місця, форм та термінів курсів ПК, їхнього професійного розвитку;

- розроблення Міністерством освіти і науки України рекомендацій для місцевих органів влади щодо механізму фінансування курсового підвищення кваліфікації педагогів і керівників шкіл у закладах/ установах формальної, неформальної та інформальної освіти за їхнім вибором, а також визнання сертифікатів про навчання як таких, що дають право педагогічним працівникам, керівникам галузі на проходження атестації/сертифікації.

Такий підхід до організації роботи фахових громадських об'єднань педагогів як методичних кластерів сприятиме успішному подоланню залишків адміністративно – бюрократичного керівництва методичною роботою на районному (міському) рівні, утвердженню моделі управління професійним розвитком на засадах демократичного врядування, формуванню у всіх учасників навчально – виховного процесу активної громадянської позиції, високої професійної культури і демократичних цінностей.

*Список використаних джерел:*

1. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» [Електронний ресурс]/ Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/go/157-19](http://zakon.rada.gov.ua/go/157-19).

2. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]/ Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/go/1556-18](http://zakon.rada.gov.ua/go/1556-18).

3. Проект Закону України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу :



w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\_1?pf3511=5714 19 лист. 2015 р.

4. Проект концепції нової української школи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://undip.org.ua/files/school-concept.docx>.

5. Положення про районний (міський) методичний кабінет(центр) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua)» Законодавча база України»show/z1239-08.

*Куценко Віра Іванівна*, доктор економічних наук, професор, професор кафедри університетської освіти і права Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ

## **АКСІОМА ФОРСАЙТУ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРО ІНТЕГРАЦІЇ – ЗАПОРУКА ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЯКОСТІ**

*“Наукова істина найдорожче за все і її потрібно  
дотримуватися в усіх деталях наукового дослідження”*

Академік Д. Ліхачов

*“Немає нічого більш практичнішого, ніж хороша  
теорія”*

Л. Больцман

Для забезпечення гармонійного розвитку суспільства важливо досягти збалансованого поєднання його складових: матеріальної та духовної. Цьому, як свідчить перш за все європейський досвід, сприяє розвиток освіти в цілому і вищої, зокрема, яка здійснює підготовку кадрів. В умовах інформаційного суспільства зростає попит на фахівців, здатних до творчої діяльності. Це особливо гостро відчувається в умовах євроінтеграції, зростання видів суспільної діяльності.

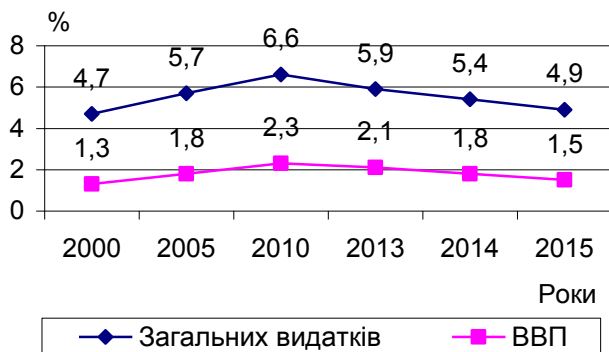
Тому вкрай важливо дослідити не лише нинішній стан, але і досвід форсайту\* вищої освіти європейських країн з метою виявлення тих позитивних тенденцій, які доцільно застосувати в системі вищої освіти України, розвиток якої, як свідчить досвід багатьох європейських країн, сприяє покращенню соціально-економічної ситуації в країні. Так, за даними Агіон П., збільшення середньої тривалості освіти на один рік у довгостроковій перспективі збільшує потенційну економічну ефективність на 6% [1]. А це значить, що розвиток вищої освіти в Україні позитивно вплине на економічну ситуацію в країні.

Для підвищення цього впливу, як свідчить досвід багатьох країн, необхідно у вищих навчальних закладах України посилити зв'язок останніх із виробничими підприємствами, активізувати наукові дослідження на інноваційній основі, розробити форсайт-проекти розвитку взаємозв'язків між вишами, представниками бізнесу, науки тощо. До речі, форсайт-проекти досить успішно реалізуються у більшості європейських високорозвинених країн, зокрема у Великобританії, Франції, Австрії, Фінляндії та ін.

І це водночас сприяє також успішному вирішенню такої важливої проблеми як підвищення якості підготовки кадрів. Щоправда, це потребує значної державної підтримки. На жаль, в Україні видатки зведеного бюджету на розвиток вищої освіти не тільки не збільшуються, а навпаки, мають протилежну тенденцію (рис.).

---

\* Форсайт – погляд у майбутнє.



*Рис.1.* Динаміка видатків на вищу освіту, % до загальних видатків і до ВВП.

Не проглядається поліпшення цієї ситуації і в Бюджеті – 2017 року. А це негативно позначається і на якості освіти. Подолання цього для України є вкрай необхідним. Адже незалежні спостерігачі вказують на низьку ефективність українських освітніх закладів перш за все з точки зору інноваційних досліджень, внеску до світового банку знань, інтеграції в міжнародні освітні та наукові мережі, мобільності викладачів і студентів, зв'язків із бізнесом [3].

Тому до вирішення зазначеної проблеми важливо залучати різні фонди, впроваджувати різноманітні податкові пільги підприємствам, які фінансами та ресурсами допомагають вищим навчальним закладам. У цьому контексті заслуговує на увагу досвід Данії, де виші мають право створювати товариства з обмеженою відповідальністю, які на комерційній основі займаються передачею знань і технологій, напрацьованих вищими навчальними закладами, приватним підприємствам. Подібна система діє й у Німеччині, де федеральні та земельні уряди стимулюють процес передачі знань ВНЗ промисловим підприємствам шляхом фінансування спеціальних програм спільних досліджень.

Як свідчить досвід Фінляндії, підвищенню якості вищої освіти сприяє те, що у цій країні у структурі освітньої сфери всі

її елементи мають свої практичні бази реального виробництва чи сфери послуг. При цьому вони між собою щільно зв'язані: школи з училищами, гімназіями, академічними та професійними вищими навчальними закладами [2].

Такий позитивний досвід європейських країн зумовлений тим, що, як відомо, європейська система освіти формувалась в умовах природного вибору, коли вимоги до якості освіти висувалися безпосередніми споживачами освітніх послуг – галузями, роботодавцями, студентами. Тут на основі систематизації інструментів, заходів і важелів, адаптованих до загальноєвропейських вимог, розроблені шляхи підвищення якості освіти, які з урахуванням критеріїв та інструментів щодо Угоди про асоціацію між Україною та ЄС застосовувати й в українських вишах. При цьому варто використовувати індикативно-детермінований та ринковий вид управління вищою освітою. Для нашої країни важливим є впровадження стандартів Європейського Союзу у сфері вищої освіти, пам'ятаючи при цьому, що за умов ринкових відносин комбінація макроекономічного регулювання та ринкових відносин є неминучою. Необхідно подолати відсутність в Україні мотивації студентів, викладачів, роботодавців, урядових і неурядових організацій щодо підвищення якості вищої освіти. У цьому контексті актуальною є розробка цінностей, які вже позитивно себе запропонували у європейських країнах як такі, що працюють на ефективність освіти в умовах вільного ринку (на основі трикутника знань „освіта – дослідження – інновації”). Заслужує на увагу, на наше глибоке переконання, розробка моделі національної системи цінностей у вигляді набору загальних властивостей, що характеризують якість вищої освіти. Водночас кожен вищий навчальний заклад має розробити власну унікальну стратегію еволюції вишу з урахуванням одночасно національної системи цінностей, що відображає основні запити суспільства та специфіку роботи ВНЗ. Як стверджують фахівці, аксіомою забезпечення високої якості вищої освіти є: високий рівень кваліфікації професорсько-викладацького складу;

мотивація всіх учасників навчального процесу брати активну участь у поліпшенні якості освіти; наявність прозорої інформації щодо розвитку системи вищої освіти; достатній обсяг ресурсів для здійснення належним чином підготовки кадрів та їх справедливий розподіл з урахуванням досягнутих якісних параметрів; упровадження системи гнучкості освітнього контенту; дотримання міжнародних стандартів, мобільності професорсько-викладацького складу та студентів тощо. Як відомо, в Європі існує Європейська асоціація забезпечення якості у вищій освіті (ENQA). В моніторингових процедурах обов'язковою є участь міжнародних експертів, що сприяє отриманню об'єктивних даних щодо якості освіти. Подібні агентства створені в багатьох європейських країнах, які виконують різноманітні функції. Приміром, Агентство по забезпеченню якості вищої освіти у Великій Британії здійснює регулярні атестації всіх англійських вищих навчальних закладів, акредитацію міжнародних програм, у яких беруть участь англійські вищі навчальні заклади, якщо випускникам цих вищів присуджуються відповідні дипломи та наукові ступені. Все це, на наш погляд, направлено на підвищення якості вищої освіти та зростання іміджу вищої школи.

*Список використаних джерел:*

1. Агіон П. Використання помилок держави для з'ясування впливу вищої освіти на зростання / П. Агіон, Л. Бустан, К. Ванденбуше. Робочий документ. – Гарвардський університет, 2005. – С. 701.
2. Загвоздин В. К. Реформи школьної системи и оценки качества школ в Финляндии / В. К. Загвоздин. – М., 2011. – 64 с.
3. The Scimago Institutions Ranking? The SIR world Reports 2012? [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.scimagoir.com/pdf/sir->  
[http://www.scimagoir.com/pdf/sir\\_2012\\_world\\_perort](http://www.scimagoir.com/pdf/sir_2012_world_perort).

*Сергеева Лариса Миколаївна,*  
доктор педагогічних наук,  
професор, професор кафедри  
державної служби та менеджменту  
освіти Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Проблема конкурентоспроможності має розглядатися з позиції розвитку якості робочої сили як ключової умови функціонування ринку робочої сили, зазначає, що у змісті та формах організації професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації різних категорій фахівців необхідно постійно і гнучко враховувати інформаційний і техніко-технологічний розвиток, особливості функціонування ринку робочої сили в різних регіонах [1, с. 136].

Аналіз показує, що чинники розвитку ринку праці у професійному аспекті мають економічний, демографічний, нормативно-правовий, соціальний, технологічний і глобалізаційний характер.

Проведений нами аналіз показує, що визначення чинників професійного аспекту ринку праці, показників і меж їхнього впливу процес складний, ускладнений тим, що чинники взаємодіють один з одним і кожен з них сам стає об'єктом взаємного впливу.

Прогнозування попиту на ринку праці здійснюється через призначення потреби для заміщення незайнятих робочих місць і вакантних посад, новостворених та вивільнених робочих місць і посад внаслідок дії природно-біологічних, демографічних, соціальних і економічних чинників: плинності кадрів, виходу на пенсію, смертності тощо.

Дослідження дозволяють виявити важливі аспекти функціонування регіонального ринку праці: галузева приналежність підприємств не є ознакою їх однорідності в професійно-кваліфікаційному вимірі; відсутня інформація про загальну професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили.

Важливою складовою роботи всіх структур системи професійної освіти є моніторинг потреб ринку праці. Таке прогнозування є складним процесом, відповідно і отримання інформації про стан і розвиток ринку праці у конкретному регіоні повинно здійснюватися з усіх наявних джерел (опитування випускників, роботодавців, інформаційні та аналітичні матеріали різних інституцій, тощо) [2, с. 52].

У найближчому майбутньому, переконані дослідники, в Україні варто очікувати посилення дисбалансу між попитом та пропозицією за рівнем освіти на ринку праці.

Отже, сьогодні для професійних навчальних закладів (далі – ПНЗ) є важливим не лише забезпечення споживачів його послуг певною професією, що користується попитом на ринку праці, а досягнення ним певного освітнього рівня, надбання компетенцій, що забезпечують конкурентоспроможність на регіональному ринку праці. У цьому випадку якість «освітнього товару» буде відповідати вимогам «споживача» – ринку праці й роботодавця.

Фактично ПНЗ здійснюють підготовку кадрів у відповідності як до ефективного, так й неефективного попиту, що в подальшому спричиняє дисбаланс на ринку праці, і пропозиція робочої сили не знаходить відповідного попиту або попит на робочу силу не покриватиметься її пропозицією. При прогнозуванні розвитку різноманітних аспектів ринку праці, в тому числі її професійних зрушень дуже корисну і часто незамінну інформацію надають опитування роботодавців.

За даними Мінпраці, середній вік працюючих у сфері матеріального виробництва, дорівнює 55 рокам, частка ж робітників високої кваліфікації серед них дуже мала – до 10%, тоді як у США – 43%, ФРН – 56%. При цьому робітники в Україні проходять перепідготовку чи підвищення кваліфікації в середньому 1 раз на 13–15 років, а в розвинутих країнах – 1 раз

на 3–5 років. Звідси низька якість продукції, неконкурентоздатність на світовому ринку.

Маневреність професійної освіти — це зміна людиною профілю професійної діяльності. Подібне відбувалося й раніше, але в ринкових умовах, в умовах розширення громадянських прав і свобод це явище, очевидно, стане масовим. Для успішного розвитку суспільства система освіти повинна задовольняти потреби, що змінюються, передбачати їх і адаптуватися до них.

Конкурентоздатність ПНЗ у складних економічних умовах перехідного періоду може бути досягнута реалізацією двох важливих напрямів діяльності: перший пов'язаний із диверсифікацією діяльності ПНЗ, другий – із поглибленою фаховою і особистісною підготовкою конкурентоспроможного робітника як кінцевого «продукту» діяльності такого закладу.

У першому випадку має здійснюватися пошук можливостей надання різноманітного виду послуг (але, насамперед, наданих з дефіцитних фахів) за різними галузями, у другому – йдеться про пошук такого механізму управління персоналом ПНЗ, який спроможний забезпечити рішення найважливішої довгострокової цілі, а саме – підвищення «якості» кінцевого продукту його діяльності (підготовка професійно освіченого робітника з високим рівнем творчого, морального і фізичного розвитку, тобто людини, яка соціально адаптована до фахової діяльності).

#### *Список використаних джерел:*

1. Ничкало Н. Г. Професійна освіта і навчання: проблеми взаємозв'язку з ринком праці // Формування широкої кваліфікації робітників. Вклад ПТО у розвиток трудового потенціалу XXI століття. / Ю. Вайс, Н. Ничкало, А. Сімак та ін. – Ніжин : ТОВ «Вид-во «Аспект-Поліграф», 2007. – С. 134–148.

2. Сергеева Л. М. Моніторинг фахового успіху випускників професійних навчальних закладів : навч.-метод. посіб. / Л. М. Сергеева, Г. Г. Русанов, І. В. Ілько; за ред. Л. І. Даниленко, Л. М. Сергеевої. – К. : ТОВ «Стіс Плюс», 2008. – 96 с.



*Авраменко Ольга Олексіївна,*  
директор ДПТНЗ  
«Міжрегіональний центр  
ювелірного мистецтва м. Києва»,  
кандидат педагогічних наук,

## **ПТНЗ ЯК ОСЕРЕДОК ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ЗМІН**

Один із пріоритетних напрямків Європейської інтеграції країн, що підписали Лісабонську конвенцію – підвищення конкурентоспроможності Європейського ринку праці і освітніх установ. Болонська декларація – наступний крок країн Європи, завдяки якій країни-учасниці домовилися узгодити спільні вимоги, критерії і стандарти національної системи вищої освіти, зговорилися про створення єдиного освітнього і наукового простору, в межах якого мають діяти єдині вимоги щодо визнання документів про освіту, працевлаштування і мобільності громадян [7, с. 6].

Проведення реформ в вищій освіті неможливе без реформ у професійній освіті так як змінами передбачено створення якісно нових типів закладів. Компетентність учнів-випускників навчальних закладів системи ПО – старт до компетентностей вищої освіти.

За даними Міжнародної комісії Ради Європи поняття «компетентність» трактується як загальні чи ключові уміння, базові знання, фундаментальні шляхи навчання [4, с. 8].

Професійна освіта України починає оперувати поняттями компетентності в тому сенсі, який пропонують європейські країни. Найбільш вагомі й ефективні проекти компетентності носять багаторівневий характер, наприклад спільні ініціативи Європейської Комісії, Європейського фонду освіти, у яких взяли участь ПТНЗ України, Білорусії, Німеччини, Франції в результаті чого з'явилися проекти: «Підприємництво в освіті і навчанні», «Децентралізація ПТО в Україні», «Туринський процес», «Покращення системи професійно-технічної освіти шляхом прогнозування і

адаптування вмінь та навичок, соціального партнерства та оптимізації використання ресурсів», «Twinning «Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти та навчання у відповідності до політики Європейського Союзу щодо навчання впродовж життя», «Навички для працевлаштування». Однією із задач, а як наслідок і результат проектів – вироблення загального розуміння змісту національних рамок кваліфікації в термінах компетентності і якості професійної підготовки в навчальних закладах. Результат проектів – розроблені набори компетентності, що включають знання, вміння й навички учнів (слухачів), обумовлені як для кожного блоку навчальних програм, так і для програми професійної підготовки кваліфікованих робітників в цілому, відбувається осучаснення поняття професійна освіти, оновлення мережі навчальних закладів, переліку професій. Зручність компетентного підходу полягає в тому, що він дозволяє зберігати гнучкість і автономність побудови навчального плану.

Наукова спільнота на сучасному етапі відпрацьовує поняття «компетентність»: І. Зязюн, Н. Ничкало, О. Щербак, В. Радкевич, Т. Десятков, І. Пернер, В. Краєвський, А. Хуторський, Р. Гуревич, Л. Сергеева та ін. вносять вагомий внесок у формування визначення пов'язаного з професійною компетентністю кваліфікованих робітників. Д. Гришин, І. Бех, В. Лозова, Н. Ничкало, О. Подмазін, О. Пруцакова, В. Суриков та ін. професійну компетентність розглядають як соціокультурний підхід. Інакше, професійна компетентність – це здатність діяти в ситуації невизначеності, здатності працювати як одноосібно так і в команді [8, 9, 11].

Паралельно з поняттям «професійна компетентність», розглядається поняття «компетентнісний підхід» у підготовці кваліфікованого робітника, що обумовлено світовою тенденцією зміни освітньої парадигми, коли зміщуються критерії принципу адекватності на принцип професійної компетентності випускників освітніх закладів. На думку

Т. Ісаєвої, Г. Гордашевської – основними рисами компетентнісного підходу є:

- загально соціальна і особистісна значимість сформованих знань, вмінь, навичок, якостей і способів продуктивної діяльності;

- формування компетенцій як сукупності змістових орієнтацій, що базуються на досягненні національної та загальнолюдської культури;

- створення ситуацій для комплексної перевірки вмінь практичного застосування знань і набуття ціннісного життєвого досвіду;

- інтегративна характеристика виявлення особистості, пов'язана з її здатністю удосконалювати знання, уміння і способи діяльності в міру соціалізації і накопичення досвіду життєдіяльності [1, с 64].

Компетентнісний підхід до учнів, що навчаються в закладах професійної освіти з ювелірних професій, на першому місці проявляється не інформованість учня, а вміння вирішувати проблеми, які виникають в наступних ситуаціях: пізнанні і поясненні особливостей формування, виготовлення ювелірних виробів; освоєнні сучасної техніки та технології ювелірного виробництва; у взаємовідносинах серед учасників навчально-виробничого процесу в навчальному закладі, в етичних нормах, при оцінці власних вчинків; в середовищі при виконанні соціальних ролей громадянина, учня, члена виробничого ювелірного підприємства; при оцінці готовності до навчання в професійному навчальному закладі; зорієнтованості на ринкову необхідність; вирішенні власної проблеми життєвого самовизначення, вибору стилю і способу життя, способів вирішення конфліктів.

І. Зязюн, О. Пехота зазначають, що в процесі професійної підготовки важлива роль відводиться педагогічному працівнику, в ПТНЗ – це викладачі та майстри виробничого навчання, які формують професійну компетентність учнів в процесі навчання в т.ч. і за ювелірними професіями. Професійна компетентність педагогічного

працівника – важлива характеристика успішного формування професійної компетентності у учнів. Тому професійна компетентність педагогічного працівника визначається як сукупність комунікативних, конструктивних, організаторських умінь і здібностей, а також готовність практичного застосування їх педагогічній діяльності [6].

І. Лернер, В. Краєвський, А. Хуторський – структуру професійної компетентності педагогічного працівника розглядають як єднання трьох складових: когнітивної (наявність системи педагогічних і спеціальних предметних знань), операційно-технологічної (оволодіння методами, технологіями, способами педагогічної взаємодії, методами навчання предмету), особистісної (цінності, соціальна позиція, особистісні риси спеціаліста) [10, с. 58–64].

Безперечно, що педагогічні працівники ПТНЗ, які проводять професійну підготовку кваліфікованих робітників з ювелірних професій повинні володіти структурними складовими професійної компетентності вказаними вище. Їхня особливість в порівнянні з іншими закладами системи ПТО – це володіння технологічно-мистецькими компетентностями.

Дослідження професійної підготовки кваліфікованих робітників з професій ювелірного профілю у навчальних закладів системи ПТО не відбувалося. Існують досить вагомі наукові напрацювання: В. Радкевич, Н. Ничкало, В. Бойчук, Н. Важевская, Г. Гребенюк, Р. Гуревич, Н. Заячківська, Т. Усатенко, І. Зязюн, В. Ковальчук, С. Колос, В. Орлов, О. Отич, О. Рудницька, А. Смирнова, Н. Талалуєва, Л. Сергеевої, щодо професійної підготовки в закладах профтехосвіти художнього профілю, які є спорідненими, щодо організації навчально-виробничого процесу, дозвілля учнів з навчальними закладами системи ПТО, що проводять професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників з ювелірних професій.

Відношення до професійної підготовки кваліфікованих робітників в навчальних закладах системи ПТО і на ювелірних підприємствах формувалось, так як і в інших сферах

господарської діяльності політичним відношенням влади до розвитку ювелірної продукції через законодавчо нормативні документи, ставленням самого суспільства до ювелірного, адже як сказав наш сучасник директор ВАТ «Київ Експоплаза» В. Іванов – «Ювелірна галузь була і залишається барометром соціального достатку людей» [3, с. 72].

Виробничі відносини підприємств визначаються Кодексом законів про працю України. Учень, що здобуває професійну підготовку, відпрацьовує здобуті навички в навчальних майстернях на робочих місцях підприємств. Учень, що одержує професійну підготовку на підприємстві теж потребує врегулювання відносин з підприємством, тому були внесені зміни в зазначений кодекс. 06.02.2003 р. в ст. 201 (КЗкП) «Організація виробничого навчання» визначені форми організації професійної підготовки кваліфікованих робітників на підприємствах: індивідуальна; бригадна, курсова і передбачена можливість виділення власних коштів підприємства на здійснення професійної підготовки. Ст.204, 205 (КЗкП) передбачені умови за яких здійснюється професійна підготовка кваліфікованих робітників на підприємствах, відношення до особи яка проходить професійну підготовку. Ст. 206 (КЗкП) зазначається, що робітникові, який успішно закінчив виробниче навчання присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ним кваліфікації та присвоєного розряду [5]. Потребує змін Постанова Кабміну № 784 від 27.08. 2010 р. «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням» бо з 2016 року державне замовлення на професійну підготовку в навчальних закладах системи ПТО змінено на регіональне замовлення. Відбулася передача функцій фінансування закладів професійної освіти на регіональний рівень.

Не можливо реалізувати компетентнісний підхід у закладах професійної освіти, без прийняття нових законів «Про освіту», «Про професійну освіту», державних стандартів, що

побудовані на компетентнісній основі. Сьогодні педагогічні колективи, навчально-методичні кабінети, Інститут професійної освіти, Інститут модернізації і змісту професійної освіти, Міністерство освіти і науки України, в т. ч. і Департамент професійної освіти МОН України працюють над розробкою і прийняттям зазначених вище Законів, створенням, апробацією, запровадженням у навчальний процес нових стандартів професійної освіти, що побудовані на компетентнісній основі.

Професійна освіта сучасності потребує подальших змін, які створять якісно-нові навчальні заклади, наповнені сучасним програмовим змістом, результатом яких стане якісно сформоване навчальне середовище.

*Список використаних джерел:*

1. Г. І. Гордашевська. Поняття «Компетентність», «Компетенція» в педагогічній освіті / зб. наук. пр. ч.1. – Умань, 2009. – С. 61–68.

2. Загальна середня освіта: Збірник нормативно-правових документів. Частина II. – К. : ЗАТ «НІЧВАЛА», 2003. – 532 с.

3. Інформаційно-аналітичний журнал Асоціації ювелірів України. Вісник ювеліра України. – Випуск 3. – К. : ООО «Ювелір Пресс». – 2009. – 72 с.

4. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / за заг. Ред. О. В. Овчарук. – К. : «К.І.С.», 2004. – 112 с.

5. Основні чинні кодекси і закони України / Уклад. Ю. П. Єлісєнко. – 2-ге вид. – К. : Махаон, 2003. – 976 с.

6. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій / за ред. І. А. Зязюна, О. М. Пехоти. – К., 2003. – 240 с.

7. Проблеми модернізації освіти України в контексті Болонського процесу: Матеріали Першої Всеукраїнської наук.-практ. конф., Київ, 20-21 лютого 2004 р. /

Редкол. : І.І. Тимошенко (голова) та ін. – К. : Вид-во Європ. Ун-ту, 2004. – 197 с.

8. Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. – К. : К.І.С., 2003. – 296 с.

9. Філософський словник / За ред. В. І. Шинкарука. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Гол. Ред. УРЕ, 1986. – 800 с.

10. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – №2. – С. 58–64.

11. Хуторской А. Деятельность как содержание образования // Народное образование. – 2003. – № 8. – С. 107–114.

*Братко Марія Василівна,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, професор кафедри теорії та  
історії педагогіки Київського  
університету імені Бориса  
Грінченка, директор  
Університетського коледжу,  
м. Київ

## **СЕРЕДОВИЩНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ПІДГОТОВКОЮ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ КОЛЕДЖУ**

Особливості сучасного етапу розвитку вітчизняної системи освіти характеризується активним пошуком ефективних шляхів підготовки фахівців у навчальних закладах різних типів. Проведений аналіз джерельної бази дослідження показав актуалізацію середовищного підходу в освіті. Зокрема, україномовні та російськомовні джерела презентують результати досліджень з питань забезпечення якості післяшкільної освіти – професійної та вищої (А. Артюхіна, Е. Васильєва, В. Козирев, В. Мастерова, Т. Менг, В. Новиков, Г. Полякова, Л. Редько, О. Ярошинска), застосування

потенціальних можливостей середовища для освіти та розвитку людини (В. Авдеев, Г. Беляев, С. Братченко, Н. Гонтаровска, С. Дерябо, В. Дрофа, А. Каташов, К. Куракін, Н. Крилова, В. Лебедев, А. Леонтьев, Ю. Мануйлов, Л. Новікова, В. Орлов, В. Панов, К. Приходченко, В. Рубцов, Н. Селіванова, С. Сергеев, Л. Сергеева, Г. Серіков, В. Слободчиков, В. Ясвін). Окремі аспекти задекларованої наукової проблеми представлені в англійськомовних публікаціях (Абуалраб А. (Abualrub I.), Карсетс Б. (Karseth B.), Стенсейкер Б. (Stensaker B.), Адамс, Р. та Граніс, А., (Adams R., Granić, A.), Алдрідже, Й., Дорман, Й., Фрасер, Б. (Aldridge, J., Dorman, J., Fraser, B.), Бамфорд, Й. (Bamford, J.), Кларк, Б. (Clark, B.), Діхон, К., Скотт, С. (Dixon, K., Scott, S.), Гербіц, П. (Gerbic, P.), Говдгауген, Е., Аамодт, П. (Hovdhaugen, E., Aamodt, P.), Кіршнер, П., Вілстерен, П. (Kirschner, P., Vilsteren, P.) та ін. Публікації цих авторів об'єднує ідея важливості освітнього середовища вищого навчального закладу для становлення людини під час здобування вищої освіти та актуалізують імплементацію ідей середовищного підходу в практику управління вищими навчальними закладами. Окремі питання підготовки фахівців, організації освітнього процесу та управління ВНЗ І - II р.а. (О. Гаврилюк, Ю. Дещинський, І. Драч, Н. Когород, В. Лозовецька, В. Радченко, В. Стельмашенко, Г. Шемелюк, О. Щербак), актуальні питання теорії управління освітою представлені у дослідженнях з теорії і практики управління освітою (О. Галус, 2009; С. Калашнікова, 2011; Т. Борова, 2012; А. Харківська, 2012; А. Прокопенко, 2012; І. Драч, 2013; Л. Петриченко, 2014; В. Гладкова, 2014); післядипломною освітою (Н. Клокар, 2011; З. Рябова, 2013); професійно-технічним закладом (Л. Сергеева, 2013).

Однак, залишається актуальним дослідження та практичне впровадження в управлінську практику навчальних закладів середовищного підходу. Управлінці потребують науково-обґрунтованих рекомендацій використання ресурсів навчального закладу з метою забезпечення якості підготовки майбутніх фахівців, яка має характеризуватись певними



позитивними результатами, що моніторяться на всіх етапах професійної підготовки, а також через деякий час, коли фахівці вже працюють на робочому місці, та виражаються в сформованості у випускників практичних умінь, спеціальних (професійних) навичок, компетентностей, конкурентоспроможності. Середовищний підхід у педагогічній теорії та практиці розглядають як інтегративну технологію опосередкованого (через середовище) управління в освіті (О. Боровская, 2014) [1]. Авторська концепція управління професійною підготовкою майбутніх фахівців базується на твердженні, що освітнє середовище коледжу – 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 фахової освіти, забезпечує можливості для загальнокультурного та особистісного розвитку суб'єктів освітнього процесу. Освітнє середовище коледжу включає особистісний, аксіологічно-смысловий, інформаційно-змістовий, організаційно-діяльнісний, просторово-предметний компоненти (М. Братко, 2015) [2]. Застосування середовищного підходу до управління професійною підготовкою майбутніх фахівців передбачає сукупність процедур, а саме: теоретичне обґрунтування управління на базі дослідження концепту освітнього середовища та актуальних управлінських теорій; з'ясування актуальних очікувань стейкхолдерів щодо освітніх результатів професійної підготовки відповідного рівня; виявлення закономірностей взаємодії та взаємовпливу: між студентом та освітнім середовищем вищого навчального закладу; внутрішнім освітнім середовищем навчального закладу із зовнішнім оточенням (зовнішнім освітнім середовищем); дослідження актуальних умов і ресурсів освітнього середовища навчального закладу за певною програмою, яка дозволяє діагностувати стан кожного з компонентів, освітнього середовища в цілому, рівня розвитку освітньої організації; аналіз функціонування вищого навчального закладу як

освітньої організації; прийняття рішення щодо необхідних змін в освітньому середовищі навчального закладу. Рішення щодо необхідних змін приймаються узгоджено з загальною стратегічною метою діяльності освітньої організації за кожним компонентом освітнього середовища та загальним конструктом у цілому; вибір моделі прийняття управлінських рішень щодо необхідних змін в освітньому середовищі навчального закладу; проектування та реалізація через систему управління освітнього середовища вищого навчального закладу, яке за своїми параметрами максимально ефективно сприятиме професійній підготовці майбутніх фахівців, яка окрім виключно фахової складової, передбачатиме загальнокультурний та особистісний розвиток.

Проведений аналіз теоретичного підґрунтя управління професійною підготовкою фахівців на засадах середовищного підходу дозволяє розглядати його як комплексне, інтегративне опосередковане управління професійною підготовкою через моделювання, проектування, конструювання освітнього середовища навчального закладу, відповідно до результатів моніторингу зі спрямуванням на досягнення параметрів, які максимально сприятимуть реалізації основного призначення освітньої організації – підготовці фахівця відповідного рівня кваліфікації.

*Список використаних джерел:*

1. Боровская, Е. В. Система обновления современного образования на основе средового подхода (Тезисы) / Е. В. Боровская // Системные обновления современного образования: Миф или реальность?: Материалы всероссийской научно-практической конференции с международным участием (27 марта 2014 года). – Оренбург. – 2014. – 27 марта.

2. Братко М. В. Структура освітнього середовища вищого навчального закладу/ М. Братко // Наукові записки / Ред. кол. : В. В. Радул, В. А. Кушнір та ін. – Кіровоград : РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2015. – Випуск 135. – С. 67–72.

# СЕКЦІЯ 1

## КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

*Абизов Вадим Євгенович,*  
кандидат політичних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту  
освіти Донецького обласного  
інституту післядипломної  
педагогічної освіти, м. Слов'янськ  
Донецької області;

*Єгорченкова Вікторія  
Вікторівна,* методист кафедри  
менеджменту освіти Донецького  
обласного інституту  
післядипломної педагогічної  
освіти, м. Слов'янськ Донецької  
області

## ПОШУК ТА ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ПРОЕКТУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ОСВІТНИХ ПРОЕКТІВ

Актуальність теми викликана результатами розвитку сучасних ІТ систем та комунікацій у різних галузях діяльності, в тому числі і в системі освіти. Використання нових інструментів для розширення доступу до світових ресурсів, сформованих для розвитку освіти, та опанування вміль застосовувати їх, – провідне завдання менеджерів сучасної української освіти. Модернізація сучасної української освіти потребує запровадження нових технологій пошуку ресурсів, які

не передбачені традиційним шляхами фінансування. До того ж, змістова складова більшості освітніх проектів, що привнесені західноєвропейською та американською системами неформальної освіти, впроваджуються через недержавні канали, забезпечуються ІТ платформами, вимагають участі підготованих тренерів та координаторів проектів. Слід розуміти та враховувати потребу в навчанні та набутті досвіду в роботі з новими ресурсами, сформувані психологічну готовність до нової сфери діяльності.

Фандрайзинг, як нова технологія отримання додаткових ресурсів, тільки входить в український простір освіти. Насамперед, ця методологія застосована в фінансуванні та навчанні недержавних неприбуткових організацій, громадських активістів. Використання цієї технології в освітній сфері, тим більше, для державних освітніх установ, дещо відрізняється за шляхами пошуку донорських ресурсів та способами взаємодії з благодійниками. Освітні установи мусять поступово формувати в своєму складі активні групи-команди, які будуть здійснювати моніторинг сайтів вітчизняних та зарубіжних, на яких надається інформація про нові програми. Також групи мають навчитися складати проекти для участі в програмах, залучати вчителів та школярів до реалізації громадської активності в розвитку навчальної установи. Відрізняються два типи проектів:

- м'які проекти – тренінги, семінари, навчальні програми, просвітницькі курси і т.і. Саме тут можна знайти ресурси на реалізацію освітніх проектів. Наприклад, український портал «Гурт» подає швидкісну та точну інформацію для пошукачів м'яких проектів.

- тверді, інфраструктурні проекти – будівництво, реконструкція, матеріальне та фінансове забезпечення об'єктів згідно стандартам ЄС.

Можна зазначити низку проблемних питань: потрібна участь європейських експертів, фінансування вимагає залучення виконавців робіт на конкурсній основі, необхідна

підтримка влади на рівні регіону, складна інженерна та облікова робота.

Перелік основних сайтів для початку пошуку ресурсів можна знайти на сторінці «Центра міжнародної інтеграції» кафедри менеджмента Донецького обласного Інституту післядипломної педагогічної освіти: <http://ippo.dn.ua/viddil-mizhnarodnoyi-integraciyi/>.

Поряд з фандрайзингом новою популярною формою залучення коштів на проекти є краудфандинг або спільнокошт. В Україні створено кілька нових мережевих платформ для краудфандинга. У першу чергу цікавою є платформа Gofunded <http://gofunded.org/>, тому що призначена для освітніх проектів та має досить м'які правила для користувачів. Олег Попов, викладач фізики ЗОШ № 15 м. Слов'янська успішно реалізував на платформі Gofunded власний проект «Експерименти з фізики власноруч». За його досвідом підготовка проекту з краудфандингу потребувала тривалого навчання. Протягом певного часу він проходив підготовку у Львові у коучів проекту. Перевагою платформи є збереження зібраних коштів за проектом, навіть якщо минає термін відведений на цю процедуру. Більшість краудфандингових платформ в світі забирає кошти недофінансованих проектів. До того ж треба вміти вибрати цільову аудиторію для фінансування та добре рекламувати свій проект. Тут доречними будуть технології роботи в соціальних мережах та просування ідеї на регіональному рівні. Оптимістичною є інформація зібрана та проаналізована відділом міжнародної інтеграції кафедри менеджмента ДонППО про участь загальноосвітніх шкіл та дошкільних закладів Донецької області в міжнародних проектах. На сьогодні більше п'ятдесяти навчальних закладів області беруть участь в міжнародній взаємодії, як в освітніх програмах так і в здобуванні матеріальної допомоги на відновлення начальної бази.

Подальша підготовка працівників освіти до нових форм пошуку ресурсів для освітніх проектів можлива при активній співпраці навчальних закладів області з кафедрою

менеджменту Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

*Список використаних джерел:*

1. <http://www.gurt.org.ua/> – Ресурсний центр Гурт (постійна підбірка нових програм та проектів з різних джерел).
2. <http://mon.gov.ua/activity/mizhnarodni-zvyazki/> - Сторінка міжнародного співробітництва Міністерства освіти і науки України.
3. <http://www.ukraine-europe.club/> – Європейський вибір (програми обміну, освіти, взаємодії).
4. <https://biggggidea.com/> – Велика Ідея, Спільнокошт в Україні.
5. <http://gofunded.org/> – краудфандингова платформа для освітніх проектів.

*Алюшина* *Наталія*  
*Олександрівна,* кандидат  
психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри державного  
менеджменту Національної  
академії державного управління  
при Президентові України, м. Київ

## **ІНСТИТУТ КОМПЕТЕНТІСНОГО НАСТАВНИЦТВА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЯК ВИМОГА ЧАСУ**

Сьогодні однією з проблем розвитку інституту державної служби є брак професійних кадрів, здатних забезпечити ефективну діяльність державних органів. Існує розрив між рівнем теоретичної підготовки кадрового складу, що вступає на державну службу, та вимогами державних органів до рівня його практичної підготовки.

Сучасною наукою все більше уваги приділяється проблемам професійного розвитку персоналу державної служби як основного ресурсу результативної та ефективної

діяльності державного органу, ключового інструменту будь-якого управлінського процесу. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», що затверджена Указом Президента України від 12.01.2015 № 5/2015, є одним із головних документів у контексті здійснення масштабних реформ, а реформа державної служби та оптимізація системи державних органів визначена однією з пріоритетних [1]. В умовах модернізації державної служби зростає потреба в залученні спеціалістів із новим поглядом на державну службу. У цих умовах наставництво стає дефіцитним ресурсом. Причому робота наставника не обмежується ефективною організацією роботи нових спеціалістів в адаптаційний період, а орієнтована на подальшу перспективу й ефективне вирішення завтрашніх управлінських завдань.

Досліджуючи інститут наставництва у світовій практиці, бачимо, що він не новий і бере свої початки з приватного сектору періоду початку 30-х рр. ХХ ст. Наставництво в такому контексті розуміється як спосіб передачі знань від більш досвідченого співробітника менш досвідченому. Примітно, що в ті роки застосовувався директивний підхід. Він полягав у тому, що співробітник розповідав наставнику про проблему, а той, у свою чергу, надавав поради, як її розв'язати.

Такий підхід давав лише короткочасний ефект, адже після вирішення однієї проблеми рано чи пізно з'являлася друга, третя, четверта... Таким чином, цей метод не враховував довгостроковий розвиток організацій, а розв'язував лише поточні проблеми. Як бачимо, наразі державна служба успадкувала риси директивного наставництва, а саме відносини між керівником і початківцем характеризуються владою першого над другим, а не довірою та відкритістю, що, безумовно, на наш погляд, стримує розвиток індивідуальних творчих здібностей нових посадовців. З набуттям чинності Закону України «Про державну службу» інститут наставництва стає необхідним елементом державної служби, який передбачає передачу накопичених знань новим співробітникам і водночас вимагає інтересу і прихильності наставників та підопічних до

виконуваної роботи з метою подолання можливих проблем і досягнення поставлених цілей діяльності відповідного органу державної влади [2]. Саме компетентнісне наставництво є необхідною умовою для модернізації та підвищення ефективності державної служби.

Існують різні теоретичні підходи до визначення технології наставництва, зокрема наставництво трактують як:

- кадрову технологію передачі знань, навичок і установок від більш досвідченого співробітника менш досвідченому;

- навчання на робочому місці з метою оперативного залучення нових службовців до виконання службових обов'язків і діяльність організації;

- навчання на робочому місці, яке спрямоване на довгострокове оволодіння необхідними для виконання посадових обов'язків професійними знаннями, уміннями та навичками, а також розвиток особистих якостей новопризначених державних службовців, і здійснюється у формі консультацій, порад та роз'яснень, які надає закріплений за цією особою наставник [3].

Успішність впровадження наставництва на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування багато в чому залежить від здатності державних органів зацікавити наставників у виконанні додаткових обов'язків. Проаналізувавши практику застосування форм та інструментів наставництва в органах державної влади та органах місцевого самоврядування в сучасних умовах, ми дійшли висновку, що існує попит на впровадження технології наставництва, проте відсутня пропозиція з боку держави. Одним із ключових елементів інституту компетентнісного наставництва вважаємо підготовку та підвищення кваліфікації наставників за компетентнісно-орієнтованим підходом. Ефективність діяльності наставника залежить насамперед від високого рівня сформованості його психолого-педагогічної компетенції. У зв'язку з цим нами було розроблено зміст курсу підготовки та підвищення кваліфікації наставників, спрямованого на



формування цієї компетенції в державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування для здійснення ефективної наставницької діяльності.

Організаційні основи наставництва повинні бути сформульовані передусім на рівні законодавства. Реалізація зазначених заходів має забезпечити організацію та впровадження наставництва в державних органах та органах місцевого самоврядування на основі уніфікованих підходів, єдиного методичного інструментарію і понятійного апарату.

*Список використаних джерел:*

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» Указ Президента України; Стратегія від 12.01.2015 № 5/2015 [Електронний ресурс] : – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/ru/5/2015>.

2. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII [Електронний ресурс] : – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/889-19>.

3. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті системи наставництва державних службовців [Електронний ресурс] : наказ Нацдержслужби України від 25 жовт. 2013 р. №189. – Режим доступу : [http://nads.gov.ua/control/publish/article?art\\_id=797361](http://nads.gov.ua/control/publish/article?art_id=797361).

*Базилевська* *Оксана*  
*Олександрівна*, старший викладач  
кафедри корекційної педагогіки  
КВНЗ «Дніпропетровський  
обласний інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ГУМАНІСТИЧНО-СПРЯМОВАНОЇ ОСОБИСТОСТІ З ПОЧУТТЯМ НАЦІОНАЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ ЗАСОБАМИ НАРОДНОГО МИСТЕЦТВА В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

Оновлення сучасного суспільного життя в Україні потребує формування та розвитку гуманістично-спрямованої особистості з почуттям національної свідомості, тому освіта та виховання нового покоління – пріоритетна складова державоутворення. Особливого значення набувають культура, мистецтво, власне все те, що духовно звеличує людину. Та чи може існувати культура без національного коріння, без генетичної пам'яті, віками набутої духовної спадщини? Завжди традиційна народна культура в Україні відігравала роль національної. Тому збереження народної творчості як формоутворюючої основи етнокультури – одне з основних завдань сучасних українців. На сучасному етапі історії України проблема розвитку і, передусім, збереження культури набуває особливого значення. Наша країна багата традиціями народного мистецтва, однак сьогодні питання збереження і відродження їх вкрай актуальне. Знання свого родоводу, історії та культурних надбань предків необхідні не лише для духовного піднесення, а й для використання кращих традицій минулого у сучасній практиці. В умовах становлення незалежної Української держави одним із головних завдань є відродження та розбудова системи освіти. Завданнями Державної національної програми «Освіта» (Україна ХХІ століття), передбачають подальший перспективний пошук

шляхів розвитку сучасної школи, поліпшення підготовки молоді до трудової діяльності з використанням сучасних досягнень психолого-педагогічних наук, залучення учнів до вивчення народного мистецтва, створення умов для його розвитку як виду трудової діяльності.

Характерною особливістю народного мистецтва є біфункційність. У творах народного мистецтва поєднуються утилітарні та естетичні функції. Художня якість визначається гармонійним поєднанням матеріалу, форми, конструкції, співвідношенням частин та цілого, характером та декоруванням. Утилітарна – можливість використання її у побуті. Прості, виразні та доступні витвори народного мистецтва яскраві за кольором та формою, виразні є джерелом збереження духовної пам'яті народу, тісно зв'язаного зі світом прекрасного. Естетично-утилітарна властивість задовольняє потреби особистості, завдяки чому створюється своєрідне естетичне середовище. Народне мистецтво уособлює гармонію існування людини та речей, дає змогу кожній людині індивідуалізувати свій побут, проявити свої естетичні вподобання, свій смак. Організація занять певним видом народного мистецтва ставить на меті як навчання, так і виховання дітей. Індивідуальна діяльність розширює і поглиблює знання учнів, розвиває їх ініціативу, сприяє не тільки зміцненню набутих умінь навичок, а й формуванню нових. Формування основ образотворчої діяльності передбачає оволодіння елементарними технічними операціями [5]. Навчальна результативність визначається за оцінюванням одержаного виробу. У кожному виробі народного мистецтва відображається рівень опанування учнями технічною і мистецькою складовими художньої обробки матеріалів. До технічної сторони процесу створення предметів відносять визначення функціональних параметрів виробу, що накладає вимоги на форму, розміри, перелік деталей і способи їх з'єднання; знання властивостей матеріалів, які використовуються при виготовленні виробів; майстерність виконавців. Мистецька сторона предметної діяльності учнів

полягає, насамперед, у визначенні художньої ідеї твору – образу, що викликав в уяві дитини думки і почуття, які вона хоче передати оточуючим.

Носієм художнього образу є зображувальні засоби: матеріал, форма, пропорції, текстура і кольори. Поєднання цих елементів композиції забезпечує сприйняття твору народного мистецтва, тобто художню довершеність задуманого виробу. Важливо, що технічна і мистецька сторони в процесі декорування виробів тісно переплітаються. Виховним аспектом занять народним мистецтвом є його вплив на почуття, емоції і морально-етичну сферу особистості. Формування та розвиток естетичних здібностей, тобто здібності сприймати світ і творити за законами краси – це дуже важлива складова формування людських якостей [4].

Впровадження народного мистецтва – невід’ємна складова збереження культури і традицій українського народу, пробудження національної свідомості, духовного розвитку особистості. Проблема відродження традицій народного мистецтва актуальна в наш час. Опора на національне, рідне і близьке народне мистецтво допомагає молодому поколінню стати нащадками своєї культури, традицій з її яскравістю і багатогранністю. У сьогоденних умовах, коли майже втрачено природний механізм передачі традицій народного мистецтва від покоління до покоління, залучення учнів до занять народним мистецтвом надзвичайно важливе.

#### *Список використаних джерел:*

1. Искусство и школа: Кн. Для учителя / Сост. А. К. Василевский. – М. : Просвящение, 1981. – 228 с.
2. Искусство и школа: книга для учителя / Сост. А. К. Василевский. – М. : Просвящение, 1981. – 228 с.
3. Кабиш І. Ю. Розвиток художніх здібностей дітей молодшого віку (з досвіду роботи). – К., 1980. – С. 48.
4. Колупаєва А. Спеціальна освіта в Україні та модернізація освітньої галузі / А. Колупаєва // Особлива дитина: навчання та виховання. – № 3 (71). – 2014. – С. 7–13.

5. Федоренко О. Особливості впровадження технологій спільного викладання в процес навчання учнів з порушенням слуху в різних типах освітніх закладів / О.Федоренко // Особлива дитина : навчання та виховання. – № 4(71). – 2014. – С. 75–81.

*Братаніч* *Борис*  
*Володимирович,* доктор  
філософських наук, професор,  
декан факультету підготовки та  
перепідготовки педагогічних  
працівників КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **МАРКЕТИНГОВО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ВИМІР ПРОЦЕСУ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ У ПРОСТІР ОСОБИСТІСНОГО САМОРОЗВИТКУ ПЕДАГОГА**

Освітній маркетинг є механізмом інноваційного розвитку післядипломної освіти у вигляді певної управлінської системи, функціонування та розвиток якої і забезпечують реалізацію його інноваційної природи. Як системний об'єкт маркетингового управління, післядипломна освіта виступає в трьох предметних функціях: освітнє середовище, освітні інститути та освітня система, освітні процеси.

Система маркетингу у післядипломній освіті представляє собою комплекс соціально-управлінських та ринково-управлінських відносин і інформаційних потоків, що зв'язують суб'єктів управління освітою з діяльністю споживачів послуг післядипломної освіти. Інтегральною метою реалізації інноваційного потенціалу освітнього маркетингу у контексті його функціонування як складової системи

післядипломної педагогічної освіти є оптимізація взаємовідносин всіх суб'єктів системи з метою найбільш ефективного використання її ресурсного потенціалу для забезпечення максимального соціального ефекту діяльності з точки зору загальносоціальних інтересів, тобто розвитку кожного педагога та кадрового забезпечення галузі. Інтегральна мета проявляється у комплексі більш конкретних цілей, серед яких до найважливіших відносяться: орієнтація на потреби педагогічних працівників, впровадження та підтримка світових стандартів у галузі післядипломної педагогічної освіти, забезпечення вертикальних та горизонтальних взаємодій тощо.

Систему маркетингу у сфері післядипломної педагогічної освіти загалом можна визначити як комплекс взаємозалежних компонентів маркетингового управління (відносин, структур, функцій, видів діяльності, процесів) в поєднанні та взаємодії зі змістовними складовими освітньої діяльності, організованих для забезпечення оптимальних умов розвитку даної освітньої підсистеми загалом та задоволення потреб педагогічних працівників щодо власного професійного розвитку зокрема. Вказана система є носієм та механізмом реалізації інноваційного потенціалу післядипломної педагогічної освіти в умовах ринкового соціокультурного середовища її розвитку. Інструментарій маркетингового управління включає в себе комплекс технологій, методів, інструментів маркетингового впливу на об'єкти та процеси у сфері післядипломної педагогічної освіти. Реалізація маркетингової стратегії у галузі післядипломної педагогічної освіти здійснюється шляхом застосування органами її управління певних інструментів управлінського впливу. У сукупності вони складають інструментарій маркетингового регулювання галузі. Державне маркетингове регулювання післядипломної педагогічної освіти має бути спрямованим на її перетворення у простір саморозвитку педагогічних працівників, який відповідає їхнім потребам у особистісному та загально соціальному контексті. Загалом надання

маркетингового характеру регулюванню цього процесу здійснюється за рахунок наступних напрямів роботи:

- коригування освітніх програм у відповідності з потребами педагогічних працівників;

- передбачення варіантів змісту навчання з визначенням індивідуальних освітніх траєкторій саморозвитку педагога;

- диверсифікація з врахуванням маркетингового середовища роботи педагогів, особливо у сфері професійної орієнтації;

- використання процедури аналізу життєвого шляху педагога;

- функціональна диверсифікація необхідних для педагогів особистісних та професійних характеристик у відповідності з процесом модернізації України та освітньої галузі;

- акцентування в освітньому процесі завдань формування соціальних та особистісних характеристик педагога, необхідних для саморозвитку в умовах формування медіа-освітнього простору;

- формулювання нових компетенцій педагогів у відповідності з повним обсягом вимог суспільства, а не лише виходячи з освітніх стандартів. Доцільно впроваджувати системні технології моделювання розвитку інститутів післядипломної педагогічної освіти, виходячи з маркетингових орієнтирів його діяльності. Для розробки цих моделей перспективно залучати сучасні методи системного аналізу з використанням можливостей інформаційних технологій. На нашу думку, першочергове значення має впровадження наступних форм маркетингового інструментарію:

1. Розробка динамічної моделі сучасного педагога за сукупністю необхідних для роботи в ринкових умовах характеристик як базової моделі для цілепокладання освітньої діяльності.

2. Розробка динамічної моделі розвитку освітнього закладу як складової загального процесу модернізації

українського суспільства та його освітньої сфери з її використанням для стратегічного планування.

3. Розробка моделі оптимізації системи управління освітнім закладом як у контексті ринкових змін, так і з врахуванням світових тенденцій розвитку галузі. Ця модель має стати базовою для розробки цілісної системи заходів інструментально-управлінського характеру, структурованої за напрямками оптимізації роботи (розвиток дистанційної освіти, упровадження ІКТ, перехід до якісних критеріїв оцінки освітньої діяльності тощо).

Одним з способів підвищення ефективності управління післядипломною педагогічною освітою маркетингового типу є реалізація принципу її наближення до споживачів. Тут має стимулюватися кілька напрямів розвитку. По-перше, це створення освітніх, а можливо, і виробничо-освітніх кластерів з участю закладів післядипломної педагогічної освіти. По-друге, це здійснення різноманітних форм освітньої інтеграції на основі територіально-просторового принципу. По-третє, це використання Інтернет та комп'ютерної техніки, загалом через розвиток різноманітних форм дистанційної освіти. По-четверте, це наближення здійснюється і за рахунок урізноманітнення графіків та способів навчання.

*Брюховецька*                      *Олександра*  
*Вікторівна,*                      кандидат  
психологічних наук, доцент, доцент  
кафедри загальної та практичної  
психології ДВНЗ «Університет  
менеджменту освіти», м. Київ

## **АНАЛІЗ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ**

Актуальність дослідження. Сукупністю способів здійснення функцій управління, які забезпечують досягнення встановлених цілей та результатів; спосіб впливу на учасників управлінського процесу є *методи управління*. Під *методами*



управління загальноосвітнім навчальним закладом вчені розуміють: способи й шляхи діяльності адміністрації з планування, організації, регулювання та контролю за роботою вчителя й учнів з метою досягнення найкращих результатів навчально-виховного процесу (О. Орлов); сукупність способів впливу керуючої системи на керовану, які самі є взаємопов'язаною системою (В. Пікельна); основні засоби управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів («знаряддя праці»), якими користуються при здійсненні цілеспрямованого впливу на учасників навчально-виховного процесу (вчителів, учнів, їх батьків) для досягнення поставленої організаційно-управлінської та навчально-виховної мети (Л. Даниленко); система прийомів організації спільної діяльності учасників освітнього процесу щодо реалізації цілей, принципів та змісту управління (Т. Шамова); упорядковані засоби пізнання й перетворення керованої підсистеми, спрямовані на створення умов, необхідних для реалізації цілей навчального закладу (Є. Хриков).

Мета дослідження полягала в аналізі сучасних моделей управління загальноосвітніми навчальними закладами.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Існують різні підходи до класифікації методів управління. Для успішного досягнення поставленої мети у системі методів управління можлива заміна одного методу іншим, застосування методів всіх груп, komponуючи їх залежно від реальних обставин, конкретного завдання, наявності відповідних ресурсів тощо. *Вибір методів управління* залежить від: рівня знань та умінь (керівника); ступеня досвіду; особистих характеристик керівника; домінуючого стилю управлінської поведінки; ступеня сформованості колективу організації; рівня професіоналізму колективу; матеріально-технічних, фінансових можливостей організації.

Як зазначає В. Вербицький, концептуалізація теорії управління загальноосвітнім навчальним закладом не стала особливістю вітчизняної науки. Це пов'язано з тим, що наші вчені цілком орієнтувалися на положення загальної теорії

управління і теорії соціального управління. Фактично сутність багатьох школознавчих робіт полягала у перенесенні загальних положень теорії управління на освітнє підґрунтя. При цьому особливості загальноосвітніх навчальних закладів враховувалися переважно на технологічному, а не на концептуальному рівні. В сучасному науковому знанні виокремлюють чотири *типи моделей організації як об'єктів управління*, кожна з яких відображає ту чи іншу теоретичну концепцію, що описує сутність організацій, роль і функції управління і критерії, що застосовуються для оцінки ефективності їхньої діяльності. Накопичений теоретичний арсенал був використаний при аналізі *моделей управління загальноосвітніми навчальними закладами*.

Перша модель – *модель механістичної конструкції організації* (засновник Ф. Тейлор) ґрунтується на *критерії економічної ефективності*. В рамках цієї концепції загальноосвітній навчальний заклад розглядається як закрита, механістична, раціональна система, управління якою націлено на забезпечення її ефективності. Особливо це проявляється в діяльності загальноосвітніх навчальних закладів, заснованих на приватній формі власності («приватні навчальні заклади»).

Обов'язковою умовою функціонування вискоєфективної організації вважає раціональний розподіл праці між виконавцями з наступним групуванням робіт у єдине ціле, причому кожен елемент роботи має бути оптимально спроектованим. Основні завдання керівників полягають в проектуванні і розподілі праці всередині організації.

Оцінка ефективності функціонування організації здійснюється за економічним показником (відношення результатів до використаних ресурсів).

Недоліком моделі є те, що недостатньо враховуються роль і значення людського фактору в ефективній роботі організації, керівна система зорієнтована на аналіз внутрішніх факторів організації і не враховує умов зовнішнього середовища

Друга модель – *модель організації як колективу, сформованого за принципом поділу праці* (засновники Е. Мейо,

Ч. Барнард, А. Гастев, О. Єрманский та ін.) ґрунтується на критерії *педагогічної ефективності*. Вона спирається на положення психолого-педагогічної науки, а в аналітичному плані базується на аналізі управлінського досвіду. Загальноосвітні навчальні заклади розглядаються як напіввідкрита, природна система, управління якою спрямоване на інтеграцію складових елементів із метою оптимізації її функціонування. Акцент у цій моделі направлений на людські стосунки і управлінську поведінку. Найважливішим чинником продуктивності організації вважає людину, іншими словами, моделюється система підтримки людських стосунків усередині організації. Основні завдання керівників полягають в регулюванні відносин між працівниками й координації процесів, необхідних для виконання поставлених завдань. Керування означає особистий вплив на співробітників, необхідний для своєчасного прийняття рішень і успішної реалізації намічених планів.

За критерій успішності роботи приймається підвищення ефективності організації за рахунок удосконалювання її людських ресурсів.

Недоліком моделі є те, що в ході пошуку резервів підвищення ефективності організації обмежуються лише одним внутрішнім чинником – людським ресурсом і йому підпорядковують усі інші фактори виробництва, керівна система зорієнтована на аналіз внутрішніх факторів організації і не враховує умов зовнішнього середовища.

Третя модель – *модель організації, що реалізує концепцію зацікавлених груп* (засновник Г. Друкер) базується на критерії *гнучкості*. У концептуальному плані вона спирається на теорії управління розвитком організаційних структур, теорії випадковості, інституціонального розвитку. Прихильники цієї моделі розглядають загальноосвітній навчальний заклад як відкриту й адаптивну систему, в процесі управління якою основне значення надається ситуаційним змінам зовнішнього середовища з метою забезпечення її політичної гуманності. Головними функціями управління стають: досягнення високої продуктивності й ефективності шляхом зміцнення духу

співробітництва й залучення працівників до справ організації, а також постійне балансування інтересів основних груп зацікавлених осіб, необхідне для зміцнення позицій організації в суспільстві.

Оцінка ефективності організації здійснюється за критеріями соціально-економічної ефективності і політичної орієнтації (баланс власних інтересів з інтересами партнерів).

Недоліком моделі є те, що в ході пошуку резервів підвищення ефективності організації обмежуються лише одним внутрішнім чинником – людським ресурсом і йому підпорядковують усі інші фактори виробництва, керівна система зорієнтована на аналіз внутрішніх факторів організації і не враховує умов зовнішнього середовища.

Четверта модель – модель організації як складної відкритої ієрархічної системи (засновники А. Чандлер, П. Лоуренс, Дж. Лорш, В. Афанасьєв, В. Дружинін, В. Садовський, Е. Юдін та ін.) базується на критерії ревалентності. В її основі – положення екзистенціалізму, діалектичного методу, критичного реалізму і теорії людських стосунків. У рамках цієї моделі загальноосвітній навчальний заклад розглядається як відкрита, цілісна система елементів, що взаємодіють у процесі управління. Ключові фактори її успіху перебувають у двох сферах: зовнішній (з якої одержуються всі види ресурсів, вбирається інформація) і внутрішній (сильні і слабкі сторони якої створюють передумови для перетворення ресурсів у продукцію й послуги). Головним напрямом діяльності керівників стає стратегічне управління.

Ефективність організації оцінюється як системна доцільність, яка враховує здатність до саморегулювання, самоорганізації і досягнення цілей при зміні зовнішніх умов, у центрі уваги – ресурси, одержувані з навколишнього середовища.

Недоліком моделі є те, що необхідно враховувати, що, попри велике значення зовнішнього середовища, реально визначає рівень системної ефективності будь-якої організації її

внутрішнє середовище, яке формується під впливом управлінських рішень, що приймаються керівництвом.

Висновки. Викладені вище позиції дають нам підставу стверджувати, що в реальній дійсності немає загальноосвітніх навчальних закладів, які функціонували б цілком відповідно до якоїсь однієї моделі. В діяльності багатьох закладів можна відзначити наявність елементів усіх чотирьох базисних моделей. Результативність і ефективність управління сучасним загальноосвітнім начальним закладом значною мірою залежить від гнучкості керівника у використанні тієї чи іншої моделі в залежності від ситуаційних умов, що враховують вплив сукупності зовнішніх і внутрішніх факторів.

*Ватковська Марина  
Григорівна, кандидат філософських  
наук, доцент, проректор з науково-  
педагогічної роботи КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро*

## **УПРОВАДЖЕННЯ МОДЕЛІ МІЖСЕКТОРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ**

В умовах трансформації освіти України вбачається необхідним та актуальним пошук нових стратегій та форм взаємодії у сфері управління освітою. Найважливішим фактором, що спонукає до розробки інноваційних стратегічних векторів є децентралізація. Нові умови управління потребують нових підходів, одним з яких є упровадження моделі міжсекторної взаємодії в управління українською освітою.

Модель міжсекторної взаємодії ще називають соціальним партнерством, адже вона базується на принципах паритетної взаємодії усіх учасників управлінського процесу. Функціонування цієї моделі ґрунтується на рівні взаємодії таких секторів, як: «влада (органи державної влади), бізнес, громадськість» [1, с. 80]. Окремі автори також додають до цього ланцюжка засоби масової комунікації, які «виступають у

ролі посередника та ініціатора між представниками цих секторів» [1, с. 82]. У такому вигляді модель міжсекторної взаємодії розуміється як, з одного боку – процес багатостороннього впливу один на одного кожного елемента у локалізованому середовищі (громаді), з іншого боку - як чітка система спільних, скоординованих дій державної влади, бізнесу та громадських (благодійних, неурядових) організацій. Результатом функціонування моделі міжсекторної взаємодії є синергетичний ефект від взаємодії для розвитку кожної сторони – учасниці. Таким чином, теоретична модель має змогу бути впровадженою у сферу управління освітою в умовах децентралізації.

Міжсекторна взаємодія у сфері управління освітою має стати ефективним інструментом з узгодження інтересів органів державної влади, регіонального бізнесу та громадських організацій. Модель міжсекторної взаємодії взагалі та у сфері освіти зокрема має базується на вирішенні конкретних соціальних проблем (викликів), яких сьогодні, в умовах реформування освіти, є чимало. Означимо кілька: потреба у розвитку економіки знань, потреба у формуванні нових компетенцій усіх учасників навчально-виховного процесу, потреба у новій якості послуг (освіта має бути орієнтована на споживача), потреба у модернізації освіти на основі технологічних інновацій тощо. Кожний з секторів процесу взаємодії має змогу реалізувати свої можливості і розкрити свій потенціал. Звичайно, окреслені аспекти є занадто масштабними, але мають специфічні особливості реалізації на локальному рівні, у кожній громаді. Міжсекторна взаємодія має враховувати інтереси партнерів, їх сильні та слабкі сторони, взаємодоповнюючи зусилля тощо. Суттєвим обмеженням для повноцінного впровадження моделі міжсекторної взаємодії у сфері управління освітою сьогодні залишається нормативно-правове обґрунтування такої взаємодії та популяризація досвіду реалізації соціального партнерства у сфері управління освітою. Повноцінне впровадження моделі міжсекторної взаємодії до державного управління у сфері освіти змінить сутність звичного розуміння поняття «управління» і призведе до усвідомлення того, що у

суспільстві кожний має нести відповідальність за його добробут.

*Список використаних джерел:*

1. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді / О. В. Безпалько. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 176 с.

*Грицай Сергій Михайлович,*  
кандидат педагогічних наук,  
проректор з наукової роботи,  
доцент кафедри професійної освіти  
та менеджменту КЗ «Сумський  
обласний інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Суми

## **ПОЛІТИЧНА КУЛЬТУРА МОЛОДІ – ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНИХ І ГРОМАДЯНСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ**

Серед п'яти ключових компетенцій, якими мають володіти молоді європейці (за рішенням Ради Європи) першою є – політичні й соціальні компетенції. Молодь України нині знаходиться на етапі зміни ідейних, моральних орієнтирів. Вона надто складно й досить повільно визначає свої позиції як у політичній, так і в інших сферах життя і, відтак, у суспільстві певною мірою порушена природна спадкоємність поколінь загалом. На жаль, далеко не всі, від кого залежить доля молодих людей в Україні, це визнають і розуміють. Саме поняття "політична культура молоді", як і більш загальне поняття "політична культура", сьогодні вживається в досить абстрактних, а подекуди й суперечливих і не зрозумілих для масової свідомості значеннях. Політична культура – це особливий різновид культури, спосіб духовно-практичної діяльності й відносин, що відображають, закріплюють та реалізують головні національні цінності та інтереси, формують політичні погляди та цінності, знання та навички участі громадян у суспільно-політичному житті України. Політична культура – це історично і соціально зумовлений продукт

політичної життєдіяльності людей, їх політичної творчості, який відбиває процес опанування суспільством, націями, класами, іншими соціальними спільнотами та індивідами – політичних відносин, а також розвиток їх власної сутності і діяльнісних здібностей як суб'єктів політичного життя. Проте, спроби деполітизації студентської та учнівської молоді, скеровування їх лише на одержання професійних знань, навичок і вмінь призводить інколи до спаду політичної, громадської активності молодих людей.

Дослідження, що проводилися Інститутом соціальної та політичної психології НАПН України, довели, що сучасна українська молодь досить егоцентрична. Оскільки цінності особистісного порядку в неї явно переважають, теоретично вона цілком бачить себе в контексті ринкових відносин. Переважаючим мотивом її ділової активності є матеріальне благополуччя. Не випадково 56% школярів та 54% студентів вважають, що найважливішим у майбутньому для них є матеріальна забезпеченість. Водночас спостерігається цікава для теоретико-методичного аналізу і досить драматична для державного та педагогічного процесу ситуація. Лише 14% студентів та 24% школярів пов'язують своє майбутнє з Україною. Мабуть, зрозумілими є бажання молоді людини бути матеріально забезпеченою. Але як поєднати це із нагальною потребою виховання у молоді якостей свідомого громадянина? Такий досвід сьогодні активно обговорюється в науці. Спостерігається досить суперечлива ситуація. З одного боку, високий інтерес до політичних подій та явищ у суспільстві, висока електоральна активність. З іншого – дуже низькі показники реальної політичної участі та представленості політичного ціннісного рівня в структурі свідомості сучасної молоді. По-перше, таке становище можна пояснити недосконалістю процесу політичної соціалізації в сучасних умовах, коли спостерігається відірваність молодого покоління від політичного життя країни, бракує механізмів їх реальної взаємодії. По-друге, можливою причиною є недовіра до сучасних органів державного управління, політичних партій, поширення стереотипу „політика – брудна справа”, а тому відбувається пошук інших сфер самоактуалізації і



самореалізації. На сучасному етапі розрізняють наступні аспекти формування політичної культури молоді:

- родина, де відбувається ідентифікація політичних поглядів з батьками;

- школа (середня, професійна, вища), де зважаючи на рекомбінантне відтворення навчального матеріалу, молоді люди позбавляються активності, творчості, пошуку і, відповідно, прослідковуються прояви песимізму, апатії, роздратування;

- молодіжні громадські та політичні організації, але участю в них охоплено дуже малий відсоток молодих людей;

- засоби масової інформації (мас-медіа), які виходячи з даних соціологічного опитування, проведеного у нашому вузі, відіграють також важливу роль.

Сьогодні 80% випускників шкіл орієнтовані на продовження навчання. Тобто, формуються на такому непростому економічному підґрунті зовсім різні соціально-психологічні і соціально-культурні типи. Включення їх в суспільні процеси призводить в одному випадку до прискорення реформаційних тенденцій на засадах набуття нових знань та навичок. Крім того, нинішня непроста ситуація призвела до зміни ціннісних пріоритетів. Для абсолютної більшості молоді сьогодні найважливішими є цінності мікрорівня – сім'я, здоров'я, друзі та матеріальні статки. І лише близько 5% на перше місце в шкалі цінностей виводять інтереси суспільства. Вітчизняні науковці все частіше розглядають проблему формування політичної культури молоді в контексті вирішення питань, пов'язаних з сучасною розробкою української національної ідеї як основи функціонування нації, наріжного каменю соціально-політичних прагнень. Адже чітке усвідомлення змісту національної ідеї є одним із необхідних передумов самоусвідомлення етносом, зокрема молоддю, своєї суті, або "самості", де головне питання зміщується не тільки в гносеологічну площину ("то ми?"), а у практичну площину визначення необхідних кроків політичних для реалізації смисложиттєвої ідеї нації. За такого підходу створюються передумови для розробки концепції національної політичної культури як неодмінної складової виявлення

ефективних шляхів її модернізації, в тому числі модернізації молодіжної політичної культури.

*Гусєв* *Вячеслав*  
*Олександрович,* кандидат  
економічних наук, старший  
науковий співробітник, професор  
кафедри державної служби та  
менеджменту освіти ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України, м. Київ;

*Озерян* *Ольга* *Леонідівна,*  
магістр державного управління,  
заступник директора наукової  
бібліотеки ДВНЗ «Університет  
менеджменту освіти» НАПН  
України, м. Київ

## **ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ПРОЕКТУВАННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ МЕРЕЖІ ЗАКЛАДІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

В умовах проголошених суспільних реформ, спрямованих на досягнення сталого розвитку України [1], одним із стратегічних напрямів суспільних трансформацій визначено державну політику реформування інституту освіти, який розглядається як основа економічного, інтелектуального, культурного, духовного, соціального, розвитку особистості, суспільства і держави. За цим напрямом особливу увагу має бути приділено модернізації мережі закладів післядипломної педагогічної освіти (далі – МЗППО) оскільки успішність реалізації освітніх реформ безпосередньо залежить від якісної підготовки педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освітньої галузі, які мають їх проводити.

МЗППО на теперішній час включає 23 державні заклади (інститути ППО) Республіканського (в АРК) та обласного підпорядкування, а також Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти (ЦППО) ДВНЗ

«Університет менеджменту освіти» НАПН України. ЦППО забезпечує підвищення кваліфікації керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників освітніх закладів та органів управління освітою. Ще майже 20 профільних педагогічних вищих навчальних закладів в Україні паралельно здійснюють підвищення кваліфікації педагогічних працівників за різними програмами. Модернізація МЗППО має проводитися в контексті її розгляду як складової системи неперервної освіти, яка має бути утверджена в Україні, а також з урахуванням прогресивних світових та вітчизняних тенденцій розвитку освіти. Серед пріоритетних напрямів модернізації МЗППО слід відзначити:

- утвердження компетентнісного підходу до формування змісту освітнього процесу в МЗППО, що передбачає орієнтацію на формування у здобувача освітніх послуг компетентностей, які включають оновлені знання (теоретико-методологічний базис) та практичні уміння їх застосування в предметній галузі його педагогічної діяльності;

- запровадження інноваційної моделі організації освітнього процесу в МЗППО;

- забезпечення наукового і методологічного супроводу діяльності МЗППО, зокрема з боку ЦППО та наукових установ НАПН України;

- запровадження в МЗППО сучасних інформаційно-комунікаційних технологій і розбудову інформаційного (цифрового) освітнього простору в МЗППО, що пов'язано з сучасними вимогами формування «мережевої людини» (тут зміст «мережевої людини» в універсальній мережі Інтернет);

- урахування запитів слухачів МЗППО на зміст освітніх послуг, що передбачає також організацію особисто-орієнтовної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації здобувача освітніх послуг в МЗППО, націленої на підвищення рівня інтегральної компетентності здобувача відповідно до вимог його подальшої науково-педагогічної, педагогічної діяльності;

- налагодження ефективного контролю за якістю освітнього процесу в МЗППО;

- забезпечення рівного доступу до підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації освітян і

варіативності та свободи у виборі закладу та освітніх послуг в МЗППО.

Основні положення інституціонального проектування розкриваються за такими позиціями.

1. Визначаємо інститут, як систему формальних, зафіксованих у праві, і неформальних, встановлених у суспільстві, правил, норм поведінки, моральних настанов, чинників мотивації та інше, а також організацій (або інституцій, органів), які утверджують ці правила, норми в суспільстві через відповідні механізми (інституціональні механізми), що структурують взаємодію індивідів в економічних, політичних та соціальних сферах.

Інституціональне проектування передбачає розробку змін саме цих системних складових інституту.

2. Інституціональне проектування передбачає виконання такого алгоритму [2, с. 17]:

- усвідомлення проблемної ситуації, тобто формулювання проблеми;

- постановка цілей її розв'язання;

- визначення обмежень на множину можливих засобів досягнення цілей;

- розробка, аналіз і оцінка варіантів досягнення цілі;

- постановка задачі прийняття рішення;

- прийняття рішення, тобто вибір оптимального варіанта;

- деталізація й оформлення обраного варіанту.

Для завдань інституціонального проектування зазвичай є два критерії відбору:

1) забезпечення досягнення цілей проектування (критерій результативності інституціонального проекту);

2) забезпечення мінімальних транзакційних витрат реалізації варіанту інституціонального проекту (критерій ефективності проекту).

Очікувані переваги інституціональної модернізації МЗППО: по-перше, будуть створені умови для покращання змісту ППО педагогічних та науково-педагогічних працівників, спираючись на наукові досягнення, а також залучення передового вітчизняного і зарубіжного досвіду у підвищенні кваліфікації фахівців; по-друге, забезпечення неперервності

педагогічної освіти буде консолідована та взаємопосилена теоретична та практична підготовка викладачів на різних етапах; створено рівні умови і можливості для отримання ними післядипломної педагогічної освіти для професійного розвитку і творчої самореалізації.

*Список використаних джерел:*

1. Указ Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна 2020» від 12.01.2015 р. №5/2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

2. Тамбовцев В. Л. Основы институционального проектирования : Учеб. пособие. / В. Л. Тамбовцев. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 144 с.

*Жихарева Анна Борисівна,*  
кандидат наук з державного управління, старший викладач кафедри університетської освіти і права Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ

## **ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Освіта в ХХ столітті є однією з найважливіших сфер людської діяльності, її роль почала зростати у другій половині ХХ століття, що знайшло своє теоретичне відображення в ряді концепцій соціального і економічного розвитку, серед яких концепція постіндустріального суспільства, теорія людського капіталу, ідеї діяльнісного суспільства тощо. Найбільш глибоке осмислення ролі знань та інформації в суспільному розвитку відбулось у концепціях інформаційного суспільства та становлення інформаційної цивілізації. Е. Тоффлер у роботі «Прогнози і передумови» пише про це так: «В минулому земля, праця і капітал були ключовими елементами виробництва. Завтра - а в багатьох галузях промисловості це завтра вже

настало - інформація стане головною складовою» [2, с. 29]. Таким чином, інформація, знання стають тим «фундаментальним соціальним фактором», який буде покладено в основу економічного розвитку країни. Те, що інформація і знання займають ключові позиції в економічному розвитку, стають основним джерелом вартості в постіндустріальному, інформаційному суспільстві радикально змінює місце освіти в структурі суспільного життя, а також співвідношення таких її сфер, як освіта та економіка. Набуття нових знань, інформації, умінь, навичок, орієнтація на їх оновлення і розвиток стають фундаментальними характеристиками працівників в постіндустріальній економіці. Традиційна освітня система, що характерна для індустріального суспільства, поступово в результаті реформ поступається місцем новій системі освіти, що відповідає запитам постіндустріального, інформаційного суспільства. Поступово змінюється сутність і зміст поняття «освіта». Якщо раніше це поняття ототожнювалося з організованим і тривалим процесом навчання в початковій, середній, вищій школі, тобто в спеціальній системі, створеній для реалізації цілей освіти, то тепер під «освітою» розуміється все, що має на меті змінити установки і моделі поведінки індивідів шляхом передачі їм нових знань, розвитку нових умінь і навичок.

Кардинально змінюється і система післядипломної педагогічної освіти. Значно зростає роль слухача в організації його освіти, оскільки сучасний освітній процес все більшою мірою стає процесом самонавчання, коли той, кого навчають сам вибирає власну освітню траєкторію в детально спроектованому освітньому середовищі [1, с. 432–433]. І, нарешті, такий освітній процес передбачає постійну підтримку зв'язків між викладачами, слухачами та всіма іншими залученими до нього особами, а також між ними і тими засобами, які вони використовують.

Принципові відмінності організації нового освітнього процесу полягають в тому, що якщо в традиційній освіті навчальні курси надаються в основному за допомогою матеріалів в друкованій формі і безпосередньо в роботі з слухачами під час навчання в групах або індивідуально, то сучасні комунікаційні технології відкривають безліч нових

способів надання слухачам навчального матеріалу. Вибір того чи іншого способу організації освітнього процесу істотно залежить від змісту навчального матеріалу. Зміст і спосіб надання матеріалу суттєво визначають то, як будуть проектуватися і розроблятися навчальні курси і можуть призвести до значного коригування способів вибору навчального матеріалу. Якщо традиційне навчання в основному проходило в навчальних аудиторіях, то в якості середовища заснованого на інформаційно-комунікаційних технологіях освітнє середовище може бути створене у домашніх умовах з використанням персонального комп'ютера і сучасних телекомунікацій. Середовище навчання суттєво впливає на проектування та реалізацію навчальних курсів. Наприклад, визначення змісту навчання істотно спирається на теоретико-методологічні основи освітньої системи. Способи реалізації курсів і освітнє середовище суттєво залежить від технологічної підсистеми системи освіти. Організація освітнього процесу є, відповідно, складовим компонентом організаційної підсистеми освітньої системи.

Таким чином, будь-яка педагогічна діяльність у післядипломній педагогічній освіті найтіснішим чином взаємопов'язана як з різноманітними видами цієї діяльності, так і з діяльністю фахівців з інформаційних технологій, організаторів освіти. Підвищити ефективність такої складної освітньої системи можна тільки шляхом адекватного регулювання різноманітних зв'язків між різними видами діяльності, тобто шляхом управління нею на основі системного підходу.

#### *Список використаних джерел:*

1 Олійник В. В. Впровадження нових освітніх технологій у закладах післядипломної педагогічної освіти/ В. В. Олійник // Теоретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології: зб. наук. праць / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – Харків : НТУ «ХПІ», 2007. – С. 432–438.

2 Toffler A. Previews and Premises. – New York : Morrow, 1983, 230 p.

*Кірман Вадим Кімович,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри природничо-  
математичної освіти КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПРЕДМЕТНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧИТЕЛЯ МАТЕМАТИКИ**

Предметна компетентність учителя математики є ядро, навколо якого відбувається професійне зростання педагога. У той же час традиційно вважається, що отримав фундаментальну математичну освіту під час навчання в педагогічному університеті, учитель має усі необхідні знання та навички з математики, необхідні для роботи в загальноосвітніх навчальних закладах, можливі лише невеличкі корегування, що можуть бути пов'язані зі змінами в програмах. Але відомо, що основний зміст шкільного курсу математики є достатньо стійким. У зв'язку з цим найбільша увага у післядипломній педагогічній освіті приділяється зараз методологічним, теоретико-педагогічним, психологічним та технологічним аспектам, що без сумніву, дуже важливо. У той же час, у ряді досліджень, наприклад [2; 3; 5], питання математичної підготовки вчителів математики виокремлюються в окрему проблему, що потребує уваги. Наші власні дослідження показали також існування цієї проблеми. Так за нашими оцінками, наприклад понад 90% учителів до 3 років стажу роботи не можуть доводити основні теореми шкільного курсу математики, понад 75 % з них не розв'язують задачі з планіметрії рівня ДПА, понад 60% мають труднощі з класичними арифметичними задачами. За нашими спостереженнями значна кількість вчителів вищої категорії (за грубою оцінкою понад 80%) не вміють доводити теореми з курсу алгебри та початків аналізу, проводити строгі обґрунтування в стереометричних задачах. Ще більша кількість учителів (усіх категорій) фактично не вміють розв'язувати комбінаторно-ймовірнісні задачі, аналогічна ситуація з задачами з параметрами рівня складності завдань



ЗНО. Усі ці факти, які, без сумніву, впливають на якість математичної освіти, і досі залишаються поза увагою більшості методичних служб. Треба також звернути увагу на один аспект, що виникає при викладанні математики. Це необхідність популяризації математичної науки та її застосувань. Очевидно, відсутність популяризації науки негативно впливає на мотивацію до навчання учнів, але більшість вчителів абсолютно не володіють інформацією про сучасні математичні проблеми та прикладні задачі. Усі ці проблеми спонукають до пошуку стратегій розвитку математичної компетентності учителів математики в післядипломний період. Спираючись на структуру математичної компетентності [4], нами запропоновано трикомпонентна модель безперервної математичної освіти учителя математики. Вона включає тренінг з елементарної математики, науково-методичні основи шкільного курсу математики, наукові основи популяризації математичних знань. Передбачається гнучкий зміст безперервної математичної освіти вчителя, сам процес можна подати у вигляді об'єднання циклів. Кожен з цих циклів завершується контрольною точкою з контрольно-діагностичною, корегувальною, плануючою функціями. Відповідні функції і можуть здійснюватися під час курсової перепідготовки вчителів математики. Найбільш важливою є самоосвіти вчителя є робота в позакурсний період. Ідеальною є ситуація активної роботи методичних об'єднань, використання систем відкритої та дистанційної освіти. У той же час існуючі організаційні механізми та вимоги при атестації вчителів не дозволяють сконцентрувати необхідну кількість уваги на проблемах математичної підготовки та готовності проводити науково-популяризаційну діяльність учителя математики.

Відхиляючи ідею адміністративного примушення займатись математичною самоосвітою, пошуки можливо вести в конструюванні організаційних механізмів, що спонукали би вчителя на відповідну діяльність. Такі конструкції можна проводити виходячи з концептуальних положень теорії ігор [1], де гравцями виступали б вчителі, учні, батьки, методичні об'єднання, адміністрація навчальних закладів, заклади

післядипломної освіти. Розробка таких механізмів на сьогоднішній день є актуальною задачею.

*Список використаних джерел:*

1. Бурков В. Н. Введение в теорию управления организационными системами/ В. Н. Бурков, Н. А. Коргин, Д. А. Новиков. – М. : Либроком, 2009. – 264 с.

2. Кузьмінський А. І. Наукові засади методичної підготовки майбутнього вчителя математики/ А. І. Кузьмінський, Н. А. Тарасенкова, І. А. Акуленко. – Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2009. – 320 с.

3. Моторіна В. Г. Професійна компетентність учителя математики профільної школи: навч. посіб. для студ. природничо–математичних спеціальностей педагогічних ВНЗ/ В. Г. Моторіна. – Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2012. – 268 с.

4. Тарасенкова Н. Зміст і структура математичної компетентності учнів загальноосвітніх навчальних закладів / Н. Тарасенкова, В. Кірман // Математика в школі. – 2008. – № 6. – С. 3–9.

5. Скворцова С. О. Професійна компетентність вчителя математики / С. О. Скворцова // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць /ре дкол. : І. А. Зязюн (голова) та ін. – Вінниця, 2009. – Вип. 22. – С. 469–477.

*Кримлова Юлія Михайлівна,*  
старший викладач кафедри  
загальної та практичної психології  
Навчально-наукового інституту  
менеджменту та психології ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України, м. Київ

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ ОСОБИСТОСТІ**

В період загальнонаціональної кризи, яка охоплює фактично усі сфери життя нашого суспільства з одночасною трансформацією багатьох аспектів його розвитку, одним із

важливих завдань для психолога є своєчасне та якісне надання допомоги особистості у подоланні критичних ситуацій та життєвих криз. Визначаючи явище життєвої кризи, слід зазначити, що у широкому розумінні кризу можна розглядати як стан, який виник внаслідок накопичення нерозв'язаних життєво важливих проблем, суперечностей або подій, що призвели до втрати сенсу попереднього стилю життя, поведінки й діяльності. Переживання кризи зумовлює перебудову психологічної структури особистості, зміну соціально-професійної спрямованості [4].

Найбільш лаконічно та точно поняття “життєва криза” можна визначити як «...поворотний пункт життєвого шляху в ситуації неможливості реалізації життєвого задуму, що склався» [9]. Копінг є ситуативною модифікацією життєвого стилю, тобто індивідуальним способом взаємодії із ситуацією у відповідності до її логіки, значимості в житті людини та її психологічними можливостями. Головне завдання копіngu – забезпечення та підтримка внутрішнього благополуччя людини, фізичного і психічного здоров'я та задоволеності соціальними відносинами.

Поняття копіngових стратегій використовувалось в психології стресу. Так, за Р. Лазарусом та С. Фолкманом, «копінг» – це сума когнітивних і поведінкових зусиль, що застосовує суб'єкт для послаблення стресового впливу [7].

Одним з критеріїв переживання кризи є оцінка «вдалості» її подолання. Василюк, аналізуючи процес переживання, відносить до ознак ефективного подолання наступне: пристосування до дійсності, що дозволяє задовольнити потреби; цілеспрямовані, багато в чому усвідомлювані і гнучкі процеси; орієнтація на визнання і прийняття реальності, активне дослідження реальної ситуації; реалістичне урахування цілісної ситуації, уміння пожертвувати одиничним і миттєвим; здатність розбивати всю проблему на дрібні, потенційно вирішувані завдання; активний пошук і прийняття допомоги; впорядковане, контрольоване задоволення потреб і імпульсів; накопичення індивідуального досвіду вирішення/переживання життєвих проблем [6].

При розгляді ефективності копіngової поведінки завжди враховується її залежність, як мінімум, від двох факторів:

особистості суб'єкта та реальної ситуації. Узагальнюючі різноманітні дослідження, ми можемо виявити в них наступні закономірності:

1) Стратегія «активне рішення проблем» набрала в дослідженнях найбільш позитивної оцінки. Так, було показано, що підлітки, здатні до активного рішення проблем, демонструють велику легкість в адаптації.

2) Експериментальні дослідження надають різні дані відносно того, як оцінювати таку стратегію, як уникаючий копінг (уникнення стресових думок/ситуацій на поведінковому та когнітивному рівнях). З одного боку, він зв'язується з більш високим рівнем депресії. З іншого боку, діти із стратегією уникнення демонструють менше проблем з поведінкою в школі і, по відгуках учителів, мають більшу соціальну компетентність. Дослідники припускають, що уникаючий копінг може бути корисний в ситуаціях нетривалого стресу, але у разі тривалих стресових ситуацій уникнення розцінюється як неадаптивна реакція.

3) Неоднозначно оцінюється і така копінг-стратегія, як «позитивна переоцінка ситуації». З одного боку, надання проблемі позитивного значення зменшує стрес і служить емоційному пристосуванню до нього; з іншого боку, зміна відношення відволікає від рішення конкретних практичних проблем. Проте, представляється, що стратегія позитивної переоцінки може бути ефективна за ситуації, коли суб'єкт не може контролювати результат.

4) Стратегії, спрямовані на рішення проблем, загалом, є ефективнішими, ніж стратегії, призначення яких – справитися з відношенням індивіда до проблеми. Ефективність копінг-стратегій залежить як від самої реакції, так і від контексту, в якому ця реакція здійснюється. Тобто, копінг-стратегії, неефективні в одних ситуаціях, можуть виявитися цілком ефективними в інших; наприклад, стратегії, неефективні в ситуації, яка не підконтрольна суб'єктові, можуть бути ефективні в ситуаціях, яких суб'єкт здатний контролювати і змінювати у бажану сторону.

5) У використанні копінг-стратегій є певна вікова динаміка: із збільшенням віку підвищується вірогідність використання активних поведінкових стратегій. Зокрема,

дослідження стратегій подолання стресу, які використовують студенти, показало, що емоційно-орієнтовані поведінкові стратегії служать емоційному рішенню зняття негативних відчуттів, а стратегії, орієнтовані на проблему, спрямовані на зміну реальної ситуації.

6) Було встановлено, що люди з високою тривожністю частіше використовують емоційні копінг-стратегії (уникнення, звинувачення), які пов'язані зі зниженням самооцінки, погіршенням адаптації до захворювань, а високий рівень психологічної зрілості людей, відчуття власної значущості обумовлюють використання когнітивних копінг-стратегій.

7) Психічне і фізичне самопочуття залежить від вибору копінг-стратегій у момент зіткнення з психотравмуючою кризовою ситуацією. Використання активних поведінкових стратегій і відносно низька сприйнятливність до стресових ситуацій сприяють поліпшенню самопочуття. А до його погіршення і наростання негативної симптоматики призводять уникнення проблем і застосування пасивних стратегій, спрямованих не на вирішення проблеми, а на зменшення емоційної напруги.

В загальному розумінні, психологічна зміна – це «...найширша трансформація особистості в будь-яких її проявах: враховуючи як випадки її природних змін в індивіді, так спеціальні психотерапевтичні впливи, які призводять до тих чи інших змін в особистості клієнта чи пацієнта» [8]. Якщо ж трактувати «особистість» як самоорганізуючу, відкриту та динамічну систему, яка підтримує існування індивіда в певному середовищі, то поняття «зміни» є її невід'ємним атрибутом: щоб підтримувати себе, зберігати себе, особистість повинна постійно дезорганізуватися, змінюватися. Це і є один з її парадоксів [8]. Система особистості поводить себе як імунна система. Тобто в ситуації, коли відмінність між особистістю та контекстом невелике по значенню, очікуване, особистість актуалізує свої компенсаторні можливості, дія яких зворотна та тимчасова. Окрім посттравматичних змін особистості в науковому середовищі виділяються, так звані, «квантові зміни» – дуже швидкі (лічені дні, години хвилини) зміни ідентичності особистості та її образу життя без очевидного

зв'язку з якимись подіями, як у разі із травмою. Головне, що об'єднує вище означені події внутрішнього життя – вони всі підводять людину до зміни її особистості, до зародження нових можливостей. Загальною умовою, при якій особистісна зміна виступає у якості загально-психологічної реальності, є формування нового Я-образу (ідентичності) особистості.

Особистісні зміни, як результат переживання людиною кризи, відбуваються в залежності від стратегії подолання кризи. Вибір особистістю певної стратегії опанування визначається як суб'єктивним значенням життєвої ситуації для особистості, так і її здатністю до оволодіння навичками саморегуляції, здатністю до використання власного потенціалу і психологічного ресурсу.

*Список використаних джерел:*

1. Ахмеров Р. А. Биографические кризисы личности : Автореф. дис... канд. психол. наук. – М., 1994. – 24 с.
2. Божович Л. И. Избранные психологические труды. Проблемы формирования личности. – М., 1995. – 212 с.
3. Варбан Є. О. Стратегії подолання життєвих криз в юнацькому віці : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук. – К., 2009.
4. Варій М. Й. Психологія особистості : навч. посіб. / М. Й. Варій. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 592 с.
5. Василюк Ф. Е. Психология переживания. – М., МГУ, 1984. – 200 с.
6. Донченко Е. А. Личность : конфликт, гармонія / Е. А. Донченко, Т. М. Титаренко. – [2-е изд., доп.]. – К. : Политиздат Украины, 1989. – 175 с.
7. Лановенко Ю. І. Психологічні особливості переживання суб'єктом юнацької кризи : Автореф. дис... канд. психол. наук. – К., 2005. – 21 с.
8. Лушин П. В. Личностный изменения как процесс: теория и практика. – Одесса : Аспект, 2005. – 334 с.
9. Психологія життєвих криз / Відп. ред. Т. М. Титаренко. – К. : Агропромвидав України, 1998. – 348 с.

*Крупенина* *Наталія*  
*Анатоліївна*, кандидат педагогічних  
наук, доцент, доцент кафедри  
корекційної педагогіки КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГА У БЕЗПЕРЕРВНІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ**

Особистісно-професійний розвиток педагога ми розглядаємо як його самореалізацію, спонукання до творчості, розуміння необхідності проектування власного професійного рівня на різних етапах життєвого шляху. Сучасний ринок праці піднімає рівень вимог (Л. Лавриненко [1], І. Петрова [2]), у зв'язку з цим в системі неперервної професійної освіти здійснюється інтенсивна розробка методології випереджувальної освіти педагога як дорослого, досліджуються можливості саморозвитку особистості протягом усього життя (А. Данс, М. Мерсер та ін. [3]). Особистісно-професійний інтерес, психолого-педагогічні основи формування професійних умінь надають можливість вивчення рушійних сил розвитку особистості в їх взаємодії. Ми розглядаємо процес становлення педагога як взаємодію особистісних, професійних і соціальних факторів його розвитку. Формування особистості професіонала не зводиться до накопичення знань, умінь і навичок, а передбачає формування і регуляцію професійної поведінки, зміну самосвідомості. Практичні передумови, які актуалізують процес особистісно-професійного зростання і розвитку, виявляються, перш за все, в змінах соціокультурної ситуації - практики функціонування педагогічних кадрів.

Необхідність системного підходу в дослідженні особистісно-професійного розвитку пояснюється тим, що психічні властивості особистості не можуть бути розкриті ні як функціональні, ні, тим більше, як матеріально-структурні. Вони визначаються як системні, а це, в свою чергу, передбачає розгляд педагога як елемента системи, яка розвивається.

Наважимося висловити припущення про те, що ефективність особистісно-професійного розвитку педагога буде досягнена за умови самоформування якостей педагога-професіонала в діяльності, спілкуванні, пізнанні і самопізнанні. Особистісно-професійний розвиток педагога є залежним від соціальних умов, особливостей організації педагогічного процесу, особистісного потенціалу і динамічної взаємодії мотиваційних, ціннісних і професійних компонентів особистості, здатності задовольняти сьогоденні зміни в освіті. Професійна продуктивність спирається на світ людини: її інтереси, ціннісні орієнтації, мотиви і цілі діяльності, якості інтелекту. Особистісно-професійний розвиток педагога нерозривно пов'язаний з розумінням діяльності з позицій сукупного практичного досвіду її здійснення, як суми результатів досягнень, як процесу подолання труднощів, як процесу самозміни педагога в ході всієї його життєдіяльності. Розвиток педагога в умовах системи неперервної освіти є своєрідним «викликом» тенденціям змін у сучасному світі: прискорюються всі соціокультурні зміни; все менше є можливостей перейняти від попереднього суспільства досвід і навички життєустрою. Розрив між розвитком освіти і потребами суспільства не скорочується, а зростає. Освоєння особистістю професії неминує призводити до трансформаційних змін в її професійній культурі. Отже, професійний розвиток є невід'ємним від особистісного – в їх основі лежить принцип саморозвитку, що детермінує здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність у предмет практичного перетворення. Цей процес є основою формування вищої форми життєдіяльності особистості – творчої самореалізації. У плані професіоналізації особистості особливої уваги заслуговують контекстний та інтегративний підходи. Контекстний підхід полягає в тому, що засвоєні у безперервному навчанні знання, уміння та навички стають засобом вирішення завдань професійної діяльності. Інтегративний підхід являє собою процес і результат формування цілісних знань, способів і видів діяльності. Існує думка, що особливим компонентом більш широкого поняття «інтеграція» є міжпредметна взаємодія. В сучасній Україні склалася ситуація, коли вимоги, які пред'являються до особистості професіонала є вищими на тлі



зниження загального професіоналізму в професійних спільнотах. Тому, на наш погляд, у системі післядипломної педагогічної освіти, з огляду на те, що розвиток педагога підпорядковується законам інтеріоризації, характеристики його діяльності слід розглядати не стільки як функції, але і як місії, служіння. Крім того, розвиток особистості педагога у неперервній педагогічній освіті слід сприймати як смислову реальність, яка містить компонент педагогічного управління. У свою чергу, цей компонент регулює смисловий потенціал для реалізації життєвих цілей. Гуманістичне спрямування у неперервній педагогічній освіті ми трактуємо як ідею розвитку з точки зору реалізації внутрішньої сутності особистості. Розвиток – безперервний процес соціалізації. В контексті концепції інтегрально-соціальної природи (сутності) людини соціалізація з необхідністю постає як цілісний процес, специфічна функція і модальність людської сутності й результується у потенційній універсальності і багатоманітності людини. Механізмами соціалізації у неперервній педагогічній освіті є: здатність до ідентифікації себе з іншими, що дозволяє виявляти і брати новий зміст від інших (людини, групи, суспільства); здатність до індивідуалізації свого «Я» (відокремлення), що дозволяє робити даний зміст власне своїм – персоніфікованим у відповідності з рівнем розвитку своєї тілесності, когнітивності, емоційно-вольової сфери [4]. В якості висновку наведемо твердження В. Франкла про значення освіти з погляду подолання екзистенційного вакууму. Воно повною мірою слушне стосовно проблем особистісно-професійного розвитку педагога у неперервної професійної освіти: «... освіта не повинна обмежуватися й задовольнятися передбаченням традицій та знань, вона повинна удосконалювати здатність людини відшукувати ті унікальні смисли, яких не торкнувся розпад універсальних цінностей... Отже, освіта повинна давати людині засоби для виявлення смислів. Замість цього, освіта часто сприяє екзистенційному вакууму. Відчуття порожнечі й беззмістовності в індивіда часто посилюється через те, як йому подаються досягнення науки...» [5, с. 309–310].

*Список використаних джерел:*

1. Лавриненко Л. М. Інтелектуальна складова інноваційного зростання / Л. М. Лавриненко // Наукові дослідження розвитку світової економіки: пропозиції, теорії : зб. наук. праць з актуальних проблем економічних наук : у 2-х ч. Ч. 1. – Херсон : Гельветика, 2015. – Ч. 1. – С. 159–165.

2. Ринок праці та освіта : пошук взаємодії : зб. наук. ст. / За наук. ред. І. Л. Петрової. – К. : Таксон, 2007. – 200 с.

3. Blisle R. Valoriser les acquis des adultes non diplms. Dans A. Mercier., M. Ettayebi et F. Medzo (dir.), Le curriculum de la formation gnrale des adultes. Dfis et perspectives d'une r?forme. – 2016, p. 143–161. Montral : Association francophone pour le savoir.

4. Филиппова Л. В. Социализация личности и педагогическая деятельность общество : Дис. ... канд. филос. наук / Л. В. Филиппова. – Пермь, 1985.

5. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.

*Лахижа Микола Іванович,*  
доктор наук з державного управління, професор, перший заступник директора Регіонального центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги у Полтавській області, м. Полтава

## **ОСВІТНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ: БОЛГАРСЬКИЙ ДОСВІД**

Модернізація публічної адміністрації в посткомуністичних країнах здійснюється за багатьма напрямками, одним із найважливіших з яких є становлення професійної, політично-нейтральної та авторитетної цивільної служби. Проведений нами порівняльний аналіз реформування освітніх систем у колишніх соціалістичних країнах свідчить про наявність як спільних рис, викликаних процесами глобалізації, так і особливостей, що є наслідком таких факторів, як національні освітні традиції та школи, рівень

інтеграції країни до європейських інституцій тощо [1]. Г.О. Опанасюк виділяє такі тенденції становлення й розвитку системи підготовки державних службовців у період трансформації суспільства: адекватність підготовки кадрів державного апарату змінам перехідного періоду; кількісне та якісне зростання; зближення національних систем підготовки державних службовців [2, с. 36–45]. Висновок щодо взаємозв'язку та взаємовпливу реформ у різних сферах суспільного життя підтверджується й нашими дослідженнями. Крім того, важливе значення має наполегливе і послідовне реформування системи освіти. Реформа освітньої сфери почалася в Болгарії з 1989 року. У 1999 році Болгарія була однією з 29 країн, які підписали Болонську декларацію, що мало суттєвий вплив на реформування освітньої галузі з урахуванням європейських вимог. Було сформульовано відповідні цілі до 2010 року:

- створення конкурентоспроможної системи вищої освіти з метою підвищення шансів для випускників болгарських вищих навчальних закладів отримати роботу в Європі;

- введення двох циклів навчання (навчальна ступінь, отримана після завершення першого циклу дає право отримати освіту вищого рівня та можливість доступу до європейського ринку праці. Другий цикл дає магістерську чи докторську ступінь, як у багатьох європейських країнах);

- введення системи освітніх кредитів, подібної до європейської;

- зростання мобільності студентів та викладачів, особливо шляхом подолання бар'єрів для пересування громадян;

- зростання співпраці в сфері оцінки якості шляхом розробки співставних критеріїв та методологій;

- посилення європейських вимірів вищої освіти через розробку навчальних програм, міжінституційного співробітництва, мобільності та інтегрування програм підготовки.

Два цикли навчання (доступеневий та післяступеневий) ґрунтуються на традиційній англо-американській моделі.

Бакалаврські програми враховують вимоги сучасності та створюють можливість для наступного підвищення рівня освіти. Більшість магістерських програм підготовлені з урахуванням іноземного досвіду та з викладанням англійською мовою, що робить ці програми основним інструментом підвищення конкурентоздатності національної системи освіти. Слід взяти до уваги спостереження болгарських науковців, що більша частина працедавців та й самі студенти спочатку не бачили смислу введення ступеневої освіти. На ринку праці була відсутня диференціація в оплаті праці згідно із різними навчальними ступенями. Тому було поставлено завдання створення чітких кваліфікаційних характеристик на всі спеціальності, розробки магістерських програм із врахуванням практичного чи наукового спрямування випускників, посилення конкурентоспроможності болгарської вищої освіти, збільшення кількості магістерських програм мовами країн ЄС, підтримка співпраці болгарських вищих навчальних закладів з іноземними. Ставилися також завдання зробити навчання в Болгарії привабливим для іноземних студентів та збільшувати кількість докторських програм спільно із європейськими інституціями. У наступні роки гармонізація болгарської системи вищої освіти реалізовувалася через удосконалення системи внутрішнього контролю та оцінки якості, звільнення навчальних закладів від зайвих процедур, що не гарантують зростання якості освіти тощо.

Предметом обговорення в Болгарії було і питання, які фахівці потрібні у сфері європейської інтеграції [3]. Наприклад, варто звернути увагу на пропозицію готувати таких фахівців, як програмісти із знанням іноземних мов, перекладачі, мовознавці, консультанти – зі знанням країн-членів ЄС, спеціалісти в різних галузях європейської інтеграції: політологи, правознавці тощо, викладачі та PR спеціалісти. Були вироблені також рекомендації щодо розмірів та розташування центрів європейського навчання. Важливою складовою кадрового забезпечення публічної адміністрації стала система заходів щодо створення сучасної системи підготовки фахівців для державних органів та місцевого самоврядування. На початку 2000-х років цією проблемою

опікувалося Міністерство державної адміністрації та адміністративної реформи (МДААР). Хоча ініціативу проявляли і вищі навчальні заклади. Рішенням ради Міністрів №85 від 14.02.2002 року було затверджено Стратегію навчання службовців адміністрації, спрямовану на створення умов для передбаченого законодавством професійного та службового розвитку службовців адміністрації

Одним із пріоритетів МДААР стало охоплення якомога більшого кола держслужбовців якісним мовним, комп'ютерним та спеціалізованим навчанням. Важливо, що при розробці навчальних програм з'ясувалося і думка держслужбовців. Опитування грудня 2005-січня 2006 років показали, що 48% респондентів пов'язували навчання з підвищенням компетентності, 63% – вважали, що вони потребують навчання у сфері комп'ютерних вмінь, 79% – орієнтувалися на додаткові мовні вміння, 44% – сподівалися отримати додаткову інформацію щодо адміністративної реформи, а 79% відзначили необхідність вивчення політики ЄС. Аналіз дослідження показав необхідність вивчення таких питань функціонування ЄС, як адміністративна спроможність, сучасні управлінські теорії та практики, вміння підготовки документів, ведення переговорів та діалогу.

Підготовку працівників державної адміністрації у Болгарії проводили різні навчальні заклади, що призводило до відчутної різниці у формі, тривалості, методології та якості навчання. Тому створення інформаційного банку сертифікованих овітніх програм, роз'яснення навчальним закладам потреб адміністрації збільшили можливості покращення навчання. Було розроблено Цілісну стратегію навчання державних службовців, згідно з якою усі адміністрації зобов'язані готувати річні плани навчання службовців. Щорічні витрати на забезпечення навчання зросли з 0,8% до 2% фонду заробітної плати. Серед навчальних закладів варто виокремити Інститут публічної адміністрації та європейської інтеграції (ІПАЄІ), який створено як виконавчу агенцію при міністрі державної адміністрації; Школу публічних фінансів, Дипломатичний інститут, Національний інститут правосуддя. Проте, найбільше службовців проходять

навчання у Новому болгарському університеті, Університеті св. Климента Охридського, Фондації реформування місцевого самоврядування, Фондації «Відкрите суспільство», іноземних університетах та неурядових організаціях і приватних навчальних центрах. Болгарський досвід свідчить про необхідність диверсифікації системи освіти за умови наявності координаційного центру.

Заслуговує на увагу болгарський досвід реалізації програми «Старт в кар'єрі». Згідно з нею, безробітні молоді люди віком до 29 років, які мають вищу освіту за фахом «Публічна адміністрація», можуть подавати документи на роботу за спеціальністю. За три роки дії Програми (2003-2005) в її рамках працювали 1614 молодих громадян, більшість з яких стали постійними працівниками. Отже, в Болгарії створено досить ефективну систему підготовки кадрів для інтеграційних процесів, яка орієнтується на завдання забезпечення конкурентоспроможної системи освіти з урахуванням вимог практики. Відзначаючи безсумнівні напрацювання у сфері організації навчання болгарських держслужбовців, варто відзначити і певні недоліки: низький рівень підготовки держслужбовців у деяких сферах (мовні та комп'ютерні навички, стратегічне планування, управління проектами), низький рівень управління людськими ресурсами в держадміністраціях, відсутність кар'єрного планування та індивідуального аналізу потреби у навчанні, незастосування принципу мобільності до держслужбовців, недостатня спроможність ШАЄІ як координаційного закладу тощо.

*Список використаних джерел:*

1. Лахижа М. І. Модернізація публічної адміністрації: теоретичні та практичні аспекти : [монографія]. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2009. – 289 с.
2. Опанасюк Г. Тенденції підготовки державних службовців у країнах Центральної та Східної Європи: [монографія] / Г. Опанасюк. – К.-Вид-во УАДУ, 2001. – 284 с.
3. Подготвяне на публичните администрации за европейското административно пространство. Доклади на SIGMA № 23. – София : Нов български университет. – 1999. – 211 с.

*Локшин Віктор Соломонович,*  
доктор педагогічних наук, викладач  
вищої категорії відділення  
професійної освіти Київського  
професійно-педагогічного коледжу  
імені Антона Макаренка, м. Київ

## **ФОРМУВАННЯ КРЕАТИВНОСТІ У МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Поняття «креативність» майбутніх педагогів професійного навчання досліджується з використанням синергетики, тобто з позицій самоорганізації, детермінізму, випадковості. Креативність при такому підході розглядається як процес самоорганізації внутрішніх і зовнішніх соціокультурних характеристик. У даному контексті креативність індивіда стає необхідним елементом його активної адаптації за допомогою взаємодії із зовнішнім середовищем. При цьому, на наш погляд, розвиток креативності майбутнього педагога професійного навчання орієнтована, перш за все, на пристосування зовнішніх умов до потреб індивіда і відповідно суспільства в цілому.

Соціокультурне середовище – це завжди сукупність, взаємодія систем і підсистем. Визначаючи вирішальний чинник розвитку творчого потенціалу, слід підкреслити не тільки наявність соціокультурного мікросередовища, але і його виражений діяльнісний характер. Це повинно виявлятися, по-перше, в здібності такого середовища до соціальних дій; по-друге, в свідомому заохоченні ранніх видів креативної діяльності; по-третє, в спільній діяльності, як умові передачі соціального досвіду і ціннісних орієнтацій.

До сприятливих умов розвитку креативності, відноситься комплекс, який починається із створення особливих ситуацій, які сприяють інтуїтивному охопленню ідеї рішення креативної проблеми, і закінчуються вихованням необхідних здібностей, створенням творчого клімату, якостей особистості творця його внутрішньої мотивації.

*Метою та завданням у нашому дослідженні є формування креативності у майбутніх педагогів професійного навчання в контексті модернізації вищої освіти, що проявляється в різних видах соціальної діяльності. Пропагується креативність як чинник цілеспрямованого і опосередкованого впливів, що мають в своїй основі міжособистісне спілкування у педагогічній системі “викладач-студент”. По суті розвитку креативності майбутніх педагогів професійної освіти у контексті модернізації вищої освіти, відзначаємо наступне:*

- по-перше, розвиток креативності у майбутніх педагогів професійного навчання є багатоплановим феноменом, що виявляється у всіх сферах життєдіяльності індивіда й іманентно присутня в процесі безперервної взаємодії особи і суспільства.

- по-друге, соціальною природою розвитку креативності у майбутніх педагогів професійного навчання є наскрізна практична підготовка, що припускає створення і використання не тільки наочного світу, але й свідоме виробництво і реалізацію перетворюючої суті самої людини.

- по-третє, вихід майбутніх педагогів професійного навчання за межі власних соціальних можливостей є нічим іншим, як креативністю.

- по-четверте, формування креативності у майбутніх педагогів професійного навчання – це процес зняття суперечності між її свободою і необхідністю, яка є фундаментальною основою, з одного боку, досягнення людиною багатой індивідуальності, з іншого – повноцінної реалізації її у існуючій реальності.

Ми вважаємо, що при розробки методики організації і педагогічного управління розвитком креативності у майбутніх педагогів професійного навчання необхідно враховувати безпосередній вплив цілеспрямованої, активності на процес модернізації вищої освіти.

Таким чином, ми розглянуті методологічні підходи дозволяють зробити наступний висновок: креативність, за своєю суттю, є діяльністю іманентно включеною в соціально-культурну сферу життєдіяльності людини, в якій вона



самореалізується як суб'єкт, що є схильним до саморозвитку на підставі суспільних і особистих ціннісних стратегій.

*Лукіна Тетяна Олександрівна,*  
доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри державної служби та менеджменту освіти Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ

## **РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ЯК ЗАВДАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ**

Значення розвитку системи освіти як чинника економічного зростання будь-якої країни, забезпечення конкурентоспроможності її людських ресурсів (англ. – Human Resources) важко переоцінити. Саме тому передові країни, зокрема США [1], усвідомлюючи наявність безпосереднього зв'язку між перспективами розвитку системи освіти та станом національної безпеки, розглядають освіту, а точніше людський капітал, що накопичується і примножується в ній, як потужний потенціал для подолання п'яти основних загроз, а саме для: економічного зростання і конкурентоспроможності, воєнної та інформаційної безпеки країни, глобальних інтересів держави, єдності й згуртованості нації. Освіта, як відомо, складає основу інтелектуального, духовного і морального розвитку особистості. Освіта ж педагогічна, як вища, так і післядипломна, на відміну від інших напрямів і спеціальностей освітньої галузі, покликана забезпечити фундамент для формування та удосконалення людських ресурсів всіх інших галузей і сфер діяльності людства шляхом розкриття та розвитку природних здібностей, задатків кожного індивіда ще зі школи, а також підготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів – викладачів для навчальних

зкладів професійної освіти інших галузей (економіки, техніки, природничих наук тощо) та управлінських кадрів системи освіти. Залежно від того, наскільки якісною буде освіта педагога і викладача системи педагогічної освіти, настільки ж результативним буде і процес формування людських ресурсів країни і в решті решт, і людського капіталу як сукупності всіх природжених здібностей і набутих особистістю компетентностей, доцільне використання яких забезпечуватиме отримання доходу на рівні індивіда, підприємства (установи) або ж суспільства у цілому. За даними Світового банку та ПРООН сьогодні накопичені на планеті матеріальні ресурси складають усього 16% вартості надбання людства, природні багатства – 20%, проте людській капітал – 64 %. У цьому контексті цілком справедливим є висновок вітчизняного дослідника проблем національної безпеки І. І. Мусієнко про те, що «освіченість нації у широкому контексті виступає джерелом її саморозвитку, основою консолідації суспільства та національної стійкості». Саме тому «освіта перетворюється на визначальний чинник соціальної стабільності суспільства, національної та економічної безпеки держави [2]. Конституції України (ст. 53) визначає право кожної людини на освіту незалежно від статі, національності, релігійної приналежності тощо. У свою чергу, закон України «Про основи національної безпеки України» (ст.3) серед об'єктів національної безпеки називає конституційні права і свободи людини і громадянина, у т.ч. й право на освіту [5].

Система освіти України, у т.ч. і вищої освіти, знаходиться сьогодні у процесі трансформаційних змін, що вимагає наявності у педагогічних та управлінських кадрів системи освіти нових компетентностей, які дадуть їм можливість навчити молодь і підготувати нове покоління фахівців, здатних працювати автономно і відповідально, максимально швидко адаптуватися до змінюваних умов праці, пропонувати нетривіальні рішення проблем, реалізовувати ефективну комунікацію, використовувати сучасні методики навчання, орієнтовані не на репродукцію знань, а на формування навичок роботи у нестандартних ситуаціях, ефективно навчатися у процесі навчання та роботи, змінюючи

при цьому набуті раніше навички тощо. Розв'язання цього завдання ускладнюється тим, що за даними МОН України структура педагогічних кадрів за віком останніми роками змінюється у бік зменшення кількості вчителів віком до 30 років і педагогів середнього віку 31-40 років (22,7 % і 27,5 % від загальної кількості вчителів відповідно) та поступового зростання кількості викладачів старшого віку (41-50 років - до 26,5 %, 51-55 років – до 11,3 % та понад 55 років – до 12 %) [6].

Отже, з оглядом на необхідність здійснення реформування системи освіти – з одного боку та старіння педагогічних кадрів в Україні – з іншого, роль післядипломної педагогічної освіти з точки зору забезпечення формування й розвитку людських ресурсів, як завдання національної безпеки країни, набуває особливої актуальності, потребує методологічного і теоретичного обґрунтування.

*Список використаних джерел:*

1. Joel I. Klein, Condoleezza Rice, Julia C. Levy. U.S. Education Reform and National Security (Independent Task Force Report No. 68). – New York : Council on Foreign Relations Press. – March 2012. – 120 p.

2. Мусієнко І.І. Освіта і безпека: до проблеми реалізації національних інтересів у сфері освіти / І.І.Мусієнко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21CO](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21CO).

3. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://edclub.com.ua/analityka/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti>.

4. Про основи національної безпеки України: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/964-15>.

5. Пуховська Л. Професія вчителя у світовому освітньому просторі : статистичні характеристики /Л. Пуховська. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua/school/method/973/>.

6. Рівень розвитку людського капіталу України у 2015 році // Економічний дискусійний клуб [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://edclub.com.ua/analitika/riven-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-ukrayiny-u-2015-roci>.

*Любченко Надія Василівна,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри державної  
служби та менеджменту освіти  
Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **БЕНЧМАРКІНГ ЯК СКЛАДОВА ДИСЕМІНАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ДОСВІДУ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

В умовах трансферу національної економіки та світової глобалізації освітніх процесів особливої актуальності набуває проблема ефективного забезпечення якісного зростання кадрового потенціалу. Перед системою післядипломної педагогічної освіти (ППО) постає необхідність у вирішенні проблем сучасного науково-методичного супроводу розвитку фахової майстерності керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників в умовах інноваційного розвитку національної освіти й науки. Пріоритетними завданнями в організації науково-методичної діяльності закладів ППО можна вважати такі:

- трансформація наукових ідей у педагогічну практику;
- упровадження сучасних особистісно орієнтованих методів і форм організації освітнього процесу, інформаційних технологій;
- системний моніторинг змісту, форм і методів освіти та її результативності;

- науково-методичне забезпечення розвитку освітніх установ і закладів;
- аналіз і розробка сучасних концепцій, навчальних програм, посібників, підручників, сприяння створенню умов для реалізації варіативної частини навчальних планів, поглибленого вивчення предметів, профільного навчання з урахуванням потреб регіонів;
- вивчення, узагальнення, поширення перспективного педагогічного досвіду, методична інструментовка матеріалів виставок педагогічних ідей і знахідок;
- сприяння соціалізації педагогів і учнів в умовах інформаційного суспільства;
- створення оптимальної системи інформаційного забезпечення та інформаційно-аналітичного обслуговування навчально-виховного процесу та управління ним.

Модернізація системи освіти не тільки інтенсифікувала інноваційну діяльність керівних, педагогічних колективів і творчо налаштованих педагогічних працівників, а й породила потребу в оновленні форм і методів поширення їхнього досвіду. На нашу думку, сьогодні в умовах комплексного реформування системи освіти, створення Нової української школи особливого значення набувають дослідження щодо вивчення та поширення передового педагогічного досвіду.

Як зазначають автори підручника «Державна служба», «слід особливо наголосити на тому, що усвідомлення цінності професійного досвіду людини як найважливішого національного надбання, як цінного капіталу будь-якої організації, дуже важливе, оскільки, як відомо, функціонування будь-якої організації базується на чотирьох основних видах ресурсів: людських, матеріальних, фінансових і інформаційних. Найважливішими з них є людські ресурси – можливості, здібності, професійні знання, уміння, навички, досвід, якими володіють люди».

Сьогодні ця робота включає процеси подання, передачі і супроводу діяльності вищих навчальних закладів

післядипломної педагогічної освіти з освоєння передового досвіду на теоретичному, методичному та практичному рівнях.

Нещодавно в педагогічній теорії з'явилося поняття «дисемінація» (від лат. dissemination – сіяння, розповсюдження), яке запозичено у педагогіку з медичної галузі та опрацьовується дослідниками щодо науково-методологічного обґрунтування, визначення структури, форм, технологій, глосарію в управлінських та педагогічних процесах.

У загальному розумінні поняття «дисемінація» трактується в педагогіці як особливий спосіб розповсюдження й освоєння досвіду, адекватного потребам його реципієнтів. Дисемінація передового педагогічного досвіду обумовлює не просто знайомство з ним, а організацію такої діяльності, що стає імпульсом до певних змін у системі освіти та перетворить запозичену практику в інноваційний ресурс розвитку певної педагогічної системи. Такий сенс розгляду дисемінації забезпечує поширення інноваційного досвіду в середовищі професійної діяльності педагогічних працівників, розвиваючи різні елементи соціально-педагогічних систем і технологій. Особливої актуальності набуває потреба у дисемінації оригінальних прогресивних ідей працівників освітньої галузі, інноваційних практик творчих педагогічних колективів, зокрема, закладів ППО.

На прикладі діяльності Всеукраїнської школи новаторства керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників та з урахуванням аналізу наукових доробків дослідників, нами обґрунтовано поняття «дисемінація інноваційного досвіду науково-методичної діяльності закладів системи ППО», що закріплено у енциклопедичному виданні «Освіта дорослих» 2014 року: *дисемінація інноваційного досвіду науково-методичної діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти* — це система освоєння інноваційного педагогічного досвіду, особливий продуктивно-перетворювальний процес, який спрямований не тільки на пропаганду вивченого передового педагогічного досвіду, але й

на впровадження новаторських прогресивних ідей, інноваційного змісту ефективного педагогічного досвіду закладів ППО з організації науково-методичної роботи в масову педагогічну практику, а також задіяння у дисемінаційному русі зацікавлених керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників системи ППО, яке вмотивовує їх до творчої трансформації свого індивідуального досвіду з метою досягнення нових ціннісних результатів рефлексивних особистісних та діяльнісних змін, за підсумком чого відбуваються системні якісні зміни в системі післядипломної педагогічної освіти та в освіті в цілому. Складові дисемінації ми виокремлюємо таким чином:

- вивчення, збір інформаційно-аналітичних матеріалів, узагальнення, експертиза, трансформування продуктів передового педагогічного досвіду;
- тьюторська підтримка навчальних закладів, які освоюють передовий педагогічний досвід;
- формування і навчання команд координаторів, які освоюють передовий педагогічний досвід;
- організація та стимулювання дисемінаційної діяльності кращих закладів і педагогічних працівників на основі адресної підтримки передового педагогічного досвіду;
- організаційно-правова підтримка діяльності закладу (установи, організації, творчої групи координаторів), спрямованої на розповсюдження передового педагогічного досвіду,
- організація й розвиток усіх форм взаємодії навчальних закладів різних типів;
- постійний інформаційний супровід та пропаганда досягнень керівних і педагогічних працівників – новаторів у ЗМІ.

На нашу думку, важливою складовою дисемінації інноваційного досвіду є бенчмаркінг. Роберт Кемп, який запровадив бенчмаркінг у компанії «Ксерокс», зазначає, що бенчмаркінг – це постійний процес порівняння своїх продуктів, послуг та практик з тим, що пропонують найбільші конкуренти

або компанії, які визнані лідерами в своїх галузях, та розроблення шляхів щодо покращення своєї діяльності.

Бенчмаркінг розглядається нами як технологія систематичного об'єктивного зіставлення власної діяльності з роботою кращих освітніх установ і навчальних закладів-лідерів, з'ясування причин ефективності їх діяльності, організація відповідних дій для поліпшення власних показників.

Отже, *бенчмаркінг* як деталізований інструмент конкурентного аналізу, який спрямований на систематичний пошук і впровадження найкращої практики, може привести організацію до більш досконалої форми. Бенчмаркінговий підхід надає організації можливість запозичити найкращий досвід інших навчальних закладів, спрямовуючи зусилля на підвищення конкурентоспроможності та формування конкурентних переваг.

*Список використаних джерел:*

1. Бенчмаркінг для підтримки місцевого розвитку. – Режим доступу : [http://www.ebed.org.ua/sites/expertise.one2action.com/files/repo/benchmarking\\_powerpoint\\_april\\_2011\\_\\_ua.pdf](http://www.ebed.org.ua/sites/expertise.one2action.com/files/repo/benchmarking_powerpoint_april_2011__ua.pdf).

2. Бенчмаркінг. Вікіпедія. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki>.

3. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) [та ін.]. – К. ; Одеса : НАДУ, 2012. – Т. 1. – 372 с.

4. Любченко Н. В. Дисемінація інноваційного досвіду діяльності/ Н. В. Любченко // Освіта дорослих: енциклопедичний словник / за ред. В. Г. Кременя, Ю. В. Ковбасюка; упоряд. : Н. Г. Протасова, Ю. О. Молчанова, Т. В. Куренна; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України [та ін.]. – К. : Основа, 2014. – С. 97–98.



5. Менеджмент : навчальний посібник. У 2 т. Т. 1. Загальний менеджмент / рук. авт. кол. С.Ф. Поважний. – 3-те вид., перероб. та доп. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – 331 с.

6. Менеджмент : навчальний посібник. У 2 т. Т. 2. Галузевий менеджмент / рук. авт. кол. С. Ф. Поважний. – 3-те вид., перероб. та доп. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – 295 с.

*Марусіна Лариса Миколаївна,*  
аспірантка кафедри державної  
служби та менеджменту освіти  
Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, провідний  
спеціаліст відділу освіти  
Золотоніської районної державної  
адміністрації Черкаської області

## **ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЯК ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В СФЕРІ ОСВІТИ**

Проблема взаємодії учасників освітнього процесу набуває все більшого значення для сучасної школи. Зокрема, в управлінні людськими ресурсами певні конфлікти пов'язані з перебуванням у педагогічному колективі випадкових для школи людей, які не люблять своєї роботи, професійно не придатні до неї, або є молодими педагогами, які не відразу адаптуються в освітньому середовищі.

Немало протиріч та конфліктних ситуацій пов'язано зі складністю об'єктивного оцінювання роботи вчителя: перебільшенням заслуг одних вчителів і недооцінюванням інших. Різностям інтересів учителів може стимулювати неоднакове ставлення учнів до їх навчальних предметів. Надмірна увага до одних предметів призводить, як правило, до зменшення уваги до інших, а значить, і до вчителів, які їх викладають. Іноді зіткнення інтересів учителів може виникнути внаслідок їх моральних принципів, коли для

досягнення однакової мети використовують різні засоби. Так, деякі вчителі для здобуття авторитету створюють ілюзію бурхливої діяльності, що не може залишитися непоміченим колегами. Джерелом протиріч може бути і розбіжність у педагогічних поглядах, в методиці і вимогах до учнів, матеріальні інтереси тощо. Серед найтиповіших протиріч в учительському колективі – протиріччя між окремими вчителями і цілим колективом.

Регулювання та подолання конфліктів можливе за дотримання таких принципів:

1. Відповідальність вчителя за діяльність педагогічного колективу, що потребує від учителя узгодження своїх педагогічних поглядів і дій з діями колег, орієнтації на єдність педагогічних вимог і впливів, збагачення своїх педагогічних знань і умінь позитивним досвідом всього педагогічного колективу, узгодження із ним своїх зусиль у пошуках нових методів і засобів педагогічного впливу на учнів. Така орієнтація збагачує педагогічний досвід, традиції колективу, що мають педагогічну цінність, каталізує процес усвідомлення відповідальності за рівень його розвитку і авторитет, унеможлиблює антипедагогічні дії, прояви лжеколективізму та індивідуалізму.

2. Повага до колеги як до товариша по роботі, всебічна підтримка авторитету кожного з них як важливого фактора спільного педагогічного впливу на учнів. Цей принцип передбачає шанобливість і тактовність у взаємостосунках вчителів, недопустимість концентрації уваги до свого предмета за рахунок ігнорування інших, сприяння колегам, які шукають ефективних шляхів і засобів виховання, навчання учнів, допомога менш досвідченим у вдосконаленні їх педагогічних умінь і навичок, непримиримість до антипедагогічної поведінки.

Що стосується управлінських дій в таких конфліктних ситуаціях, можна застосовувати вивчення індивідуально-психологічних особливостей працівників; аналіз суспільної думки, групових мотивів і цінностей; аналіз взаємин у колективі (мікрогрупи, лідерство, соціометричні оцінки тощо); виявлення ранніх симптомів прихованого конфлікту

(актуалізація особистих інтересів, потреб конфліктуючої особи, критичні висловлювання на її адресу від членів групи, обмеження комунікацій з нею). Можливими процедурами подолання конфлікту можуть стати заходи для нейтралізації причин і факторів назріваючого конфлікту на основі поглибленого аналізу; переведення активних учасників конфлікту, що назріває, до інших підрозділів тощо.

Таким чином, головне завдання керівника полягає в тому, щоб уміти регулювати – визначити і «увійти» в конфлікт на початковій стадії. Крім цього, розв'язання конфлікту може запобігти виникненню більш серйозних конфліктів, що могли б виникнути, якби не було цього. Управління конфліктами – це цілеспрямований вплив на поведінку учасників конфлікту з метою усунення та мінімізації причин, що його зумовили [3, с. 54]; забезпечення конструктивного вирішення проблем, які стали предметом конфлікту.

Разом з тим, незважаючи на інтерес науковців до питання подолання конфліктів в освітньому середовищі проблема управління людськими ресурсами в цій галузі ще досить велика. Сама освіта потребує докорінних змін. Враховуючи вище викладене, сьогодні на часі потребують розробки такі питання як: удосконалення законодавства щодо управління людськими ресурсами, формування нової організаційної моделі відносин в освітньому середовищі з урахуванням реальних потреб ринку праці у забезпеченні даної галузі високоосвіченими та вмотивованими фахівцями, підготовку кваліфікованих управлінських кадрів.

*Список використаних джерел:*

1. Казачінер О. С. Види конфліктів у педагогічному середовищі Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://kazachiner.narod.ru/managekonf.html>;
2. Молчанова Ю. О. Стан і проблеми кадрового забезпечення системи освіти України. Електронний ресурс. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/Apdup/2012\\_1/1-6-26.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Apdup/2012_1/1-6-26.pdf).
3. Решетникова К. Е. Методологические основы квалификации технологий управления организационными

*Москальова Алла Степанівна,*  
кандидат психологічних наук,  
доцент, доцент кафедри психології  
управління Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЧИННИКА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ УПРАВЛІНЦЯ**

*Актуальність дослідження.* Аналіз наукової літератури надав можливість виявити, що дослідження проблеми професійної кризи в різних галузях народного господарства загалом та в системі середньої освіти зокрема, розглядалася лише деякими як зарубіжними (Е. Ф. Зеєр, Я. М. Мітіна Е. Е. Симанюк), так і українськими науковцями (О. І. Бондарчук, Н. Ю. Волянюк, Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко, Т. М. Титаренко тощо) [6]. Що стосується дослідження проблеми сутності психологічних особливостей особистісного потенціалу в подоланні професійних криз, то вона вивчена недостатньо. Виходячи з актуальності проблеми та її недостатньої розробки, *метою* дослідження є: визначення психологічних особливостей особистісного потенціалу в подоланні професійних криз управління.

*Результати дослідження та їх обговорення.* Аналіз наукової літератури виявив, що у наукових дослідженнях з вікової та педагогічної психології, соціальної психології, організаційної психології, психології управління досліджувалися питання, що висвітлювали окремі аспекти зазначеної проблеми. Сутність поняття «професійна криза управління трактується як: переживання професійних проблем, що усвідомлюються як професійні перешкоди, які виникають внаслідок блокування

можливості досягнення професійних цілей, що мають життєзначущий, особистісний сенс для управлінця [6]. Що ж стосується особистісного потенціалу особистості, то варто зазначити, що даний аспект в психології досліджено недостатньо.

Досліджуючи дану проблематику варто було б розкрити поняття «потенціал» та «особистісний потенціал». В науковій літературі поняття «потенціал» (від лат. *potentia* – сила) розглядається як джерела, можливості, засоби, запаси, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення будь якого завдання при досягненні певної мети [2, с. 550]. Вивченню даної проблеми присвячували свої наукові праці Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, С. Л. Рубінштейн, Д. О. Леонтьєв. Основною ідеєю в їх дослідженнях постало питання про можливість невикористаних психічних резервів, здатних актуалізуватися під впливом певних умов [4]. В науковій літературі поняття «потенціал» розглядається в різних наукових школах по-різному. В акмеології, змістовно відображає сутність двох загальних законів: по-перше, закон самовираження особистості в професії, по-друге, закон особистісно-професійного розвитку і множення особистісного потенціалу (А. О. Деркач); як психологічний феномен, який інтегрально описує мотиви і здібності особистості (В. М. Марков); в гуманістичній психології, це розвиток особистості пов'язаний з реалізацією її можливостей, здібностей; при діяльнісному підході, вказується, що потенціал не існує сам по собі як якась відособлена від діяльності сутність, а матеріалізується в різних видах людської діяльності (Б. Г. Ананьєв, Д. О. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн, Д. М. Узнадзе та ін.) [7]. Цікавими є дослідження авторів [1], де особистісний потенціал, розглядається через характеристику певних структурних компонентів, а саме: пізнавальній (як сфера пошуку істини), моральній (як сфера пошуку добра) та естетичній (як сфера пошуку краси). Також до основних властивостей потенціалу, на думку авторів, можна віднести: щільність як насиченість значної кількості цінностей, що збагачують потенціал людини; силу як енергію, з якою людина

поширює свій потенціал; стійкість як сталість і протидія зовнішніх несприятливих впливів; системність як упорядкованість зв'язків між складовими потенціалу; продуктивність як активність людини в досягненні поставлених цілей; індивідуальність як вміння індивіда здійснювати саморозвиток і знаходити адекватні способи самореалізації свого потенціалу [3]. На думку багатьох авторів [1; 3; 5], заслуговує на увагу визначення поняття «особистісного потенціалу» особистості, запроваджене Д. О. Леонт'євим, який зазначає, що «особистий потенціал є інтегральною характеристикою рівня особистісної зрілості. Формою прояву є феномен самодетермінації особистості. Особистісний потенціал відображає міру подолання особистістю заданих обставин, в кінцевому рахунку, подолання особистістю самої себе, а також певною мірою тих зусиль, які допомагають працювати як над собою, так і над обставинами свого життя» [5, с. 145]. Таким чином, для нашого дослідження є цікавим висновок І. Белкова про те, що [1]: існує взаємозв'язок між здатністю людини долати життєві події та використанням ресурсної бази для побудови послідовності дій; особистісний потенціал невіддільна складова особистості; є основним вектором напрямку розвитку, її стрижнем; вказує на базову, індивідуальну характеристику особистості, яка є прихованою, та реалізується за певних умов; специфічною формою прояву особистісного потенціалу є подолання особистістю несприятливих умов її розвитку. Тобто, така характеристика дає впевненість у тому, що будь-яка життєва ситуація може бути подолана завдяки внутрішнім резервам особистості, які проявляються тоді, коли цього потребує критична ситуація. Беручи до уваги вищезазначені дослідження і враховуючи специфіку управлінської діяльності фахівця, особистісний потенціал управлінця розглядається як інтегральна якість, що визначає здатність до активізації внутрішніх ресурсів (індивідуально-психологічних властивостей, станів, здібностей, мотивів), що дозволяють долати актуальні завдання управлінської діяльності в ситуації

професійних криз та сприяють досягненню професійних цілей, які мають життєзначущий, особистісний смисл для керівника.

*Висновок.* Таким чином, в результаті теоретичного аналізу розглянуто різні підходи вивчення поняття «потенціал» в науковій літературі: акмеології, гуманістичній психології, соціології (Б. Г. Ананьєв, Д. О. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн, Д. М. Узнадзе та ін.) [7]. Виявлено психологічні детермінанти особистісного потенціалу як особистості, так і управлінця. З'ясовано, взаємозв'язок між здатністю людини долати життєві події та можливістю використовувати потенціальні можливості управлінця. Беручи до уваги той факт, що особистісний потенціал розглядається як інтегральна якість, вважаємо за необхідне в перспективі подальших досліджень розробити методикоу дослідження особистісного потенціалу управлінця.

*Список використаних джерел:*

1. Белкова И. Личностный потенциал как психолого-педагогическая проблема / И. Белкова, М. Непомнящая //Лесосиб. пед. ин-тут – филиал Сиб. федерального ун-та, Лесосибирск, Россия. – Электронный ресурс. – Режим доступа: [http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2013/Psihologia/9\\_122036.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2013/Psihologia/9_122036.doc.htm).
2. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
3. Ефанова М. И. Самореализационный потенциал и психологическая готовность психолога к осуществлению профессиональной деятельности / под ред. Л. С. Колмогоровой, Ю. В. Трофимовой /Материалы международной научно-практической конференции. – Барнаул : АлтГПА, 2009. – 406 с.
4. Корисні поради для керівника НЗ з управління персоналом. Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://repetska.jimdo.com>. – С. 78.
5. Леонтьев Д. А. Возможности эмпирического исследования личностного потенциала /Д. А. Леонтьев,

Е. Ю. Мандрикова, Е. Осин, А. В. Плотникова,  
Е. И. Рассказова // Прикладная психология как ресурс  
социально-экономического развития современной России. –  
Мат-лы межрег. науч.-практ. конф. – М. : 2005. – С. 259–260.

6. Москальова А. С. Підготовка керівників освітніх  
організацій до попередження професійних криз особистості:  
спецкурс / А. С. Москальова. – К., 2010. – 28 с.

7. Ситнік С. В. Особистісний потенціал як умова  
професійної взаємодії / С. В. Ситнік // Вісник ОНУ імені  
І. І. Мечнікова. – Психологія, 2012. – Т. 17. – Вип. 8 (20). –  
С. 168–176.

*Пахомова* *Мілана*  
*Володимирівна*, старший викладач  
кафедри державної служби та  
менеджменту освіти Центрального  
інституту післядипломної  
педагогічної освіти ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України, м. Київ

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СКЛАДОВА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

Освіта тісно пов'язана із процесом людського розвитку.  
На разі, освіта є найцікавішою галуззю, оскільки при своїй  
мобільності до всіх інновацій та прагненні до прогресу, сама  
приречена постійно наздоганяти нові сфери й отримувати  
найбільше претензій та вимог з боку суспільства й держави. Це  
зумовлюється глобальністю сучасних еволюційних  
перетворень, стрімкістю змін в усіх провідних галузях,  
мінливістю суспільних цінностей та пришвидшенням ритму  
життя. Цій галузі притаманний динамізм та постійний пошук  
шляхів модернізації, оскільки процедура впровадження нових



реформ в освіті є більш тривалим процесом, ніж поява нових освітніх потреб.

Програма розвитку ООН (ПРООН) запропонувала світовому загалу індекс людського розвитку, який сьогодні є визнаним як інтегральний показник стану соціально-економічного розвитку країн. У 1995 році в Україні був оприлюднений звіт про людський розвиток, який був першим серед країн СНД. Рівень освіти є одним з основних статистичних показників поруч з середнім доходом людей та станом здоров'я, що є складовими рівня успішності розвитку країн світу. Вітчизняна методика розрахунку індексу людського розвитку спирається на низку показників, серед яких освіта є також одним з основних аспектів людського розвитку.

Індекс освіти в Україні традиційно має найвище значення з усіх складових. Це пояснюється високим рівнем писемності дорослого (15 років і старше населення) – 99,7% (2007 рік). Але слід зазначити, що в сучасних умовах більшого значення набуває функціональна грамотність, а в деяких розвинутих країнах індекс освіти взагалі не враховується [4, с. 11]. До того ж треба мати на увазі, що валовий показник охоплення навчанням (більше 90,0%) не відображає якісних аспектів здобуття освіти.

Міжнародний ранг України за індексом людського розвитку на 9 балів вищий, ніж її ранг за індексом ВВП, і на 25 балів вище, ніж її ранг за індексом очікуваної тривалості життя, очевидно, що рейтингові переваги забезпечені саме освітньою складовою. Проте, необхідно усвідомлювати, що ці позиції можуть змінитися через зниження/відсутність якості освіти та невідповідність освітнім стандартам міжнародному рівню. Про якість освіти та відповідальність за неї перед суспільством ішлося ще в 2001 році: «Якості самої по собі не досить, її потрібно продемонструвати та гарантувати» (Саламанківське звернення «Формування європейського простору вищої освіти»).

Лібанова Е. застерігає, що невідповідність якісних характеристик робочої сили вимогам інноваційного суспільства спроможна зумовити соціальні загрози через технологічне відставання від рівня економічно розвинених країн, погіршення якості людського капіталу, відтік найбільш кваліфікованої частини робочої сили в інші країни. [1, с. 38].

Визначальним підходом до змін, на думку І. Бойка, є зростання ролі людини, коли умови життя, технічна оснащеність праці, рівень загальної та професійної освіти, доступ її до надбань культури, сприяють зростанню особистості, її ролі в суспільстві. Учений, зокрема звертає увагу на сутність історичних змін у людині по відношенню до праці і пропонує наступну періодизацію:

**кінець XIX – початок XX століття** – працівники мали лише початкову освіту, отримували вузькоспеціалізовану професійно-технічну підготовку, яка б дала можливість обслуговувати існуючі механізми;

**II половина XX століття** – перевага працівників з середньою освітою, відповідними до роботи професійними та людськими якостями, що спричинило появу більш вдосконалених і справедливих форм і систем заробітної плати, активізацію їх участі в управлінні виробництвом

**кінець XX століття** – відбувається мініатюризація та універсалізація техніки, втіленням чого є комп'ютер і його модифікації, через що висуваються нові вимоги до знань і вмінь інтелектуальних, соціально-духовних якостей індивіда [2, с.159].

Зміни в економіці та суспільстві спричинили нові підходи до мети трудової діяльності людини. Корнелюк В. вказує на те, що «ринкові стосунки у суспільстві кардинально змінюють мету праці, зростає її інтенсивність, напруженість, вимоги високого професіоналізму та відповідальності ...необхідності перепідготовки кадрів, наявності «гнучких кадрів» та нового економічного мислення» [3, с. 30].

То ж між рівнем освіти (загальної, професійної, післядипломної, неформальної, інформальної) та підвищенням

добробуту громадян і розвитком країни наявний тісний зв'язок. А залежність якості життя громадян, їх кар'єрного розвитку та особистої успішності від якості отриманої освіти та рівня професіоналізму педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів освіти є очевидною.

Суспільство знань, що динамічно розвивається, залежить від висококваліфікованого педагогічного персоналу в широкій різноманітності контекстів: неперервне навчання, Інтернет-навчання, інклюзивна освіта, вища освіта. У зв'язку з цим базова підготовка педагогічних працівників та їх подальший професійний розвиток стають предметом швидкого розповсюдження, диверсифікації та професіоналізації [1, с. 31].

Подальший розвиток суспільства і якість поступальних змін залежать від рівня сформованості стартових компетентностей та життєвих навичок випускників загальноосвітніх закладів освіти, то саме цей рівень якості отриманих освітніх послуг учнями та вихованцями є показником рівня професійної компетентності керівних та педагогічних кадрів та їх відповідності займаним посадам та слугує основою для створення інтелектуального потенціалу суспільства активних, свідомих громадян, готових до змін та реформування, впровадження інновацій у різних галузях.

Провідними документами Директорату з питань освіти і культури Європейської Комісії, що визначають проблему якісної професійної підготовки педагогічних працівників як пріоритетну, є наступні:

- «Загальні європейські принципи і підходи до компетентностей і кваліфікацій вчителів» (2005);
- «Удосконалення якості педагогічної освіти» (2007);
- «Удосконалення компетентностей для 21 століття: порядок денний європейського співробітництва в галузі шкільної освіти» (2008);
- «Розвиток узгоджених та системних програм вступу до професійної діяльності молодих учителів: посібник для розробників (2010);

Зазначені документи визначають стратегію розвитку педагогічної освіти і окреслюють наступні напрямки :

- 1) Утвердження принципу неперервності педагогічної освіти і розвитку;
- 2) Розширення мобільності завдяки встановленню транспарентності кваліфікацій та взаємовизнання дипломів;
- 3) Консолідовану інтеграцію європейського виміру в педагогічну і шкільну освіту;
- 4) Забезпечення високого рівня якості професійної підготовки педагогічного персоналу;

Реалізація цих завдань можлива лише за умов створення відповідного інформаційно-інноваційного технологічного базису та формування нового типу працівника – висококваліфікованого, мотивованого до інтелектуально-професійного зростання та здатного обслуговувати новітнє технологічне устаткування [4, с. 201].

Таким чином, виникає потреба у новому погляді на сутність понять і сучасному баченні педагогічної реальності, об'єктивній оцінці наявної системи професійної освіти в країні, її удосконаленні.

Безперечним є переконання у тому, що для прогресу країни є пріоритетним рівень людського розвитку, що сприяє формуванню якісного людського капіталу держави.

#### *Список використаних джерел:*

1. Авшенюк Н. Реформування змісту педагогічної освіти в країнах ЄС / Наталія Авшенюк // Професійна освіта: педагогіка і психологія : польсько-український щорічник /За ред.. Т.Левовицького, І Зязюна. – Ченстохова : Вид.Академії ім. Яна Длугоша, 2009. – №11. – С. 295–302.

2. Бойко І.І. Парадигмальний погляд на соціальні зміни. – К.: Сталь, 2015. – 239 с.

3. Корнелюк В. О. Технологія професійної підготовки студентів педагогічного коледжу : монографія / Віктор Олександрович Корнелюк. – Луцьк : ПВД «Твердиня», 2013. – 204 с.

4. Людський розвиток в Україні : мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е. Б. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.

*Пікож Тамара Михайлівна,*  
старший викладач кафедри державної служби та менеджменту освіти, методист вищої категорії Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ

## **РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ**

Соціально-економічні процеси, які відбуваються в українському суспільстві, та подальше реформування освіти висувають особливі вимоги до діяльності керівників навчальних закладів, як до найбільш істотного фактора підвищення якості управління. Особливе значення це має для керівників навчальних закладів, які виконують комплекс специфічних функцій: освітніх, соціальних й економічних. Сьогодні у період формування нового демократичного суспільства, становлення ринку праці та інших нових факторів соціально-економічного й політичного характеру держава зацікавлена в керівниках, які вміють бачити й творчо вирішувати проблеми, які виникають; гнучко адаптуватися до мінливих умов життя; мають знання з основ ринкової економіки, маркетингу, менеджменту, що володіють високим професіоналізмом. Авторитет керівника забезпечується не тільки його професійними знаннями, але й особистісними якостями, поведінкою, ставленням до педагогів й учнів, культурою ділового спілкування.

Освіта має вирішальне значення для формування інтелектуального потенціалу, побудови демократичного суспільства, здобуття знання, необхідного для удосконалення всіх сфер життя. Однак, не менш важливу роль для стійкого економічного і соціального зростання, підвищення життєвого і культурного рівня населення відіграє інноваційне знання. Сьогодні знання перетворились у найбільш важливий фактор економічного розвитку. Який би конкретний шлях не вибрала країна для подолання свого відставання, їй потрібно підвищити рівень і якість своїх людських ресурсів. Тобто людина та її мислення повинні бути інноваційними. У сучасних умовах розвитку освіти в Україні особливого значення набуває інноваційна діяльність навчальних закладів. Актуальність визначається провідною роллю інновацій в діяльності навчального закладу для забезпечення ефективності навчального процесу. Компетентнісний підхід вважається ключовою інноваційною ідеєю сучасної освіти. Принцип професіоналізму передбачає наявність обов'язкової спеціальної підготовки керівника освіти для роботи на певному управлінському рівні. Відповідність освітній посаді всіх суб'єктів управління забезпечується періодичним підвищенням їх кваліфікації в закладах післядипломної освіти шляхом стажування або самоосвіти. Компетентність- загальна здатність і готовність до продуктивної діяльності. Управлінська компетентність потребує вміння добирати необхідні знання для виконання конкретних управлінських дій.

Європейські джерела, що висвітлюють поняття «компетентність», трактують його як комбінацію вмінь, знань і цінностей. Компетентність є результатом набуття компетенцій та реалізація знань на практиці. Управлінська компетентність – знання форм і методів управління школою, висока методологічна культура при рішенні питань управління школою, знання принципів управління, оперативно-технологічних функцій управління (спосіб оптимізації управління), знання особливостей управління школою в режимі розвитку, знання змісту мотиваційного програмно-цільового

управління діяльністю школою, основ інформатики та комп'ютеризації процесу управління школою, знання економіки освіти, основ маркетингу. Сучасний керівник навчального закладу повинен мати високий рівень професійної компетентності, знати свій стиль управління, володіти ситуацією, мати вичерпну інформацію про функціонування закладу освіти, уміти розв'язувати різноманітні управлінські проблеми, уміти не тільки керувати освітнім закладом з устояними традиціями й укладом, але й перевести його на якісно новий рівень.

*Рогова Олена Георгіївна,*  
кандидат філософських наук,  
доцент, завідувач кафедри  
філософії освіти КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Київ

## **АКСІОСТРАТЕГІЇ РЕФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ**

Аксіологічне наповнення сучасної освіти визначається досить небезпечною й нестабільною ситуацією у сфері ціннісних орієнтирів і ціннісного вибору сучасного учня. Освіта, побудована на технократичних засадах, не приділяє достатньо уваги формуванню духовно-ціннісної сфери особистості й не здатна задовольнити потреби її продуктивного саморозвитку й самореалізації у складних і динамічних соціокультурних контекстах. Тому переорієнтація на пріоритетне формування духовно-ціннісної сфери особистості все більше сприймається як один із детермінуючих факторів освітньої модернізації. При цьому антропологізація й аксіологізація освіти мають бути підпорядковані філософії цілісного буття. Саме за цих умов можлива кристалізація й

інтеграція людино- і культуротворчої функціональності освіти на рівні аксіостратегій.

Узагальнення основних підходів сучасної філософії освіти до розв'язання проблем ціннісно-соціокультурного наповнення освітньої практики дало можливість визначення освітньої аксіостратегії як складного конструкту, що вимагає застосування методології, орієнтованої на поліпарадигмальне бачення проблеми і конституювання багатовимірного ідейного простору ціннісної освіти, який містить можливості комплементарної інтеграції різноманітних напрямів в межах загальної посткласичної філософсько-освітньої парадигми.

Освітню аксіостратегію визначимо як філософсько-освітній супровід інтеріоризації цінностей як сенсоутворюючих фундацій особистості, що спрямовують та мотивують людське життя, сприяють розвитку сутнісних сил особистості, піднесенню потреб, збагаченню аксіологічного горизонту, формуванню духовних основ. Таке визначення дозволяє запропонувати концептуалізацію духовно-ціннісних орієнтацій у посткласичній філософії освіти як комплементарну інтеграцію трьох напрямів: екзистенціального, культуроцентричного та релігійно-гуманістичного, спільність ряду положень яких зумовлюється єдністю ціннісного поля людини, де форми його об'єктивації відрізняються не стільки за своєю суттю, скільки за способом актуалізації.

В контексті ціннісно-світоглядної модернізації освітньої царини визначено концептуальні засади екзистенціальної аксіостратегії, а саме: сприяння розумінню зростаючою особистістю себе, усвідомлення потужності впливу цього розуміння на власний розвиток на основі самовизначення й ціннісного осмислення пережитих подій; самореалізація відповідно до ухваленого рішення й відповідальність за екзистенціальний вибір. Результатом є формування в учнів індивідуальних ціннісно визначених проектів життя у напрямку досягнення нової, більш досконалої його якості й конструктів найбільш оптимальної поведінки в багатовимірних та кризових ситуаціях сучасності.



Духовно-ціннісний освітній сенс культури полягає в змінах, що відбуваються в особистості у процесі освіти на основі її максимального включення в різні пласти культури. При цьому посткласична культуроцентрична освіта, пропонуючи «модернізацію» цивілізаційного компоненту змісту освіти за рахунок розкриття його духовно-ціннісної суті, наголошує не на трансляції новому поколінню готового культурного змісту, а на залученні його до традиційного культурного руху, продовжуючи який воно могло б створити свою особистісну ціннісну культуру. Культуроцентрична аксіостратегія орієнтована на діалог між культурами, обмін культурними досягненнями, використання потенціалу «укорінення» індивіда в культурну традицію, де особливого значення набуває налагодження діалогу між світською й релігійною культурами.

Релігійно-гуманістична аксіостратегія, що будується не на ідеологічній, а на предметній підставі, здатна наголосити на духовно-ціннісних, суб'єктивних формах знання, якщо передбачає залучення до освітнього процесу екзистенціально-значущих переживань й сприяє його гуманізації. Ціннісні функції релігійно-гуманістичної освіти пов'язані також з розвитком міжкультурної комунікації на тлі різних проявів релігійності в мультикультурному суспільстві, що досягається через знайомство з життям і мотиваціями релігійних людей. Методологічний ресурс рішення проблеми фундації духовно-ціннісної освіти на релігійних цінностях, що не розділяються всіма, може бути знайдено у використанні методик позаконфесійного вивчення релігії, розроблених за принципами феноменології та конструктивізму.

Незважаючи на існування відмінностей у змісті зазначених аксіостратегій, об'єднуючим аспектом для них можуть стати найбільш загальні принципи духовно-ціннісної освіти: інтенціональний, що передбачає обов'язковість узгодження загальноосвітньої мети із завданням розвитку духовності особистості; інтросферний, що передбачає опору на внутрішні індивідуальні якості та особистісні сенси;

культуровідповідний, що дозволяє учням формувати власні цінності засобами культури.

*Романенко Катерина  
Михайлівна, доктор наук з  
державного управління, доцент,  
завідувач кафедри освітнього  
менеджменту КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро*

## **НЕКОМЕРЦІЙНИЙ МАРКЕТИНГ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОСОБИСТІСНОГО РЕСУРСУ СИСТЕМИ ОСВІТИ**

Майже всі суттєві характеристики некомерційного маркетингу можна віднести до будь-якої маркетингової діяльності органів державного управління. Принципи та інструменти, напрацьовані в умовах ринку, продемонстрували свій досить універсальний характер, їх використання у різноманітних царинах людської діяльності підтвердили ефективність застосування маркетингових алгоритмів у освітній діяльності. Відтак найбільш загальне визначення некомерційного маркетингу зводиться до його характеристики як галузі, що об'єднує діяльність різноманітних суб'єктів (установ, організацій, окремих осіб), які не мають на меті безпосереднє досягнення економічних цілей, насамперед одержання прибутку. Суб'єктно некомерційний маркетинг у сфері післядипломної освіти відносять до діяльності органів державної влади і самоврядування, а також до діяльності неприбуткових організацій, таких як ОППО. Основними цілями некомерційного маркетингу як характеристики діяльності органів управління післядипломною освітою є:

- приведення діяльності органів управління освітою та освітніх закладів післядипломної педагогічної освіти у відповідність з потребами працівників освітньої царини, що виступають в якості об'єкта вказаної діяльності;

-забезпечення більш раціонального та оптимального розподілу послуг післядипломної педагогічної освіти;

- формування позитивної громадської думки відносно конкретних освітніх програм та діяльності структур системи післядипломної педагогічної освіти.

У сучасних умовах практично будь-яка організація у царині післядипломної освіти у тій чи іншій формі реалізує класичні бізнес-функції маркетингового типу, навіть якщо вони такими і не завжди визнаються. Маркетинг є ключовим фактором при вирішенні проблем некомерційних організацій, однак обміни в некомерційному секторі набагато складніші, звичайно вимагають високого рівня зацікавленості і часто стосуються таких сфер життя учасників обміну, в яких її представники не мають досвіду. Некомерційний маркетинг у сфері післядипломної педагогічної освіти не є ринковим, він просто має відношення до задоволення потреб у так званих суспільних послугах – розвитку особистісного потенціалу педагогів та загалом ресурсних можливостей освітньої царини щодо задоволення освітніх потреб споживачів освітніх послуг. Діяльність структур післядипломної педагогічної освіти відноситься до сфери державних чи суспільних благ, які ринкова система взагалі не має наміру виробляти, оскільки їх особливості різко протилежні особливостям товарно-ринкового виробництва. Проте ринкові закономірності продовжують реалізовуватися і в цьому випадку. Націленість некомерційних за характером структур післядипломної педагогічної освіти на ведення основної діяльності неринкового характеру зовсім не означає, що кінцеві результати повинні представлятися споживачам безкоштовно або за пільговими цінами. В даний час багато некомерційних організацій, особливо в сфері охорони здоров'я, освіти, культури надають споживачам за ринковими цінами товари і послуги, що є результатом їхньої

основної діяльності. Ми вважаємо, що і у сфері післядипломної педагогічної освіти настав час системно вводити маркетингові засади надання освітніх послуг. Некомерційна сфера діяльності, в тому числі і державних та муніципальних структур післядипломної педагогічної освіти, при розробці, постановці та в процесі досягнення своїх цілей і задач хоча і не ґрунтується на отриманні прибутків чи будь-яких комерційних вигід, але має включати використання комерційних механізмів як засобу для виконання поставлених завдань та їх життєзабезпечення. Звідси зрозуміло, що і маркетинг у сфері післядипломної педагогічної освіти, будучи некомерційним за своїм характером, все ж реалізується в межах загальних ринкових закономірностей і з використанням ринкового інструментарію досягнення своїх цілей. А тому застосування маркетингової методології управління післядипломною педагогічною освітою ніяким чином не суперечить соціоцентричним орієнтирам галузі як некомерційної сфери діяльності. Сьогодні вже назріла необхідність використання цілісної концепції маркетингу некомерційних організацій у практиці діяльності інститутів післядипломної педагогічної освіти. Найважливішим результатом її застосування є усвідомлення суб'єктами післядипломної педагогічної освіти своїх маркетингових ролей, що дозволить їм більш повно сприймати та втілювати на практиці маркетингові принципи.

Таким чином, теорія некомерційного маркетингу займає важливе місце у формуванні міждисциплінарного концептуального базису управління сферою післядипломної педагогічної освіти. Вона має відношення не до його теоретико-методологічної основи, а безпосередньо до розробки та впровадження маркетингових технологій та механізмів в управлінську практику. Для використання концепції некомерційного маркетингу в післядипломній педагогічній освіті особливо важливо те, що в ній обґрунтовується соціальна спрямованість маркетингу. Відтак саме характеристики маркетингу у сфері післядипломної педагогічної освіти як некомерційного визначають мету його застосування як

досягнення визначеної вигоди, створюваної для суспільства загалом та для освітянських працівників зокрема Ця користь і називається соціальним ефектом маркетингової діяльності.

*Сагуйченко Валентина,*  
*Володимирівна,* кандидат  
філософських наук, доцент, доцент  
кафедри філософії освіти КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **ПІСЛЯДИПЛОМНА ПЕДАГОГІЧНА ОСВІТА У СУЧАСНИХ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ КОНТЕКСТАХ**

Ключовою фігурою в реалізації реформ в системі загальної середньої освіти виступає особистість педагога і керівника загальноосвітнього навчального закладу, тому система їхньої підготовки в закладах післядипломної освіти та їхнє подальше удосконалення у складних сучасних соціокультурних умовах, що дають можливість вченим називати наше суспільство суспільством ризику, набуває актуальності. Необхідність врахування соціокультурних контекстів в системі післядипломної педагогічної освіти, зокрема співпраці широких верств суспільства з освітньою сферою, є одним із важливих напрямків удосконалення системи післядипломної педагогічної освіти за концепцією випереджаючої освіти для сталого розвитку [1]. Незважаючи на наявні наукові розвідки у сфері філософсько-освітніх та педагогічних досліджень інноваційного потенціалу післядипломної педагогічної освіти, проблема її системного аналізу у сучасних соціокультурних контекстах на сьогодні не вирішена. Недосконалість теоретичних обґрунтувань та практичних рекомендацій щодо впровадження інновацій в навчально-виховний процес освітньої галузі в Україні також потребує розв'язання. Передусім, це стосується вдосконалення

нормативно-правового забезпечення з питань демократизації, заохочування до інновацій та впровадження інновацій загальноосвітніми навчальними закладами; орієнтації на виконання замовлення не лише держави, а й учнівської та батьківської громади, місцевої громади; модернізації змісту, форм і методів підготовки педагогів та керівників шкіл до роботи у складних соціокультурних умовах [2]. Потребує подальшого розроблення компетентнісний підхід підготовки педагогів та керівників з питань залучення громади до освітньої діяльності; співпраця державних і громадських установ в управлінні освітою та децентралізація в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами на принципах демократизації [4]. На відміну від вітчизняної теорії і практики управління соціально-педагогічними системами, до яких відноситься і загальноосвітній навчальний заклад, великий досвід розвитку системи освіти має філософія зарубіжної школи, починаючи від Дж. Дьюї до сучасних представників німецької та англо-американської наукових шкіл. Європейські дослідники вивчають проблеми сучасної освіти за такими основними напрямками, як визначення стратегії розвитку, керівництво освітнім процесом, мотивація і управління персоналом; управління розвитком і комунікація, не останню роль відіграє соціальне партнерство.

Робота над темою свідчить: найбільш проблемними у колі питань залишаються аспекти життєтворчого імперативу, етики відповідальності, філософії навчального плану, соціальних комунікацій, випереджаючої освіти. Сьогодні ми все частіше говоримо про життєтворчий імператив безпервної освіти. У чому ж полягає його зміст, зокрема у системі післядипломної педагогічної освіти? Зміст життєтворчого імперативу у системі післядипломної педагогічної освіти, можливо, полягає у вимозі постійного саморозвитку особистості та її самореалізації у всіх сферах її життя, в тому числі і професійній. Цей імператив перегукується с головною методологічною настановою філософської антропології, сформульованої О. Больновим – вимозі розгляду людини у

цілісності усього того, що є [5]. Враховуючи діалогічний підхід в управлінні післядипломною педагогічною освітою ми повинні підкреслити: взагалі наша сучасна освіта є важливою соціальною комунікацією. У цьому її розумінні ми спираємося на праці Нікласа Лумана. Але хочу також підкреслити, що діалог, який виникає і підтримується в ході управління, потребує також комунікативної компетентності, яка має постійно розвиватися як на управлінському рівні, так і на рівні особистості педагога та управлінських кадрів [3]. Діалог між широкими колами громадськості і педагогами, керівниками навчальних закладів постійно вдосконалюється, дає підстави для соціального партнерства. Взаємодія освіти і громадськості можлива за умов сприйняття освіти в її антропологічному розумінні, тобто єдності її людинотворчого потенціалу і вчителів як носіїв освітньої культури і представників активної частини громадянського суспільства. Їх взаємодія є внутрішньою, сутнісно обумовленою. Виділяючи державний і регіональний рівні розвитку післядипломної освіти важливо не рахувати це анахронізмом за умов існування активного і динамічного суспільства, бо розвиток регіонального самоуправління є складовою демократії, в тому числі і в освіті. Єдність державного і регіонального рівнів післядипломної освіти дозволяє конкретизувати її завдання. Дає можливість ефективніше підтримувати зв'язок між теорією і практикою. Звертаючись все частіше до категорії філософії навчального плану післядипломної освіти, ми віддаємо перевагу аналітичній і прагматично орієнтованій філософії. У західній традиції ми спираємося на розробки теорії навчального плану в американській філософії освіти (Дьюї та його послідовники), а у вітчизняній – на праці С. Ф. Клепка. Неможливо обійти у післядипломній педагогічній освіті роль етики відповідальності: адже етика відповідальності Г. Йонаса і його послідовників є фундаментом формування нових педагогічних відносин. Отже, у післядипломній педагогічній освіті вона є не тільки предметом для засвоєння, а й життєвим принципом

педагогів, дотримання її принципів є показником як особистісної, так і професійної зрілості педагога.

*Список використаних джерел:*

1. Братаніч Б. В. Маркетинг в освіті як предмет філософського аналізу : дис...д-ра філос. наук: 09.00.10 / Братаніч Борис Володимирович. АПН України; Інститут вищої освіти. – К., 2006. – 418с.

2. Култаєва М. Д. Аксиологический конструктивизм, или кое-что об опыте переоценки всех прежних ценностей / М. Д. Култаєва // Sofia. Журнал философів славянских стран. Жешув (Польша). – 2005. – № 5. – С. 31–39.

3. Радіонова Н. В. Філософське спілкування у контексті проблем удосконалення освіти / Н. В. Радіонова // Философские проблемы гуманитаризации высшего образования. – Сумы–Бердянск, 2002. – С. 112–114.

4. Романенко М. І. Освітня парадигма : генезис ідей та систем / М. І. Романенко. – Д. : Промінь, 2000. – 157 с.

5. Степаненко І. В. Життєва компетентність особистості : філософсько-антропологічний та соціокультурний виміри / І. В. Степаненко, М. Д. Степаненко. – Харків : ХДУХТ, 2011. – 220 с.

*Сидоренко Вікторія  
Вікторівна, доктор педагогічних  
наук, професор кафедри філософії і  
освіти дорослих  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ*

## **ПЕДАГОГІЧНЕ ДОРАДНИЦТВО ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ НАПРЯМ АКМЕПРОФЕСІОГЕНЕЗУ ФАХІВЦІВ У СИСТЕМІ ППО**

У відкритому просторі післядипломної освіти професійний розвиток педагогічних працівників становить



складний багаторівневий, пролонгований, поетапний і амбівалентний (оскільки можна спостерігати його нерівномірність і гетерохронність на всіх стадіях, порушення лінійності, послідовності й впорядкованості, етапи біфуркації) процес, що включає усебічно-гармонійне становлення кваліфікованого фахівця, професіонала, особистості з акмеологічною позицією, що включає послідовні періоди (етапи, фази) його самотворення, самореалізації і самовдосканалення, зміни та перетворення психологічної структури професійно-педагогічної діяльності, мотиваційної сфери, ціннісно-світоглядних орієнтирів, набуття професійно значущих компетенцій, засвоєння та реалізацію інноваційних професійних ролей і функцій. На позначення процесу неперервного професійного розвитку педагогічного працівника як акмепрофесіонала й особистості у часовому та просторовому планах оперуємо поняттям **«педагогічний акмепрофесіогенез»** (ПАП). Цей процес безпосередньо зумовлений історичним розвитком системи професій як соціального інституту та формування історичних типів професіоналів, чинних освітніх систем, соціально-економічних умов здійснення професійно-педагогічної діяльності, упровадження інноваційних, у тому числі інформаційно-комунікаційних технологій (З. Ковальчук, Т. Траверсе). Педагогічний акмепрофесіогенез пов'язаний із задоволенням освітніх і професійних потреб фахівців та здійснюється шляхом науково-методичного супроводу професійного розвитку фахівців, що полягає у створенні мережевого диференційованого акмеологічного освітнього простору, де відбувається професійна взаємодія рівноправних партнерів на принципах людиноцентризму, гуманізму, фасилітативності, індивідуалізації, надання адресної, диференційованої допомоги відповідно до індивідуальних запитів, змодельованих індивідуальних освітніх траєкторій, спланованої організації заходів курсового і міжкурсного періодів, мережевої взаємодії всіх суб'єктів. Науково-методичний супровід забезпечує фасилітативну підтримку духовного, професійно-фахового, інтелектуально-особистісного розвитку педагогічних

працівників, їхньої творчої ініціативи на всіх етапах міжкурсового періоду, максимально індивідуалізує навчання, допомагає кожному суб'єкту досягти професійної акмевершини. Розбудова цілісної системи науково-методичного супроводу має ґрунтуватися на засадах науковості, прогностичності, гнучкості, мобільності, випереджувального характеру науково-методичного обслуговування, неперервності, принципах андрагогіки і гуманізму, акмеології і синергетики, менеджменту й маркетингу.

У системі післядипломної освіти система різновекторних послуг для педагогічного акмепрофесіогенезу зреалізовується в дорадницькому, коучинговому, предметно-методичному, професійно-кваліфікаційному, соціальному, експертному, маркетинговому, інформаційно-комунікаційному, моніторинговому, психолого-мотиваційному тощо напрямках. Модернізаційні процеси в освіті, функціонування різних соціальних інституцій (сім'я, школа, виробництво, громадські організації й об'єднання та ін.) зумовлюють створення своєрідної педагогічної консультативної «індустрії» на зразок нині існуючої у фінансовій, юридичній, політичній, аграрній тощо сферах [3]. Із викликами відкритого суспільства пов'язуємо появу в системі післядипломної освіти нового напрямку науково-методичного супроводу акмепрофесіогенезу – **педагогічного дорадництва**.

**Дорадницький напрям науково-методичного супроводу акмепрофесіогенезу** передбачає надання спеціально підготовленим фахівцем (дорадником освітньої сфери) кваліфікованої поради, допомоги, роз'яснення, інформаційної підтримки щодо вирішення професійних завдань, подолання професійних утруднень тощо. Отже, дорадницьких вектор науково-методичного супроводу пов'язаний із сферою консультативних послуг, які надаються консультативною організацією (ППО, Р(М)МК, педагогічними консалтинговими й навчально-тренувальними центрами та ін.) тим чи іншим замовникам (споживачам, клієнтам) у вигляді інформаційного, науково-методичного продукту. Широкий спектр дорадницьких продуктів охоплює як *нематеріальні* задля

розширення освітнього й культурного світогляду педагогічних працівників, формування в них сталої акмеологічної позиції, так і *матеріальні* на паперовому, електронному та інших носіях у вигляді науково-методичної продукції, зокрема програм, проектів, методичних рекомендацій, електронних посібників, індивідуального професійно-педагогічного досвіду, персонал-технологій тощо. Педагогічний працівник самостійно або з допомогою обирає проблемне поле для дорадницького супроводу, віднаходячи найбільш суперечливі й непродуктивні моменти в професійно-діяльній, індивідуально-особистій та мотиваційній сферах. У 2010 році за програмою «Європейська освіта» в Україні започатковано проект «Школа освітніх консультантів» для системної підготовки фахівців (300 осіб на рік), здатних надавати кваліфіковані консультації щодо *вибору першої вищої освіти, подальшої професійної освіти* відповідно до концепції Європейської Комісії Lifelong Learning Programme (освіта протягом життя), *бізнес-освіти* (BA, MBA), *післядипломної освіти*, взаємного визнання освітніх рівнів і кваліфікацій, ЕКТС-кредитів у сучасній світовій системі неперервної освіти.

Науковці (Н. В. Гузій, В. І. Саюк, Д. В. Щербина та ін.) виокремлюють такі **види сучасних дорадницьких послуг**, акцентуючи увагу на їх формі, методології розроблення, змісті, технологіях реалізації, зокрема:

- *консультування* (від лат. *consultare* – радитись, піклуватись) *дитини* в ситуаціях дидактичних ускладнень, розвитку творчих обдарувань та успішної інтеграції в соціумі;

- *консультування сім'ї* в проблемах навчання, виховання і розвитку дитини;

- *консультування педагогічних працівників* у питаннях науково-методичного менеджменту, моніторингу якості освіти, підготовки науково-методичного забезпечення, атестації та підвищення кваліфікації, узагальнення, поширення і трансляції майстерного професійно-педагогічного досвіду, виявлення професійних труднощів, конкретизацію перспективних аспектів у професійно-педагогічній діяльності, внесення позитивних змін;

• *консультування управлінського персоналу закладів освіти* щодо формування корпоративної культури педагогічного колективу, маркетингової, бенчмаркетингової діяльності й аудиту тощо.

Серед **ознак якості дорадницьких послуг** виокремлюють такі, як-от:

– *достовірність і коректність інформації* (об’єктивне, точне відображення реальності);

– *сучасність* (нові статистичні дані, теорії і методології науки, науково-методичних і практичних розробок, зразків майстерного педагогічного досвіду та ін.);

– *вичерпність* (достатність для розуміння ситуації й прийняття рішень, навчання і підвищення кваліфікації на всіх етапах міжкурсового періоду та ін.);

– *стилістичність* (лаконічний і чіткий виклад інформації, що дозволяє орієнтуватися в потоках інформації, швидко приймати рішення, ефективно використовувати в практичній площині та ін.);

– *корисність* (практична цінність і значущість для розв’язання професійно значущих проблем, виконання нових професійних ролей і функцій та ін.);

– *зрозумілість* (доступність для усвідомлення й практичного використання в професійно-педагогічній діяльності з урахуванням компетентнісного досвіду, мотивації, ціннісних настанов, професійних потреб фахівців та ін.);

– *різноманітність методів оцінювання професійно значущої інформації* (одна й та ж інформація має бути оцінена різними методами залежно від сфери використання та ін.).

Поширеними формами дорадницьких послуг є **консалтинг** (від англ. *consulting* – консультування), що передбачає аналіз, обґрунтування перспектив використання освітніх інновацій з урахуванням предметної галузі і запитів суб’єкта, та **супервізія**, що дозволяє авторитетному досвідченому спеціалісту (дораднику освітньої сфери) стимулювати до акмепрофесіогенезу протягом життя, опанувати професійно-педагогічну діяльність на рівні

суспільних і освітніх викликів із вибором змісту, форм, терміну, параметрів навчання.

Результатом дорадницьких послуг має стати набуття педагогічним працівником нових професійно значущих знань, сформованість сталої акме-мотивації до неперервного професійного розвитку протягом усього життя.

*Список використаних джерел:*

1. Вавилова Л. Н. Методист профессиональной образовательной организации : содержание деятельности и проблемы профессионального становления // Профессиональное образование в России и за рубежом. – Вып. 3(15). – 2014. – С. 24–31.

2. Гончарова М. Л. Ринок консультаційних послуг в Україні // матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Наукова індустрія Європейського контенту». Серія «Економічні науки». – Прага, 2009. – С. 55–58.

3. Гузій Н. В. Педагогічне дорадництво як інноваційний напрям магістерської підготовки фахівців у вищій школі // матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Педагогічна творчість, майстерність, професіоналізм : проблеми теорії і практики підготовки та перепідготовки освітянських кадрів», м. Київ, 25 листопада 2015 р. / уклад. Н. В. Гузій, В. І. Саюк. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. – С. 167–170.

4. Педагогическое консультирование : уч. пособ. / М.Н. Певзнер, О.М. Зайченко, С. Н. Горычева и др.; под ред. В. А. Слестёнина, И. А. Колесниковой. – М. : Академия, 2006. – 320 с.

5. Саюк В. І. Сутність і зміст консультаційних послуг у галузі освіти // матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Педагогічна творчість, майстерність, професіоналізм : проблеми теорії і практики підготовки та перепідготовки освітянських кадрів», м. Київ, 25 листопада 2015 р. / уклад. Н. В. Гузій, В. І. Саюк. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. – С. 191–192.

6. Щербина Д. В. Дорадник освітньої сфери: зміст діяльності // матеріали II Всеукраїнської науково-практичної

конференції «Педагогічна творчість, майстерність, професіоналізм : проблеми теорії і практики підготовки та перепідготовки освітянських кадрів», м. Київ, 25 листопада 2015 р. / уклад. Н. В. Гузій, В. І. Саюк. – К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. – С. 193–195.

*Соснін Олександр Васильович*,  
доктор політичних наук, професор  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ;

*Воронкова Валентина Григорівна*,  
доктор філософських наук,  
професор, завідувач кафедри  
менеджменту організацій та  
управління проектами Запорізької  
державної інженерної академії,  
м. Запоріжжя

## **ЕВОЛЮЦІЯ ВІД ІНФОРМАЦІЙНОГО ДО SMART-СУСПІЛЬСТВА В КОНТЕКСТІ НАЦІОНАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ ТА НАЦІОНАЛЬНИХ СТРАТЕГІЙ**

Поняття «інформаційне суспільство» характеризує постіндустріальний рівень його розвитку, на якому величезне значення має такий ресурс, як інформація. На зміну інформаційному суспільству йде «суспільство знань», яке інколи ототожнюється з інформаційним, проте в інших випадках його називають наступною стадією розвитку («Towards Knowledge Societies», доповідь ЮНЕСКО) з його найважливішим ресурсом знання. Розвиток інформаційного суспільства пов'язаний з початком ери становлення розуму. У свій час ще В. Вернадський мріяв про суспільство, якому знання і духовні цінності будуть визначати національне багатство країни. Сьогодні в умовах глобалізації інформаційне суспільство вступає у стадію смарт (у перекладі «розумний», «інтелектуальний»), що характеризується, перш за все, наявністю комунікаційних технологій колективної діяльності,

які істотно перетворюють (трансформують, модернізують) бізнес, освіту та інші види діяльності у державі, утім і саму державу. Логічним продовженням мережевого суспільства є смарт-суспільство (smart-society), що розвивається на основі смарт-технологій. Концепція смарт-суспільства знаходиться в основі сучасних державних програм розвитку країн Південної Кореї та Японії, зокрема, в Південній Кореї Національним соціальним агентством розроблена «Стратегія смарт-суспільства», що є надзвичайно актуальним, так як згідно з показниками кількості абонентів оптичних мереж ФТТН, швидкості завантаження, якості широкосмугового доступу ця країна займає перше місце у світі [1]. Smart-суспільство трансформує бізнес, роблячи управління більш інтелектуальним (гнучким, розумним), а діяльність, направленою на використання знань та інновацій. Освіта, за рахунок використання електронних і колективних технологій, стає більш масовою та ефективною. При цьому у смарт-освіті застосування електронних технологій сполучається з індивідуальним навчанням мисленню і творчості, яке неможливе без участі людини. Відповідно, смарт-державна повинна формувати смарт-громадян (розумних громадян), які є високоосвіченими громадянами, які використовують для життя сучасні технології, діють колективно і приймають участь в управлінні, за рахунок постійного навчання, пониження долі рутинної праці та використання смарт-управління [2]. Поява концепції мережевого суспільства (Ubiquitous Network society) базується на парадигмі створення єдиного інформаційного простору та розповсюдження мережевих технологій, у контексті національних викликів та національних стратегій якого формується інформація, не обмежена часом, географічними кордонами, доступна кожному і супроводжується створенням інноваційної системи. Smart-інновації породжують нову парадигму розвитку суспільства, а парадигму розвитку інформаційних технологій, яка вважається найважливішим фактором становлення Smart-суспільства.

Не випадково це зростання зафіксоване у документі «Європа – 2020: Стратегія розумного стійкого та інклюзивного

розвитку» (Smart growth) – стратегія, що включає розвиток економіки, що базується на знаннях та інноваціях, та сприяє стійкому розвитку (Sustainable growth), більш ефективному використанню ресурсів, економіки, більш екологічно чистої та конкурентоспроможної, що включає інклюзивне зростання (Inclusive growth) та укріплення високої зайнятості населення, що в цілому сприяє розвитку Інтернет-економіки [3]. Відмітимо, що вперше термін «SMART-суспільство» ввів П.Друкер ще у 1954 р. перші літери якого означали: S – Self-Directed; M – Motivated; A – Adaptive; R – Resourceenriched; T – Technology. SMART-критерії, яким повинні відповідати цілі: 1) specific – конкретний (що необхідно досягнути); 2) measurable – вимірюваний (у чому буде вимірюватися результат); 3) attainable – досягнутий (за рахунок чого можливо досягнути цілі); 4) relevant – актуальний (визначення істинності цілі); 5) time-bounded – співвіднесення з конкретним строком (визначення часового проміжку, по закінченню якого ціль має бути досягнута). Правильна постановка цілей означає, що вони мають бути конкретними, вимірювальними, досягнутими, значущими і співвідноситися з конкретним строком, що й означають перші літери даного терміну. Слово «smart» у перекладі на українську означає розумний, тобто як такий, що сприяє розвитку розумних технологій і формуванню розумного суспільства. Smart – це властивість системи чи процесу, яке проявляється у взаємодії з оточуючим середовищем і наділяє систему здатністю до реагування на зміни у зовнішньому середовищі: 1) адаптації до умов, що трансформуються; 2) самостійному розвитку і самоконтролю; 3) ефективному досягненню результату. Ключовим у властивості «смарт» є здатність взаємодіяти з оточуючим середовищем. Не випадково передові країни вже давно сформуvalи концепції (парадигми, теорії) розвитку смарт-суспільства, а саме – розумного суспільства, розумного уряду, розумної освіти, розумного міста, що пов’язано з формуванням «економіки знань». Знання – це результат інтелектуальної праці людини, який безпосередньо вона створює. Звідси впливає правовий наслідок, що знання належать тій людині, яка створює



продукцію. Інформація – це відтворені на матеріальному носії знання людини, що трансформуються в інноваційну продукцію. Інтелектуальна діяльність у вузькому розумінні – це інформація, що відповідає вимогам законодавства про інтелектуальну власність. Усі ці три категорії пов'язані поміж собою [4]. Smart-суспільство – це нова якість суспільства, у якому сукупність використання підготовленими людьми технічних засобів, сервісів та Інтернету приводить до якісних змін у взаємодії суб'єктів, що дозволяють отримати нові ефекти – соціальні, економічні та інші переваги, що ведуть до кращого життя. Це майбутній етап суспільства, що має прийти на зміну інформаційному суспільству, тому що Smart - це властивість об'єкта, що характеризує інтеграцію у даному об'єкті елементів, раніше не поєднаних, які здійснюються за допомогою використання Інтернет. Наприклад: Smart-TV, Smart-Home, Smart-Phone Smart-технології, що в цілому приведе до розширення трудової мобільності: в освіті, на державній службі і в багатьох інших сферах зайнятості. В основі *Smart-суспільства* лежить розвиток «суспільства знань», цифрових технологій, цифрового суспільства, всього того, що зветься «цифровою епоєю» розвитку цивілізації, яка не стоїть на місці, а постійно розвивається. Smart-суспільство побудоване таким чином, що «розумна» робота, яка утворена «розумним» життям, державою і бізнесом, базується на «розумній» інфраструктурі і «розумних» громадянах, які відіграють центральну роль у створенні smart-культури. Зарубіжні вчені вважають, що розвиток таких галузей, як Smart-транспорт, Smart-охорона здоров'я, Smart-енергетика, Smart-суспільство приведе в кінцевому рахунку до появи Smart-світу, детермінованого цифровими технологіями. Не випадково останнім часом стали виникати світові тренди у розвитку Smart, що свідчить, що це суспільство постійно розвивається і породжує нову якість: Smart-міста; Smart- країни; Smart-мобільність; Smart-екологія; Smart-освіта; Smart-життя. В основі еволюції суспільства закладена зміна парадигми від виробничої до освітянської, що й привело до становлення і розвитку соціокультурної парадигми, в основі якої розвиток

«розумного» суспільства. Сучасна концепція смарт-уряду (Smart Government) базується на найновішій платформі «Smart Networks» [5]. При аналізі еволюції суспільства від інформаційного до smart-суспільства в контексті національних викликів та національних стратегій акцентується увага на тому, що слід формувати «розумні концепції» або «знанневі», які трансформують товар чи послугу в додаткову вартість, базуючись на інформаційних технологіях та топологічно-мережевій компоненті інформаційного суспільства. У світовій практиці поняття «розумних» мереж, як наприклад, Smart Grids, ототожнюють з електроенергетичними системами завдяки імплементації відтворюваних джерел енергії у системах електроенергетики; акцентуація на розвитку активних та адаптивних властивостей розподільних мереж; використання механізмів моніторингу, інтегрованих у єдину інформаційну мережу. Загальна платформа Smart networks («розумні мережі») передбачає повсюдне використання комунікаційних мереж для моніторингу та управління системами різної природи. Розумна мережа виражається через три складових розвитку Інтернет: 1) міжмашинна взаємодія (M2M), тобто технології, що дозволяють машинам обмінюватися інформацією між собою або ж передавати її одностороннім порядком; 2) хмарові обчислювання (CC); 3) аналіз великих даних (Big Data) [6].

*Smart-економіка* – це економіка, що базується на комплексній модернізації та інноваційному розвитку всіх секторів на основі технологій нового покоління, що забезпечують високу додаткову вартість, енергоефективність, формування якісного оточуючого середовища і соціальну стабільність. Smart-економіка базується на високих, у тому числі енергозберігаючих технологіях та екологічній інфраструктурі. У «мережевій» економіці формується нова якість послуг: їх генерують самі користувачі, громадяни смарт-суспільства, що взаємодіють з органами державного управління та приватним бізнесом не по вертикальним, а по горизонтальним зв'язкам. При цьому передбачається «fifth level service» така ситуація, коли сама послуга «знаходить» клієнта, а не навпаки. Застосування ІКТ дозволяє

підприємствам добиватися значних економічних успіхів за рахунок швидкої адаптації до плинного бізнес-середовища, використання віддалених офісів, безперервної комунікації з споживачами і партнерами. Логічним продовженням мережевого суспільства є смарт-суспільство (smart-society), що розвивається на основі смарт-технологій. Концепція смарт-суспільства знаходиться в основі сучасних державних програм розвитку країн Південної Кореї та Японії, зокрема, в Південній Кореї Національним соціальним агентством розроблена «Стратегія смарт-суспільства», що є надзвичайно актуальним, так як згідно з показниками кількості абонентів оптичних мереж ФТТН, швидкості завантаження, якості широкопasmового доступу ця країна займає перше місце у світі. *Характерною рисою смарт-технологій* є їх здатність до миттєвого реагування на зміни у зовнішньому середовищі. В умовах динамічно розвиваючих технологій та інформаційного середовища, якість факторів зовнішнього середовища та швидкість їх змін постійно зростає. У результаті цих процесів властивість «смарт» стає витребуваною в управлінні багатьма процесами, у тому числі і в освіті. На зміну інформаційним приходять смарт-технології, що характеризуються сукупністю властивостей, що дозволяють адаптувати те чи інше облаштування до потреб користувача в ході його експлуатації, смарт-телефони, - телевізори тощо. *Смарт-технології* переходять в число пріоритетних (як і нанотехнології), які здатні визначати наступний за інформаційним етап розвитку суспільства. Технологічні, економічні, соціальні та культурні фактори розвитку сучасної цивілізації визначають необхідність створення концепції смарт-освіти. Ключовим елементом *смарт-освіти* є смарт-навчання, яке неможливе без накопиченого електронного навчання (e-learning). Smart-education – це мотивоване, гнучке, технологічне, самоуправлінське навчання, збагачене інформаційними ресурсами та технологічними методами навчання. Smart-education – це об'єднання навчальних закладів і професорсько-викладацького складу для визначення сучасної освітньої

діяльності у мережі Інтернет на основі загальних стандартів, угод і технологій [7].

Тому, на нашу думку, корисним буде надати порівняльний аналіз інформаційного суспільства і smart-суспільства, щоб їх розрізнити та надати характерні показники та властивості в контексті порівняльного аналізу.

### **Порівняльний аналіз інформаційного суспільства і smart-суспільства**

Показники	Характеристика інформаційного суспільства	Характеристика smart-суспільства
Ресурси і технології	Знання та інформація	Загальнонаціональна мережа, кооперація, smart-технології (у тому числі хмарні і біотехнології)
Характер та організація трудової діяльності	Інтенсивна робота, що базується на знаннях	Смарт-робота, колективний інтелект
Основні вимоги до трудових ресурсів	Володіння компетенціями освіта	Володіння колективною мережевою компетенцією
Управління людськими ресурсами (HRM)	Компетентне знання	Креативне знання, на основі співпраці і партнерства
Ключові цінності	Знання, відкритість	Гнучкість, креативність, орієнтація на людину, «суспільство мрії»

Інформаційна безпека	Використання окремих програмних продуктів, технічних засобів	Смарт-система інформаційної безпеки
----------------------	--	-------------------------------------

Таким чином, смарт-суспільство кооперується н в загальнонаціональну мережу, трудова діяльність зорганізується на основі колективного інтелекту, виникає поняття «смарт-робота». У якості ключової цінності виникає поняття «суспільство мрії» як високодуховне, що реалізує принципи соціальної відповідальності і справедливості. У результаті зміни потреб суспільства з'являються нові вимоги до трудових ресурсів, витребуваним є володіння колективною мережевою компетенцією. Смарт-суспільство включає в себе «розумні технології», освіту, управління містом, все те, що пов'язане з Інтернетом, нової ролі інформаційних технологій, що виступають у якості єдиної інфраструктури нового суспільства, яка пов'язує в єдину інтелектуальну мережу людей, що створюють середовище для розповсюдження знань. Які сприяють ефективному смарт-управлінню.

*Список використаних джерел*

1. Alsheail, Abdulrahman. Teaching English as a Second / Foreign Language in a Ubiquitous Learning Environment : A Guide for ESL / EFL Instructors / M. A. Project. Californnia State University, Chico, 2010. – 54 p.

2. Воронкова В. Г. Інтернет як глобальна тенденція розвитку інформаційного суспільства [Текст ] / В. Г. Воронкова // Гілея : науковий вісник : зб. наук. праць. – К. : Вид-во УАН ТОВ “НВП” “VIP”, 2015. – Вип. № 93(2). – С. 174–179.

3. Інформаційні технології як фактор суспільних перетворень в Україні: зб. аналіт. доп. / М. А. Ожеван, С. Л. Гнатюк, Т. О. Ісакова; за заг. ред. Д. В. Дубова. – К. : НІСД, 2011. – 96 с. Електронна версія : <http://www.niss.gov.ua>. –

Дата доступу : сер. 2016. – Назва з екрана.

4. Пунченко О. П. Фреймы для репрезентации современного этапа цивилизационного развития [Текст] / О. П. Пунченко // Философия и социальные науки: Научный журнал. – Минск : Белорусский государственный университет. – 2014. – №2. – С. 26–30.

5. Соснін О. В. Інформаційна безпека: нові виміри загроз, пов'язаних з інформаційно-комунікаційною сферою [Текст] / О. В. Соснін, О. П. Дзьобань // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : [зб.наук.пр.] – Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2015. – № 61. – С. 24–34.

6. Тихомиров В. П. Мир на пути к smart-обществу. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://me-forum.ru/upload/iblock/982/e24dc4292.pdf>

7. Тихомирова Н. В. Глобальная стратегия развития smart-общества. МЭСИ на пути к Smart-университету. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://smartmesi.blogspot.com/2012/03/smart-smart.html>

*Стешенко Богдан  
Володимирович*, викладач кафедри  
менеджменту освіти Донецького  
обласного інституту  
післядипломної педагогічної  
освіти, м. Слов'янськ Донецької  
області

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ**

На сьогодні весь «інститут освіти» спрямований на спробу сформувати фахівця *нового типу*, тобто людину, яка буде професійно і соціально мобільною. Фахівця, що буде володіти глибокими знаннями з інтегрованої професії, буде

володіти економічними, правовими знаннями. Фахівця, який опанував основи наукової організації праці, культури виробництва, що здатен до соціально та технічно культурної творчості. Фахівця, який зможе ефективно працювати в будь-якій команді.

У зв'язку з науково-технічним прогресом за останні десятиріччя виконання цього завдання рівнозначною мірою лежать на плечах викладачів педагогічних ВНЗ та викладачів інституту післядипломної педагогічної освіти. Але постійне *збільшення швидкості* життя має дві сторони. Перша – ми все швидше робимо різні *маленькі відкриття*, що в купі складає *одне велике*. Друга сторона – це те, що інформації дуже швидко почитає *втрачати цінність*, бо є нові відкриття відбувається постійне оновлення інформації. Даний закон стосується науково-технічного прогресу на всьому рівні. Але попри це, існують закони, які актуальні завжди. Один з них говорить про те, що *«Успіх діяльності компанії на 50% залежить від керівника»*. Відповідно інші 50% від колективу. Так, відповідно до «Закону про освіту» (2015) та «Концепції розвитку освіти на період 2015-2025 років» в загальній політиці країні ми бачимо, що окрему увагу приділяють саме працівникам навчально-виховного комплексу (НВК). Політика держави зорієнтована на формування НВК з своїм особливим стилем, яка буде суттєво відрізнятися від іншого закладу. Успішний *перехід* від одного типу закладу до іншого вимагає певної внутрішньої готовності робочого колективу. Одним з показників цієї готовності є саме дружність. Згідно з результатами дослідження Вільяма Г. Оучи, саме в дружньому колективі ефективність діяльності підвищується приблизно на 20%. Далі ця галузь науки отримала назву «організаційна культура». Це досягається в першу чергу за допомогою роботи над цінностями колективу, вмінням керівником та підлеглими виділити первинні та вторинні елементи організаційної культури, знати свої слабкі місця та працювати над ними. З одного боку, сучасна базова освіта дає лише теоретичне ознайомлює з поняттям організаційної культури без формування навичок. З іншого

боку, за ментальною особливістю Українського народу, людина, яка пропрацювала певний (тривалий) час на керуючій посаді, має досить гарний рівень сформованих навичок та може інтуїтивно або за умов великого досвіду розв'язувати різні управлінські питання. Але попри це тільки невеликий відсоток володіє достатньою інформаційною базою. А це є однією з головних умов успішної реалізації змін.

*Висновок.* Змога Української системи освіти відповідати Європейським стандартам потребує перегляд підготовки майбутніх працівників НВК та теперішніх. Таким чином, слід звернути увагу на формування практичних навичок опанування організаційною культурою у студентів (розширена теорія з практикою). Активне залучення директорів до поетапного інформаційного тренінга. Врахувати ментальні особливості Українського освітнього простору.

*Список використаних джерел:*

1. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. Схвалена Указом Президента України від 25 червня 2013 року. – № 344/2013.
2. Савельєва В. С. Організаційна культура [Текст] : навч. посіб. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов, В. М. Вакуленко. – К. : "Центр учбової літератури", 2012. – 240 с.
3. Morgan G. Images of Organization. Beverly Hills, Calif.: Sage, 1986.
4. Ouchi W. G., Jaeger A. M. Type Z. Organizations : Stability in the Midst of Mobility // Academy of Management Review. 1978. April.



*Супрун В'ячеслав Васильович,*  
кандидат економічних наук,  
доцент, професор кафедри  
державної служби та менеджменту  
освіти Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**

Кожен з нас є небайдужим до процесів реформування освітньої галузі і, в певній мірі, бажає і повинен бути залученим до її розвитку. Безперечно, система професійно-технічної освіти не є досконалою, потребує загалом системного стратегічного реформування як в частині управління, так і в частині змісту, комплексного урегулювання з врахуванням параметрів доцільності, своєчасності, якості, а будь-які соціальні виплати повинні бути виключно адресними і обґрунтованими. Нажаль, до цих пір питання фінансового забезпечення професійно-технічних навчальних закладів остаточно не врегульовані. Попри численні обіцянки і заяви народні депутати повторно так і не розглянули та не подолали вето Президента на раніше прийняті закони “Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо фінансування професійно-технічної освіти” та “Про внесення змін до Закону України “Про Державний бюджет України на 2016 рік” щодо фінансування професійно-технічної освіти”, хоча за Регламентом повинні були їх розглянути позачергово не пізніше ніж у 30-денний строк після повернення Президентом. Ще у квітні місяці поточного року електронна петиція до Верховної Ради України з проханням підтримати професійну освіту вперше набрала необхідних 25 тисяч голосів небайдужих громадян. Відповідно до статті 32 Закону про

звернення громадян 25323 українці звернулися до парламенту, але до цих пір це питання ще не розглянуте. Не прийнятий також закон щодо призупинення передачі майна професійно-технічних навчальних закладів з державної у комунальну власність. У той же час не визначено ні джерел фінансування оформлення документів щодо права власності на майно та землю ПТНЗ, ні спрощеної процедури передачі майна.

Не вирішеними на сьогодні залишаються питання управління системою професійної освіти, не визначені повноваження та не врегульовані взаємовідносини органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо забезпечення функціонування як системи професійної освіти в цілому, так і кожного навчального закладу, у тому числі в питаннях підпорядкування та відповідальності в умовах децентралізації, зміни та затвердження засновницьких документів, налагодження методичного забезпечення, роботи з педагогічними кадрами, їх тарифікації, підвищення кваліфікації тощо. Надважливим є оптимізація механізму фінансування навчальних закладів та установ системи професійно-технічної освіти з державного та місцевих бюджетів, оновлення навчально-методичного забезпечення, утворення центрів з впровадження інноваційних технологій на базі провідних державних професійно-технічних навчальних закладів, удосконалення системи управління професійно-технічною освітою, оновлення існуючої нормативно-правової бази та упровадження інформаційно-комунікаційних технологій у навчально-виробничий процес. МОН разом з Мінфіном, Мінекономрозвитку, Мінсоцполітики за участю заінтересованих органів влади конче потрібно завершити вирішення питання формування обсягів підготовки кадрів у професійно-технічних навчальних закладах та розроблення механізму здійснення фінансування професійної освіти, єдиного підходу до формування замовлення на підготовку робітничих кадрів, фахівців, а також визначення шляхів взаємодії органів місцевого самоврядування, органів виконавчої влади та громадських організацій. Важливим

завданням залишається збалансування обсягів підготовки, зайнятості та попиту в розрізі кожного регіону на робітничі кадри, збереження контингенту учнів та педагогічного персоналу. Упродовж останніх десятиріч фінансування навчальних закладів та установ системи професійно-технічної освіти з державного та місцевих бюджетів, зокрема на розвиток та здійснення системних реформ, у край обмежено. Майже не фінансуються капітальні видатки, хоча понад 90 відсотків навчальної матеріально-технічної бази потребує оновлення. Навчальна техніка, верстати, автомобілі, трактори, комбайни та інше обладнання у професійно-технічних навчальних закладах на 80-90 відсотків відпрацювали свій ресурс, морально та фізично застаріли і не можуть забезпечити якісного виконання програм виробничого навчання. Зовсім не виділяються кошти на придбання матеріалів, сировини, паливно-мастильних ресурсів, мірильних інструментів, без чого не може бути якісної професійної підготовки кваліфікованих робітників. Надзвичайно складна ситуація залишається із комплектуванням ПТНЗ підручниками. У середньому по Україні забезпеченість підручниками і навчальними посібниками із загальнотехнічних, технічних і спеціальних дисциплін (за підсумками минулого навчального року) складає 74%, з загальноосвітніх дисциплін – 62%. Відсутні кошти на підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних кадрів. Конче потребує докорінних змін уся система підготовки і перепідготовки керівних кадрів та рівень їх відповідальності, модернізація змісту, форм і методів управлінської діяльності керівника професійного навчального закладу. Кожен директор повинен знати свої резерви, бачити перспективу розвитку регіону, його демографічну ситуацію, потреби ринку праці. Без розуміння стратегії розвитку свого регіону, знання ситуації ринку праці – не має і бачення розвитку навчального закладу.

Характеризуючи менеджмент як засіб підвищення ефективності діяльності закладів професійно-технічної освіти, наголошуємо на таких вимогах сьогодення до керівників як бачення стратегії й розвитку, вільне володіння засобами

мотивації персоналу, внутрішня і зовнішня комунікації на засадах відкритості й толерантності через засвоєння інформаційних та комунікативних технологій, готовність до змін, усвідомлення своєї ролі як керівника та організатора тощо. Модернізація системи управління має спрямовуватися на здійснення подальшої автономії професійних навчальних закладів, розширення повноважень керівника, підвищення його персональної відповідальності за якість підготовки виробничого персоналу. Подальше формування нормативно-правової бази у сфері освіти спрямовуватиметься на визначення правових, організаційних, фінансових засад інноваційного розвитку системи національної освіти в контексті глобалізаційних тенденцій і викликів часу. Насамперед актуальним є питання щодо розроблення, нових редакцій проектів Законів України «Про освіту», «Про професійну освіту», проекту Закону України «Про післядипломну освіту». В установленому порядку необхідно подати узгоджені пропозиції щодо внесення змін до актів законодавства. Тому питання наступного пакету документів, шляхів імплементації стає дуже актуальним. Доцільно нагадати про подальший розвиток учнівського самоврядування взагалі та у системі професійно-технічної освіти зокрема. Адже самоврядування – один із головних принципів діяльності учнівської спільноти. Досвід багатьох років показує, що саме учнівське самоврядування – це не лише самостійне вирішення різноманітних питань, а й самостійне виконання, проведення, планування різноманітних заходів, відповідальність за яких несуть самі учні. Новітні технології визначають успіх якості професійно-технічної освіти. Підготовка конкурентоспроможних на ринку праці робітників залежить від володіння ними прогресивними виробничими технологіями, вміння виконувати роботи з використанням новітніх матеріалів, інструментів, обладнання та пристроїв. На це працюватиме осучаснена спільно з роботодавцями мережа навчально-практичних центрів на базі професійно-технічних навчальних закладів.

Реалізовуватиметься і надалі комплекс заходів з підвищення престижності робітничих професій шляхом проведення виставкової діяльності, всеукраїнських конкурсів фахової майстерності та здійснення профорієнтаційної роботи. Уперше у листопаді 2016 року планується проведення Всеукраїнського конкурсу професійної майстерності «WORLD SKILLS UKRAINE» за компетенціями кондитерське мистецтво; кулінарне мистецтво; ресторанний сервіс; перукарське мистецтво; технології моди; зварювальні роботи; сухе будівництво та штукатурні роботи; облицювальні роботи; сантехніка та опалення, мехатроніка; мобільна робототехніка.

Професійна освіта має високий потенціал для подальшого удосконалення публічного управління та адміністрування. Усім нам, разом, необхідно цілеспрямовано запроваджувати нові форми роботи, що дозволить професійній освіті стати більш гнучкою, якісною, результативною, а відтак - конкурентоспроможною.

*Сухенко Яна Валеріївна,*  
кандидат психологічних наук,  
докторант, доцент кафедри  
загальної та практичної психології  
Інституту менеджменту та  
психології Державного вищого  
навчального закладу «Університет  
менеджменту освіти» НАПН  
України, м. Київ

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОРІЄНТИРИ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН**

Останніми роками поширення набула концепція роботи в умовах хаосу або роботи у VUCA-світі. Акронім «VUCA» включає такі характеристики сучасного світу як volatility – мінливість, нестабільність, волатильність, uncertainty – невизначеність, complexity – складність, ambiguity – нечіткість,

двозначність, невизначеність. Дослідження показують, що на сучасному етапі розвитку суспільства обсяг знань багаторазово зріс, кардинально змінилася система їх генерації та передачі: наразі щорічно оновлюється 5% теоретичних і 20% професійних знань, період «напіврозпаду» компетентності (одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США) у багатьох професіях відбувається менш ніж через 5 років – навіть раніше, ніж закінчується період навчання у вузі [2]. Такі умови ускладнюють підготовку фахівця до професійної діяльності та зумовлюють важливість сучасного українського законотворення в освітній галузі, розвитку гуманітарної науки в Україні, ідеї довічної незавершеності освіти для дорослої людини як забезпечення її права й можливостей для здобуття освіти не як даності раз і назавжди, а як постійного підвищення кваліфікації, зміни кваліфікації, збереження конкурентоспроможності на динамічному ринку праці [1].

Наразі відзначаємо суттєве покращення характеристик сучасного освітнього середовища, що проявляється в широкому доступі до світового наукового, освітнього контенту; у варіативності форм отримання освіти та майже відсутності локальних і часових обмежень для цього. Але зосереджуємо увагу й на тому факті, що різноманіття варіантів не лише відкриває нові можливості для особистості, але й породжує проблему особистого вибору, відповідальності щодо прокладання та реалізації власної освітньої траєкторії. Зважаючи на вище зазначене, теоретичне обґрунтування та емпірична перевірка психоандрагогічної моделі психологічного супроводу індивідуальної освітньої траєкторії дорослого учня у системі післядипломної педагогічної освіти набуває особливої актуальності. Дана робота передбачає аналіз психології дорослого учня у сучасних соціокультурних умовах та освітнього простору України; порівняння особливостей еволюції образу дитинства та дорослості у вітчизняних і зарубіжних психологічних дослідженнях; вивчення існуючих підходів до вирішення проблеми психологічного супроводу індивідуальної освітньої траєкторії дорослого в системі

післядипломної педагогічної освіти; дослідження відповідних соціально- та індивідуально-психологічних детермінант; розроблення та апробацію психоандрагогічної моделі супроводу індивідуальної освітньої траєкторії дорослого у системі післядипломної педагогічної освіти, у тому числі, визначення її структурно-функціональних компонентів, динамічних особливостей, принципів, умов механізмів реалізації, результативності.

Теоретико-методологічними засадами даного дослідження є діяльнісний підхід (К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, Г. Асмолов, Л. Божович, Л. Виготський, В. Давидов, Д. Ельконін, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн), андрагогічний підхід (Б. Бім-Бад, О. Кукуєв, М. Ноулз, М. Сміт), гуманістичний підхід (А. Маслоу, К. Роджерс, Р. Санфорд, Є. Фром), акмеологічний підхід (О. Бодальов, Т. Вострикова, В. Зазикін, Н. Кузьміна, С. Максименко, А. Огнев, В. Панок, Н. Побірченко), теорії психології екологічної свідомості (С. Дерябо, В. Скребець, В. Ясвін); теорія діяльнісного опосередкування розвитку особистості (С. Максименко), теорія особистісного змінювання (П. Лушин), концепція особистісно-орієнтованої освіти (В. Рибалка, І. Якиманська); концепція неперервної освіти (В. Андрущенко, В. Луговий, В. Олійник, Т. Ткач), теорія розвитку суб'єктності та духовності особистості (М. Боришевський). Отже, перспективи навчання дорослих в умовах трансформаційних змін пов'язуємо з розробленням психоандрагогічної моделі супроводу індивідуальної освітньої траєкторії педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти.

*Список використаних джерел:*

1. Гриневич Л. Тривожність свободи, або знову про реформи в освіті : Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://life.pravda.com.ua/society/2015/09/1/199573/>. – Мова : укр. – Дата останнього доступу : 18.01.2016. – Загол. з екрану.
2. Іщенко А. Ю. Глобальні тенденції і проблеми розвитку освіти: перспективи для України / А. Ю. Іщенко // Стратегічні пріоритети. – № 4 (33). – 2014. – С. 98–101.

3. Карпенко М. М. Розвиток дистанційного навчання як відповідь на сучасні виклики для України / М. М. Карпенко. // Стратегічні пріоритети. – № 4 (33). – 2014. – С. 102 – 105.

4. Лушин П. В. Экологичная помощь личности в переходный период: экофасилитация [Текст] : Монография / Лушин П. В. – Киев, 2013. – 296 с. – (Серия «Живая книга» ; Т. 2).

5. Сухенко Я. В. Бажаний образ інституту післядипломної педагогічної освіти : контент-аналіз очікувань слухачів курсів підвищення кваліфікації / Я. В. Сухенко. // Науково-методичні записки ПОШПО : Самоосвітня компетентність учасників освітнього процесу: актуальні питання теорії та практики. – 2015. – Випуск 7. – Полтава, 2015. – С. 12–18.

*Токарева Валентина Іванівна,*  
доктор наук з державного управління, професор, проректор з навчальної роботи та міжнародних зв'язків Донецького державного університету управління,  
м. Маріуполь Донецької області

## **СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

Розуміння важливості ролі людського капіталу у підвищенні ефективності виробництва приводить до необхідності організації системи підготовки професійного управлінського персоналу, навчання якого має відбуватися протягом всього життя і може здійснюватися найрізноманітнішими способами: у формі системного навчання за спеціалізованими програмами на спеціальних курсах, семінарах, наставництво, стажування, з відривом і без відриву від виробництва.



Проте особливій уваги потребує системна підготовка керівників підприємств усіх форм власності, оскільки саме вона направлена не стільки на вивчення конкретних теоретичних знань відповідної предметної галузі, але й на розуміння законів функціонування і розвитку бізнесу, розвитку системи управлінської компетенції.

У світі існує дві основні моделі підготовки персоналу в галузі управління: німецька (континентальна) і американська.

У США модель підготовки управлінців органічно пов'язана з особливостями економічного розвитку, політико-правовими і соціально-культурними традиціями країни. Модель базується на притаманних американському суспільству цінностях індивідуального успіху та самореалізації, визначальній ролі підприємництва та лідерства. На її розвиток також суттєво впливають формальні управлінські структури, які існують на основі розмежування прав і функцій управлінців і власників, управлінців і спеціалістів, використання ієрархічних структур підприємств з чітко виділеними рівнями підпорядкованості, визначеним колом функціональних обов'язків працівників та ефективними заходами організаційного контролю.

Підготовка менеджерів здійснюється на підставі чіткого усвідомлення наявності особливої професійної управлінської (менеджерської) спеціалізації. Таким чином, досить чітко окреслюються професійні задачі менеджерів, необхідні для успішного вирішення управлінських проблем – спеціальні знання, якості, навички. Наслідком цього підходу стала організація значної кількості спеціалізованих навчальних закладів – шкіл бізнесу, осередків досліджень у сфері менеджменту та підготовки управлінських кадрів. За даними Американської асоціації управління уже в кінці 90-х років ХХ ст. 70% американських підприємств використовували програми підвищення кваліфікації співробітників, витрачаючи більше 60 млрд. доларів на навчання, переважно управлінських навичок [1].

Треба також звернути увагу на успішну практику державного стимулювання підприємств до запровадження системи управлінської освіти в США. Відповідні програми

були реалізовані в штатах Іллінойс та Каліфорнія. Згідно з цими програмами, держава з федерального бюджету у вигляді грантів виділяє спеціальні кошти підприємствам на підготовку і розвиток персоналу. Правильність витрат цих коштів перевіряють аудиторські комісії адміністрацій штатів [2].

У більшості країн Європи за базову модель підготовки управлінського персоналу було взято американську модель. Хоча відповідний європейський досвід базується на дуже чіткому відокремленні академічного навчання від програм управлінської освіти.

Європейська Фондація розвитку менеджменту (EFMD), одна з найвпливовіших організацій розвитку управлінської освіти в Європі, що об'єднує 390 організацій з 40 країн Європи, у своєму програмному документі "Типи програм управлінської освіти в Європі" [3] дуже чітко розділяє вищу академічну освіту і програми MBA, виділяючи програми трьох типів:

Тип А. Підготовка за напрямком "менеджмент" як частина неперервної вищої освіти (останні два роки після здобуття базової вищої освіти, але без наявності практичного досвіду). В Україні з такими програмами можна зіставити програми повної вищої освіти.

Тип В. Спеціалізована підготовка в точно визначеній галузі. Такі програми можуть реалізовуватися у вигляді спеціалізованих магістерських програм або програм післядипломної освіти, що надають вузьку спеціалізацію, наприклад, у галузі маркетингу, фінансів.

Тип С. Програми зміни або прискорення кар'єри. Підготовка управлінців загального профілю. Звідти випливають обов'язкові вимоги для вступників на такі програми: наявність диплома про вищу освіту, не нижчу від бакалавра за будь-якою спеціальністю, і не менше ніж 2 роки практичного досвіду. При прийомі на навчання першочергове значення мають не попередні академічні успіхи, а наявність практичного досвіду та досягнень, що свідчили б про схильність до управлінської діяльності та підтверджували б мотивацію до навчання.

На відміну від американських програм MBA, європейські програми денної форми навчання тривають один

рік, мають дуже тісні зв'язки з реальним бізнесом, концентруючись, перш за все, на європейському досвіді.

EFMD у 1997 році розробила і почала впроваджувати Європейську систему оцінки і підвищення якості – EQUIS (European Quality Improvement System). EQUIS – система стандартів менеджмент-освіти, які об'єднують вимоги до академічної частини програми, її інтернаціональної складової, практичної направленості, крім того, вони встановлюють критерії відбору студентів, оцінюють відповідність місії бізнес-школи її стратегії, аналізують ступінь задоволення потреб корпоративного світу. Головний акцент у цій системі стандартів зроблено на організаційний розвиток бізнес-шкіл у цілому, а не на розвиток окремих програм. Відповідно головний девіз EQUIS – орієнтація на кращий досвід із збереженням різноманітності.

У багатьох країнах Західної Європи існують національні або регіональні асоціації, що об'єднують програми навчальних закладів, які займаються управлінською освітою.

Висновки: Досвід країн з розвинутою економікою свідчить про різноманітні підходи до формування систем підготовки управлінського персоналу, що дає можливість надавати освітні послуги, гнучко орієнтуючись на запити ринку праці та сучасної економіки. Це є одним з суттєвих прикладів для української менеджмент-освіти, яка має визначити моделі підготовки управлінського персоналу, що відповідає потребам модернізації країни.

*Список використаних джерел:*

1. Супян В. Сфера труда в США : новые тенденции и вызовы XXI века // Проблемы теории и практики управления. – 2001.– №3. – с. 25–42.

2. Appelbaum E., Batt R. The New American Workplace. Transforming Work System in the United States.– N.Y. : ILR Press, 1994.– p. 146–169.

3. Shenton G. Designation of Master's Degree Titles in Management Education in Europe // Forum EFMD. – 2000.– № 3. – p. 20–23.

Щербиніна Ганна  
Олександрівна, методист кафедри  
менеджменту освіти та психології  
відділу менеджменту освіти та  
педагогічних інновацій Донецького  
обласного інституту  
післядипломної педагогічної  
освіти, м. Слов'янськ Донецької  
області

## **КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА УСПІШНОСТІ ЙОГО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*Прекрасна справа – уміти в усіх випадках добре володіти словом, але найпрекраснішим уявляється мені таке уміння, коли того вимагає необхідність.*

*Дж. Боккаччо*

Спілкування – це основа основ. Воно пронизує всю сферу управлінської діяльності, адже 50 – 90% робочого часу керівник витрачає саме на нього. Вивчення ділової комунікації в освітньому менеджменті зумовлено модернізацією системи освіти та необхідністю оновлення управлінської діяльність керівника шляхом, перш за все, вдосконалення його комунікативної компетентності.

Різноманітні опитування показують, що серед головних причин виникнення проблем в навчальному закладі є неефективні комунікації. Так, О. Сакалюк у статті «Організація ефективної комунікації в сучасних закладах освіти» зазначає, «що серед причин виникнення проблем у комунікації виділяють наступні: деякі менеджери вважають, що інформація, яка надійшла зверху, стосується тільки їх самих (83%); деяку інформацію не слід надавати членам колективу, тому що їм усе це або вже відомо, або байдуже, або знати про це їм не належить (75%); конфіденційні знання сприяють зміцненню влади і підвищенню авторитету (58%) тощо» [5, с. 199]. Отже, актуальність пропонованої статті зумовлена наявністю проблем комунікативних відносин в закладах освіти

та необхідністю сприяти підвищенню комунікативної компетентності керівників навчальних закладів.

Вивчення ролі комунікацій в менеджменті знайшло своє відображення в наукових розвідках О. Ворон, А. Доброскок, Л. Карамушки, Н. Коломінського, В. Мелешка, І. Мельник, Л. Чередник, Е. Старобинський тощо. Проте на сьогодні відсутні ґрунтовні праці, які б розкривали всі особливості комунікативного менеджменту освіти та шляхи вдосконалення спілкування між членами педагогічного колективу в навчальних закладах. Тож метою пропонованої розвідки є узагальнення та систематизація семантико-стилістичних прийомів, необхідних менеджеру освіти для успішного управління навчальним закладом. Ефективне управління закладом освіти здійснюється лише за умови активної участі всього педагогічного колективу у розв'язанні нагальних проблем, активізації його творчого потенціалу та індивідуального мислення. Мудрий керівник прийме рішення лише тоді, коли вислухає думку кожного вчителя і заступника, зваживши всі «за» і «проти». Виходячи з цього, менеджмент освіти має здійснюватися не вертикальним шляхом – від директора до підлеглих, а колоподібним, який передбачає залучення усього колективу до розв'язання певних задач. Отже, першою умовою для здійснення ефективної комунікації в навчальному закладі є інформування колективу про стан речей та залучення його до вирішення тих чи інших проблем.

Досвідчений менеджер розуміє: для досягнення високих результатів необхідно не просто дати завдання підлеглому, а максимально його змотивувати, переконати та «надати крила». Справедливо зазначає Ю. Лебеденко: «досвідчений оратор заздалегідь намагається дібрати такі методи впливу, які, на перший погляд, не помітні пересічному слухачеві. Таким чином він готується занурити свої переконання в чужу свідомість, модифікуючи при цьому сталі думки і погляди реципієнта» [4, с. 67]. Дійсно, переконати людину непомітним для неї способом є доволі непростим завданням і вимагає від оратора неабиякої обізнаності у сфері лінгвістики та психології. До найосновніших факторів, що впливають на суспільну думку є лінгвістичне маніпулювання (або сугестія –

у психології). «Лінгвістичне маніпулювання – це використання особливостей мови та правил її вживання з метою прихованого впливу на адресата в потрібному напрямку» [3]. Як зазначають фахівці, лінгвісти неодноразово звертали увагу на маніпулятивні можливості мови: мова вмє гримувати свої функції, вмє видати одне за інше, вмє переконувати, впливати, лжесвідчити... Мова в таких випадках використовується, за вдалим виразом одного з дослідників мовної маніпуляції Р. Блакара, як «інструмент соціальної влади» [1, с. 115–116]. Тому не дивно, що до лінгвістичного маніпулювання часто вдаються політики, намагаючись «занурити» реципієнтів у коло своїх інтересів. Менеджер навчального закладу, так само як і політик, повинен володіти тими мовними засобами, які допомагатимуть йому занурювати педагогів у коло шкільних інтересів, робити їх прибічниками високих ідей. Отже, розглянемо деякі з них:

Використання особового займенника «ми» («нас», «нам», «нами») замість «я» («мені», «моя», «мене» тощо). Говорячи, наприклад, про стратегічний розвиток навчального закладу або інші нагальні проблеми, менеджери часто-густо стикаються із ситуацією, коли вчителі висловлюють своє незадоволення тим, що «від них багато чого вимагають». У таких випадках керівник повинен запевнити колектив, що виконання певної задачі – в інтересах школи, а не в його особистих. Під час розмови з підлеглими «вказівки, завдання керівника бажано не персоніфікувати, тобто не треба підкреслювати, звертаючись до підлеглого: «Я хочу, щоб ви...», «Мені треба...» [2, с. 144], а варто говорити від імені всього колективу. Відмова від займенника «я» також може стати у нагоді при вирішенні конфліктних ситуацій, розпорядженнях. Порівняємо, як одну й ту саму думку можна висловити по-різному, використовуючи різні особові займенники:

Використання особового займенника «я»	Використання особового займенника «ми»
«Я вважаю, що дана стратегія є найбільш перспективною та ефективною... Мені здається,	«Дана стратегія є найбільш перспективною для нашого навчального закладу, оскільки

що саме її треба взяти за основу...»	вона найбільш повно реалізує задумані нами цілі... Вважаю, що нам треба взяти її за основу».
«Допоможіть мені зробити перспективний річний план...»	«Давайте зробимо перспективний річний план».
«Іване Івановичу! Я хочу, щоб ви нарешті почали працювати нормально. Ваші фокуси мені набридли!».	«Іване Івановичу! Вам слід нарешті почати працювати нормально. Це потрібно для нас усіх».

Питальні речення як розпорядження. Психологи, як зазначає Н. Коломінський, рекомендують віддавати розпорядження частіше у питальній формі. «Це піднімає гідність підлеглого, бо така форма сприймається як запрошення керівника порадитися. Як це не парадоксально, на перший погляд, але коли розпорядження формулюється у запитальній формі, підлеглому важче відмовитися. Наведемо кілька прикладів фраз, які можна використати з цією метою: «...чи зможете ви?», «... як ви думаєте?», «... чи не погодились би ви?», «... чи є у вас змога...?» [2, с. 145]. Питальні речення, як стверджує Е. Є. Старобинський, також є доречними при запереченні аргументів опоненту, наприклад: «Чи не здається Вам...», «Чи не повинні Ви враховувати ті аспекти...» [6, с. 152]. Лозунгові промови. Лінгвістичний метод маніпулювання (або сугестія) має на меті досягти від педагога бажаної поведінки. З цією метою використовуються слогани, лозунги, короткі фрази, що легко запам'ятовуються, спонукають до дії. Такі мовні одиниці здійснюють неабиякий вплив на людину, оскільки вони мають стверджувальний характер, заряджають командним духом та позитивними установками. Мудрі керівники розуміють значущість цих лозунгів, а тому час від часу використовують їх на засіданнях. Це такі фрази: «Ми – одна команда, і поки ми будемо працювати злагоджено, нас ніхто не розіб'є!», «Ми працюємо на один результат!», «Ми в одній упряжці!», «Ми повинні розуміти, що...», «Ми – одна родина!» тощо. Подібні висловлювання являють собою кліше, якими користуються

досвідчені менеджери, як правило, у кінці свого виступу. Переоцінити роль подібних висловлювань неможливо, оскільки вони здійснюють перлокутивний ефект, впливаючи на емоції, думки та волю. Опосередкований вплив на слухача здійснюють складнопідрядні з'ясувальні речення з конструкцією «я знаю», «я впевнений», «я вірю» в ролі головної частини: «Я впевнений, що ви зможете це зробити!», «Я знаю, що у вас вийде!», «Я вірю: ви впораєтеся!» тощо. Однак варто пам'ятати, що подібні висловлювання доречні при мотивації вчителів, а не при конфліктних ситуаціях! Твердість та переконливість такої синтаксеми дозволяє керівнику не тільки вселити віру та надію в серця людей, а й підкреслити його сильний характер, запевнити, що він має здатність передбачати, а значить – і керувати навчальним закладом.

Невід'ємною складовою в роботі менеджера освіти є публічний виступ. Великий прагмалінгвістичний ефект під час таких виступів мають афоризми, цитати, прислів'я, крилаті вислови, оскільки орієнтовані вони переважно на народну мудрість та мудрість віків. Набагато ефектнішим є та доповідь, якій передував влучний афоризм чи прислів'я, що висвітлював головну думку доповіді, адже давно відомо, що людині важко сперечатися з народною, загальноприйнятою думкою, а значить і текст доповіді буде сприйматися менш скептично. Так, наприклад, до педагогічної ради на тему «Формування інноваційного освітнього простору навчального закладу» можна скористатися афоризмом А. Дістервега «Без прагнення до наукової роботи вчитель неминуче потрапляє під владу трьох педагогічних демонів: механічності, рутинності, банальності». Отже, переоцінити роль комунікативних умінь менеджера освіти неможливо. Адже від того, як керівник буде спілкуватися з підлеглими, залежить успішність його управлінської діяльності, психологічний клімат в колективі та загальний стан речей.

*Список використаних джерел:*

1. Блакар Р. М. Язык как инструмент социальной власти (теоретико-эмпирическое исследование языка и его использование в социальном контексте) / Р. М. Блакар; сост. В. М. Сергеева, П. Б. Паршина; общ. ред. В. В. Петрова // Язык



и моделирование социального воздействия. – М. : Наука, 1987. – С. 88–125.

2. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: навчальний посібник / Н. Л. Коломінський. – К. : МАУП, 1996. – 176 с.

3. Ларкина Э. И. Особенности психологического воздействия рекламы на потребителя [Электронный ресурс] / Э. И. Ларкина, А. М. Строителев // xreferat. – 2009. – Режим доступа : <http://xreferat.com/53/624-1-osobennosti-psihologicheskogo-vozdeistviya-reklamy-na-potrebitelya.html>.

4. Лебеденко Ю. М. Дериванити по-українськи : життя слова в мові й суспільстві / Юлія Миколаївна Лебеденко // Вивчаємо українську мову та літературу. – 2015. – № 7–8 (407–408). – С. 67–71.

5. Сакалюк О. О. Організація ефективної комунікації в сучасних закладах освіти [Електронний ресурс] / О. О. Сакалюк // Наука і освіта. – 2014. – № 6. – С. 197-200. – Режим доступу : [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILA=&2\\_S21STR=NiO\\_2014\\_6\\_41](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=NiO_2014_6_41).

6. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом: учебно-практическое пособие / Э. Е. Старобинский. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. – 384 с.

**СЕКЦІЯ 2**  
**ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОГО**  
**РОЗВИТКУ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ,**  
**ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ**  
**ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

*Антоненко Віталій*  
*Віталійович*, завідувач відділу  
менеджменту освіти та  
педагогічних інновацій Донецького  
обласного інституту  
післядипломної педагогічної  
освіти, м. Слов'янськ Донецької  
області

**ПЕРШИЙ ОБЛАСНИЙ КОНКУРС НА КРАЩУ**  
**РОЗРОБКУ НАВЧАЛЬНОГО Е-КОНТЕНТУ ДЛЯ**  
**ДИСТАНЦІЙНОЇ ШКОЛИ В ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ:**  
**ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Дистанційна форма освіти набирає в нашій країні все більшої популярності. Вона демонструє свої переваги перед іншими формами навчання завдяки своїй інформативності, доступності та економічній ефективності. Дистанційне навчання потребує менше часу та енергії для засвоєння знань; є значно мобільнішою та комфортнішою, ніж інші форми навчання. Тим, хто навчається дистанційно, не знайома проблема нестачі підручників, задачників, методичних матеріалів. Доступ до необхідних навчально-методичних ресурсів відкривається учню одразу після зарахування. Для Донеччини питання актуальності дистанційного навчання навіть не потребує доказів, бо ситуація, що склалася в області, вимагає негайного втручання – багато дітей, які мешкають на територіях, непідконтрольних державі, бажають отримати українську освіту, але не мають змоги це зробити.

Питанню впровадження дистанційної освіти в освітній процес приділяється все більше уваги в роботах українських і закордонних дослідників. Зокрема, теоретичні та практичні засади втілення дистанційної освіти в шкільну освіту досліджені в роботах В. Колмогорова, Е. Малітікова, М. Карпенка. Системи впровадження елементів дистанційного навчання в освітній процес, технології розробки дистанційного курсу для школярів висвітлюються в роботах В. Бикова, В. Кухаренка, О. Рибалко., Н. Сиротинка, С. Сисоєва. Значних зусиль щодо формування системи шкільного дистанційного навчання доклали вчені С. Батишев, О. Кірсанов, Ч. Куписевич, І. Огородніков, О. Пехота, Л. Романишина, П. Сікорський, І. Харламов; психологи Б. Ананьєв, Г. Балл, В. Виготський, М. Данилов та ін. Проте, попри всі плюси, процес впровадження дистанційної форми навчання в систему середньої освіти потребує додаткових досліджень. Особливо це стосується практичного аспекту впровадження дистанційного навчання в систему роботи загальноосвітніх шкіл, бо такого досвіду на Україні фактично не існує (окремі випадки роботи певних освітян мають місце, але носять індивідуальний характер і знаходяться на початковому рівні свого розвитку). Крім того, нестача нормативної бази, методичного наповнення та практичного досвіду впровадження дистанційного навчання, відсутність достатньої кількості учителів, підготовлених для роботи з навчальною платформою, – ось неповний перелік проблем, які постають перед тим, хто забажає впровадити в роботу навчального закладу дистанційну форму навчання. Суттєвим недоліком тут є нестача якісного основного інструменту освітньої платформи, навчального електронного контенту. Метою даної статті є аналіз досвіду використання підсумків фахового конкурсу як одного із шляхів створення бази навчального е-контенту для дистанційної школи.

З метою реалізації обласного проекту «Дистанційна освіта школярів Донеччини» та забезпечення базових дистанційних навчальних закладів Донецької області необхідними навчально-методичними матеріалами, Донецьким

інститутом післядипломної педагогічної освіти (облППО) за підтримки департаменту освіти і науки Донецької облдержадміністрації в 2016 році було започатковано проведення обласного конкурсу на кращу розробку навчального Е-контенту для дистанційної школи (далі – Конкурс). Конкурс проводився з березня по червень 2016 року. Основними його завданнями було визначено: активізація творчої діяльності методистів МК(МЦ), керівників та педагогічних працівників загальноосвітніх закладів області, популяризація передового педагогічного досвіду в системі дистанційної освіти; презентація та поширення навчальних і навчально-методичних розробок щодо викладання предметів інваріантної складової у випускних (9-х та 11-х) класах дистанційних навчальних закладів; популяризація серед громадськості здобутків, освітянських надбань, підвищення інтересу до проблем дистанційної освіти; стимулювання творчого пошуку педагогічних працівників щодо удосконалення системи дистанційної освіти; поповнення обласного банку педагогічного досвіду з питань організації дистанційної освіти та депозитарію електронних ресурсів Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. Конкурс мав відкритий характер: до участі запрошувалися педагогічні працівники, науковці, методисти, а також творчі колективи навчальних закладів, наукових установ, громадських організацій незалежно від фахової освіти, педагогічного стажу, віку. Роботи приймалися без обмежень щодо кількості авторів.

Організаційним комітетом були розроблені вимоги щодо оформлення конкурсних робіт і «Методичні матеріали щодо організації завдань для школярів, які навчаються за дистанційною формою». На Конкурс можна було надсилати рукописи навчального контенту, виконані з урахуванням вимог «Методичних матеріалів» та Методичних рекомендацій до складання планів-конспектів уроків з предметів загальноосвітньої школи. Навчальні контенти, подані на Конкурс, мали ґрунтуватись на державних стандартах

загальної середньої освіти; забезпечувати науковість змісту, доступність та індивідуальний підхід до навчання учнів засобами дистанційної освіти; відповідати принципам наступності навчального матеріалу для загальноосвітніх навчальних закладів. Навчальні розробки Е-контенту інваріантної складової для учнів 9, 11 класів повинні були відповідати таким вимогам: прикладна спрямованість навчального матеріалу; наявність теоретичного матеріалу; конкретність і доцільність уведення наукових понять, загальноприйнятої термінології та символіки, розкриття наукових положень з урахування досягнень сучасної науки; відповідність навчального матеріалу віковим особливостям учнів; відповідність обсягу навчального матеріалу нормам навантаження учнів і кількості навчальних годин; спрямованість навчального матеріалу на розвиток пізнавальних і творчих здібностей учнів; використання комп'ютерної техніки, інших засобів навчання, типового обладнання, ілюстрованого матеріалу тощо; використання міжпредметних зв'язків. Для проведення обласного конкурсу було створено журі зі складу методистів-предметників, які розглядали рукописи розробок з питань дистанційної освіти, визначали кращі. У Конкурсі взяли участь 94 педагоги з 76 загальноосвітніх навчальних закладів 22 міст і районів області. Серед учасників Конкурсу: 22 особи – учителі сільських шкіл та селищ міського типу, 72 – із міських шкіл. Це свідчить про активне долучення до Конкурсу вчителів сільських шкіл. Більшість методичних служб, адміністрацій навчальних закладів управлінь (відділів) освіти забезпечили необхідний організаційний та науково-методичний супровід підготовки педагогів до участі в Конкурсі: не зважаючи на короткі терміни, майже всі учасники подали необхідний комплект документів, оформлений у відповідності з запропонованим алгоритмом.

Якісний склад конкурсантів (учителів із педагогічним званням «старший учитель» та «учитель-методист» – 12%, 33% учителів вищої кваліфікаційної категорії, 28% –

І кваліфікаційної категорії, 16% – учителів II кваліфікаційної категорії та 6% – учителів із педагогічною категорією «спеціаліст») свідчив про популярність ідей дистанційної освіти серед широких верств освітньої спільноти, інтерес до них не тільки з боку досвідчених учителів, а й молодих спеціалістів.

На Конкурс було подано 65 робіт за предметами інваріантної складової для 9 та 11-х класів. Перевірку робіт було проведено у 2 етапи. На першому етапі журі було перевірено надані матеріали на відповідність вимогам щодо створення електронного навчального контенту. На другому – експерти з предметних напрямів перевіряли методичне наповнення контенту. За результатами Конкурсу 17 освітян стали переможцями, 33 – лауреатами. Деяким учителям, розробки яких не потрапили до списку переможців, але виявилися цікавими з методичної точки зору, запропоновано продовжити роботу в обраному напрямку. Серед них, наприклад, робота з предмету «Технології» учителя трудового навчання Торецької загальноосвітньої школи I-III рівнів № 9 Клейно Євгена Олександровича, який власноруч розробив навчальну гру «Перший мільйон». Потенційно цікавою виявилась і робота учителя фізики Лиманського навчально-виховного комплексу «Гімназія – загальноосвітня школа I ступеня» з теми «Коливання та хвилі» (Фізика, 11 клас). Також вдалою з методичної точки зору виявилась робота творчої групи учителів Литвинової Тетяни Вікторівни та Янченко Олени Миколаївни (Курахівська загальноосвітня школа I-III ступенів № 5) – модуль «Життєвий та творчий шлях Ліни Костенко» з предмету Українська література, 11 клас. Головну мету Конкурсу було досягнуто – привернуто увагу громадськості до питання впровадження дистанційної освіти в області, створено банк навчального е-контенту з предметів інваріантної складової для 9 та 11 класів, продовжено роботу зі створення контенту для класів початкової та середньої школи.

Процес упровадження дистанційного навчання у школах Донеччини триває. Для підвищення його ефективності

необхідна система роботи зі створення оболонки навчання, суттєвою частиною якої є якісний електронний контент. Тому практика проведення фахових конкурсів зі створення навчального е-контенту для дистанційної школи буде не тільки продовжена, а й удосконалена з урахуванням реалій, які виявив цьогорічний конкурс.

*Список використаних джерел:*

1. Биков В. Ю., Кухаренко В. М., Сиротинко Н. Г., Рибалко О. В. Технологія розробки дистанційного курсу : Навчальний посібник / За ред. В. Ю. Бикова та В. М. Кухаренка. – К. : Міленіум, 2008. – 324 с.
2. Варзар Т. Дистанційна освіта в сучасній освітній діяльності //Українознавство. – 2005. –№ 1. – С. 116–119.
3. Гуржій А. М. Інформаційні технології в освіті / Проблеми освіти : наук. метод. зб. – К. : ІЗМН, 1998. – Вип. II. – С. 5–11.
4. Дербя Тамара Олександрівна. Дистанційне навчання школярів. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em13/content/09dtossi.Htm>.
5. Дистанційна освіта в країнах світу: що, де і як? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.chasipodii.net/mp/article/1369/>.
6. Дмитренко П. В., Пасічник Ю. А. Дистанційна освіта. – К. : НПУ, 1999. – 25 с.
7. Дистанційна освіта : плюси та мінуси [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/distance/articles/18/>.
8. Жуковська. Д. В. Засади дистанційного навчання школярів. Вісник Житомирського державного університету. Випуск 53. Педагогічні науки. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/VZhDU/2010\\_53/vip\\_53\\_29.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/VZhDU/2010_53/vip_53_29.pdf).
9. Сисоєва С. О. Методологічні проблеми дистанційного навчання // Вісн. Акад. дистанц. освіти. – 2004. – № 2. – С. 21–28.

10. Таналіс М. Дидактичний контекст дистанційного навчання // Вісн. Акад. дистанц. освіти. – 2004. – № 2. – С. 51–57.

11. Толочко В. М. Проблемні аспекти дистанційної форми освіти та можливості її використання в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.provisor.com.ua/archive/2009/N11/padfo\\_119.php](http://www.provisor.com.ua/archive/2009/N11/padfo_119.php).

*Бобриніченко Тетяна Михайлівна,*  
студент-магістрант спеціальності  
«Державна служба» ДВНЗ «Університет  
менеджменту освіти» НАПН України,  
м. Київ

## **МЕХАНІЗМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ОСВІТОЮ УКРАЇНИ**

У рамках децентралізації влади освітня реформа анонсована Урядом України у 2016 році як одна із основних. Головною метою такого реформування є оптимізація функцій усіх ланок системи управління освітою, чітке розмежування повноважень і відповідальності між ними, радикальне скорочення обсягів і номенклатури звітної документації, реорганізація МОН України, зменшення його контрольно-регулюючих і розподільчих функцій, натомість посилення стратегічно-аналітичних, трансформація районних управлінь освіти в сервісні центри, посилення ролі місцевих органів самоуправління та громад в управлінні освітою на рівні районів, посилення ролі батьківських і піклувальних рад в управлінні школою, запровадження реального самоврядування і автономії навчальних закладів. Однією з ключових змін, що передбачається, – децентралізація фінансового управління освітою із запровадженням поняття освітньої послуги. Це має стати базою для зміни філософії фінансування освіти – від фінансування закладу освіти до оплати послуг із здобуття освіти особою. Але, проводячи децентралізацію влади в



Україні, слід пам'ятати, що децентралізація в освіті – це насамперед децентралізація проблем, можливість їх виконувати на місцевому рівні. Так, існує загроза виникнення невідповідності між перерозподіленими функціями та повноваженнями органів управління різних рівнів та їх фінансовим забезпеченням. Тому, спускаючи повноваження до суб'єктів базового рівня, необхідно враховувати рівень їх власних доходів. Децентралізація управління освітою в Україні має відбуватися на основі врахування особливостей регіонів, інтересів територіальних громад, соціальних прошарків під час вибору моделей управління, реформування змісту освіти, способів її організації і фінансового забезпечення. При цьому важливо враховувати той факт, що через децентралізацію управління освітньою галуззю пройшли більшість країн ЄС. Тому вивчення зарубіжного досвіду з цих питань є важливим елементом реформування сфери освіти. У таких децентралізованих країнах, як Німеччина, Англія, мають місце дерегуляційні процеси, спрямовані на подолання бюрократизованості в управлінні шкільною освітою. У Швеції місцеві органи управління освітою отримали значні повноваження в управлінні фінансами, педагогічним персоналом. Системне регулювання освітньої галузі тут здійснювалось в трьох напрямках – децентралізація, цілезорієнтований та стандартозорієнтований розвиток. Важливим для нас є вивчення польського досвіду з глибокою децентралізацією управління системою освіти. Для успішного досягнення поставлених завдань реформування освітньої галузі необхідно вирішувати проблему підготовки управлінських кадрів, які мають усвідомлювати, що виконують справу державну, що здатні управлінську діяльність наповнити новим змістом. Необхідно розробити нові підходи, що сприятимуть оновленню змісту підготовки управлінських кадрів до роботи в умовах демократичного управління освітою. Водночас важливо забезпечити якісний рівень навчання представників громадських структур до участі в управлінні, делегувати повноваження таким чином, щоб рівень складності завдань, що

розв'язуються ними, відповідав рівню їхньої управлінської культури. 6 жовтня 2016 року в напрямку реалізації освітньої реформи був зроблений важливий крок – Верховна Рада прийняла проект Закону України «Про освіту» у першому читанні, який є базовим у законодавчому забезпеченні освіти. Його прийняття розблокує оновлення спеціальних законів (насамперед, «Про середню освіту», «Про професійну освіту») та прийняття нових нормативно-законодавчих актів.

*Список використаних джерел:*

1. Децентралізація та регіоналізація освіти : проект // Трансформація Української освіти в контексті Європейської інтеграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://v.icps/kiev.ua/files/artikles/34/89/transformation\\_ukr](http://v.icps/kiev.ua/files/artikles/34/89/transformation_ukr).
2. Дорожня карта освітньої реформи (2015-2025)// БФ «Інститут розвитку освіти». – К., 2015. – 78 с.
3. Шиян Р. Децентралізація освіти у Польщі : досвід для України. – К., 2016. – 44 с.

*Брич Леся Володимирівна,*  
аспірант кафедри педагогіки та  
соціального управління  
Національного університету  
«Львівська політехніка», м. Львів

## **ВРАХУВАННЯ ІНСТИНКТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ В УПРАВЛІННІ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ**

В період розвитку та змін в системі освіти особливо важливо правильно організувати роботу працівників, оскільки саме від ефективної роботи кожного працівника і цілісної роботи всього персоналу залежить успіх навчального закладу. Створення сприятливих умов праці в колективі передбачає наявність високого рівня психолого-управлінської компетентності у керівників навчальних закладів. Увагу

дослідників усе більше привертають питання мотивації керівника, аналіз його соціальних, професійних установок; особливості самосвідомості та професійної ідентифікації, самоактуалізації особистості менеджера тощо. Проте уся ця масштабна і надзвичайно цінна робота здійснюється без урахування інстинктивної поведінки людини, яка керує значною частиною дій людини. Але ж завдяки інстинктам у спадковій підструктурі особистості, куди він входить - психічна і духовна підструктури можуть успішно розвиватися і сформувати цілісну особистість. Без інстинктів людина досить безпорадна. Розум – тільки скромний коректор і розподільник інстинктивних програм. Інстинкти відіграють важливу роль у житті особистості, так як свідоме мислення і воля в їх найглибшій основі у значній мірі направляються ними. Досі знання про інстинктивну поведінку застосовували тільки для управління компаніями не освітнього характеру. Вперше була здійснена спроба інтегрувати знання інстинктивної поведінки в принципи управління навчальним закладом. Вимоги до сучасних освітніх закладів, і відповідно, до їхніх працівників дедалі посилюються і темп, навантаження та плинність змін вимагають особливого підходу до управління, і зокрема до врахування особливостей та можливостей людини в цьому процесі. Методика управління базується на знаннях інстинктивної поведінки людини, особливо підходить для управління в таких умовах, як склалися зараз в системі освіти нашої країни. За допомогою знань про інстинктивний потенціал керівник навчального закладу зможе полегшити виконання наступних завдань:

1. Здатність реалізовувати освітню політику навчального закладу відповідно до вимог і стандартів державної політики в сфері освіти. Для виконання даного завдання у керівника навчального закладу а також в заступників керівника має бути яскраво вижені такі інстинктивні прояви як: дослідницький інстинкт, альтруїстичний інстинкт (схильність до ризику та експериментів, дбати про інтереси інших та про інтереси справи) та домінуючий інстинкт.

2. Створити сприятливий психологічний клімат у колективі, сформувати атмосферу відданості справі, ініціативи

та відповідальності. Для виконання даного завдання потрібно знати, у кого з підлеглих яскраво виражені домінуючий та дослідницький інстинкти.

3. Здатність ефективно працювати з інформацією, для виконання даного завдання працівникам повинен бути притаманний дослідницький інстинкт.

Отже, дослідження інстинктивного потенціалу має багатоцільове використання, як у педагогічній практиці так і у керуванні навчальним закладом.

*Список використаних джерел:*

1. Білова В. Педагогічний менеджмент : поняття і теоретичні засади // Рідна шк. – 2005. – № 2. – С. 26–28.

2. Вікторов В. Нові моделі управління освітою // Вища освіта України. – 2005. – №2. – С. 66–71.

3. Головнюова І. В. Актуальні напрями застосування нового підходу в менеджменті в освітній сфері// Педагогіка і психологія. – 2002.– № 3 – С.53–55.

4. Фет А. И. Инстинкт и социальное поведение./ А. И. Фет – Новосибирск : ИД "Сова", 2008. – 34 с.

*Вакуленко Валентина  
Миколаївна, доктор педагогічних  
наук, професор, декан факультету  
підготовки та перепідготовки  
здобувачів вищої освіти  
Донецького обласного інституту  
післядипломної педагогічної  
освіти, м. Слов'янськ Донецької  
області*

## **СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ШКОЛАХ**

Інноваційний розвиток – необхідна умова забезпечення конкурентоспроможності України в ХХІ столітті. Рух по цьому шляху вимагає формування у особистості таких якостей як ініціативність, здатність творчо мислити і знаходити нестандартні рішення, вміння вибрати професійний шлях,

готовність навчатися протягом усього життя, що, в свою чергу, передбачає оновлення сформованої моделі загальної освіти. Подібна модифікація неминуче тягне за собою і адекватну зміну застосовуваних в даний час форм організації освітнього процесу. Виконати такі вимоги може тільки динамічно розвивається освітня система, в якій провідну роль при здійсненні освітнього процесу грають інновації. При цьому виникає необхідність як у формуванні педагогічного колективу, здатного здійснювати інноваційну діяльність, так і в застосуванні ефективних способів регулювання процесу розробки і впровадження інновацій в освіті. Завдання керівника школи в даному випадку полягає в тому, щоб забезпечити необхідні умови інноваційної діяльності, створити атмосферу, що сприяє максимальній її реалізації.

Аналіз сучасних досліджень показує, що в області теорії управління школою накопичений великий досвід наукових досліджень. Розробкою проблем управління в цілому, і соціального управління зокрема, займалися Проблеми підготовки педагогічних працівників та фахівців шкільного адміністрування в системі післядипломної освіти розкриваються в сучасних дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: В. Бондаря, В. Воронцової, Л. Даниленко, В. Дивака, Г. Дмитренка, Г. Єльнікової, Б. Жебровського, Л. Калініної, Н. Коломінського, М. Красовицького, Н. Кузьміної, В. Лугового, В. Олійника, О. Мармази, В. Маслова, В. Мельник, О. Пехоти, Н. Протасової, В. Пуцова, Т. Сорочан, Т. Сущенко, Є. Хриков та ін. Але, незважаючи на вивченість багатьох аспектів управління розвитком загальноосвітніх установ, проблема стилю управління інноваційними процесами в школі залишається недостатньо дослідженою. Метою нашого дослідження є аналіз теоретико-методологічних основ стилю управління інноваційними процесами в системі освіти.

В даний час інновації розглядаються як умова підвищення якості та модернізації системи освіти. При цьому особливе значення надається здійсненню освітніх інновацій,

тобто розробці та реалізації ініціатив із зміни якості освіти самими учасниками освітнього процесу і, перш за все, педагогами в загальноосвітніх школах. До характерних рис інноваційного процесу в сучасній освіті відносяться: органічний взаємозв'язок з конкретними суспільними відносинами; значний вплив групових і особистісних якостей суб'єкта інноваційної діяльності; проведення експериментальної перевірки в умовах реального освітнього процесу; відсутність стадії «виготовлення», яка зливається з проектуванням, що прискорює процес створення інновації; порівняно незначні витрати матеріальних, фінансових засобів; підвищення ролі суб'єктивного фактора інноваційної діяльності. Соціальна інноватика дозволяє розглядати інновації в освіті як процес створення і поширення інституцій, тобто певного способу дій, набору соціальних практик. У свою чергу, управління інноваційними процесами в закладах освіти є діяльність з формування інноваційного потенціалу, створення умов для його реалізації педагогічним колективом і контроль інноваційної діяльності. Інноваційні процеси реалізуються в повсякденній життєдіяльності навчального закладу у вигляді трьох фаз: створення, впровадження і дифузії нововведення. Інноваційні процеси пов'язані зі створенням, освоєнням і поширенням не просто нових технологій і методів, а й нових соціальних практик їх застосування в установах системи освіти [1]. Швидкість процесів визначається наявними інноваційним потенціалом освітньої установи, яке є комплексом ресурсів всіх ідей, які можуть бути використані для здійснення інноваційної діяльності. Ресурсна складова інноваційного потенціалу є свого роду «плацдармом» для його формування. У свою чергу, соціально-інноваційний ресурс є сукупністю людських, організаційних та управлінських можливостей соціального суб'єкта (навчального закладу), орієнтованих на інноваційну діяльність. До теперішнього часу багато освітніх практик, в тому числі в середній школі, настільки ускладнилися, що впровадження нововведень, вже не може проходити стихійно, на основі простого запозичення, а вимагає технологічно

коректного управління [2]. Управління інноваційними процесами в закладах освіти є діяльність по формуванню інноваційного потенціалу, створення умов для його реалізації педагогічним колективом і контроль результатів інноваційної діяльності. У зв'язку з цим актуалізується проблема пошуку фактора, інтегруючого інноваційну діяльність та інноваційні ресурси. Таким фактором є стиль управління, який представляє собою стійку систему методів і прийомів поведінки і діяльності управлінських працівників, спрямовану на досягнення цілей організації. Саме стиль управління сприяє встановленню оптимальних зв'язків між відносно самостійними, нерідко недостатньо пов'язаними між собою соціальними ресурсами загальноосвітнього закладу (організаційним, управлінським і людським), і подальшого їх перетворення в систему, елементи якої узгоджені і взаємозалежні на основі загальних цілей, інтересів. Крім того, стиль управління виконує управлінські функції по відношенню до освітньої установи в цілому: підтримує внутрішньо організаційні баланс і актуалізує його інноваційний потенціал.

Визначення стилю управління як системоутворюючого фактора інноваційного розвитку пояснює його роль в інтеграції людських, організаційних та управлінських компонентів, а також в забезпеченні взаємозв'язку між характеристиками педагогічного колективу, системою управління і організаційною структурою навчального закладу. В даний час існує декілька підходів до аналізу стилю управління: колекційний, конкурентний, парціальний, рефлексивно-ціннісний, функціональний, інтегративний, ситуаційний, факторний і системний. Їх аналіз дає підстави стверджувати, що тільки ситуаційний підхід дозволяє з найбільшою повнотою проаналізувати взаємозв'язки стилю управління і організаційного середовища і розглянути управління інноваційними процесами в контексті профільної діяльності загальноосвітнього закладу. Даний підхід може бути покладений в основу дослідження стилю управління освітньою установою, орієнтованим на інноваційний розвиток.

Центральним поняттям ситуаційного підходу є ситуація, тобто конкретний набір обставин або факторів, які значно впливають на організацію в даний конкретний час. Виділення ситуації як системи, що вимагає оптимізації в ході здійснення управління інноваційними процесами в освітній установі, виявляється досить плідним. Синтетичне об'єднання ситуаційного підходу в менеджменті та соціальної інноватики дозволяє під стилем управління інноваційними процесами в загальноосвітньому закладі розуміти комплекс методів реалізації управлінських функцій керівника, спрямованих на створення оптимальних умов для здійснення освітньої діяльності, вдосконалення організаційних структур і якісних характеристик педагогічного колективу. Залежно від співвідношення безпосереднього управління і соціоемоційної підтримки доцільно виділити завдання-орієнтований і людино-орієнтований стилі управління. У діяльності керівника виділяються такі рівні інноваційності стилю управління: репродуктивний (типово механічне запозичення зовнішніх новацій), адаптивний (характерне пристосування новацій відповідно до нових умов), локально-моделюючий (що передбачає інновації в окремих видах діяльності школи), системно-моделюючий, орієнтований на інноваційний розвиток освітньої установи в цілому. Саме останній рівень створює найбільш широкі можливості для управління інноваційними процесами.

*Список використаних джерел:*

1 Губа А. В. Теоретико-методичні засади формування управлінської культури вчителя – майбутнього менеджера освіти: автореф. дис доктора пед. наук 13.00.04 / А. В. Губа. – Луганськ, 2010. – 44 с.

2. Мельник В. К. Підвищення управлінської кваліфікації керівника загальноосвітнього навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / В. К. Мельник. – К., 2003. – 220 с.

3 Тунік Євгенія Юріївна. Розвиток вітчизняної теорії методів управління загальноосвітніми навчальними закладами



у другій половині ХХ початку ХХІ століття: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Є. Ю. Тунік. – Старобільськ, 2015. – 20 с.

*Висоцька Ольга Євгенівна,*  
доктор філософських наук, доцент,  
декан факультету відкритої освіти  
та стажування КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **ШКОЛА ВИПЕРЕДЖАЮЧОЇ ОСВІТИ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЯК МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

В умовах сучасної децентралізації освіти особливо важливим є перехід на інноваційні моделі розвитку освітнього закладу. Для закладів середньої освіти прикладом такої моделі є школа випереджаючої освіти для сталого розвитку.

*Процес створення та функціонування школи випереджаючої освіти передбачає:* формування середовища ефективного навчання; впровадження моделі компетентісного випускника в умовах реалізації концепції «Нової школи», євроінтеграційних процесів в Україні; розвиток креативної особистості у системі освіти для сталого розвитку – здатної до постановки та вирішення нестандартних завдань, ініціативної, відповідальної, творчої, спроможної до навчання протягом всього життя; перехід на нові моделі організації навчання та виховання – відкритих форм освіти, проєктивних та інтерактивних технологій, випереджального навчання; використання принципів стратегічного управління навчальним закладом. *Основні засоби реалізації моделі школи випереджаючої освіти:*

1. Впровадження «наскрізного» навчання освіти для сталого розвитку шляхом включення її складових у всі

навчальні дисципліни.

2. Введення нових додаткових предметів, спецкурсів, курсів за вибором з питань сталого розвитку (приклади: «Уроки для стійкого розвитку», «Екоспоживання», «Екологічна етика», «Екологічне право», «Екологічна журналістика», «Енергоменеджмент», «Гендерна освіта», «Основи демократії», «Основи критичного мислення» та інші).

3. Формування системи випереджаючої освіти для сталого розвитку через середовище ефективного навчання, розвиток соціальних компетентностей особистості, самоствітніх навичок, екологічної культури, культури стійкого споживання.

4. Удосконалення педагогічних технологій, відпрацювання моделей профільного навчання.

5. Використання принципів сталого розвитку у позашкільній, позакласній роботі (гурткова діяльність, проведення громадських акцій, діяльність екобригад).

6. Створення системи індикаторів сталого розвитку навчального закладу, окремих складових навчально-виховного процесу, особистості.

Основними критеріями та показниками розвитку складових освітнього процесу, їхньої динаміки є індикатори сталого розвитку освітнього середовища та індикатори освіти для сталого розвитку. Індикатори сталого розвитку освітнього середовища - комплекс взаємодіючих складових навчально-виховного процесу, які характеризують його якість та результативність. *До індикаторів сталого розвитку освітнього середовища відносять:* якість надання освітніх послуг (рівень навчальних досягнень учнів у динаміці; якість викладання предмету вчителем; рівень психологічного клімату у шкільному колективі); результативність запровадження методик і технологій навчання та виховання (опанування новими знаннями та вміннями, підвищення рівня зацікавленості, ініціативності, творчості, відповідальності; сформованість відповідних компетентностей); збалансованість складових навчального процесу; системність та ефективність

управління освітнім процесом.

Індикатори освіти для сталого розвитку – критерії та показники включення засад сталого розвитку у зміст навчально-виховного процесу. *Індикатори освіти для сталого розвитку визначаються:* концептуальними засадами стратегії сталого розвитку, освіти для сталого розвитку та моделлю школи випереджаючої освіти, що віддзеркалюється у концепції розвитку кожного конкретного навчального закладу; характером реалізації ідей освіти для сталого розвитку у навчально-виховному процесі (змістовне наповнення та методи і технології реалізації); якістю просвітницької діяльності педколективу, батьків, щільністю зворотних зв'язків із місцевою громадою, органами місцевої влади, громадськими організаціями; ефективністю позакласних та позашкільних заходів, форм виховної роботи, що сприяють зміцненню соціального партнерства (в тому числі оформлення пришкольної території, спільних дій з поліпшення якості довкілля, здійснення соціальних проектів, участі у соціальному житті мікрорайону, селища, міста); особливостями організації науково-дослідної роботи та загального управління навчальним закладом (створення творчих кафедр вчителів, проведення наукових семінарів, підвищення ролі шкільної ради в управлінській діяльності, заходи зі шкільного самоврядування, співпраця з батьками та дітьми при прийнятті рішень, якісний моніторинг результатів упровадження ідей та принципів сталого розвитку); характером використання ресурсного потенціалу розвитку навчального закладу (здійснення підвищення кваліфікації педколективу за напрямками освіти для сталого розвитку, організація приміщень закладу на засадах ресурсозбереження, ефективного використання матеріалів та обладнання).

Можна визначити такі *напрямки навчальної діяльності в межах випереджаючої освіти:* впровадження інтегративних курсів та уроків, що сприяють розвитку системного мислення; впровадження курсів з розвитку критичного мислення та аргументативного дискурсу, відповідної інформаційної

культури; курси з розвитку екологічної та екоспоживчої культури з врахуванням сучасних соціокультурних потреб, здоров'язберігаючих вмінь та навичок; курси гуманоцентричного спрямування (розвиток моральної культури особистості із залученням ідеї відповідального ставлення до життя); курси соціостратегічного спрямування (розкриття основних тенденцій та загроз соціального розвитку, моделювання проєктів, пов'язаних із образами очікуваного або бажаного майбутнього); курси, спрямовані на розвиток інтеграційної культури особистості – етики толерантності, гендерної рівності, полікультурності; курси, спрямовані на розвиток громадянської та правової культури особистості.

Враховуючи потреби сьогодення питання сталого розвитку стали суттєвою складовою сучасної освіти. Принципи сталого розвитку мають розглядатися як універсальний та необхідний елемент повсякденного життя, тому їх слід включати до всіх навчальних дисциплін. При цьому підвищується необхідність зміцнювати взаємозв'язок між природничими та суспільними науками, запроваджувати міждисциплінарні підходи.

З 2009 по 2015 р.р. у Дніпропетровській області тривав всеукраїнський освітній проєкт «Випереджаюча освіта для сталого розвитку» за програмою дослідно-експериментальної роботи за темою: «Формування механізмів трансформації регіональної системи освіти на основі принципів випереджаючої освіти для сталого розвитку» (наказ МОН України № 537 від 19.06.2009р.). Головною метою реалізації вказаної програми стало підвищення рівня освіченості учнів та педагогів у питаннях сталого розвитку, виховання соціально адаптованої, відповідальної та стратегічно мислячої особистості, а також створення моделі школи випереджаючої освіти для сталого розвитку. Визначення та виокремлення індикаторів сталого розвитку освітнього середовища та індикаторів освіти для сталого розвитку дало змогу скоординувати та значно поліпшити ефективність експериментальної роботи ЗНЗ. На основі означених

індикаторів експериментальні ЗНЗ отримали можливість відстежувати динаміку змін освітнього середовища та вплив ідей сталого розвитку на світогляд та поведінку всіх учасників експериментальної діяльності. Відпрацьовано модель школи випереджаючої освіти для сталого розвитку у різних навчальних закладах Дніпропетровської області, яка передбачає орієнтацію на досягнення нової якості освіти на основі засвоєння особистістю основних принципів та ідей сталого розвитку, формування стрижневих компетенцій, що дозволяють їй успішно інтегруватися у суспільство, бути мобільною та конкурентоспроможною, здатною до самоорганізації навчання протягом життя, самореалізації, розкриття творчого потенціалу, визначення свідомого життєвого вибору та прийняття відповідальних рішень.

Сформовано модель особистісної компетентності для сталого розвитку у педагогічних працівників, дітей та учнівської молоді у процесі зміни їхнього світогляду, цінностей та моделей поведінки відповідно до принципів сталого розвитку. У цілому, комплексне поєднання різних форм роботи дозволило розробити систему неперервної освіти для сталого розвитку, підвищити рівень обізнаності у питаннях сталого розвитку, змінити світогляд та характер поведінки всіх учасників експерименту у бік сталого розвитку. З 2015 р. ці ініціативи продовжено в рамках регіонального проекту «Інтегрування змісту випереджаючої освіти для сталого розвитку у навчально-виховний процес».

*Власенко* *Андрій*  
*Анатолійович*, аспірант кафедри  
психології управління ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України, м. Київ

## **К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ**

Прошло два с половиной десятилетия после смены модели общественного устройства. Но несомненным является тот факт, что отечественная общеобразовательная школа и сегодня сохраняет, унаследованную от советской общеобразовательной школы, систему во многом неизменной. Вполне объяснимо, что отказаться от десятилетиями наработанных методик нелегко. Тем более, что они давали хорошие результаты, а на разработки тратился значительный ресурс. Не следует забывать, однако, что методологические установки проявившие себя положительно в определенных условиях, при смене условий могут давать иной результат.

В общеобразовательной школе советского образца процесс обучающий и процесс воспитательный взаимно дополняли друг друга и имели сбалансированный характер. Усиление государством воспитательного аспекта в образовательных учреждениях органично вписывалось в общий контекст и не вызывало явного отторжения. Сегодня, при изменившейся системе общественного устройства, делегирование государством воспитательного процесса общеобразовательной школе в данном виде не выглядит так бесспорно.

1. В 1991 году система идеологического наполнения социалистического государства рухнула. Так как идеологическая составляющая имела стержневой характер, то практически одновременно разрушилась и государственная система. Все постсоветские государства в той или иной мере прошли через период дестабилизации. В воспитательной роли общеобразовательной школы в этот период, в силу инерции мышления, никто не сомневался. Сам же воспитательный

процесс потерял ориентиры. На практике каждый воспитатель понимал его по-своему. При этом сохранялись и старые методологические разработки. То, что воспитательный процесс в общеобразовательной школе в этот период был дезориентирован, в основном дезорганизован, носил хаотичный, нерезультативный характер, вполне объяснимо. В условиях дестабилизации и дезорганизации всего общества эффективность любой организованной деятельности была минимальна.

С формированием новой общественной модели и построением либерально-демократического государства общая ситуация стабилизировалась. Встал вопрос приведения в соответствие некоторых постсоветских установок изменившимся условиям. Реализуемая в государстве модель, в сравнении с моделью советской, не несет в себе такой сильный идеологический посыл. Установка на свободное развитие личности означает отказ государства от тотального насаждения «правильной» идеологии, повсеместного внедрения воспитательного процесса граждан. Государство, не отказываясь от влияния на формирование личности ребенка в общем, отказывается от не свойственных ему функций. Это влияние приобретает более мягкую, деликатную форму. Доминирующую роль в формировании личности ребенка безусловно оказывает семья. Государство же влияет на процесс через контакты с семьей ребенка в целом. Важную роль, традиционно, сохраняют и общественные организации, средства массовой информации и коммуникации, искусство, спорт, и т. д.

В условиях большего доверия государства своим гражданам, в контексте воспитания ребенка, усиливается роль семьи. Однако учитель общеобразовательной школы, официально несущий воспитательную функцию, являясь «воспитателем от государства» теперь явно диссонирует общему контексту.

2. Учитель общеобразовательной школы, которому поручено воспитание ученика, в материальном плане, стимулируется недостаточно. Эту устойчивую тенденцию следует принять, как неизменную данность. В современном

обществе, по сравнению с обществом советским, значение материального аспекта существенно возросло, стимулы нематериальные соответственно существенно ослабли. Индивид, не обладающий достаточным материальным ресурсом воспринимается исключительно как низкоранговый, непродуктивный, незначительный член общества. Исходя из этого сотрудник общеобразовательной школы воспринимается семьей ученика, а значит и самим учеником, как представитель социальных низов, что фактически соответствует истине.

Таким образом имеем воспитателя с, де-факто, низким социальным статусом, а значит и авторитетом, с одной стороны и его же, обладающим определенным административным влиянием и властью над группой учеников, с другой. Очевидно, что для воспитателя такое положение является источником эмоциональных и мировоззренческих противоречий, что не может позитивно влиять на воспитательный процесс. С другой стороны, учителя общеобразовательной школы, получая недостаточное материальное содержание официально, проявляют заботу по удовлетворению своих материальных потребностей в неофициальной форме. Происходит это, естественно, за счет семей учеников и часто не соответствует традиционной морали и этике, а иногда и закону. Подобные взаимоотношения, будучи теньвыми и негласными, представляют собой секрет Полишинеля, практикуются давно и повсеместно и удерживают моральный авторитет учителя школы на стабильно низком уровне.

Таким образом, сохраняясь в существующей ныне форме, воспитательная функция общеобразовательной школы не соответствует изменившейся общественной модели с одной стороны. С другой стороны, сама средняя общеобразовательная школа испытывает существенные кадровые трудности в реализации воспитательного процесса. Сам же воспитательный процесс в данном виде имеет негативное влияние на формирование личности ученика школы. Не решаемая в течении длительного времени эта проблема может приобрести хронический характер, а последствия иметь устойчиво растущее влияние на общественную атмосферу в целом.



*Вознюк Алла Вікторівна,*  
кандидат психологічних наук,  
доцент, завідувач кафедри  
психології Комунального закладу  
«Сумський обласний інститут  
післядипломної педагогічної  
освіти», м. Суми

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В ОСВІТНІХ ОКРУГАХ**

Зростаючі вимоги з боку держави і суспільства до якості та доступності освітніх послуг, впровадження нових державних стандартів в освіті вимагають нових підходів до регіональної системи освіти. Одним із можливих шляхів вирішення цієї проблеми в сільській місцевості є створення освітніх округів, які спрямовані на забезпечення рівного доступу дітей до якісної освіти. У даному контексті, мають відбуватися якісні зміни в способі діяльності педагогічних працівників, які повинні бути готові працювати в визначеній освітній мережі. Одним з важливих факторів успішної співпраці педагогічних працівників в освітньому окрузі є вдало організоване професійне навчання педагогічних працівників. Професійне навчання педагогічних працівників в освітніх округах визначено нами як одна із складових процесу управління педагогічними працівниками, що передбачає створення оптимальних умов для неперервного професійного навчання педагогічних працівників, враховуючи їх професійні потреби та інтереси. Професійне навчання педагогічних працівників в освітніх округах необхідно здійснювати з метою створення умов для самореалізації професійних інтересів педагогічних працівників або для виокремлення нового неординарного погляду на виконання професійних обов'язків. На основі аналізу спеціальної літератури можна стверджувати, що для самореалізації та вдосконалення професійних інтересів

педагогічного працівника в межах освітнього округу необхідно дотримуватися таких вимог:

- посилити практичну спрямованість організаційних форм навчання;

- організувати адресну, диференційовану допомогу кожному педагогічному працівнику залежно від рівня професійної компетентності, індивідуальних особливостей та актуалізованих потреб [2];

- будувати роботу так, щоб кожен педагогічний працівник міг найбільш повно розкрити здібності й талант, розвивати ініціативу та творчий пошук, самореалізуватися у професійній діяльності [3];

- залучати педагогічних працівників до наукового аналізу навчального процесу, так як внаслідок недостатньої теоретичної підготовки виникає супротив щодо впровадження інноваційних технологій [2];

- залучати педагогічних працівників до дослідницько-експериментальної роботи, апробації та впровадження нових освітніх технологій, зокрема створювати умови для розповсюдження та впровадження позитивного власного педагогічного досвіду педагогів [1].

У свою чергу, О. Кулик та В. Іванчак [4] наголошували на важливості роботи методичних кабінетів для здійснення неперервного навчання педагогічних працівників та створення якісного розвивального середовища району в цілому. У своїх дослідженнях вони доводять, що успішна робота методичної служби залежить від створення інформаційно-освітнього простору. Ми погоджуємося з думкою О. Кулик та В. Іванчака, що саме створення інформаційно-освітнього простору методичного кабінету дозволяє на високому сучасному рівні застосовувати інноваційні форми та методи навчання педагогічних працівників. Так, наприклад, проведення методичних об'єднань в режимі on-lain дає можливість, з одного боку, бути на них необмеженій кількості слухачів, а з іншого боку – дозволяє у записі переглянути та ґрунтовно переосмислити нагальні питання означеної проблеми.

Проводячи консультації із застосуванням засобів інформаційних та телекомунікаційних технологій (Skype, відео-, вебінарів й телеконференцій) у педагогічних працівників знижується психологічний бар'єр, пов'язаний з публічністю, недосвідченістю, комунікабельністю тощо. Педагогічні працівники мають змогу поставити запитання, не соромлячись і не боячись реакції аудиторії. Застосування форуму, як найпоширенішої форми спілкування методиста з педагогічними працівниками у дистанційній формі роботи, дозволяє у першу чергу модератору форуму (мережевий викладач) реалізувати дискусію чи обговорення, стимулюючи питаннями, повідомленнями, новою цікавою інформацією, а по друге – визначити найбільш актуальні проблеми та створити цільову аудиторію для подальшого проведення, наприклад, веб-конференції.

*Список використаних джерел:*

1. Келемен М. Вплив методичної служби на фахову компетентність педагогів при впровадженні сучасних освітніх технологій / М. Келемен // Управління освітою. – 2008. – № 35(203). – С. 14–16.

2. Кравцова І. А. Підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у системі неперервної освіти / І. А. Кравцова // Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки : наук. журн. – Черкаси : Вид-во Черкас. нац. ун-т, 2010. – Вип 183. – Частина 1. – С. 130–133.

3. Серган В. Г. Підвищення професійної компетентності педагогів / В. Г. Серган // Завуч. Усе для роботи. – 2011. – № 1–2 (49–50). – С. 32–34.

4. Кулик О. Є. Нові форми роботи з педагогами та основні елементи створення розвивального середовища району, як індикатор управління якістю освіти / О. Є. Кулик, В. Д. Іванчак // Управління післядипломною освітою: реалії, тенденції, перспективи : матеріали Міжнародної науково-методичної конференції (19–20 вересня 2013 р., м. Херсон) / за заг. ред. А. М. Зубко, І. Я. Жорової, Л. М. Назаренко. – Херсон :

КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2013. – Ч. 1. – С. 141–147.

5. Осадчий І. Г. Основні засади функціонування територіальних освітніх округів в сільській місцевості / І. Г.Осадчий // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2001. – № 5–6. – С. 118–131.

*Горбань Галина Олександрівна,*  
доктор психологічних наук, доцент,  
завідувач кафедри педагогіки та  
практичної психології КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ОСВІТЯН**

Існуюча сьогодні в системі загальної середньої освіти необхідність змін не викликає сумнівів. Проблеми впровадження змін зумовлені об'єктивними й суб'єктивними чинниками, які широко обговорюються прогресивною частиною освітян. Серед найбільш обговорюваних проблем загальної середньої освіти можна назвати такі: неефективність знанієвої парадигми; протиріччя між необхідністю змін й неспроможністю відмовитися від стереотипів; невизначеність критеріїв результативності навчання; значна кількість формальних показників і зосередженість на них; відсутність або не якісне прогнозування наслідків впровадження певних ідей; порушення співвідношення між потребами й вимогами щодо самостійності в професійній діяльності та відсутність готовності до неї тощо. Окремо слід зазначити, що якість кадрового потенціалу цієї ланки освіти прямо залежить від змін, що мають відбуватися у системі вищої педагогічної освіти, яка реформується досить повільно. Усе це зумовлює досить повільну загальну динаміку впровадження новацій. І

хоча сьогодні є достатньо прикладів активності й ефективності впровадження змін в освітній галузі, молоді педагоги скоріше адаптуються й асимілюються до існуючої системи, ніж виступають каталізаторами змін. Відтак сьогодні домінує тенденція скоріше гальмування ніж прискорення реформ. Загальне спрямування реформ на децентралізацію освітньої галузі ставить низку нових завдань, які традиційно вирішувались поза освітнім закладом. Керівники зазвичай отримують розгорнутий набір рекомендацій та алгоритмів щодо здійснення діяльності закладу, вчителі – набір вказівок щодо змісту, форм й методів викладання. Постійний потік різноманіття інструктивних форм постійно продукується всією вертикаллю системи керування освітою, що зумовлює перенесення відповідальності за наслідки на інших, а за умов необхідності діяти самостійно виникають розгубленість й тривожність. Проведене нами пілотне дослідження свідчить, що учителя, підтримують і продукують загально прийняті та стійкі уявлення про їх професію. Так більшість опитаних учителів до основних професійних якостей учителя відносять доброту (доброзичливість) – 55,6 %, розумність – 44,4 %, ввічливість – 22,2 %. Більшість визначають професійну позицію вчителя як вихователя – 72 %, наставника (порадника) – 60 %, друга (товариша) – 60 %. Функції, за думкою опитаних, які вчитель має здійснювати – це навчання (72 %), виховання (50 %) й допомога (50 %). Усі результати, які ми отримали під час дослідження потребують більш детального аналізу та ширшого вивчення уявлень не лише вчителів, а й учнів. Однак, попередній аналіз свідчить про практичну відсутність у масиві тверджень й характеристик (властивостей, позицій, функціоналу), що відображають притаманні діяльності вчителя творчість, самостійність, пізнавальну спрямованість до нового. Так на самоосвіту, готовність навчатися, творити, цікавитися тощо спрямовані лише 6 % опитаних. Відтак, необхідність цілеспрямованої роботи з вчителем щодо усвідомлення власного потенціалу, готовності займати активну суб'єктну позицію щодо власної діяльності, подолання безпорадності та

інфантильності, розширення самостійності й відповідальності дає змогу ставити досить конкретні завдання перед психологічною службою навчального закладу. Ми вважаємо, що основним напрямом освітньої роботи з керівниками освітніх закладів, педагогічними та науково-педагогічними працівниками в системі підвищення кваліфікації є формування їхньої психологічної та педагогічної готовності до змін, подолання синдрому вивченої безпорадності, розвитку самостійності й критичності мислення – психолого-педагогічну культуру. Ключову роль тут має відігравати психологічна служба освітніх закладів, яка, за підтримки керівників навчальних установ, має зорієнтувати свою безпосередню діяльність на активізацію просвітницької та профілактичної роботи і з вчителями, і з керівниками. На сьогодні у психологічній практиці розроблено й апробовано достатньо методів, реалізація яких дає змогу якісно вирішувати ці завдання. Ми вважаємо, що особливо актуальною є саме психологічна робота з педагогічним колективом як колективним суб'єктом освітньої діяльності, котрий має створювати умови розвитку й становлення нової особистості, для якої новітні технології, швидкоплинні зміни, трансформації ціннісних орієнтирів є природним середовищем життя. Педагог, становлення якого відбувалось у принципово інших соціальних умовах, потребує усвідомлення необхідності системної перебудови власного соціального й професійного (педагогічного) мислення, опанування новими формами й змістами взаємодії, формування принципово інших особистісних і фахових властивостей та якостей, створення й освоєння новітніх технологій і методів навчання. Утруднює вирішення цих завдань та усвідомлення необхідності змін консерватизм, низька гнучкість існуючої системи, спрямування на вибудову формальних показників, рейтингів та безліч розмов про забезпечення якості освіти. Тут ми стикаємося з соціально-психологічними конфліктами, порушенням психологічної безпеки особистості в освітньому середовищі, що стає серйозною проблемою не лише сучасної системи

освіти, а й суспільства загалом. Отже, ще раз підкреслимо, що в край необхідним є визначення пріоритетним напрямом у роботі психологічної служби навчального закладу соціально-психологічну роботу з педагогічним колективом. Лише сформованість необхідно-достатнього рівня професійно-психологічної культури вчителя забезпечить актуалізацію творчого професійного пошуку, подолання неготовності змінювати сформовані стереотипи виховання й навчання, усвідомлену активність впровадження освітніх реформ, а за цим й підвищення якості освіти, створення відповідних соціально-психологічних умов для навчальної діяльності учнів.

Важливим є розуміння того, що освітнє середовище школи будується шляхом системної організованості традицій, правил взаємодії, ціннісних і моральних нормативів тих суб'єктів, які складають базову основу колективного суб'єкта навчального закладу, його керівники й співробітники, а відбудова цієї соціальної організованості здійснюється кожного разу, можна сказати кожного навчального року, коли до закладу приходять нові суб'єкти (учні), які, з одного боку, мають освоїти вже існуючі системи соціальних нормативів та організаційної культури навчального закладу, а, з іншого – вони привносять свої нові правила соціальної взаємодії та свої власні цінності. Отже, агентом змін, на нашу думку, має стати розгалужена й оновлена система підвищення кваліфікації та перепідготовки як керівників освітніх закладів, педагогічних та науково-педагогічних працівників, так і практичних психологів, яка сьогодні має всі умови саме для мобільної реалізації основних завдань щодо реформування освітньої галузі, створення умов підвищення її ефективності, вирішення актуальних завдань, які сьогодні ставить перед всією педагогічною спільнотою.

*Добровольська Лідія  
Вікторівна, аспірант кафедри  
педагогіки, менеджменту освіти й  
інноваційної діяльності КВНЗ  
«Херсонська академія неперервної  
освіти» Херсонської обласної ради,  
м. Херсон*

## **ВПЛИВ ПРОЦЕСІВ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ НА РОЛЬ КЕРІВНИКА ДОШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

В сучасних умовах розвитку, демократизації суспільних процесів, політичного та економічного реформування, що відбуваються в Україні, особливої актуальності набуває питання децентралізації. Необхідність процесів децентралізації зумовлена змінами в сучасному українському суспільстві, потребою в посиленні впливу громадськості на підготовку і прийняття публічно-владних рішень. Освіта як головна функція держави відіграє провідну роль у сучасному суспільному розвитку, виступає могутнім механізмом творення соціально-культурного обличчя людини, її особистості в умовах трансформації нашого суспільства [2]. Тому постає питання створення найбільш ефективних умов розвитку системи освіти в Україні, зокрема дошкільної яка «є обов'язковою первинною складовою частиною системи безперервної освіти в Україні» [1], реалізації пріоритетних завдань, які ставить перед освітою держава в нових соціально-економічних умовах ролі керівника дошкільного навчального закладу в умовах децентралізації. Процес децентралізації за різними напрямками висвітлювались у працях відомих вітчизняних та зарубіжних вчених. Так питання бюджетної децентралізації розглядали В. Андрущенко, Н. Бикадорова, Д. Боголепов, Ю. Глущенко, О. Кириленко, В. Оутс, Д. Полозенко, О. Сунцова, Л. Тарангул, Ч. Тібо та ін. Теоретичні аспекти бюджетної децентралізації місцевого самоврядування в Україні у своєму науковому доробку



розглядав А. Нечипоренко, проблеми впливу децентралізації на систему вищої освіти висвітлювали М. Яценко, В. Поляков, розгляду питання реформування системи управління освітою за умови децентралізації місцевого самоврядування приділяла увагу Л. Белова, тенденції децентралізації управління освітою в Україні вивчала Л. Юрчук, перспективи децентралізації освіти в Україні висвітлювала Н. Вербицька. Теорія управління розвитком дошкільної освіти спирається на загальну теорію соціального управління, основи якого розкрили Г. Афанасьєв, П. Третяков. У працях Б. Гершунського, М. Дарманського, А. Зязюна, В. Маслова, В. Олійника, В. Пікельної висвітлено теоретичні засади процесу управління освіти. Питання дотримання законодавчо-нормативної бази дошкільної освіти у процесі управління частково висвітлені у працях Л. Артемової, К. Крутій, Л. Покроєвої та ін. Проте недостатньо напрацьовано для повного висвітлення ідеї децентралізації у системі дошкільної освіти, як окремої ланки, не розкрито специфіку управління та завдань, які стоять перед керівником дошкільної освітньої установи в нових соціально-економічних умовах, а тому це питання потребує подальшого дослідження.

Метою статті є уточнення сутності поняття «децентралізація», визначення напрямів впливу децентралізації на розвиток системи освіти в Україні, зокрема дошкільної, окреслення кола проблем, що стоять перед керівником дошкільного навчального закладу в нових соціально-економічних умовах. Розглядаючи це питання, перш за все необхідно визначити контент поняття децентралізація (від лат. *de* - відмова та англ. *decentralization* - централізація) - "передання частини функцій державного управління центральних органів виконавчої влади місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування, розширення повноважень нижчих органів за рахунок вищих за рівнем" [3, с. 111]. Відсутність надійних механізмів реалізації проголошених державою пріоритетів, намірів; недостатнє фінансування модернізації освіти та управління нею, уповільнене формування нових методів державного

регулювання, організаційно-економічних механізмів, які забезпечують мобілізацію коштів до бюджету галузі від установ, підприємств, населення, ефективне їх використання і завдяки цьому відповідне відносне забезпечення доступності та якості всіх освітніх послуг [4].

Процес децентралізації передбачає делегування прав в управлінні місцевим органам виконавчої влади, то доцільно розширити повноваження місцевих органів виконавчої влади в управлінні закладами шкільної освіти, надавши їм більшу самостійність у вирішенні організаційних, управлінських, фінансових питань, що зумовлено необхідністю кращого врахування освітніх потреб даної місцевості [5].

Аналізуючи законодавчу базу, нажаль можемо зазначити, що на державному рівні функції громади у процесі децентралізації щодо системи дошкільної освіти не означені. Але спостерігаються загальні тенденції розвитку освіти. Так, наприклад, Н. Вербицька зазначає «з відомостей щодо очікуваних у процесі децентралізації змін в освітній галузі, які присутні в інформаційному просторі українських ЗМІ, зрозуміло, що основна ідея української моделі децентралізації в освіті полягає насамперед у ліквідації системи управління та фінансування галузі через районні та обласні органи управління освіти, які є державними органами в рамках так званої «вертикалі влади» [6, с. 25]. Постановою від 20 січня 2016 року №79 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» Кабінет Міністрів України затвердив зміни у порядку створення освітніх округів і визначив умови функціонування загальноосвітніх навчальних закладів у рамках децентралізації. Прийняті зміни покликані надати ширші повноваження об'єднаним територіальним громадам, органам місцевого самоврядування і районного рівня самим вирішувати питання структури мережі загальноосвітніх навчальних закладів.

Суперечливим, на наш погляд, є питання розподілу функцій фінансування та управління закладами освіти, в тому числі й дошкільними, між органами місцевого самоврядування

та районними державними адміністраціями. На сучасному етапі фінансування дошкільних навчальних закладів відповідно до пункту 5 частини 2 статті 41 Бюджетного Кодексу України відбувається за рахунок перерахування з держбюджету місцевим бюджетам базової дотації (освітньої субвенції). Відповідно функцію фінансування покладено на органи місцевого самоврядування. Управління дошкільними освітніми установами, призначення керівників відповідно до статті 17 та 18, розділу III Закону України «Про дошкільну освіту» здійснює «центральный орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти». Таким чином, управління здійснюється як і раніше, підпорядковуючись вертикалі виконавчої влади. З цього приводу не можна не погодитись з думкою Н. Вербицької щодо організації контролю за роботою закладів освіти радами «...радам об'єднаних громад першочергово потрібно мати невеликі відділи освіти, охорони здоров'я, культури, щоб управляти переданими їм у власність об'єктами. У малих громадах, які налічують від 2,7 до 3,5 тис. жителів і мають мало бюджетних закладів, функцію таких органів управління могли б виконувати зведені гуманітарні відділи. Саме в їхній компетенції оголошувати та проводити конкурси на посади керівників шкіл, лікарень, будинків культури та ін., звільняти їх, переводити на інші посади.» [7, с. 34]. Саме в цих економічних умовах підвищується роль керівника дошкільного навчального закладу. Відбувається відмова від авторитарного стилю управління та здійснюється демократизація, децентралізація та гуманізація управлінської ланки, чітке розуміння необхідності оновлення функцій управління сучасним дошкільним навчальним закладом, створення конкурентноспроможної установи на ринку освітніх послуг в умовах ринкової економіки. Процес управління дошкільним навчальним закладом в умовах децентралізації стає для керівника багатофункціональною професійною діяльністю, яка виходить за межі педагогічних знань і вимагає активного оволодіння технологіями менеджменту та маркетингу освіти.

В умовах підвищення ролі громад одним з напрямів роботи керівника є активне залучення до процесів управління представників громадських організацій, батьків та широкого педагогічного загалу, створення інноваційних моделей організації методичної роботи у закладі, використання в організації освітнього процесу новітніх інформаційних технологій, освітньої системи STEM та ін.

Отже, розвиток системи дошкільної освіти в Україні на сучасному етапі тісно пов'язано із запровадження децентралізованої системи освіти в Україні. Ми погоджуємось з думкою багатьох науковців щодо необхідності вивчення передового світового досвіду з цього питання. Процес децентралізації в системі дошкільної освіти неможливо здійснити без формування відповідної законодавчої бази, розробки та погодження з громадськістю української моделі децентралізації освіти. Особливу увагу необхідно приділити підготовці дошкільних педагогічних та керівних кадрів нової формації у системі післядипломної освіти в Україні. Це питання для нас є актуальним і буде темою подальшого вивчення.

*Список використаних джерел:*

1. Закон України «Про дошкільну освіту» // Освіта України. – К., 2001. – С. 5.
2. Глобалізація в соціологічному вимірі. – К. : Інститут соціології НАН України 2011. – 318 с.
3. Державне управління та державна служба : словник-довідник / уклад. О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2005. – 480 с.
4. Набока М. Соціально-педагогічні засади управління освітою сільського району в сучасних умовах [Електронний ресурс] / М. Набока. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.gov/Portal/soc\\_Gum/Gypkhdpi/2008\\_16?138-140.pdf](http://www.nbu.gov.gov/Portal/soc_Gum/Gypkhdpi/2008_16?138-140.pdf).
5. Курець В. Децентралізація фінансового управління загальноосвітніми школами України – нагальна проблема часу

[Електронний ресурс] / В. Курець. – Режим доступу : [www.confcontact.com/2009kach/kurec.htm](http://www.confcontact.com/2009kach/kurec.htm).

6. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.01.2016 року №79 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України». – Режим доступу([http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=248776954&cat\\_id=24](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=248776954&cat_id=24); <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/79-2016-%D0%BF>).

7. Н. Вербицька. Децентралізація освіти в Україні: плани, проблеми, перспективи [Електронний ресурс] / Н. Вербицька – Режим доступу : <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2016/ukr7.pdf>.

*Зінчук Наталія Анатоліївна*,  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри державної  
служби та менеджменту освіти  
Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ВИМОГА СЬОГОДЕННЯ**

У сучасних умовах політичної та економічної нестабільності в Україні гостро постає проблема фінансового забезпечення діяльності навчальних закладів усіх рівнів підготовки та післядипломної освіти. Сучасний керівник закладу освіти має усвідомлювати обсяг відповідальності за забезпечення безперервного та ефективного здійснення освітньої діяльності, оптимальної і достатньої ресурсної підтримки навчально-виховного процесу та у кінцевому підсумку задоволення потреб споживачів освітніх послуг, педагогічного колективу і суспільства в цілому, що замовляє ці

послуги для піднесення інтелектуального потенціалу вітчизняної нації.

Немає сумніву, що визначальну роль у прийнятті управлінських рішень системи освіти має обсяг фінансового забезпечення. У закладах освіти державної та комунальної форми власності основним джерелом доходів є встановлений обсяг бюджетних асигнувань, який вже багато років не забезпечує навіть мінімальних потреб навчальних закладів та знижує мотивацію педагогів до якісної освітньої діяльності споживачам цих послуг. Отже, керівництво освітніх організацій змушене шукати альтернативні джерела забезпечення поточних фінансових потреб, що, з одного боку, відносно підвищує ефективність господарювання, а з іншого, - відразу викликає зацікавленість та активність з боку державних перевіряючих органів.

Отже, адміністрація освітнього закладу часто вагається між ідеєю додаткового фінансового забезпечення свого закладу та рівнем адміністративної або кримінальної відповідальності за такі дії. Одним із варіантів вирішення такої суперечності, що склалася, нами пропонується посилення уваги до надання фінансової освіти керівним кадрам навчальних закладів. В Університеті менеджменту освіти Національної академії педагогічних наук України цим питанням останніми роками приділяється достатня увага. Разом з тим, як показало опитування, переважна більшість керівників освітніх закладів державної або комунальної форми власності зізнаються у недосконалій фінансово-економічній підготовці, відсутності досвіду ефективного господарювання, обмеженості та фрагментарності уявлень про ринковий механізм освіти, недостатність розвитку економічного мислення.

У процесі підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти у ЦППО УМО НАПН України нам вдалося відібрати та структурувати зміст інформаційного матеріалу щодо підвищення рівня фінансово-економічної компетентності керівників навчальних закладів у курсовий та міжкурсний період. Ми пропонуємо проведення спецкурсів та тематичних

дискусій на тему «Актуальні питання управління фінансово-економічною діяльністю закладів освіти» для керівників закладів державної та комунальної форми власності. При цьому зміст питань, що розглядаються, насамперед, включає розгляд таких аспектів:

- особливості фінансового механізму освіти, поняття про фінансовий менеджмент освіти та його місце в управлінському циклі освітньої організації, система та організація фінансової роботи у навчальному закладі;

- поняття ресурсного забезпечення основної та адміністративно-господарської діяльності, використання та оновлення матеріально-технічної бази, організація орендних відносин у навчальних закладах, оптимальна розстановка кадрів та забезпечення достойної оплати праці колективу, джерела ресурсів для забезпечення матеріального стимулювання праці освітян, склад фінансових ресурсів освіти, права та обов'язки розпорядників бюджетних коштів, забезпечення раціональності та економності використання бюджетних асигнувань;

- забезпечення можливості та спроможності додаткового залучення фінансових ресурсів до закладу освіти, розвиток фандрайзингової активності керівних кадрів освіти, забезпечення інвестиційної привабливості навчальних закладів, правове регулювання залучення благодійної допомоги закладу освіти;

- поняття освітньої послуги та позиціонування навчального закладу на ринку освітніх послуг, конкурентні відносини в освіті та забезпечення планового набору споживачів освітніх послуг, правове регулювання забезпечення платних освітніх послуг та управління якістю їх надання, поєднання маркетингу та фінансового менеджменту;

- практична реалізація функцій управління фінансово-економічною діяльністю навчального закладу – планування, організації, координації, обліку, аналізу та контролюючого впливу, визначення та оцінка ефективності здійсненої діяльності по управлінню фінансами.

Також передбачається розробка відповідного методичного забезпечення навчального процесу, а саме методики формування професійної компетентності із фінансово-економічних проблем, обґрунтування ефективних методів подання інформаційного матеріалу, закріплення відповідних навичок та формування економічного мислення у керівників навчальних закладів, що знаходяться на бюджетному фінансуванні.

Отже, в умовах економічних реалій вітчизняної галузі на сьогодні питання забезпечення фінансової освіти керівникам навчальних закладів є достатньо актуальним, а тому нові вимоги, що висуває до них держава та освітній ринок, повинні бути адекватно підкріплені достатніми та новітніми знаннями і вміннями з фінансового управління.

*Кобилянська Тамара Василівна,*  
директор загальноосвітньої школи I-III  
ступенів № 3, м. Лубни Полтавської  
області

## **ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ВЧИТЕЛЯМИ, ЇХ ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ**

Сьогодні вимагає кардинальних змін у ставленні до людини. І особлива роль у вирішенні цієї проблеми людини на сучасному етапі належить освіті. Вчитель сприяє соціальному прогресу, коли його загальна, професійна, духовна культура розвивається випереджаючими темпам порівняно з підростаючим поколінням Міра оцінки учнями авторитету вчителя наближається до критеріїв дорослих і май же співпадає з вимогами суспільства. Молодий спеціаліст... Яким його хочуть бачити учні, колеги, батьки? Багато вчителів-початківців не володіють технологією педагогічної діяльності, що заважає професійній адаптації. Тому саме вчитель-початківець вимагає особливої уваги з боку адміністрації,



педагогічного колективу. Від характеру його входження в професію залежить благополуччя декількох поколінь учнів.

Психологічна наука під професійною адаптацією молодого вчителя розуміє процес активної взаємодії особистості вчителя із соціальною ситуацією з метою досягнення таких відносин між ними, які найвищою мірою забезпечують ефективність педагогічної діяльності, розвиток шкільного колективу, особисту задоволеність професійною самореалізацією. При цьому важливе значення має особиста мотивація праці. Особистісний фактор у роботі школи — визначальний. Все інше є супутнім, доповнюючим. У професії педагога, як у жодній іншій, саме від особистості вчителя залежить, яке місце в житті дитини займе його викладач, наставник. І щоб він став для учня найближчою людиною, другом і порадиником, потрібно зробити дуже багато. Добре, коли людина інтуїтивно відчуває дотик душі іншої людини; добре, коли вчитель обрав професію за покликанням (і це підтверджується об'єктивно); добре, коли він критично оцінює свою діяльність і, відчуваючи труднощі у роботі, працює над самовдосконаленням. Та проведені дослідження показують, що серед молодих учителів таких усього 70%.

Але ж школа не має права на помилки. Вона не полігон для бездушного випробовування. І тут важливо, щоб адміністрація поставилася до молодого колеги з особливою увагою. Якщо вже він обрав цю професію, то слід допомогти йому знайти оптимальний варіант для реалізації себе як педагога. Вся робота в школі з молодими спеціалістами умовно поділяється на три нерівнозначних за змістом, обсягом і завданнями етапи: підготовчий, етап формування знань і вмінь навчально-виховної роботи та підсумковий. Підготовчий етап розпочинається з дня прибуття молодого спеціаліста для виконання своїх обов'язків і закінчується першим вересня — початком навчального року. У цей час дирекція школи, наставники (рада наставників) вирішують дуже важливе: попереднє визначення рівня підготовленості (рівня розвитку педагогічної діяльності) молодого спеціаліста; планування

змісту навчально-методичної роботи з молодим спеціалістом; розподіл обов'язків між дирекцією, радою наставників (якщо вона функціонує в школі) і наставником; організація цілеспрямованої діяльності стажиста і його направленість на результативну підготовку до нового навчального року та до роботи класним керівником. Важливими методами роботи на цьому етапі є: спостереження за характером роботи і поведінкою початківця, бесіди з ним; ознайомлення початківця з документацією, досвідом оснащення навчальних кабінетів.

Спостереження і бесіди з молодим спеціалістом на підготовчому етапі мають винятково важливе значення для уточнення відомостей про рівень підготовленості молодого спеціаліста. Вміле поєднання результатів спостережень і бесід з даними анкетування дає змогу вже на цьому етапі встановити основні недоліки у підготовці молодого спеціаліста. Зрозуміло, що ці дані стають основою для планування роботи з молодими спеціалістами в школі та для розробки індивідуального плану стажиста.

Робота зі стажистом на етапі розвитку педагогічних знань і вмінь у процесі навчально-виховної діяльності починається відвідуванням його уроків і виховних годин.

Як, правило, здійснюється пробне і тематичне відвідування. Під час пробних відвідувань (2-3 уроки) ставиться мета з'ясувати:

- як стажист використовує свої знання і вміння у навчально-виховному процесі;
- чи враховує рекомендації, що були йому надані на підготовчому етапі;
- як керує навчально-виховним процесом на уроці;
- чи враховує вікові можливості учнів.

Після цього директор чи заступник директора проводить бесіду зі стажистом і його наставником. Важливим заходом у роботі з молодими вчителями є вироблення у початківців знань і вмінь аналізувати власні уроки та уроки своїх колег. Це створює для початківця більш оптимальні умови щодо удосконалення професійних знань і вмінь шляхом вивчення і

впровадження перспективного педагогічного досвіду. Підвищенню результативності відвідування стажистом уроків кращих вчителів школи сприяє цілеспрямована підготовка. Жоден важливий момент уроку, що вивчається, не повинен випасти з поля зору початківця. З цією метою директор (заступник директора) разом із керівником стажування розробляють програму або пам'ятку відвідування стажистом серії відкритих уроків. Після закінчення уроку надається можливість оцінювати його якість спершу стажисту. Потім дає оцінку уроку директор чи заступник директора. Це сприяє не лише підвищенню якості засвоєння досвіду, а й виробленню в молодого спеціаліста умінь вести цілеспрямоване спостереження за ходом уроку та аналізувати його. У роботі з молодим спеціалістом великого значення набувають відкриті уроки, які він проводить сам. Це практичний звіт початківця за певний період самостійної роботи.

У роботі з молодими вчителями, котрі закінчили стажування, зберігаються ті ж форми роботи, що й зі стажистами. Однак зміст роботи зазнає змін, які пов'язані зі зростанням вимог до вчителів цієї категорії. Поступово зменшується питома вага наставницької роботи з окремими вчителями і зростає роль колективних форм (методоб'єднання, педагогічної та виробничої наради). Зростає навантаження на дирекцію школи, особливо в роботі з молодими вчителями, які починають працювати без офіційно призначених наставників.

Як правило, план роботи з молодими вчителями входить до шкільного плану всієї організаційної, навчальної та виховної роботи як окремий розділ. Робота з молодими фахівцями планується директором і його заступниками. Бажано до планування залучати наставників і молодих спеціалістів. Це не лише сприяє розробці більш повного й добре обґрунтованого шкільного документа та більш глибокому осмисленню навчальних завдань, а й відкриває додаткові можливості для поступового створення резерву та заміщення адміністративних посад.

У школах країни використовується система наставництва. Ретельну роботу потрібно вести у школі з добору і навчання тих, кому доручається керівництво стажуванням молодих учителів. Роботу вчителів-наставників слід розглядати як одне з найважливіших громадських доручень. Адміністрація школи повинна використати всі можливості для їхнього матеріального стимулювання, питання про їхню роботу варто періодично виносити на засідання педагогічної ради школи. У перші два-три тижні уроки молодого вчителя відвідують лише наставники та його колеги, адже відомо, що присутність на уроці керівника школи надто хвилює початківців, а дружні зауваження колег сприймаються ним значно лояльніше. Існує думка, що тільки починаючи з третього тижня роботи початківця на уроки можуть прийти директор і його заступники. Останнім часом набуває поширення інша форма керівництва роботою молодих педагогів — участь їх у роботі педагогічної майстерні або майстер класу. Справа в тому, що в системі наставництва не використовується важлива для успіху стажування умова — добровільне бажання того, хто навчається, переймати досвід роботи свого наставника.

Навчання у майстер-класі ґрунтується на передачі вчителем власного досвіду. Проблематика роботи може бути досить різноманітною: від вузьких тем для вчителів, які засвоюють нові предмети чи технології, до широких які відповідають вимогам становлення молодого вчителя.

Учитель, який веде заняття у майстер-класі, повинен уміти не тільки узагальнювати власний педагогічний досвід, але й передавати його іншим. Для майстер-класу розробляється тематика занять, на яких використовуються такі методи, як відкриті уроки вчителя-майстра, лекції, семінари, практичні заняття з проектуванням педагогічної діяльності, індивідуальні групові консультації, уроки-панорами тощо. З метою більшої наочності доцільно лекції, консультування поєднувати з прямим показом методів роботи. Вишівська підготовка не визначає однозначно характер адаптації молодого вчителя.

Успішність його професійного самовизначення залежить від того, наскільки ефективно поєднуються вузівська підготовка із сприятливими у творчому відношенні умовами його діяльності у школі. Найбільші проблеми виникають у вчителя-початківця на уроці. Це пов'язано із тим, що молодий учитель вперше повинен самостійно приймати рішення в різних педагогічних ситуаціях, тобто відразу проявити свою педагогічну майстерність, яка у практичній діяльності педагога формується поступово, під впливом систематичної методичної підготовки.

Значних утруднень зустрічає молодий учитель при здійсненні виховної роботи як зі свого предмета, так і виконуючи обов'язки класного керівника. Молодий учитель має проблеми у визначенні оптимального змісту виховної роботи з дітьми, він не завжди володіє різноманітністю форм виховної роботи, недостатньо гнучко використовує методи виховання, що свідчить про невисокий рівень сформованості конструктивних умінь. Однією з необхідних умов успішного професійного зростання молодого вчителя є цілеспрямована і систематична робота із самоосвіти. Слід підкреслити: самоосвіти, бо, за словами Жан-Жака Руссо, тільки вона спроможна сформувати справді ерудовану та всебічно розвинену особистість, якою, без сумніву, повинен бути освітян.

Самоосвіта вчителя-стажиста має істотне значення для реалізації на практиці раніше отриманої освіти, формування вмінь професійної педагогічної діяльності. Відповідно до діючих нормативних документів адміністрація школи не повинна вимагати від учителя планування самоосвіти, але це не виключає необхідності здійснення контролю за нею з боку адміністрації та громадах організацій. Необхідною умовою плідної роботи молодих спеціалістів є відповідна організація самоосвіти шкільною адміністрацією. Одним із головних шляхів стимулювання самоосвітньої діяльності молодих учителів є творча атмосфера, яка існує в педагогічному колективі. Тому керівництво самоосвітою вчителів-стажистів тісно пов'язане з цією роботою щодо професійного виховання

педагогічного колективу. Важливим етапом роботи з молодими вчителями є заохочення, використання моральних стимулів — колективних і особистих. Це подяки, грамоти, подарунки, надання додаткових днів відпочинку під час канікул, врахування успіхів у роботі під час чергової атестації тощо. Всі ці заходи сприяють кращій адаптації молодого спеціаліста у педагогічному колективі. Робота з молодими вчителями повинна бути систематичною та спрямованою на забезпечення вдосконалення всіх компонентів готовності його до навчально-виховної діяльності, зростання професійного рівня та ефективності. Організація методичної роботи у школі спрямована на те, щоб кожен учитель мав можливість найбільш повно розкрити свої здібності, таланти, набуті навички дослідницької діяльності, розвивати ініціативу і творчий пошук.

*Козенко Роман  
Володимирович*, кандидат наук з державного управління, старший викладач кафедри державної служби та менеджменту освіти Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ

## **СТВОРЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО СЕРЕДОВИЩА У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ**

На сьогодні це дуже актуальна тема, тому потрібно торкнутися проблем запровадження інклюзивної освіти в Україні, як важливого чинника гуманізації та демократизації українського суспільства та нашої держави. Інклюзивна освіта – термін, який вперше прозвучав у Саламанкській декларації про принципи, політику та практичну діяльність у

сфері освіти осіб з особливими потребами, яка була прийнята на Всесвітній конференції з питань освіти осіб з особливими потребами у червні 1994 року. Саме цей документ і став першим міжнародним документом, який наголосив на необхідності проведення освітніх реформ у напрямі інклюзивної освіти. У зверненні до всіх урядів наголошується, що пріоритетним з точки зору політики та бюджетних асигнувань має бути «реформування системи освіти, яке б дало змогу охопити навчанням усіх дітей, незважаючи на індивідуальні відмінності та труднощі; законодавчо визнати принцип інклюзивної освіти, який полягає в тому, що всі діти перебувають у звичайних школах, за винятком тих випадків, коли не можна вчинити інакше; всіляко заохочувати обмін досвідом з країнами, що мають інклюзивну систему навчання; сприяти участі батьків, громад, громадських організацій осіб з інвалідністю в процесах планування та прийняття рішень, що стосуються задоволення особливих навчальних потреб; всіляко сприяти розробці стратегій діагностування та визначення особливих потреб у дітей, а також розробляти науково-методичні аспекти інклюзивного навчання; значну увагу варто приділити підготовці педагогів до роботи в системі інклюзивної освіти». На міжнародній конференції ООН з питань освіти, науки і культури «Інклюзивна освіта: шлях у майбутнє», яка проходила у Женеві у 2008 р., відмічалось, що запровадження інклюзії в освітній сфері є не другорядним, а центральним питанням для забезпечення високоякісної освіти і створення більш інклюзивних суспільств. Після ратифікації Україною 16 грудня 2009 р. Конвенції ООН про права інвалідів особливо актуальним стало забезпечення права осіб з інвалідністю на освіту. Упровадження принципів Конвенції, відповідно до статті 4 “Загальні зобов’язання”, не обмежується прийняттям відповідного законодавства, а також включає адміністративні заходи, розвиток стратегій і планів, підвищення інформованості населення. А це вимагає формування нової філософії державної політики по відношенню до людей з інвалідністю, проведення

кардинальних реформ в існуючій системі освіти, які б гарантували всім особам з інвалідністю рівні можливості доступу до всіх рівнів освіти упродовж життя.

Сьогодні, коли освіта підлягає швидким змінам, пропагування інклюзивної освіти становить пріоритет освітньої політики. Система освіти повинна враховувати потреби і вимоги ринку праці, культури, повинна гарантувати учням набуття все більш різноманітних вмінь з точки зору економіки, етнічних і культурних груп, народних меншин, емігрантів. Як зазначає Ірина Нестайко навчання в школах поваги і рівності, а також залучення всіх учасників системи освіти, а разом з тим і родин учнів, є важливіше ніж будь-коли інше [7].

В основі практики інклюзивного навчання лежить ідея, яка виключає будь-яку дискримінацію дітей з числа тих, хто не відповідає умовно визначеному стандарту «нормальності», ідея цінності будь якої дитини, прийняття її індивідуальності, ідея, що життя і побут людей з обмеженими можливостями мають бути якомога більше наближені до умов і стилю життя усієї громади. М. Пісоцька відзначає, що у межах інклюзивної моделі учні з особливими потребами отримують можливість перейти зі спеціалізованих шкіл у масові за місцем проживання, відвідувати ту школу, яку б дитина відвідувала якби була б здоровою [8]. Таким чином, мета інклюзії в освіті полягає у ліквідації соціальної ізоляції (виключення), що є наслідком негативного ставлення до поняття різноманітності. Відправною точкою цього поняття є переконання, що освіта є одним із основоположних прав людини і основою для більш справедливого суспільства. Як бачимо, Інклюзія базується на концепції «нормалізації», в основі якої покладено ідею про те, що життя і побут людей з обмеженими можливостями мають бути якомога більше наближені до умов і стилю життя усієї громади.

В інклюзивному освітньому середовищі всі діти здатні досягати успіху. На підставі всебічного аналізу літератури з цього питання можна навести такі переваги для дітей з особливими освітніми потребами: в інклюзивному середовищі



діти з обмеженими можливостями демонструють вищий рівень соціальної взаємодії з іншими дітьми, які таких обмежень не мають; в інклюзивному освітньому середовищі підвищується соціальна компетентність і вдосконалюються комунікативні навички дітей з відмінними здібностями; діти з особливими потребами навчаються за складнішою і поглибленішою навчальною програмою, завдяки чому процес набуття вмінь і навичок перебігає ефективніше, а академічні досягнення поліпшуються; підсилюється соціальне сприйняття дітей з відмінними здібностями завдяки методиці навчання в інклюзивних школах, де воно часто відбувається у формі групової роботи. Працюючи в малих групах, діти навчаються бачити людину, а не її ваду, і починають усвідомлювати, що між ними та дітьми з обмеженими можливостями є багато спільного; дружні стосунки між дітьми з обмеженими можливостями та іншими дітьми, які таких обмежень не мають, зазвичай частіше розвиваються в інклюзивному середовищі [4].

ЮНЕСКО дає найбільш універсальне визначення поняттю «інклюзивна освіта». Згідно з їх трактуванням «інклюзивна освіта» – це цілісний феномен, завдяки якому всі діти без виключення мають рівний доступ до якісної освіти, що базується на гуманізмі, розвитку інтелекту та творчих здібностей, балансі інтелектуальних, етнічних та фізіологічних компонентів особистості [11].

У свою чергу, інклюзивне навчання – це комплексний процес забезпечення рівного доступу до якісної освіти для дітей з особливими навчальними потребами шляхом організації їх навчання у загальноосвітніх закладах на основі застосування особистісно орієнтованих методів навчання, з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності таких дітей. Інклюзивний навчальний заклад – це заклад освіти, який забезпечує інклюзивну модель освіти як систему освітніх послуг, зокрема: адаптує навчальні програми та плани, фізичне середовище, методи та форми навчання, використовує існуючі в громаді ресурси, залучає батьків, співпрацює з фахівцями для

надання спеціальних послуг відповідно до різних освітніх потреб дітей, створює позитивний клімат у шкільному середовищі.

Слід зазначити, що для розуміння інклюзії мають значення чотири ключові аспекти:

1. Інклюзія – це процес. Її слід розглядати як неперервний пошук ефективних способів врахування питання багатоманітності. Інклюзія навчає співіснувати з відмінностями, які розглядаються як стимул для заохочення дітей і дорослих до навчання.

2. Інклюзія спрямована на виявлення й усунення бар'єрів. Вона передбачає збір, узагальнення і оцінку інформації з великої кількості різних джерел з метою вдосконалення освітньої політики і практики, заохочення дітей і дорослих до навчання.

3. Інклюзія створює умови для присутності, участі та досягнень усіх учнів. Термін «присутність» означає місце навчання дітей і те, наскільки регулярно вони його відвідують. Термін «участь» описує якість їхнього навчального досвіду і тому вимагає врахування думок тих, хто навчається. Термін «досягнення» стосується не лише результатів тестів чи екзаменів, а охоплює також результати навчання в межах усіх навчальних планів і програм (curriculum).

4. Інклюзія вимагає підвищеної уваги до дітей «групи ризику», для яких існує вірогідність виключення чи низької успішності. Йдеться про моральний обов'язок вести ретельне спостереження за групами учнів, які за статистикою найчастіше потрапляють до «групи ризику», і, за потреби, вживати заходів для забезпечення їхньої присутності, участі та досягнень у системі загальної освіти.

Інклюзивна вища освіта ґрунтується на низці принципів як найбільш загальних та універсальних вимог, керівних ідей, основоположних засадничих переконаннях, твердженнях, що лежать в основі інклюзивної світової моделі освіти. К. Кольченко та Г. Нікуліна до таких принципів відносять наступні: повага до прав та свобод людини; відкритість та

гнучкість освіти, здатність оперативно реагувати на зміни та виклики; інноваційність, аналіз, пошук та впровадження кращих зразків інклюзивної політики та практики; формування толерантності та взаєморозуміння в освітньому середовищі, відсутність дискримінації; забезпечення архітектурної, інформаційної, освітньої та соціальної доступності освітнього середовища; дотримання стандартів якості освітніх послуг та науково-методичного забезпечення; узгодженість та скоординованість дій підрозділів та учасників навчально-виховного процесу; безперервність та наступність інклюзивної освіти на всіх рівнях навчання: школа – коледж – університет – аспірантура – післядипломна та курсова освіта; індивідуалізація навчання та гармонійний розвиток особистості; залучення до суспільного життя, соціалізація, підготовка до працевлаштування [3].

Л. Миськів виокремлює наступні принципи:

- принцип безбар'єрності – створення безбар'єрного середовища доступу осіб з обмеженими можливостями до усіх видів та форм здобуття освіти, шляхом розробки та прийняття обов'язкових нормативних актів, що закріплюють даний принцип;

- принцип соціалізації – залучення та включення осіб з обмеженими можливостями у загальноосвітній простір;

- принцип рівності – однакова цінність та рівність людей, незалежно від їх здібностей, стану психофізичного здоров'я та досягнень, кожна особа повинна мати можливість отримувати і розвивати знання та навички;

- принцип науковості – проведення науково-дослідних робіт, розробка науково-обґрунтованих проектів у сфері пошуку шляхів впровадження інклюзивної освіти;

- принцип співпраці – обмін досвідом та використання успішних світових моделей впровадження інклюзивної освіти;
- принцип просвітництва – широке розповсюдження інформації про необхідність залучення осіб з обмеженими можливостями до загальноосвітнього середовища;

- принцип універсальності – надання можливості здобуття освіти особам з обмеженими можливостями, незалежно від виду та форми обмеженості;

- принцип відповідальності – зобов'язання країн провадити політику інклюзії на національному рівні [6]. Хоча відзначити, що приєднавшись до основних міжнародних договорів у сфері прав людини (Декларації ООН про права людини, Конвенції ООН про права інвалідів, про права дитини), Україна взяла на себе зобов'язання щодо дотримання загальнолюдських прав, зокрема, щодо забезпечення права на освіту дітей з особливими освітніми потребами., Зокрема, у 2010 році в Україні з метою вирішення важливих питань щодо забезпечення права на якісну освіту дітей з особливими освітніми потребами було прийнято Концепцію розвитку інклюзивної освіти.

Прийняття Концепції покликане забезпечити батькам можливість усвідомленого вибору місця для здобуття дітьми з особливими потребами якісної освіти, допоможе уникнути численних проблем, що призводять до напруження і загострення міжособистісних стосунків, порушення родинних зв'язків, послаблення інституту сім'ї в цілому. Освітньо-соціальна інклюзія покликана виступати в якості інструмента, що дозволяє подолати (маргіналізацію) відчуження дітей з особливостями психофізичного розвитку і сприяє формуванню життєздатності особистості. Одна із цілей створення інклюзивного середовища – сприяти розумінню і толерантності шляхом щоденної взаємодії дітей з порушеннями розвитку і без них. [10, с. 79]. За оцінками фахівців можливість широкого впровадження інклюзивної освіти у загальноосвітні навчальні заклади в Україні на сьогодні характеризується як лише часткова готовність перейти до інклюзії широкого масштабу [1]. Наталія Матвеева переконана, що для подолання перешкод, що постають на шляху інклюзивної освіти необхідно розв'язати низку завдань, як-от:

- 1) реформувати законодавство;
- 2) мобілізувати громадську думку;

3) здійснити аналіз ситуації та надати підтримку проектам на місцях;

4) підготувати необхідних фахівців для надання освітніх послуг (високопрофесійних учителів, психологів, вихователів, медичний персонал);

5) створити належну соціальну підтримку сімей, в яких ростуть діти з особливими потребами та ін. [5]. Очевидно, що успішне запровадження інклюзивного навчання дітей з особливими потребами, потребує вирішення завдань на державному рівні, а саме: формування нової філософії державної політики щодо дітей з особливими освітніми потребами, удосконалення нормативно-правової бази у відповідності до міжнародних договорів у сфері прав людини, реалізації та поширення моделі інклюзивного навчання дітей у дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладах.

Розвиток інклюзивної освіти ґрунтується на об'єктивних вимогах: освітнього характеру, а саме: в загальноосвітніх навчальних закладах мають застосовуватися такі методи навчання, які відповідають індивідуальним особливостям і є корисними для всіх учнів; соціального характеру, а саме: інклюзивні школи можуть змінити ставлення до наявних відмінностей між громадянами суспільства шляхом спільного навчання всіх дітей, створюючи тим самим основу для справедливого і недискримінаційного суспільства, яке заохочує людей жити разом у світі; економічного характеру, а саме: державі більш вигідно створювати й утримувати школи, в яких навчаються всі діти разом, ніж створювати складну систему різних типів шкіл, що спеціалізуються в галузі освіти конкретних груп дітей [2].

Вже згадана Концепція розвитку інклюзивної освіти визначає наступні шляхи розвитку інклюзивної освіти в Україні: удосконалення нормативно-правової бази, створення умов для безперешкодного доступу до навчальних закладів, починаючи з дошкільних, збереження єдиного освітнього простору, приведення системи освітньої роботи у відповідність до потреб дитини, сім'ї, відповідна підготовка педагогічних

кадрів до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами. Інклюзивні навчальні заклади мають забезпечити інклюзивний підхід, який полягає у створенні таких умов, за яких усі учні мають однаковий доступ до освіти. Для їх ефективної діяльності необхідні спільні зусилля не лише з боку вчителів та персоналу школи, а й однолітків, батьків, членів родин. Водночас, усі учні мають можливість отримати досвід, знання, які сприяють подоланню упереджень й дискримінації та сприяють формуванню позитивного ставлення до оточуючих. Ключовий принцип, який лежить в основі інклюзивного підходу, полягає в тому, що школи мають бути відкритими для всіх дітей, незалежно від їхніх фізичних, інтелектуальних, соціальних, емоційних, мовних чи інших особливостей. До їх числа належать діти з порушеннями розвитку, безпритульні і працюючі діти, діти, котрі належать до мовних, етнічних чи культурних меншин та інші.

Керівники навчальних закладів відіграють важливу роль в адаптації шкіл до дітей з особливими освітніми потребами. Вони повинні розробляти та застосовувати більш гнучку процедуру управління, перерозподілу навчальних ресурсів, урізноманітнення можливостей навчання, мобілізації взаємодопомоги, підтримки учнів, які відчувають труднощі в навчанні, і розвитку тісних стосунків із батьками та громадою. Успішне управління школою залежить від активної і творчої участі вчителів і персоналу, а також розвитку ефективної взаємодії та роботи у команді для задоволення потреб учнів.

М. Роганова пропонує певні духовні основи інклюзивної освіти та реабілітації студентів з особливими освітніми потребами в умовах вищого навчального закладу, до яких відносяться:

- відвертість майбутньому, динамічність, що зумовлює перманентність процесів постійного пошуку і зміни, формування нових орієнтирів і цілей;

- інтеграцію всіх способів освоєння студентом з інвалідністю світу (включаючи культурні й духовні); розвиток і введення в процес реабілітації духовно-культурного

компонента і синергетичних уявлень про відкритість світу, цілісність і взаємозв'язок людини, природи й суспільства;

– особистісну спрямованість процесу духовної реабілітації, вільний розвиток індивідуальності, яка є основним його чинником;

– безпосередню участь суб'єкта реабілітації у створенні індивідуальної програми духовної реабілітації, вибору темпів, змісту, форм, методів, місця й часу цього процесу;

– розвиток інтелектуально-духовної культури особистості й використання в побудові освітнього процесу реабілітаційних новітніх інформаційних і комунікативних технологій;

– створення інклюзивного виховного середовища за принципами співдружності, співтворчості, спрямованої на подолання соціальної ізоляції цієї категорії студентів [9].

Підводячи підсумок, зазначимо, що головною перевагою інклюзивного навчання є те, що діти з особливими освітніми потребами будуть краще підготовлені до умов реального життя, інклюзивне середовище підвищить самооцінку та сприятиме розвитку самостійності у дітей з особливими освітніми потребами. У суспільстві зростає усвідомлення того, що навколишнє середовище грає важливу, частіше визначальну роль у формуванні у дітей та дорослих різного роду порушень, що перешкоджають нормальному навчанню в установах освіти.

#### *Список використаної літератури:*

1. Величко Д. В. Впровадження інклюзивної освіти в Україні / Д. В. Величко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. – 2015. – Вип. 125. – С. 46–49.

2. Кабанець М. Інклюзивна освіта як шлях до демократизації суспільства / М. М. Кабанець // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2012. – Вип. 29. – С. 209–214.

3. Кольченко К. Концептуальні підходи до впровадження інклюзивної освіти у вищих навчальних закладах / К. О. Кольченко, Г. Ф. Нікуліна // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. – 2013. – № 10. – С. 12–21.

4. Левун Н. Концептуальні аспекти інклюзивної освіти та характеристика інклюзивного освітнього середовища / Н. І. Левун // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія. – 2013. – Вип. 40(2). – С. 110–114.

5. Матвеева Н. Реалізація інклюзивної моделі освіти в Україні : проблеми і перспективи / Наталія Матвеева // Гірська школа українських Карпат. – 2015 – № 12–13. – С. 102 – 104.

6. Миськів Л. Принципи, завдання та функції інклюзивної освіти як світової моделі соціалізації осіб з обмеженими можливостями / Л. І. Миськів // Європейські перспективи. – 2013. – № 10. – С. 66–70.

7. Нестайко І. Концептуальні основи інклюзивного навчання / І. Нестайко // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – 2013. – № 47. – С. 301–307.

8. Пісоцька М. Теоретичні питання інклюзивної освіти / М. Е. Пісоцька // Педагогіка та психологія. – 2014. – Вип. 45. – С. 153–159.

9. Роганова М. В. Духовні основи інклюзивної освіти та реабілітації студентів з особливими освітніми потребами в умовах вищого навчального закладу / М. В. Роганова // Освіта та педагогічна наука. – 2013. – № 5–6. – С. 46–52.

10. Садова І. Проблеми та перспективи впровадження інклюзивної освіти в Україні / Ірина Садова // Молодь і ринок – №9 (128), 2015 – С. 77– 81.

11. Сяба М. Інклюзивна освіта як сучасна модель навчання / М. О. Сяба // Духовність особистості. – 2012. – Вип. 2. – С. 167–171.



*Маслова Віта Анатоліївна,*  
методист центру практичної  
психології і соціальної роботи  
Полтавського обласного інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ім. М. В. Остроградського, м. Полтава

## **АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В СУЧАСНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ**

На сучасному етапі розвитку освіти помітно зростає інтерес до феномену саморегуляції особистості. Це зумовлено тим, що саморегуляція є провідним і визначальним психічним процесом будь-якого виду життєдіяльності особистості, оскільки адекватність діяльності її предмету, засобам і умовам забезпечується саме нею. В умовах реформування системи освіти саме розвиток саморегуляції є рушійною, необхідною умовою розвитку особистості педагогічного працівника і запорукою успіху його професійної діяльності. К. Абульханова-Славська пов'язує функцію саморегуляції особистості з наявністю протиріч між особистістю, її мотивами, здібностями, потребами та вимогами суспільства [1]. Аналіз наукової психологічної літератури показує, що термін «саморегуляція» використовується у досить широкому діапазоні. Різні аспекти та види саморегуляції досліджували вчені: К. Абульханова-Славська, М. Боришевський, Л. Дика, В. Іванніков, В. Калін, О. Конопкін, О. Ксенофонтова, П. Лушин, В. Моросанова, О. Прохоров, С. Рубінштейн, В. Селіванов, Я. Сухенко, О. Чебикін, І. Чеснокова, В. Чудновський, В. Ядов та ін. Розглянемо науково-теоретичні підходи, в яких досліджується проблематика саморегуляції, зокрема діяльнісний, смисловий і екофасилітативний. О. Конопкін сформулював основні принципи усвідомленої саморегуляції: системність, активність, усвідомленість у різних видах діяльності. На його думку, саморегуляція має єдину

структуру для всіх видів діяльності та складається з мети діяльності, моделі значущих умов, програми дій, оцінки результатів та їх корекції [2]. В дослідженні були виявлені загальні закономірності регуляторних процесів, психологічних механізмів, окремих функцій та всієї системи саморегуляції в цілому, вікові та індивідуальні відмінності, її стильові особливості [3]. У концепції стилю саморегуляції довільної активності людини В. Моросанової доведено, що особистісні структури різного рівня впливають на те, які цілі визначає людина, їх зміст, та певним чином моделюють особливості їх досягнення [6]. З позицій екофасилітативного підходу П. Лушина, особистість розглядається як відкрита динамічна система, метою якої є підтримка життя людини завдяки самоорганізації в єдності з середовищем, і яка знаходиться в постійному переході до нових форм ідентичності. Науковцем саморегуляція визначається як двоступеневий процес, який відбувається:

- на індивідуальному рівні в стабільних періодах розвитку особистості в межах наявних особистісних ресурсів;

- на соціальному рівні в перехідних періодах особистісного змінювання як виживання, та представляє собою процес соціально-психологічної творчості, що здійснюється на рівні колективного суб'єкта [4; 5]. Я. Сухенко визначила механізми, що забезпечують саморегуляцію особистості, а саме: на індивідуальному рівні – рефлексія, на соціальному – розвиток колективного суб'єкта. Колективний суб'єкт психолого-педагогічної взаємодії представляє собою таку соціальну групу, взаємозв'язки між учасниками якої не обмежуються лише просторово-часовими рамками та визначаються різним ступенем суб'єктності її учасників (потенційною, реальною, рефлексивною) на відповідних етапах його розвитку в процесі психолого-педагогічної взаємодії [8; 9]. Аналіз сучасних наукових джерел засвідчив актуальність дослідження проблеми саморегуляції та дозволив обрати ключові підходи та базові визначення даного феномену для подальшого наукового пошуку, пов'язаного з проблематикою

розвитку саморегуляції у менеджера освіти як чинника його конкурентоспроможності.

*Список використаних джерел:*

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Конопкин О. А. Осознанная саморегуляция как критерий субъектности / О. А. Конопкин // *Вопр. психологии.* – 2008. – № 3. – С. 22–34.
3. Конопкин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Конопкин ; предисл. В. И. Моросановой ; Рос. акад. образования, Психол. ин-т. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : URSS, 2010. – 316 с.
4. Лушин П. В. Личностные изменения как процесс : теория и практика / П. В. Лушин. – Одесса : Аспект, 2005. – 334 с. 154.
5. Лушин П. В. Психологія педагогічної зміни (екофасилітація) : [Науково-методичний посібник для студентів вищих навчальних закладів] / П. В. Лушин. – Кіровоград, Имекс ЛТД, 2002. – 76 с.
6. Моросанова В. И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека : [Электроний ресурс] / В. И. Моросанова // *Психологический журнал.* – Том 23. – 2002. – № 6. – Режим доступа : <http://humanities.edu.ru/db/msg/38827>.
7. Сухенко Я. В. Інтерсуб'єктна тенденція у розвитку уявлень про саморегуляцію особистості / Сухенко Я. В. // *Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти НАПН України, редкол. : О. Л. Ануфрієва та ін.* – Київ., 2005. – Вип. 2 (15) / *голов. ред. В. В. Олійник.* – 2011. – С. 241 – 248.
8. Сухенко Я. В. Про можливості формування емпатії з позиції колективної суб'єктності» / Сухенко Я. В. // *Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти НАПН України, редкол. : О. Л. Ануфрієва та ін.* – К., 2005. – Вип. 3 (16) / *гол. ред. В. В. Олійник.* – 2011. – С. 487–495.

*Островська* *Ольга*  
*Степанівна*, директор навчально-  
виховного комплексу  
«Загальноосвітня школа І-ІІІ  
ступенів, колегіум», м. Чорний  
Острів Хмельницької області

## **ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

В Україні сьогодні відбувається процес децентралізації влади. Реформа місцевого самоврядування та децентралізації влади передбачає докорінну зміну якості послуг, які надає влада жителям громад. У цьому плані галузь освіти знаходиться в колі особливої уваги об'єднаних територіальних громад. Адже саме від якості освітніх послуг залежить найголовніше завдання громад – розвиток найціннішого багатства країни – людини. Сьогодні система освіти в умовах децентралізації перебуває на етапі вивчення світового досвіду, формування відповідної законодавчої бази, розробки та погодження з громадськістю української моделі децентралізації освіти. Аналізуючи світові моделі державного управління у сфері освіти таких країн, як Франція, Польща, Іспанія, Італія, спостерігається значна присутність держави в організації, управлінні та фінансуванні. Перехід до децентралізованої системи управління освітою у цих країнах відбувається поступово та піддається корегуванню відповідно до тенденцій розвитку світового та європейського освітнього простору [3, с.43]. Важлива умова – не запозичення існуючих моделей державного управління, а використання тих складових, які дозволять підвищити рівень державного управління освітньою галуззю та забезпечити ефективні результати внаслідок проведення реформ в освіті [3, с. 31]. Децентралізація освіти дає можливість навчальним закладам користуються

автономією в підготовці, прийнятті та виконанні планів розвитку шкіл. Також дає можливість здійснювати повну фінансову та управлінську автономію. Організація такої системи роботи дасть можливість створити демократичний простір в умовах децентралізації. Оскільки, керівник навчального закладу постає ключовою особою в реалізації освітніх реформ, то саме він є основним провідником і транслятором модернізаційних змін у щоденну роботу школи. Модернізація освіти в Україні поставила на порядок денний спеціальну підготовку керівних кадрів до управління змінами. До словника директора закладу освіти увійшли поняття: Концепція Нової Української школи, місія; проектування; моделювання, моніторинг, освітній, шкільний, фінансовий менеджмент; інформаційно-комунікативні технології; комп'ютерна підтримка змісту освіти; компетентісно зорієнтований підхід, які потребують нової професійної компетентності. Ефективне управління навчальним закладом має спиратись на сучасні наукові підходи та перспективний педагогічний досвід. Від управлінської компетентності керівника залежить і модернізація управлінської діяльності. Тому ефективність підвищення професійної компетентності директора школи залежить від якості освітніх навчальних програм для підвищення кваліфікації управлінських кадрів, опанування яких підвищує рівень управлінської компетентності. Професійний розвиток керівника має бути спрямований на вдосконалення навичок самоаналізу, прогнозування та планування, розширення та поглиблення знань з психології, економіки, юридичної та фінансової освіти. Життєво необхідним для підвищення професійного рівня керівника є курси, семінари, науково – практичні конференції, тренінги, до яких залучаються науковці, вивчення досвіду інноваційної діяльності закладів освіти. Плануючи професійне самовдосконалення керівника навчального закладу в такий спосіб, можна досягнути професійного розвитку керівника та вдосконалити навички інноваційного управління в умовах децентралізації.

Отже, ефективність реалізації інноваційного управління на рівні загальноосвітнього навчального закладу значною мірою залежить від високої поінформованості про можливі нововведення, від повноти вивчення актуальних проблем: «від сьогодні до майбутнього», від раціональності вибору загальної та окремих цілей, їх інтерактивності, від реалістичності планів, від мотивації усіх виконавців програми розвитку, від аналізу реалізації програми розвитку закладу освіти та від інноваційного потенціалу школи. А демократичний стиль керівництва забезпечить баланс між централізованою та децентралізованою системою управління.

*Список використаних джерел:*

1. Вульфсон Б. Л. Мировое образовательное пространство на рубеже веков / Б. Л. Вульфсон. – М. : Изд-во Московского психолого соціального інститута, 2006. – 235 с.

2. Гриневич Л. М. Тенденції децентралізації управління базовою освітою в сучасній Польщі / Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук – Київ, 2005. – 187 с.

3. Зигало О. А. Особливості децентралізованої системи управління сферою освіти : досвід Франції. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/ebook/apdu/2010-2/doc/4/02.pdf>.

4. Іванюк І. В. Освітня політика : [навч. посіб.] / І. В. Іванюк. – К. : Таксон, 2006. – 226 с.

5. Корф Д. В. Современные тенденции развития систем управления образованием в зарубежных странах / Д. В. Корф., А. А. Ялбулганов – К. : Реформы и право, 2010. – 277 с.

*Пасечнікова Лариса Павлівна,*  
кандидат педагогічних наук, завідувач  
кафедри менеджменту освіти  
Донецького обласного інституту  
післядипломної педагогічної освіти,  
м. Слов'янськ Донецької області

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗНЗ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

Глобальні зміни, що відбуваються в галузі освіти, роблять актуальним систематичне і цілеспрямоване підвищення кваліфікації педагогічних та управлінських працівників. Неможливо говорити про перспективи розвитку, якісну освіту, впровадження в педагогічну практику нових форм організації навчального процесу без системної роботи з навчання кадрів. Сьогодні незаперечним є факт, що якісна освіта – це основа успішного розвитку науки, економіки, культури держави. Але, як зазначає Е. Дюргейм, "...недостатньо дізнатися і зрозуміти нашу шкільну машину такою, якою вона організована в даний час. Так як вона покликана постійно розвиватися, потрібно вміти оцінювати тенденцію до змін, які бродять у ній, потрібно вирішити зі знанням справи, що вона повинна представляти в майбутньому. Потрібно усвідомити самих себе, і саме в нас потрібно постаратися помітити й виділити завтрашню людину" [3]. Отже, підвищення професійної майстерності освітян – нагальна задача сьогодення. І особливо загострюється в даному контексті проблема удосконалення професійної компетентності керівників шкіл в системі післядипломної освіти. Вивчення стану теоретичної розробленості проблеми показало наступне. У науковій літературі питання післядипломної педагогічної освіти розкриваються досить повно й різноаспектно. Проблеми підвищення кваліфікації керівників освітніх установ неодноразово були предметом наукового дослідження. З цих питань є певна література,

захищений ряд докторських і кандидатських дисертацій. Важливі питання підвищення кваліфікації керівників шкіл висвітлені в роботах Л. Ващенко, С. Калашникової, В. Кричевського, М. Поташника, Т. Шамової; сутність і розвиток системи післядипломної педагогічної освіти розглядають В. Бондар, Л. Даниленко, С. Крисюк, В. Маслов, В. Мельник, В. Олійник, Н. Протасова, В. Пуцов, А. Чміль; проблемам післядипломної педагогічної освіти керівників ЗНЗ присвячені роботи Є. Березняка, Г. Єльнікової, Л. Калініної, Н. Коломінського; управління закладами післядипломної педагогічної освіти є предметом дослідження Н. Клокар, Л. Покросвої, Т. Сорочан, Т. Сущенко. Попри те, що в педагогічній науці за останні роки накопичено значні здобутки в розробці теоретичних засад і практичних рекомендацій щодо розвитку професійної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, проблема залишається актуальною і вимагає додаткових пошуків та досліджень. *Мета статті* – розкриття сутності удосконалення професійної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти.

Розвиток та удосконалення професійної компетентності керівників освітніх установ – актуальна соціально-економічна проблема. Історичний досвід свідчить, що успішний розвиток, престиж, результативність роботи навчального закладу визначаються якістю її керівництва. У будь-якої цивілізації, на будь-якому рівні соціально-економічного розвитку, науково-технічного прогресу, за будь-яких економічних і суспільних потрясінь, політичних умов, достатньому або недостатньому фінансуванні освіти – завжди були керівники з високим і низьким рівнем професійної компетентності. Недостатній професіоналізм керівників неможливо компенсувати ні комфортабельними і прекрасно обладнаними приміщеннями для занять учнів, ні зниженням контингенту учнів і наповнюваності класів (груп), ні матеріальним стимулюванням працівників даної установи. Продуктивність управлінської діяльності керівника освітнього закладу пов'язана з



об'єктивними й суб'єктивними факторами. Серед суб'єктивних факторів особливе місце займає спрямованість особистості на підвищення власного професійного статусу. Тільки професіоналізм керівника, його управлінський досвід та інтуїція є гарантом реалізації гуманістичної педагогіки, коли в центрі всієї освітньої системи знаходиться дитина з її індивідуальними можливостями та потребами. Отже, питання розвитку та удосконалення професійної компетентності керівників освітніх установ закономірні та виправдані. Тим більше, що більшість керівників навчальних закладів, як правило, не мають спеціальної підготовки й адміністративні посади в системі освіти займають спеціалісти з педагогічною освітою і їх управлінська підготовка здійснюється в системі підвищення кваліфікації. Існуюча система підвищення кваліфікації педагогічних кадрів виникла в перші роки радянської влади. Вже наприкінці 20-х рр. були створені курси підвищення кваліфікації керівників шкіл та працівників районних відділів народної освіти. З другої половини 30-х рр. підвищення кваліфікації керівних педагогічних кадрів стало здійснюватися в міських та обласних інститутах удосконалення вчителів. У 70-ті рр. потреби суспільства, пов'язані з інтенсифікацією суспільного виробництва, прискореним впровадженням досягнень науки і техніки в народне господарство значно посилили вимоги до системи освіти, керівництва школою і особистості самого керівника. У зв'язку з цим виникла необхідність вдосконалення сформованої системи підвищення кваліфікації керівних педагогічних кадрів шкіл. З цією метою в 1974 році в педагогічних інститутах і університетах були створені спеціальні факультети підвищення кваліфікації директорів середніх загальноосвітніх шкіл, які згодом були перетворені на факультети підвищення кваліфікації організаторів народної освіти. Поряд з системою підвищення кваліфікації організаторів народної освіти в країні з 1979 року введена двомісячна підготовка резерву керівників шкіл з числа кращих вчителів, які мають педагогічний стаж не менше 5 років, на ФППК і в ІУВ. У 90-ті роки спостерігається

зростання інтересу до проблеми підвищення кваліфікації керівників шкіл, почалося створення кафедр в інститутах удосконалення вчителів, у тому числі, кафедр управління та економіки освіти, основною функцією яких стало підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів. Окремі аспекти цієї проблеми досліджуються в ряді докторських і кандидатських дисертаціях. У 1991 році Державним комітетом СРСР з народної освіти були затверджені нові навчальні плани і програми підготовки та підвищення кваліфікації організаторів народної освіти (укладачі Т. Шамова, П. Одинцов), особливість яких полягала в розгляді всіх аспектів управління школою з позиції перебудови народної освіти. Але цього було недостатньо для надання керівнику 90-х років принципово нових культурологічних знань, необхідних для формування гуманітарного й системного мислення, знань, заснованих на повороті освіти до цілісної картини світу, світу культури, світу людини. В останні роки в системі підвищення кваліфікації керівних кадрів почали відбуватися позитивні зміни. Проте, зміни, що відбуваються, поки не придбали інституційного характеру і не забезпечують стійкого зростання інноваційного потенціалу всієї системи. Пов'язано це, перш за все, з тим, що ці зміни традиційно запізняються щодо тих процесів, які відбуваються в галузі реформування школи, а також – з відсутністю механізмів поширення інноваційних практик, що виникають у "точках зростання" (найкращих освітніх установах) в галузі управління та освітніх технологій. Неможливо не погодитися з Л. Покроєвою, яка вважає, "... що сьогодні в Україні немає цілісної системи, яка передбачає і забезпечує підвищення соціальної і професійної кваліфікації, особистісного розвитку впродовж усього життя в доступній формі та оптимальному режимі" [7, с.55]. Але, як вже зазначалось, управлінська підготовка керівників найчастіше здійснюється в системі післядипломної освіти. Післядипломна освіта є складовою частиною національної системи освіти, що функціонує відповідно до Конституції України, законів України "Про освіту", "Про вищу освіту", "Про загальну

середню освіту", Національної доктрини розвитку освіти в ХХІ сторіччі та інших нормативно-правових актів державного та регіонального рівнів, що забезпечують прогностичну та законодавчо-правову базу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, у тому числі й керівників ЗНЗ. Одночасно системі післядипломної освіти підпорядковується *система підвищення кваліфікації*. Під *системою підвищення кваліфікації*, як різновидом освітніх систем, В. Олійник розуміє систему соціального типу, яка є частиною післядипломної освіти [6]. Генеральною метою системи післядипломної освіти є створення оптимальних умов виконання замовлення суспільства на рівень і якість (професіоналізм, культура, здібності) підготовки кваліфікованих кадрів. Як вважає В.Олійник, підготовка особистості до професійної діяльності здійснюється в основному в періоди її загальної та професійної підготовки. За умови відносно стабільних параметрів середовища припускалася достатність такої підготовки для забезпечення професійної діяльності особистості ("освіта на все життя"). У міру подальшого розвитку суспільства, змін характеристик і параметрів середовища виявила себе об'єктивна потреба у всебічному забезпеченні професійного зростання особистості (науковому, організаційному, фінансовому, матеріально-технічному тощо) [6] і безперервному навчанні ("освіта впродовж життя"). Освіта впродовж життя – неперервна освіта (lifelong education), "продовжена освіта" (continuing education) – це процес, що складається з базової й подальшої освіти, передбачає на другому етапі послідовне чергування навчальної діяльності в системі спеціально створених освітніх закладів з професійною діяльністю. Отже, у цих системах – *підвищення кваліфікації*, післядипломної освіти та неперервної освіти відбувається професійний розвиток керівників і удосконалення їх професійної компетентності. На думку В. Арешонкова, поняття безперервності покликане підсилити значущість поняття освіти, додати йому особливу доцільність, не випадковість, усвідомленість [2]. Основний шлях одержання освіти – це

навчання й самонавчання, тобто цілеспрямована діяльність зовні, переосмислення навколишньої дійсності й свого місця в ній, і всередину – самозбагачення, самопізнання, саморозвиток. Безперервна освіта здійснюється на рівні індивідуума, освітніх систем, національної системи освіти й соціуму в цілому. На рівні індивідуальності безперервна освіта здійснюється в рамках соціалізації, адаптації й інтелектуальної самосвідомості людини, тобто:

відбувається послідовне засвоєння певної системи цінностей, норм, знань під цілеспрямованим впливом виховних і навчальних впливів і стихійних, спонтанних процесів, що впливають на формування особистості;

відбувається поступове формування оптимального алгоритму пізнавальної діяльності індивіда, пристосування внутрішніх потенційних здатностей і мотивів до зовнішніх потреб особистості, змикання теоретичного знання з досвідом його практичного застосування;

відбувається становлення менталітету індивіда, тобто формується напрям думок, сукупність розумових навичок, способів оперування інформацією, духовних установок особистості, а також усвідомлене використання власних можливостей до генерування нової порції знання на основі змикання внутрішнього інформаційного поля індивіда з інформаційним полем співтовариства. Разом з тим, можна відзначити доречність точки зору О. Аврутиної, що "необхідно розрізняти формальну кваліфікацію педагога і його фактичну кваліфікацію. Обидві характеристики мають спільну "знаннєву" основу, але несуть різні смисли" [1, с. 37]. Формальна кваліфікація відноситься до визначення правового та соціально-професійного статусу керівника, вона здійснюється в процесі курсової перепідготовки й відбувається один раз на п'ять років. Зміни у фактичній кваліфікації є одним із змістів процесу професійного розвитку педагогічних та керівних кадрів і пов'язані з ефективністю праці. Статусне зростання керівника, його управлінський імідж, хоча і є наслідком професійно-особистісного розвитку, але

функціонально зі змінами формальної кваліфікації не пов'язаний. Отже, надзвичайно важливим стає створення умов у системі післядипломної освіти для підвищення керівником ЗНЗ не тільки формальної кваліфікації, а й фактичної. Зазначимо, що кваліфікація й компетентність – взаємопов'язані характеристики потенційної здатності керівника ЗНЗ ефективно здійснювати управлінську діяльність. Професійна компетентність є інваріантною характеристикою професійного розвитку управлінських кадрів. Розв'язати це завдання стає можливим через залучення керівників ЗНЗ до інноваційної діяльності. Існують різні підходи до поняття "інноваційна діяльність". Г. Мухаметзянова під інноваційною діяльністю розуміє діяльність, яка забезпечує перетворення ідей у нововведення, а також формує систему управління цим процесом [5]. В. Рибаківа розглядає інноваційну діяльність керівника як комплекс заходів, щодо забезпечення інноваційного процесу на тому чи тому рівні, і сам процес [8]. В. Ковязіна визначає, що інноваційна діяльність керівника навчального закладу характеризується специфічними ознаками, на практиці виявляється тісно пов'язаною з іншими видами освітньої діяльності [4]. Інноваційна діяльність керівника надає перетворювальний вплив на самих педагогів, якісно впливає на прирощення рівня освіченості, професійно-педагогічної компетентності. Інноваційна діяльність передбачає творчий пошук керівником форм і засобів професійної самореалізації, розвитку професійно-педагогічної компетентності. Творчий пошук веде фахівця до відкриття нових і оптимальних, саме для нього, способів професійної діяльності.

При цьому змінюється педагогічна позиція керівника, відбуваються трансформації в його професійно-особистісних установках, мотивах та цілях праці. Введення інновацій потребує системного мислення нового типу керівника-дослідника, оскільки вибір ідеї для розвитку навчального закладу, розробка та освоєння нововведень, будь-яка експериментальна робота передбачає творчу діяльність дослідницького характеру, розвиток діагностичних,

проективних, дослідницьких знань і умінь. Позиція керівника, який включений до інноваційної діяльності, кардинально відрізняється, оскільки дає інше бачення своєї практики, спонукає його прогнозувати свою діяльність, подумки програвати різні варіанти навчально-виховного впливу, оцінювати їх ефективність. Оскільки інноваційна діяльність визначається атрибутивною якістю керівника, який функціонує в режимі розвитку, то буде правомірно вважати інноваційну діяльність специфічним видом професійно-педагогічної діяльності, що поєднує пізнавальний і практичний аспекти і створює передумови для удосконалення професійної компетентності. При цьому, як показує практика, найбільшого ефекту набуває інноваційна діяльність керівників, які об'єднані в професійні групи, колективи, команди. Розглянемо це на прикладі діяльності Донецької регіональної школи новаторства керівників загальноосвітніх навчальних закладів (РШНК). РШНК було створено відповідно до листа Університету менеджменту освіти НАПН України від 26.06.2012 року № 01-02/392 "Про рекомендації щодо участі у заходах науково-методичного супроводу професійного розвитку керівних, науково-педагогічних і педагогічних працівників у межах діяльності Консорціуму закладів післядипломної освіти в 2012/2013 навчальному році". Мета Донецької регіональної школи новаторства керівників ЗНЗ – забезпечення стратегічних і тактичних дій щодо постійного вдосконалення фахової майстерності керівників загальноосвітніх навчальних закладів відповідно до положень Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки. Відповідно до мети основними завданнями РШН є: підвищення фахової компетентності й педагогічної майстерності керівників загальноосвітніх навчальних закладів; вирішення проблем оновлення й модернізації науково-методичного забезпечення навчальних закладів області; пропаганда перспективних моделей новаторського досвіду з актуальних проблем педагогічної та управлінської діяльності; вивчення та популяризація інноваційних педагогічних та управлінських технологій щодо

організації навчання, виховання й розвитку учнів. У своїй структурі РШНК має координаційну раду (голова проректор з науково-педагогічної роботи) та два відділення: директорів загальноосвітніх навчальних закладів (40 осіб) та заступників директорів (40 осіб). Спрямованість діяльності РШНК – конкурентоспроможний випускник, але при цьому відбувається конкретизація проблеми окремо для кожного відділення. Так, відділення директорів працює над педагогічною проблемою "Управлінське забезпечення формування конкурентоспроможного випускника в умовах профілізації школи", в той час, як у роботі заступників директорів зроблено акцент на науково-методичному забезпеченні формування конкурентоспроможного випускника. Формування груп РШНК відбувається за попередньо наданими заявками. Основна форма роботи – презентації управлінських новаторських практик. Відбуваються презентації як на базі навчальних закладів (по 4 виїзних практичних семінари для кожного відділення), так і в режимі он-лайн (по 4 вебінари для кожного відділення). Презентують новаторські управлінські ідеї керівники навчальних закладів, які самі є учасниками РШНК.

Звичайно, за календарний рік всі учасники РШНК не можуть презентувати свій досвід. Але, враховуючи, що, з одного боку, всі керівники, які підвищують свою майстерність у РШНК мають бажання презентувати свої досягнення, а, з іншого боку, досягнення керівників й насправді заслуговують уваги, координаційна рада прийняла рішення: по-перше, створити інформаційний банк даних "Регіональна школа новаторства", а по-друге, провести кастомарафон "Від інноваційної ідеї до ефективної школи", де будуть представлені відеопідкасти всіх учасників школи. Змістом відеопідкасту є шлях впровадження інноваційної ідеї в навчальному закладі.

Тобто, робота в регіональній школі новаторства керівників ЗНЗ побудована у такий спосіб, що у будь-якому разі керівники підвищують свою професійну компетентність: і вивчаючи досвід колег набувають нових ідей, і презентуючи свій досвід переосмислюють зроблене. Отже, узагальнюючи

сказане, можна зробити висновок, що розвиток та удосконалення професійної компетентності керівників освітніх установ – актуальна соціально-економічна проблема, яка може бути розв’язана у інноваційно спрямованій системі післядипломної освіти через залучення керівників ЗНЗ до інноваційної діяльності.

*Список використаних джерел:*

1. Аврутина Е.Ф. Модель управління професіональним розвитком педагогических кадров в учебном округе / Е. Ф. Аврутина. – М. : Классике Стиль, 2005. – 72 с.
2. Арешонков В.Ю. Педагогічна самоорганізація в системі безперервної освіти : термінологічно понятійний аналіз / В. Ю. Арешонков // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. – 2007. – № 32. – С. 30–35.
3. Дюргейм Э. Социология образования : пер. с фр. / Э. Дюргейм. – М. : ИНТОР, 1996. – 80 с.
4. Ковязина В. М. Взаимодействие администрации и педагогического коллектива как фактор инновационного развития образовательного учреждения : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / В. М. Ковязина. – Ставрополь, 2006. – 222 с.
5. Мухаметзянова Г.В. Профессиональное образование : системный взгляд на проблему (монография) / Г. В. Мухаметзянова. – Казань : Идел-пресс, 2008г. – 608 с.
6. Олійник В.В. Дистанційне навчання в післядипломній педагогічній освіті : організаційно-педагогічний аспект : Навч. Посібник / В. В.Олійник. – К. : ЦППО, 2001. – 148 с.
7. Покроева Л. Умови активізації переходу до створення системи безперервної післядипломної педагогічної освіти / Л. Покроева // Післядипломна освіта в Україні. – 2007. – № 12. – С. 54–56.
8. Рыбакова В.И. Инновационная деятельность в образовании : Проблемы управления / В. И. Рыбакова. – Ярославль, 1996. – 66 с.



*Пасічна Ганна Миколаївна,*  
директор навчально-виховного  
комплексу № 9 «Школа-  
природничо-математичний ліцей»,  
м. Коломия Івано-Франківської  
області

### **З ДОСВІДУ РОБОТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЕКТУ «ШКОЛА СПРИЯННЯ СТАЛОМУ РОЗВИТКУ»**

Пріоритетним напрямком діяльності Коломийського навчально-виховного комплексу № 9 «Школа-природничо-математичний ліцей» є освіта для сталого розвитку, залучення всіх учасників навчально-виховного процесу до активної діяльності, спрямованої на сталий розвиток освітнього закладу, активна робота щодо формування в учнів, батьків і вчителів позитивної мотивації до екологічно дружнього стилю повсякденного життя. У навчальному закладі діє Програма розвитку ліцею як школи-життєутвердження, у рамках якої розроблено проект «Сталий розвиток особистості». Реалізуючи його, вчителі допомагають учням оволодівати стратегією життєвого проектування, запроваджувати здоров'язберігаючі технології, сприяють оптимізації взаємовідносин всіх учасників навчально-виховного процесу і природи, виробляють вміння активно, цілеспрямовано впливати на природне середовище через еколого-економічну освіту для гармонійного, екологічно безпечного розвитку суспільства, зорієнтованого на майбутнє. На сьогодні підготовлено нормативно-правові, аналітичні, системні матеріали для постійної роботи адміністрації педагогічного та учнівського колективів у полі управлінської, контролюючої, виконавчої діяльності, роботу спрямовано на розвиток фізичної, психічної, соціально і морально здорової особистості з стійкими переконаннями та системою знань про здоров'я і здоровий спосіб життя.

Відповідно до робочого навчального плану у 2-7-х класах впроваджено курси за вибором «Уроки для сталого розвитку».

Наш заклад працює над питанням ефективного використання ресурсів. Завдяки заміні вікон на енергозберігаючі вдалося зменшити споживання тепла, особливо у зимовий період. Упродовж 2012-2016 років було проведено заміну дверей у кабінетах, за рахунок чого в коридори школи проникає більше денного світла, замінено лампи розжарювання на енергозберігаючі. Значна увага приділяється зменшенню використання води. У школі-ліцеї замінено старі крани на нові, що дозволило зменшити споживання води на 8,9%. У навчальному закладі проводиться сортування сміття (папір, пластикові відходи, скло, змішані відходи) у різні контейнери та учні 3-7 класів проводять моніторинг витрачання ресурсів у власних помешканнях. Разом із батьками діти фіксують показники лічильників, намагаються економніше витрачати воду, електроенергію.

Навчальний заклад доклав чимало зусиль для включення освіти для сталого розвитку у зміст всієї навчальної програми на уроках біології, географії, економіки, екології, основ здоров'я, української мови та літератури, математики, Педагогічні працівники ефективно використовують методи педагогіки емпauerменту (робота в парах та групах, самостійна робота ігрові, проблемні методи тощо). Учителі проводять інтегровані уроки, екологічні ігри, пропонують учням виконати вправи, зміст яких має природничий характер. Ліцеїсти навчаються складати звіти, вести протоколи конференцій, вчать писати листи екологічного спрямування, проводять діагностику впливу чинників навколишнього середовища на функціонування органів людини, аналізують індивідуальний харчовий раціон. На уроках педагоги реалізують основні принципи стійкого розвитку – забезпечення зрушень у звичках дітей, поведінці та стилі повсякденного життя, спрямованих на раціональне ставлення до використання ресурсів планети та їх свідоме заощадження. Екологія – наш біль і турбота. Зараз на планеті за рішенням ЮНЕСКО триває Світове десятиліття

освіти в галузі охорони навколишнього середовища. Ми діємо вже сьогодні! Є дуже багато речей, яким можна дати друге життя, а не відправляти відразу ж у відро для сміття. Це і картон, і коробки, і лотки для яєць, і CD-диски, і пластикові пляшки... Ми провели екологічні експедиції, різноманітні акції із залученням громади міста з ресурсозбереження, такі як «Збережемо енергію», «Енергоефективне освітлення в школі», «Альтернативні джерела енергії», «Будь природі другом», «Батарейка: шкода чи користь», «Збережемо планету для нащадків», «Не сміти» тощо. У навчальному закладі працює центр медіації та центр психологічної підтримки «Довіра», мобільний соціально-психологічний пункт «Гроно», адже наше гасло: «Допоможи мені це зробити самому». Здоров'я дітей - одне з основних джерел щастя, радості і повноцінного життя батьків, вчителів, суспільства в цілому. На сьогодні ми хочемо бачити дитину здоровою, розумною, сильною. Але, на жаль, статистика стану здоров'я школярів - досить невтішна. З метою вивчення ефективності та результативності впровадження у практику школи нових форм управління навчально-виховним процесом, в освітньому закладі створено систему діагностики та моніторингового дослідження стану фізичного, психічного й морального здоров'я учнів та педагогів. У школі-ліцеї культ здоров'я вже набрав сили. Достатньо сформована мотивація здорового способу життя, що видно з результатів опитування. Учні достатньо володіють знаннями щодо формування власного здоров'я. Для пропаганди екологічного стилю життя драматичний гурток «Бенефіс» представив виставу «Хай планета наша чиста розцвітає людям на добро», а гурток «Чисте довкілля» працює над дослідницькими проектами, зокрема «Екологічні проблеми західного регіону та шляхи їх подолання». Газета «Майбутня еліта держави» – один з інструментів, за допомогою якого учні можуть висловити свої думки, а педагоги – зрозуміти турботи і сподівання своїх учнів. Випуски ліцейної газети – це маленькі шедеври поліграфічної продукції з традиційними рубриками «Життя ліцею», «Освіта для сталого розвитку», «Збережімо

планету», «Фотовернісаж», «Новини ліцею», «Поетичне перо» тощо, в яких розповідаємо про малі та великі досягнення ліцеїстів, про цікаві заходи, піднімаємо найактуальніші питання, які хвилюють учнів. Інформацію про проведення заходів поширюємо за допомогою ліцейної кіностудії ІНТЕЛМЕД та на сайті закладу <http://www.pml.if.ua>. З метою покращення екологічного стану довкілля та підвищення рівня екологічної свідомості громадян учнівський парламент залучає учнів до акцій щодо озеленення та благоустрою пришкольної території «Дерево життя», «Ландшафтний сад – від ідеї до втілення», «Алея випускників», до конкурсів-оглядів на краще озеленення класних кабінетів, толоки щодо благоустрою території міста, адже спільна діяльність виховує шанобливе ставлення до живого та ціннісне ставлення до природи.

Усвідомлюючи себе частинкою Землі, роздумуючи над екологічними проблемами, школярі долучаються до читання літератури. Бібліотека ж прагне зробити екологічну інформацію та екологічні знання доступними для всіх. Активна співпраця батьків, представників медичної галузі, правоохоронних органів, місцевих органів самоврядування, громадських організацій та об'єднань у проведенні превентивних заходів з профілактики дає змогу бути ліцеїстам здоровими, дбайливими та відповідальними господарями свого ліцею та своєї планети, які вміють берегти і розумно використовувати природні ресурси, є небайдужими до екологічних проблем навколишнього середовища. На межі третього тисячоліття екологія стала для всього людства не лише наукою, але й способом мислення, поведінки, реальністю дій. Набуття кожним учнем екологічних знань здійснюється в ліцеї на всіх етапах формування особистості. Все живе на Землі має одну колиску, ім'я якій природа. Знати, а тим паче берегти її скарби – наш святий і непорушний обов'язок.

*Список використаних джерел:*

1. Концепція екологічної освіти України// Інформаційний вісник НМЦ вищої освіти МОН України. – 2002. – №9. – С. 50–61.

2. Задирака О. І. Мета сталого розвитку України – забезпечення високої якості життя / Збірник матеріалів XI міжнародної науково-практичної конференції 30 травня 2008 року. – К., 2008. – С. 284–286.

3. Ковальов Б. Л. Стратегії сталого розвитку : історична ретроспектива / Механізм регулювання економіки. – 2009. – С. 192–197.

*Раус Вікторія Валеріївна,*  
аспірант кафедри філософії та освіти дорослих Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, методист відділу освіти Попільнянської РДА Житомирської області

## **ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ**

Модернізація шкільної освіти України передбачає необхідність удосконалення управління розвитком професійних компетентностей кожного вчителя. Зміни у структурі та змісті загальної середньої освіти в Україні мають глибинний характер. Саме тому потребують розв'язання проблеми професійного розвитку вчителів, які усвідомлюють власну соціальну відповідальність, є суб'єктами особистісного і професійного розвитку, вміють досягти нових педагогічних цілей. Ураховуючи значну відповідальність професії вчителя одним із стратегічних завдань модернізації системи освіти України є формування освіченого, інтелектуально розвиненого, життєвостроможного педагога, який здатен визначати і діяльно

реалізувати цілі саморозвитку, самовиховання та підготовлений до подальшого професійно-орієнтованого навчання. Система, в якій відбувається професійний розвиток вчителів зазнала значних змін. Децентралізація влади та посилення регіонів вимагають нових підходів до структури, змісту та форм організації роботи із педагогами. Кожен учитель має бачити перед собою покрокову перспективу власного професійного розвитку, він не повинен обмежувати себе рамками класу чи навчального закладу в якому працює.

Для найкращої організації роботи перед учителем ставиться ряд завдань, які він завдяки своїй компетентності та досвіду реалізує протягом педагогічної діяльності[1, с.160] (див. табл.):

Стосовно конкретного вчителя:	Стосовно педагогічного колективу:	Стосовно педагогічної науки:
Поглиблення знань	Консолідація, згуртування колективу	Теоретичне осмислення нових нормативних документів
Розширення світогляду	Організація діагностики і самодіагностики	Профілактика типових для всіх шкіл недоліків
Заохочення мотивів творчої діяльності	Експертна оцінка навчальних планів, підручників	Упровадження і використання досягнень психолого-педагогічної науки
Удосконалення педагогічної техніки	Стимулювання групової творчості, ініціативи	Поширення за межами школи найкращого досвіду
Розвиток комунікативних, психодіагностичних умінь	Залучення колективу до дослідно-експериментальної роботи, до створення нового досвіду своєї школи	Проведення внутрішньошкільної дослідно-експериментальної роботи

Запропонована модель організації науково-методичної роботи освітнього регіону надає можливості для розвитку професійних компетентностей кожного вчителя, показує перспективи подальшого саморозвитку педагогів і можливості реалізації сформованих компетентностей та досвіду у власній педагогічній діяльності. За такої організації роботи вчитель створить власну самобутню систему, свідомо працюватиме над саморозвитком і самоосвітою, сформує свій професійний імідж.

*Список використаних джерел:*

1. Гуменюк В. В. Науково-методична робота з педагогічними кадрами / В. В. Гуменюк, І. А. Наумчук. – Кам'янець-Подільський : ПП Машак М. І., 2005. – 160 с.
2. Гузій Н. В. Основи педагогічного професіоналізму : навч. посіб. / Н. В. Гузій. – К. : НПУ ім. М. Драгоманова, 2004. — 156 с.
3. Жерносек І. П. Організація науково-методичної роботи в школі / І. П. Жерносек. – Х. : Основа, 2006. – Вип. 9(45). – 128 с. – (Б-ка журналу «Управління школою»).
4. Олійник В. В. Освіта впродовж життя: як і чому вчити дорослих? [Електронний ресурс] / В. В. Олійник. – Академія педагогічних наук України, 2007. – Режим доступу : <http://www.apsu.org.ua/ua/informatation/press/956784>.
5. Сорочан Т. М. Безперервна освіта педагогів : управлінський аспект. [ Електронний ресурс] / Режим доступу : [sorochantm.blogspot.com/2015/07/blog-post\\_40.html](http://sorochantm.blogspot.com/2015/07/blog-post_40.html).

*Регеда Ірина Віталіївна,*  
директор загальноосвітньої школи  
I-III ступенів, с-ще Новорайськ  
Херсонської області

## **ЗНАННЯ ТА ВМІННЯ ДИРЕКТОРА ШКОЛИ З ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Діяльність керівника сучасного закладу освіти все більше набуває професійного характеру, тобто потребує

використання фахових знань і вмінь не тільки з педагогіки, а й з економіки, менеджменту, соціології тощо. Від професіоналізму керівника багато в чому залежить успішний розвиток навчального закладу, його конкурентоспроможність і авторитет. 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 вмінь в галузі менеджменту освіти та іншими об'єктивними обставинами. Обов'язок керівника - створити умови, в яких би кожен міг би самореалізуватися. Директор навчального закладу стає ключовою фігурою в здійсненні управлінської діяльності навчально-виховного процесу. Тому модернізація освітнього процесу вимагає зробити універсальними вимоги до професійної компетенції керівника професійного навчального закладу, а саме: сучасний навчальний заклад існує в умовах ринкових відносин. Директор має оволодіти технологіями менеджменту й маркетингу в освіті, щоб не залишитися осторонь від реалій сучасного життя. Директор навчального закладу – лідер-менеджер, який управляє педагогічною системою професійного навчального закладу, її розвитком, організовує й стимулює професійну діяльність педагогічних працівників, сприяє формуванню культури організації, організовує та забезпечує їх діяльність. Запровадження державно-громадської моделі управління навчальним закладом передбачає залучення до управлінських процесів широкого загалу педагогічної громадськості, батьків, громадських організацій. Тому одним з головних напрямів оновлення управлінської діяльності є набуття знань і вмінь щодо управління школою як соціальною системою. Директор у такому вимірі стає соціальним лідером, який повинен одноосібно приймати управлінські рішення. Управління розвитком та фінансами сприяє ефективному розвитку навчального закладу в нових економічних умовах, пошуку додаткових джерел фінансування й організації маркетингової діяльності. Внутрішня й зовнішня комунікація – це



адаптування керівника до необхідності засвоєння інформаційних та комунікативних технологій на засадах відкритості й толерантності

Здійснення стратегічного управління навчальним закладом, що зможе забезпечити його розвиток у майбутньому, а не тільки функціонування. Стратегія менеджменту забезпечує основу для управлінської діяльності в цілому та для здійснення основних її функцій, аналізу, планування, організації, контролю, регулювання. Стратегія менеджменту - це масштабні прогнози щодо реалізації місії (призначення) організації та досягнення цілей. Щоб навчальний заклад зміг забезпечувати свій розвиток у довготривалій перспективі, у нього мають бути переваги над іншими аналогічними установами. Він зможе впоратися зі своїми завданнями лише за умови, якщо надає освітні послуги, які стабільно задовольняють потреби споживачів. Це означає, що освітні послуги навчального закладу повинні мати конкурентні переваги, які можна створити лише за стратегічного управління. Отже, критерії вимірювання раціональності управлінської діяльності й оцінювання її результативності пов'язані зі сприйняттям зовнішніх і внутрішніх змін у взаємодії освітніх процесів у навчальному закладі. Змінити готовність директорів школи до зміни типу управлінської культури, пов'язаної з переходом від «зовнішнього» управління школами до «школобазового менеджменту» і лідерства можливо за наступними напрямками:

1. Перейти до роботи з шкільною, а не централізованою бухгалтерією.
2. Заглибитись і вдосконалити роботу Ради школи, Наглядової ради.
3. Освоїти нові методи досліджень і оцінки освітнього процесу.
4. Відвідати курси з фінансового менеджменту.
5. Взяти активну участь в освітніх семінарах і конференціях.
6. Вникнути в сутність «школобазового менеджменту».

### *Список використаних джерел:*

1. Коломінський Н. Стиль керівництва в освіті: проблеми формування та вдосконалення / Н. Коломінський // Освіта і управління. – 1997. – №2. – С. 106–113.
2. Мармаза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О. І. Мармаза. – Х. : Видавнича Група “Основа”, 2004. – 240 с.
3. Мельниченко В. Нові підходи до управління навчальним процесом у ПТНЗ / В. Мельниченко // Професійно-технічна освіта. – 2004. – № 2. – С. 20–21.
4. Полак Л. Б. Навчально-виховний процес у закладах профтехосвіти: управлінський аспект : навч.-метод. посіб. / Л. Б. Полак. – К. : Вища школа, 1999. – 112 с.

*Синенко Світлана Іванівна,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри держаного  
управління та менеджменту освіти  
Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ**

Система освіти в цілому і післядипломної освіти зокрема, в Україні перебуває сьогодні у кризовому стані, і не в останню чергу проблеми управління освітою стосуються кадрового її забезпечення, управління людськими ресурсами. Питання державного управління освітою розглядалися багатьма науковцями та освітянами, зокрема В. Г. Кременем, В. І. Луговим, В. В. Олійником, Н. Г. Діденко, Д. І. Дзвінчуком та ін. Ці науковці зосереджували свою увагу переважно на загальних, стратегічних шляхах розвитку освіти в Україні,

серед яких значне місце займає саме кадрове забезпечення системи освіти. Аналіз тенденцій реформування системи державного управління в Україні протягом останніх кількадесят років свідчить про те, що вона рухається до моделі нового державного менеджменту. Однак попри те, що з моменту проголошення незалежності України організаційна структура апарату управління зазнала близько 350 трансформацій, сьогодні освітній менеджмент все ще не відповідає стратегічному курсу країни до європейських стандартів демократичного управління та врядування, оскільки залишається неефективним, схильним до корупції, внутрішньо суперечливим через вбудований конфлікт інтересів, надмірно централізованим, закритим від суспільства, громіздким і відірваним від потреб громадянина [1].

Випереджувальна освіта педагогічних кадрів базується на основі прогнозування вимог до педагога як до суб'єкта суспільно корисної діяльності, спрямованої на формування інтелектуального потенціалу підростаючого покоління. Випереджувальний розвиток післядипломної педагогічної освіти передбачає зміни у змісті програм і структурі установ, що відбуваються з метою розширення її можливостей успішно виконувати пріоритетні завдання сучасної освітньої практики, а також розвиток освіти у контексті прогнозних змін, які, в свою чергу, будуть впливати на зміст і структуру освітніх потреб тих, хто навчається, та пошук нових механізмів врегулювання таких потреб. В умовах трансформаційних змін у суспільстві посилюється роль і відповідальність інститутів післядипломної педагогічної освіти як закладів, які забезпечують реалізацію змісту неперервної освіти на основі осмислення і узагальнення традицій як соціокультурного феномену; аксіологічного принципу, пов'язаного із розумінням цінності випереджувальної неперервної освіти у суспільстві соціальних змін; на засадах компетентісно орієнтованого підходу, що передбачає розвиток цілісного досвіду педагога у вирішенні практичних життєвих проблем при особистісному пізнанні нового. Потребує розв'язання проблема якості післядипломної

педагогічної освіти, яка має дві складові: перша - задоволення потреб та досягнення певних норм, стандартів, цілей, що нормативно затверджені відповідними документами, а друга - якість освітньої системи, якість освітнього процесу як процесу споживання наданих освітніх послуг та якість особистості слухача як результату діяльності освітньої системи за показниками його освіченості та сформованості суспільно значущих цінностей [2]. Проходить переорієнтація системи кадрового менеджменту на індивідуальну роботу з персоналом. В умовах зростання конкуренції (у т. ч. і за висококваліфіковані кадри) ізоляція кадрової політики від загально організаційної погано впливає на успішну діяльність організації в цілому. Замість досить формалізованої структури існуючої моделі управління персоналом складається система менеджменту, яка зорієнтована на розвиток людського капіталу. Місія цієї системи – реалізувати, паралельно із пріоритетними стратегічними цілями організації, основні цілі кадрової політики [3]. Вважається, що концепція управління персоналом має «національний відтінок». В США, наприклад, вона прагматична: людину розглядають як ресурс, до якого потрібно бережливо ставитись і вкладення в нього повинні окупатись. В Японії людина не тільки ресурс, але й самостійна цінність: тут значно вища роль корпоративної культури і організаційних цінностей.

Японські менеджери з управління персоналом називають такі напрямки, які будуть актуальними в управлінні людськими ресурсами XXI століття (% відповідей): розвиток потенціалу людей – 86,6; максимальне використання потенціалу працівників – 8,9; розвиток групової діяльності – 47,1; акцент на розвиток професіоналізму старших працівників – 42,4; розширення різноманітності професій – 38,3; збільшення фондів мотивації – 29,6; покращення умов праці – 29,4 [4]. Запровадження технологій управління людськими ресурсами передбачає активну участь кадрової служби у стратегічному розвитку організації. Слід зауважити, що саме стратегічне управління освітою в цілому, і в цьому

контексті кадрова робота є одним з найвразливіших і недосконалих напрямів діяльності органів управління освітою в Україні. На відміну від традиційних підходів до управління персоналом, управління людськими ресурсами в освіті повинно сприяти: розвитку лідерства, професійному зростанню як управлінців, так і науково-педагогічних та педагогічних працівників, створенню сильної, адаптивної, організаційної, корпоративної культури, яка б стимулювала розвиток атмосфери взаємної відповідальності працівників і управлінського апарату, бажання всіх працівників організації зробити її кращою за рахунок підтримки ініціативи на всіх рівнях організації, постійних технічних і організаційних нововведень, відкритого обговорення всіх проблем.

Характерною рисою сучасного підходу до управління людськими ресурсами є створення організації, що навчається, кожен з працівників якої має чіткі установки, мотивацію до навчання впродовж життя, постійного зростання професіоналізму, набуття нових компетенцій. Йдеться вже не про управління персоналом у традиційному розумінні, а про його розвиток, готовність швидко адаптуватися до викликів сучасності, вимог, які висуває до керівників освіти та освітян сучасне суспільство.

Сучасне управління людськими ресурсами в освіті ґрунтується на двох підходах: традиційному та новому. У світовому менеджменті поступово складається система управління людськими ресурсами замість системи управління персоналом. В XXI столітті, на думку багатьох економістів, основою управління персоналом буде служба управління людськими ресурсами. Основними відмінностями кадрової діяльності в освіті у найближчому майбутньому має стати перехід від: вузької спеціалізації та обмеженої відповідальності за доручену справу до широких професійних компетенцій; запланованого кар'єрного зростання – до гнучкого вибору професійного розвитку; відповідальності управлінців за розвиток персоналу – до відповідальності самих працівників за свій власний розвиток; констатації проблем працівника – до

створення можливостей для всебічного його розвитку; відсутності зворотнього зв'язку з підлеглим – до його активної участі в управлінні організацією; обмеженого доступу до інформації щодо вакантних робочих місць і відбору спеціалістів – до прозорих і чітких процедур прийому на роботу та атестації співробітників; участь у формуванні і реалізації політики соціального партнерства як на рівні державного управління освітою, так і на рівні організації, установи, навчального закладу. В освіті її працівники стають основним капіталом, і витрати на нього повинні розглядатися як довготермінові інвестиції. У сучасному розумінні управління людськими ресурсами в освіті увага має акцентуватися на створенні команди, розвитку людей і формуванні корпоративної культури. Перехід до сучасних підходів управління людськими ресурсами в Україні слід починати з системи освіти, оскільки, на думку автора, саме в освіті, через освітні установи, навчальні заклади відбувається формування ставлення до людей як до найвищої цінності суспільства. Саме тому система освіти повинна подавати приклад такого ставлення. В Україні до такої концепції ще «руки не дійшли», але традиційно вітчизняний менталітет підходить до людей, як до чогось другорядного, тому не скоро підхід до управління персоналом досягне світових стандартів.

*Список використаних джерел:*

1. Бойченко Т. Тенденції розвитку післядипломної педагогічної освіти в Україні / Т. Бойченко // Післядипломна освіта в Україні. – 2013. – № 1. – С. 3–7.
2. Мельник В. Аналіз об'єктивних процесів у системі післядипломної освіти педагогічних кадрів у контексті міжнародної інтеграції / В. Мельник // Післядипломна освіта в Україні. – 2012. – № 2. – С. 26–30.
3. Проект Концепції розвитку освіти до 2025 року. – Режим доступу : <http://ru.osvita.ua/news/43501/>.
4. Модель 4С в управлінні людськими ресурсами. – Режим доступу : <http://www.management.com.ua/hrm/hrm192.html>.

*Стрельников Віктор Юрійович,*  
доктор педагогічних наук,  
професор, завідувач кафедри  
педагогіки та суспільних наук  
Вищого навчального закладу  
Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»,  
м. Полтава

## **АКСЕЛЕРАТИВНЕ НАВЧАННЯ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Акселеративним або прискореним навчанням (від лат. *accelerare* – прискорюю) є таке навчання, коли застосовуються не використовувані у звичайному навчанні психологічні резерви особистості і діяльності науково-педагогічних працівників, які дають змогу на курсах підвищення кваліфікації швидко, ефективно і просто чомусь навчитися. Аналіз публікацій показав загострення уваги на проблемі можливостей прискореного навчання, зокрема, із: гіпнопедії (Л. Близниченко, В. Вахмістров, А. Ромен, А. Свядош, А. Хильченко), вивчення іноземної мови у стані релаксації (С. Лібих, Е. Рейдер, І. Шварц), впливу неусвідомленої інформації на якість засвоєних знань (Б. Хачапурідзе), навіюваності і конформізму (В. Бакеев, А. Сопиков та ін.), сугестопедії (Г. Лозанов), сугестопедагогіки (С. Пальчевський [2]). Як бачимо, конкретні аспекти проектування навчання, які мали метою його прискорення, досліджувалися широким колом авторів. Разом з тим, аналіз наукових праць показав, що вони здебільшого стосувалися вивчення іноземної мови та практичного застосування сугестопедії. Поза увагою дослідників залишилися питання проектування системи акселеративного навчання викладачів вищої школи на курсах підвищення кваліфікації.

Технологія акселеративного навчання, як і будь-яка

технологія навчання, спрямована на реалізацію наукових ідей, положень на практиці підготовки викладачів вищої школи. Ця технологія має ознаки, притаманні будь-якій технології навчання: а) розробляється під конкретний педагогічний задум, в основі якого лежить філософська позиція про об'єктивний характер прискорення процесу передачі знань у контексті сучасного стану інформатизації суспільства; б) описує алгоритм педагогічних дій, спрямований на досягнення максимально можливого результату з найменшими затратами; в) залучає потенціал колективного суб'єкта процесу навчання як джерела активізації можливостей окремої особистості і навчального колективу в цілому; г) спирається на діагностику як на відправну точку і критерій своєї результативності; д) може відтворюватися викладачем, гарантує досягнення планових результатів усіма курсистами. Технологія акселеративного навчання побудована на гуманітарно-психологічному уявленні про особистість як суб'єкт свого розвитку (інтелектуального, професійного, особистісного) і розглядає як механізм розвитку особистості рефлексію, а як процес розвитку – трансценденцію, тобто свідому зміну людини [3]. Міжособистісні взаємини в гуманному навчальному середовищі реалізуються у формі адекватного сприйняття і розуміння іншої людини шляхом налагоджених каналів комунікації і конструктивних способів взаємодії. Для того, щоб лекція на курсах підвищення кваліфікації зайняла своє законне місце в системі акселеративного навчання, на наш погляд, слід, щоб лекція із пасивної, оглядової форми організації навчального заняття (з точки зору активності слухачів курсів у обговоренні і творчому осмисленні навчального змісту) стала активною.

Лекція як розгорнуте теоретичне розмірковування, яке містить в собі елементи розповіді і пояснення, має широкі можливості для прискорення навчально-пізнавальної діяльності курсистів. Лекція покликана пробудити інтерес до навчального предмета, допомогти науково-педагогічним працівникам зорієнтуватися в його основних проблемах. Лекція



має виконувати не лише функцію повідомлення знань, а й навчати думати, здобувати знання, виховувати особистісні якості [1]. На реалізацію поставленої мети повинні працювати всі етапи лекційної діяльності: підготовчий, процесуальний і рефлексивний. Причому під лекційною діяльністю ми розуміємо спільну працю викладача і курсиста. Підтримувати атмосферу швидкого інтелектуального пошуку викладач може шляхом акцентування уваги на дискусійних проблемах, демонстрації альтернативних точок зору, які існують у науковій спільноті. Один із можливих варіантів лекції за акселеративного навчання – діалог зі слухачами, функції якого: забезпечення обміну думками, оцінюваннями і судженнями зі студентами як рівноправними суб'єктами навчальної взаємодії і наукового пізнання; розвиток критичного ставлення до отриманої інформації; забезпечення емоційного включення курсистів у обговорення проблеми; оперативне вивчення їхньої реакції на ті чи інші факти і події; забезпечення зворотного зв'язку з аудиторією з метою визначення рівня розуміння суті викладених навчальних запитань. Діалог у лекційному занятті – це спільний пошук істини викладачем і курсистами; опонування (як правило, заочне) лектора представникам інших наукових концепцій і шкіл із тієї чи іншої проблеми; реакція на репліки і використання цих реплік для підтвердження своєї позиції; запрошення до розмови на цікаву для курсистів тему; з'ясування глибини розуміння викладеного змісту з наступним уточненням окремих незрозумілих питань; надання курсистам можливості з самого початку заняття ставити запитання з вивченої теми, які їх цікавлять, з наступною відповіддю на них в процесі викладу основного матеріалу лекції; постановка на лекції питань, на які наука ще не дала остаточної відповіді, але до яких можна наблизитися, використовуючи «мозковий штурм» (у деяких випадках цей метод активізує мислення курсиста, коли на початку лекції разом визначають її структуру); проведення «комбінованого заняття», коли лекція поєднується з елементами самостійної роботи, консультаціями, дискусіями та ін. Технологічно, діалогічна форма лекцій може

бути як: 1) лекція-бесіда – запитання до аудиторії, запрошення до колективного дослідження – швидка «мозкова атака»; 2) лекція-дискусія – вільний обмін думками в інтервалах між логічними розділами лекції; 3) проблемна лекція – «співавторство» у вирішенні проблемних задач; 4) лекція з застосуванням техніки зворотного зв'язку (якщо є технічна можливість); 5) лекція-консультація; 6) письмова програмована лекція – викладач сам складає і пропонує запитання курсистам; на підготовлені запитання викладач спочатку просить відповісти курсистів, а потім проводить аналіз і обговорення неправильних відповідей.

Як і лекція, семінар в умовах курсів підвищення кваліфікації з використанням акселеративного навчання викладачів вищої школи покликаний прискорити їхню пізнавальну діяльність. Семінар дає науково-педагогічному працівнику можливість на курсах підвищення кваліфікації більш осмисленого засвоєння знань і пришвидшеного формування практичних навичок; сприяє уточненню основних понять і формує вміння адекватно оперувати цими поняттями в різних контекстах і професійної діяльності; розвиває вміння виступати перед аудиторією, відстоювати свою точку зору; активізує знання термінології, допомагає вибудовувати логіку викладу матеріалу; сприяє підвищенню інтересу до навчального предмета, і до процесу навчання в цілому. Серед можливих сценаріїв семінарів за акселеративного навчання назвемо «дискусію», «круглий стіл», «ділові ігри», «запитання і відповіді», «альтернативні запитання», «ситуаційний аналіз», «рольову гру» тощо.

Більшість форм активного семінару, які пропонуються в акселеративному навчанні, відрізняються такими характеристиками: комунікативною спрямованістю (поєднання власного мовленнєвого розвитку як засвоєння мовних норм і міжособистісного професійного спілкування як засвоєння професійних лінгвосоціокультурних концептів мовного співтовариства); професійно-орієнтована спрямованість (в ході заняття підкреслюється, що знання, вміння і навички, які

відпрацьовуються на даному активному занятті, необхідні не тільки для проходження курсів, але й для подальшої професійної діяльності); сугестивно спрямований візуальний і слуховий супровід (розвішування на стінах наочних матеріалів, створення звукового фону, який сприяє формуванню особливої емоціональної атмосфери); змагання (поділ групи науково-педагогічних працівників як курсистів на підгрупи, бригади і організація змагання між ними); кооперація (об'єднання зусиль всіх членів підгрупи для вирішення поставленого завдання).

*Список використаних джерел:*

1. Лебедик Л. В. Педагогічна підготовка магістрів у вищих економічних навчальних закладах : монографія / Л. В. Лебедик. – Полтава : РВВ ПУЕТ, 2011. – 165 с.
2. Пальчевський С. С. Сугестопедагогіка : новітні освітні технології : Навч. посібник / С. С. Пальчевський. – К. : Кондор, 2005. – 351 с.
3. Стрельніков В. Ю. Сучасні технології навчання у вищій школі : модульний посібник / В. Ю. Стрельніков, І.Г. Брітченко. – Полтава : ПУЕТ, 2013. – 309 с.

*Тамлаві Валерія Володимирівна,*  
кандидат філософських наук, доцент  
кафедри гуманітарної освіти КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної педагогічної  
освіти», м. Дніпро

## **ПОЛІКУЛЬТУРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВЧИТЕЛЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ - КЛЮЧОВИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГА**

Успішне функціонування багатонаціонального суспільства в умовах глобалізації неможливо без побудови полікультурного суспільства, спрямованого на формування готовності і вміння жити в полікультурному просторі, на виховання поваги і позитивного ставлення до культурних розбіжностей, на розвиток

умінь і навичок взаємодії представників різних культур на основі толерантності і взаєморозуміння. Ефективність реалізації полікультурної освіти в першу чергу залежить від рівня професійної підготовки вчителя, а саме, від ступеня сформованості його полікультурної компетентності. Виникає необхідність інтенсифікації наукових досліджень в сфері полікультурної освіти, а також включення відповідного компонента в зміст професійної підготовки вчителя, в тому числі в систему післядипломної педагогічної освіти. Особливе значення має полікультурна підготовка вчителів іноземних мов, які виступають в якості трансляторів іншомовних культур, оскільки іноземна мова є не лише засобом міжнаціональної комунікації, а й потужним засобом осягнення історії, традицій, культури відповідної країни. Вчителі іноземної мов несуть відповідальність за формування у молодого покоління інтересу до інших культур, толерантного ставлення до представників інших національностей.

Компетентність являє собою інтегративну якість особистості, яка проявляється в здатності актуалізувати знання, вміння, навички і досвід, набуті в процесі навчання для успішної самостійної участі в професійній діяльності. Базовою складовою полікультурної компетентності є багатогранне поняття "культура", яке пронизує всі сторони людської життєдіяльності. Культура є невід'ємною складовою полікультурної компетентності, сукупністю матеріальних, духовних цінностей і системою норм поведінки, спілкування, взаємодії людей, що забезпечує передачу інформації від покоління до покоління і впливає на міжнаціональні відносини в сучасному полікультурному суспільстві. Під полікультурною компетентністю вчителів іноземних мов передбачається інтегративна якість педагога, що відображає рівень його професійної та культурологічної освіченості, досвід та індивідуальні здібності, щоб забезпечити підготовку учнів до позитивної взаємодії з представниками різних культур в багатонаціональному полікультурному просторі. Подібне бачення полікультурної компетентності дає підставу

охарактеризувати даний феномен як складне особистісне утворення, яке, включає в себе певні структурні компоненти:

1. *Когнітивний компонент* передбачає сукупність знань, умінь і навичок щодо дисципліни викладання; знання і розуміння етнічної, національної, іноземної (культура країни, мова якої вивчається) і світової культур, розуміння культурно-історичного і соціального досвіду різних країн.

2. *Професійно-діяльнісний компонент* включає в себе методичну культуру (уміння підбирати навчальний матеріал, форми, методи і прийоми роботи з учнями в умовах варіативності освіти), культуру педагогічного спілкування (вміння правильно організувати обмін досвідом пізнання з точки зору двох носіїв суб'єктивного досвіду), інформаційну культуру (визначення в змісті навчальної дисципліни проблем, пов'язаних з питаннями полікультурності, пошук і критичне осмислення достовірної інформації в різних джерелах рідною та іноземною мовою, використання інформаційних технологій в освітньому процесі).

3. *Особистісний компонент* являє собою сформовану систему мотиваційно-ціннісних утворень: мотивів, цінностей, інтересів, потреб, полікультурних якостей, які регулюють повсякденне життя і діяльність індивіда в полікультурному суспільстві. Сукупність особистісних характеристик обумовлює бажання і прагнення педагога виховати "людину культури".

При цьому, жоден з перерахованих компонентів не є основним по відношенню до двох інших - всі вони розглядаються в якості стрижневих, рівноцінних, які доповнюють один одного. Крім того, виділення цих компонентів в структурі полікультурної компетентності є досить умовним, оскільки формування даного інтеграційного утворення не може бути лінійним.

Таким чином, не викликає сумніву той факт, що саме вчителі іноземних мов несуть найбільшу відповідальність за формування інтересу до інших культур, демонстрацію зразка толерантного ставлення до представників інших

національностей. Отже, посилення полікультурної складової в системі підвищення кваліфікації вчителів даного профілю особливо важливо в умовах багатонаціонального суспільства, соціальна стабільність якого залежить від пріоритету педагогіки полікультурності та толерантності. В останні роки спостерігається помітне посилення інтересу до питань розвитку полікультурної компетентності особистості в процесі вивчення іноземної мови, проте залишається ряд актуальних теоретичних і практичних проблем, які ще не знайшли свого вирішення. Особливо помітна недостатня наукова і методична обґрунтованість проблеми формування полікультурної компетентності вчителів іноземних мов, відсутність в системі післядипломної педагогічної освіти навчального компонента, який забезпечував би вдосконалення вчителів даного профілю.

*Список використаних джерел:*

1. Васютенкова И. В. Развитие поликультурной компетентности учителя в условиях последипломного педагогического образования : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – СПб, 2006. – 160 с.
2. Гурьянова Т. Формирование поликультурной компетентности студентов вузов (на материале обучения иностранному языку) : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Чебоксары, 2008. – 221 с.
3. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 36–42.
4. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.

*Трегубенко Галина Петрівна,*  
старший викладач кафедри  
державного управління і права  
Полтавського національного  
технічного університету  
імені Юрія Кондратюка, м. Полтава

## **ЗНАЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КОМПОНЕНТІВ НАВЧАННЯ У ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Розвиток освіти на сучасному етапі передбачає широке запровадження інновацій як логічну реакцію процесу навчання на глобальні виклики постіндустріального суспільства. «Нині утверджується пріоритет інноваційного розвитку освіти на основі модернізації всіх складових системи (змісту, педагогічних технологій, оцінювання навчальних досягнень школярів, підготовки педагогічних кадрів, управління, фінансування тощо); нормативне забезпечення інноваційної політики галузі; формування інфраструктур, які підтримують та координують інноваційні процеси» [1, с. 64]. На засадах інноваційності розбудовується не тільки шкільна освіта, цими ж процесами охоплена підготовка молоді у вищих навчальних закладах. Але потреба у професійному самовдосконаленні та систематичній самоосвіті надзвичайно актуалізує використання інноваційних форм, методів та технологій навчання в ході підвищенні кваліфікації і перепідготовці фахівців. Практика життя показала, що новації необхідні не лише в освіті дітей та молоді, чиї свідомість і здатність креативно мислити тільки формується. Не меншого значення інноваційні компоненти набувають в освіті дорослих, дозволяючи ефективніше передавати нові знання та досвід, відкривати нові горизонти для кар'єрного зростання і самореалізації в професії.

«Зростання темпів розвитку призводить до скорочення циклів оновлення знань. При цьому «час життя» наукових теорій стає співставним з циклом навчання в традиційних

освітніх закладах і виявляється суттєво коротшим за середню тривалість життя та період активної виробничої діяльності людини. Це створює принципово інші умови взаємодії науки та освіти, ставлячи перед освітою завдання забезпечення процесу неперервної та інтенсивної професійної перепідготовки» [2, с. 150]. Підвищення кваліфікації та перепідготовка фахівців з використанням інноваційних компонентів навчання є необхідною складовою в освіті дорослих будь-якого професійного спрямування, але з особливою силою така потреба відчувається у роботі з державними службовцями. Це обумовлено, в першу чергу тим, що державні службовці у своїй практичній щоденній роботі безпосередньо реалізують політику держави, вагомою складовою якої є інноваційна культура. «Розвиток інноваційної культури суспільства визначено одним із стратегічних пріоритетів інноваційної діяльності в Україні. Значення інноваційної культури зростає при переході від індустріальної економіки до економіки знань. У цих умовах необхідним є формування в суспільстві в цілому, а також у трудових колективах підприємств та установ стійкої традиції сприймати нове, здатності й готовності комплексно його використовувати в інтересах загального прогресу» [3, с. 133]. Крім того, використання інноваційних компонентів у процесі підвищення кваліфікації та перепідготовці державних службовців дає можливість озброїти їх креативними підходами щодо організації своєї професійної діяльності. Зміни, які неодмінно виникатимуть в наслідок запровадження новацій в роботі органів влади та місцевого самоврядування, будуть ретрансльовані суспільству як ознаки суттєвих якісних змін життя країни. Прикладом таких ланцюгових реакцій у парадигмі «від навчання до практичної реалізації» є використання у діяльності органів влади та місцевого самоврядування підходів та прийомів бізнесового середовища. Так, наприклад, за останні роки з'явилося поняття «адміністративна послуга», що відразу перевело громадянина зі статусу залежного прохача у статус клієнта, якому зобов'язані надати інформацію, послугу, виконати роботи тощо. Щоб



реалізувати такі кардинальні зміни на практиці, необхідно змінити ставлення державного службовця до характеру виконання своїх обов'язків, змінити своє ставлення до громадян. Забезпечити втілення необхідних трансформацій на практиці дозволить широке застосування інтерактивних методів навчання при підвищенні кваліфікації та перепідготовці державних службовців. За методикою «ділової гри» можна легко опинитися на місці громадянина, який звертається за послугою до органів влади, і побачити та відчувати всі вади та недоліки системи. Із того ж таки бізнесового середовища запозичено такий інноваційний метод навчання як коучинг. Не можливо без інноваційних підходів запровадити в організацію роботи державної служби такі сучасні технології як аутсорсинг чи краудсорсинг. Фактично, через інноваційні компоненти навчання у процесі підвищенні кваліфікації та перепідготовки державних службовців на інноваційних засадах реформується сама система взаємодії громадянина і органів влади, а це вже зрушення суспільно-політичного характеру, які оновлюють країну.

Науковці цілком слушно вказують, що «головною метою запровадження інновацій в освіті кінця ХХ – початку ХХІ ст. стає необхідність відповідати виклику глобалізаційних трансформацій, екологічних проблем, полікультурних тенденцій у світі. Нові ідеї зосереджено навколо проблем оцінювання якості освіти, формування у педагогів індивідуальної відповідальності за позитивні зміни в освіті... досягнення рівних можливостей у здобутті якісної базової освіти, активізації соціально-педагогічних процесів для підвищення якості освіти» [1, с. 65]. Необхідність постійного професійного вдосконалення фахівців, а особливо державних службовців, дає підстави стверджувати про вагоме значення інновацій в освіті дорослих.

#### *Список використаних джерел*

1. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи : [Монографія] / за ред. П. Ю. Сауха. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2011. – 444 с.

2. Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация / под. общ. ред. С. Р. Филоновича. – М.: Издательский дом «ГУ ВШЭ», 2004. – 180 с.

3. Шипуліна Ю.С. Інноваційна культура організації: сутність, структура, підходи до оцінки / Ю. С.Шипуліна // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2010. – № 2. – С.132–138.

*Ушеренко Світлана  
Василівна*, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри корпоративних фінансів і контролінгу ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ

## **УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ СЛУХАЧІВ СФЕРИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ «ХМАРНИХ» ТЕХНОЛОГІЙ**

Найбільш поширеною практикою реалізації професійного розвитку працівників національного господарства в сучасних умовах залишається перепідготовка, підвищення кваліфікації, а також підготовка за іншою спеціальністю, що забезпечується структурами післядипломної освіти. При всій різноманітності предметної діяльності структур післядипломної освіти вони мають загальні проблеми, пов'язані з пошуком нових форм освітнього процесу для забезпечення професійного розвитку здобувачів післядипломної освіти (далі – ЗПО) шляхом утвердження компетентнісного підходу до формування змісту освіти. Це досягається в освітньому процесі, який передбачає: засвоєння ЗПО знань (формування теоретико-методологічного базису); навчання ЗПО умінням застосування знань в предметній галузі їх діяльності з урахуванням запитів ринку праці (роботодавців);

організація освітнього процесу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ) в інтерактивному форматі; ефективний контроль за якістю освітнього процесу. Разом ці характеристики сучасного освітнього процесу відображають світовий рух до створення єдиного відкритого глобального інформаційного освітньо-наукового простору і створення умов використання його контенту у будь-якому місці і незалежно від форми навчання. За теперішніх умов розбудови інформаційного (цифрового) суспільства, управління формуванням компетентностей у ЗПО імперативно пов'язано з використанням в навчальному процесі інноваційних технологій та ІКТ.

Зараз в освітньому процесі поширюється використання «хмарних технологій» (англ. «cloud computing»), що відповідає пріоритетному напряму державної освітньої політики забезпечення професійної підготовки здобувачів освіти для роботи в інформаційному суспільстві, а також доступу навчальних закладів до світових інформаційних ресурсів. Серед хмарних сервісів в галузі освіти масштабного поширення знайшли конкруючи між собою хмарні сервіси G Suite for Education раніше Google Apps for Education [Джерело :<https://www.google.com/edu/products/productivity-tools>] і Microsoft Live@edu Office 365 Education [<https://www.microsoft.com/rus/education/higher/ms-live.aspx>]. Програми Google для навчальних закладів з підтримкою 24/7 є безкоштовними. Сервіс дозволяє створення, обмін і редагування файлів в режимі реального часу. Усе знаходиться на тій же сторінці, і ця сторінка автоматичний зберігається в хмарі. Доступ з будь-якого комп'ютера, планшета або телефона. Робота у будь-якому місці і у будь-який годині. Сервіс включає: електронну пошту Gmail (підтримка текстового, голосового та відеочату Google Hangouts); календар Google; веб-конференції (з можливістю відеозв'язку); віртуальну дошку; конструктор створення та підтримки веб-сайтів. Сервіс надає можливість створення, редагування документів на диску Google, на якому надається місце для

зберігання власних файлів з можливістю налаштування прав доступу до них . Для організації такого сховища надається безкоштовно до 15 Гб, з можливістю збільшення його обсягу. Програмне забезпечення Google Hangouts використовується для миттєвого обміну повідомленнями і організації відеоконференцій. Відеозустрічі, а також онлайн-трансляцію через YouTube. Google Hangouts дозволяє спілкуватися двом і більше учасникам (до 100). Історії чатів зберігаються на серверах Google, що дозволяє синхронізувати їх між пристроями. Google надає вихід на інші браузери актуальних версій Google Chrome, Internet Explorer, Mozilla Firefox і Safari в операційних системах Linux, Mac OS X і Windows (деякі браузери в певних системах недоступні). Переваги Google : інтегрований онлайн-офіс (Google Docs), низькі ціни, розумний пошук. Microsoft Live@edu Office 365 Education це набір сервісів, який дає змогу працювати разом над навчально-методичними матеріалами та надавати до них спільний доступ. Цей продукт безкоштовний для навчальних закладів. У певних закладах (школах і ВНЗ) дозволено безкоштовно інсталиювати повний комплект програм Office щонайбільше на 5 ПК або на комп'ютерах Mac. Такий дозвіл позначається на головній сторінці Office 365 після входу в систему відображається кнопка "Інсталиювати Office". Продукт передбачає також електронну пошту, календар, проведення веб-конференції (з можливістю відео зв'язку); віртуальну дошку; конструктор створення та підтримки веб-сайтів. Office 365 Education також дозволяє : доступ з телефону, комп'ютеру з будь-якого місця до електронної пошти (обсяг безкоштовної п/с 25 Гб); розкладу занять і заходів; розміщення відеофайлів; організацію мережеских нарад; спільне опрацювання документів; створення, редагування, зберігання навчально-методичних матеріалів та їх використання спільно з іншими за допомогою веб-програм Office Web Apps, створення презентації та їх розміщення на сайті разом із завданнями та тематичними матеріалами. Office 365 надає доступ до файлів і розкладів вибраним користувачам, а також надає можливість організації співпраці у спільноті з

колегами в режимі онлайн, використовуючи віртуальну дошку, відеочат та створюючи документи разом.

Перспективним напрямом використання хмарних технологій серед освітніх інтернет-мереж вважаємо використання хмарних сервісів Google. На користь вибору Google крім його розширеного функціонала сервісів має вплинути також такі характеристики як синхронізація усіх його сервісів з такими популярними сервісами як YouTube, Twitter, а також велика аудиторія користувачів, серед яких значна питома вага освітян. Використання викладачами закладів післядипломної освіти хмарних сервісів в інформаційному просторі Google для розміщення навчально-методичних та аналітичних матеріалів, презентацій лекцій, проведення тестування та інше є перспективним напрямом, що дозволяє підвищити ефективність освітнього процесу підготовки здобувачів вищої освіти, скоротити накладні витрати на його реалізацію. При цьому забезпечується гнучкість використання, масштабованість і висока доступність хмарних сервісів в освітньому процесі, розширюються можливості викладання та вивчення навчальних дисциплін, зорієнтованих на формування компетентностей у ЗПО, дозволяє розвинути у них здатність як працювати у команді мережевої спільноти на вирішенні практичної проблеми, так і працювати автономно з відповідальністю за результат. Крім того, використання хмарних сервісів дозволяє викладачу реалізувати особисто-орієнтовний підхід до підготовки ЗПО і забезпечити управління формуванням їх компетентностями за індивідуальними траєкторіями, а також забезпечує рівний доступ як ЗПО, так і викладачів до якісних освітніх ресурсів у світовому науково-освітньому просторі.

*Список використаних джерел:*

1. Гусев В. О. Управління формуванням компетентностей здобувачів вищої освіти шляхом використання хмарних сервісів / Гусев В. О., Ушеренко С. В. / Scientific Journal «Science Rise: Pedagogical Education». – 2016. – № 8 (4). – С.18–28.

2. Національна рамка кваліфікацій, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

3. Стратегія розвитку інформаційного суспільства в Україні, схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 р. № 386-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

4. Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки, затверджено Законом України від 09.01.2007 р. № 537-V. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

5. Інноваційна модель організації навчального процесу в інститутах післядипломної педагогічної освіти: науково-методичний посібник /Ващенко Л. М., Чміль А. І., Пустова Т. В. та ін. За наук.ред. Ващенко Л. М. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 140 с.

*Харлаш Людмила Михайлівна,*  
кандидат філософських наук,  
заступник декана факультету  
відкритої освіти та стажування  
КВНЗ «Дніпропетровський  
обласний інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГА ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

Сьогодні вимагає від людини мати певний рівень культури поведінки з інформацією. Таким чином є всі підстави говорити про формування нової інформаційної культури, яка повинна стати елементом загальної культури людства. У зв'язку з цим інформаційну культуру в нових формах її передачі, зокрема в навчанні, можна розуміти, як

систему з чотирьох базових компонентів, а саме: культури організації подання інформації; культури сприймання та користування інформацією; культури використання нових інформаційних технологій (НІТ); культури спілкування через засоби НІТ. Оволодіння інформаційною культурою - це шлях універсалізації якостей людини, що сприяє реальному розумінню людиною самої себе, свого місця і своєї ролі в суспільстві [1]. Інформаційна культура, на думку Миронової В.В., поки що є показником не загальної, а, скоріше, професійної культури, але з часом стане важливим чинником розвитку кожної особистості [2]. Розглянемо інформаційну культуру людини як характеристику інформаційної сфери життєдіяльності особистості, в якій педагогічний працівник має відзначити ступінь досягнутого, кількість і якість створеного, тенденції розвитку, ступінь прогнозування майбутнього. В умовах децентралізації для вільної орієнтації в інформаційному потоці, учитель повинен володіти інформаційною культурою як однієї зі складових загальної культури. Інформаційна культура пов'язана із соціальною природою людини. Тому вона є продуктом різноманітних творчих здібностей педагога і виявляється в таких аспектах: у конкретних навичках по використанню технічних пристроїв (від телефону до персонального комп'ютера і комп'ютерних мереж); у здатності використовувати у своїй діяльності (як у навчальній, так і методичній) комп'ютерну інформаційну технологію, базовою складовою якої є численні програмні продукти; в умінні витягати інформацію з різних джерел: як з періодичної преси, так і з електронних комунікацій, представляти її в зрозумілому вигляді та вмінні її ефективно використовувати; у володінні основами аналітичної переробки інформації; в умінні працювати з різною інформацією, критично та компетентно оцінювати її; у знанні особливостей інформаційних потоків у педагогічній діяльності.

Інформаційна культура особистості – це інтеграція здібностей, знань, ціннісних орієнтацій, навичок особистості, які детермінують свідоме намагання придбавати нові знання

[3]; сукупність інформаційного світогляду та системи знань і умінь, що забезпечують цілеспрямовану самостійну діяльність людини з оптимального задоволення індивідуальних інформаційних потреб з використанням як традиційних, так і нових інформаційних технологій [4, с. 34]. Як частина загальної культури особистості інформаційна культура повинна засвоїти етику і естетику, ергономіку і питання інформаційної безпеки (як у сенсі захисту інформації, так і в сенсі захисту людської психіки). У техніко-технологічному сенсі інформаційна культура – це оптимальні способи звернення зі знаками, даними, інформацією та подання їх зацікавленому споживачу для вирішення теоретичних і практичних завдань, механізми вдосконалення технічних засобів виробництва, зберігання і передачі інформації. У такому розумінні вона є показником не загальної, а швидше професійної культури. «На перший план сьогодні висувається не збір інформації, – пише Е. Тоффлер, – а вміння відшукати у всій масі даних те, що необхідно, вірно проаналізувати відсіяні відомості і вчасно доставити їх потрібному замовнику» [5, с. 358]. Розвиток інформаційної культури особистості сприяє формуванню самостійного мислення, відчуття нового, уміння відслідковувати зміни та реагувати на них, уміння приймати рішення в складних нестандартних ситуаціях, що можливо лише за умов повного інформування людини. При такому підході у того, хто навчається, повинна складатися свідомо мотивована на постійне розширення професійного та загальнокультурного кругозору, а також уявлення про відкритість системи знань, які набуваються у закладах освіти, переконання у тому, що основу міцності та надійності знань дає лише безперервний процес пошуку та споживання інформації, її критична обробка протягом всього життя [6].

Поруч з поняттям інформаційна культура необхідно розглядати і таке поняття як Інформаційна грамотність, а саме: вміння швидко та ефективно шукати інформацію, критично та компетентно оцінювати інформацію, вміння вірно та творчо використовувати дані для вирішення проблем, а також, базове



розуміння етичних/правових питань, пов'язаних з доступом до інформації та з її використанням [7].

Зіставлення понять «інформаційна грамотність» і «інформаційна культура особистості» свідчить про їх значну схожість. Обидва поняття характеризують складний, багаторівневий і багатоаспектний феномен взаємодії людини та інформації. У складі обсягу обох понять виділяється багато компонентів: від уміння вести пошук інформації, аналізувати і критично оцінювати знайдені джерела інформації, до їх творчого використання з метою вирішення різноманітних завдань, що виникають у навчальній, професійній або іншій діяльності. Разом з тим, концепція інформаційної культури особистості ширше, ніж концепція інформаційної грамотності. На відміну від інформаційної грамотності, вона включає такий компонент, як інформаційний світогляд, передбачає обов'язкову мотивацію особистості на необхідність спеціальної інформаційної підготовки. Інформаційна культура вчителя надає певний рівень знань, що дозволяє йому вільно орієнтуватися в інформаційному просторі і сприяти інформаційній взаємодії. Це новий тип мислення і новий тип спілкування, який дає можливість вільного вибору в інформаційному просторі. З іншого боку, інформаційна культура являє собою інформаційну діяльність, якісну характеристику життєдіяльності людини у сфері отримання, передачі, зберігання і використання інформації.

В умовах децентралізації керівникам та педагогам освітніх організацій можливо виокремити чотири різновиди інформаційної культури, кожна із яких впливає на спосіб використання інформації, інформаційну поведінку і відображає пріоритети керівників освітніх округів у використанні інформації для досягнення успіху або запобігання провалів.

1. Інформаційна культура як *функціональна* культура. Інформацію використовують для впливу на інших, для управління та контролю.

2. Інформаційна культура як культура *взаємодії*. Обмін інформацією для вдосконалення освітніх процесів і зростання ефективності, для усунення проблем і адаптації до змін.

3. Інформаційна культура як культура *дослідження*. Прагнення педагогічних працівників до розуміння майбутніх тенденцій і знаходження кращого способу відбити можливу загрозу. Тут панівною інформаційною поведінкою є передбачення. Пошук інформації відбувається з метою кращого розуміння майбутнього і того, як змінити власну діяльність і пристосуватися до майбутніх тенденцій.

4. Інформаційна культура як культура *відкритості*. Відкритість педагогів для нового розуміння природи криз і радикальних змін, пошук способів прориву до конкурентоспроможності. Свідомо відкидаються старі підходи до професійної діяльності, щоб звільнитися для пошуку нових перспектив і ідей щодо створення нових продуктів і послуг, які могли б змінити умови конкуренції. Не тільки передбачаються зміни або адаптування до них, а і розробка нових (навчальних) продуктів та сценаріїв розвитку освітніх процесів, пріоритет партнерських відносин з учнями, батьками, представниками громадськості. Культура нововведень стає невід'ємною частиною стратегії розвитку як педагога, так і освітньої організації в цілому. Таким чином, розвиток Інформаційної культури педагога є запорукою успішної професійної діяльності вчителя в умовах децентралізації та являє собою органічний синтез інформаційної грамотності і культури. Ці два поняття можуть бути представлені як дві сфери, що перетинаються, в зоні яких утворюється простір, що позначається як інформаційна культура. Це культура взаємодії людини з інформацією на рівні суспільства і особистості.

*Список використаних джерел:*

1. Борецька І. Ю., Чумак І. М. Інформаційна культура як невід'ємна частина інформаційного бізнесу [Електронний ресурс]./ І.Ю.Борецька, І.М.Чумак – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/16\\_ADEN\\_2010/Informatica/67754.doc.htm](http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Informatica/67754.doc.htm)\$. – Перевірено : 16.10.2016.

2. Миронова В. В. Інформаційна культура як основа загальної культури людини [Електронний ресурс] / В.В.Миронова. – Режим доступу : [http://mdgu-kid.at.ua/publ/informacijna\\_kultura\\_jak\\_osnova\\_zagalnoji\\_kulturi\\_ljudini/1-1-0-68](http://mdgu-kid.at.ua/publ/informacijna_kultura_jak_osnova_zagalnoji_kulturi_ljudini/1-1-0-68). – Перевірено : 16.10.2016.

3. Кулик Є. Бібліотечні засоби формування інформаційно-мережевої культури в юнацькому середовищі / Євгенія Кулик // Бібліотечний вісник. – 2014. – № 2. – С.17–23.

4. Формирование информационной культуры личности в библиотеках и образовательных учреждениях : учеб.-метод. пособие / Н. И. Гендина, Н. И. Колкова, И. Л. Скипор, Г. А. Стародубова. – М., 2002. – 337 с.

5. Тоффлер Э. Революционное богатство: Как оно будет создано и как оно изменит нашу жизнь / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер ; пер. с англ. М. Султановой, Н. Цыркун. – М. : АСТ : Профиздат, 2008. – 569 с.

6. Антонченко М. О. Інформаційна культура як складова загальнолюдської культури [Електронний ресурс] / М. О. Антонченко. – Режим доступу : [http://www.ii.npu.edu.ua/files/Zbirnik\\_KOSN/2/25.pdf](http://www.ii.npu.edu.ua/files/Zbirnik_KOSN/2/25.pdf) – Перевірено : 16.10.2016.

7. Електронний посібник Intel® «Навчання для майбутнього» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iteach.com.ua/>.

*Шевченко Аліна Сергіївна,*  
аспірантка Хмельницького  
національного університету,  
м. Хмельницький

## **ОСВІТНІ ПРОГРАМИ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В США**

В сучасних умовах інтенсифікації світових процесів виникає необхідність підготовки нового покоління управлінців з ментальністю професіоналів, глобальним мисленням (*thinking globally*), здатних ефективно використовувати можливості функціонування інститутів публічного управління і бути готовими адекватно і своєчасно реагувати на виклики суспільного розвитку. Від ефективності здійснення публічного управління залежить розвиток суспільства. Інтеграція вищої освіти України в міжнародний освітній простір потребує наукових пошуків, що уможливають об'єктивне зіставлення зарубіжного досвіду з вітчизняними проблемами, а також виявлення перспективних орієнтацій і тенденцій у цій галузі. Звичайно, що удосконалення професійної підготовки фахівців публічного управління неможливо здійснити враховуючи тільки власний досвід. Слід більше уваги зацентрувати на умовах розвитку інституту державної служби та підготовки управлінських кадрів інших держав, зокрема США [2]. Звернення до досвіду США зумовлене високим рівнем розвитку та функціонування інституту публічного управління, фундаментальністю професійної підготовки фахівців цієї галузі, хоча американський досвід значно відрізняється за державним устроєм, структурою органів державної влади та формою правління. Це стосується розв'язання проблем публічної влади, публічної політики, врядування та нового публічного врядування, а також опрацювання нових підходів до розробки освітніх програм. Характерною ознакою професійної підготовки фахівців публічного адміністрування в США є велика увага з боку держави до підготовки таких

фахівців, професійно-практична спрямованість підготовки, тобто навчання в галузі публічного адміністрування не затеоретизоване, як це властиво класичним університетам, а поєднує теорію і практику. Система підготовки фахівців публічного адміністрування у США перебуває в стані постійного пошуку нових моделей організації навчання та механізмів формування і реалізації державної політики у цій сфері. На сучасному етапі в США відбувається предметне розмежування магістерських програм публічного управління на програми в галузях Public Administration та Public Policy. За програмами Master of Public Administration закріплена сфера підготовки фахівців для роботи в державних органах. Водночас програми Master Degree in Public Policy (MD in PP) поділяються на дві групи, а саме: програми Master of Science in Public Policy (MSc in PP) для підготовки аналітиків і науковців в галузі публічного управління (компетентнісна парадигма); програми Master of Arts in Public Policy (MA in PP), які готують аналітиків гуманітарного напрямку в галузі публічного управління (знаннева парадигма). На базі програм МРА формуються однорічні програми для державних службовців, які мають досвід роботи в державних органах і бажання отримати додаткову спеціалізацію або підвищення кваліфікації для кадрового просування (Executive MPA) [4]. Магістерські програми з публічного адміністрування (MPA) в США це професійні програми для державних службовців, які готують управлінців для органів виконавчої влади на всіх рівнях, (місцевому, регіональному та федеральному), а також для неурядових і некомерційних організацій. Відповідно до спеціалізації магістри отримують знання з міського управління і планування, управління надзвичайними ситуаціями, економічного розвитку, освіти, управління некомерційними організаціями, управління інформаційними технологіями, охорони навколишнього середовища, адміністративного права. Під час навчання особлива увага приділяється принципам публічного адміністрування, формуванню і реалізації державних програм, організаційному і законодавчому

забезпеченню публічного адміністрування, адміністративному праву, управлінню персоналом, професійній етиці [1]. Американські університети пропонують такі магістерські ступені в галузі публічного адміністрування:

- магістр публічного адміністрування (Master in Public Administration);
- магістр з публічної політики (Master in Public Policy);
- магістр з публічного адміністрування та міжнародного розвитку (Master in Public Administration/International Development);
- магістр публічних справ (Master in Public Affairs);
- магістр планування міст (Master of Urban Planning);
- магістр наук в управлінні (Master of Science in Management);
- магістр мистецтв в міських справах (Master of Arts in Urban Affairs);
- магістр міського і регіонального планування (Master of City and Regional Planning).

Більшість магістерських програм у галузі публічного адміністрування акредитовані Національною асоціацією шкіл публічних справ та управління (National Association of Schools of Public Affairs and Administration) і відповідають національним стандартам [3]. Дослідження особливостей магістерських програм у сфері публічного адміністрування в університетах США дає змогу констатувати, що вони мають системний характер, ґрунтується на педагогічних засадах, що спрямовані на забезпечення суспільно-державних та індивідуальних потреб, орієнтуються на динамічні зміни міжнародної, культурної, соціально-економічної сфери та освітні потреби суспільства знань; забезпечують надання якісних освітніх послуг відповідно до потреб особистості.

Аналіз прогресивних ідей досвіду США уможливив обґрунтування науково-методичних рекомендацій щодо

вдосконалення професійної підготовки магістрів публічного адміністрування в університетах України.

*Список використаних джерел:*

1. Барабашев А. Г. Исследование публичного управления в США : истоки, этапы развития, современное состояние, эволюция образовательных программ [Текст] / А. Г. Барабашев, Е. Л. Гуселетова // Вопросы государственного и муниципального управления : науч. образоват. журн. – 2010. – № 2. – С. 66–80.

2. Стельмащук Л. С. Теоретико-організаційні аспекти функціонування інститутів державної служби в Україні та США : порівняльний аналіз / Л. С. Стельмащук // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2011. – № 8. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur\\_2011\\_8\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2011_8_11).

3. Таланова Ж. Національні стандарти вищої освіти у галузі державного управління в країнах Північної Америки (частина перша – досвід США) / Ж. Таланова // Вісник Української Академії Державного управління при Президентіві України. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – № 4. – С. 346.

4. Report of ASPA's Task Force on Educating for Excellence in the MPA Degree, Part 2. PA Times Newspaper, June 2008. – P. 21–23.

### **СЕКЦІЯ 3**

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ, ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

*Артюшенко*                      *Володимир*  
*Іванович*, директор навчально-  
методичного центру професійно-  
технічної освіти у Луганській  
області

### **ОСОБЛИВОСТІ ДОСТУПУ ДО ЯКІСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ПРОВЕДЕННЯ АНТИТЕРОРЕСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ**

Сучасний етап соціально-економічної перебудови суспільства характеризується інтегруванням національної системи освіти у європейській і світовій освітній простір. Національною доктриною розвитку освіти визначено, що метою державної політики щодо розвитку освіти є створення умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, виховання покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя [1, с. 1]. Одним із пріоритетних напрямків державної політики в освітній галузі визначено розвиток професійно-технічної освіти. Держава повинна забезпечувати підготовку кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння та впровадження наукомістких й інформаційних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці [1, с. 4]. Основними шляхами забезпечення доступу до здобуття якісної професійної освіти Національною доктриною розвитку освіти, зокрема, визначено поєднання професійно-технічної та повної загальної середньої освіти, забезпечення варіативності та гнучкості освітньо-професійних програм з



урахуванням змін на ринку праці та попиту на нові професії; оновлення матеріально-технічної бази та впровадження інформаційних технологій [1, с. 5]. Питання забезпечення доступу до якісної професійної освіти є особливо актуальним в умовах проведення антитерористичної операції на території Луганської області та перебування її частини під контролем незаконних терористичних організацій.

Луганська область до початку збройного конфлікту мала значний економічний потенціал і входила до п'ятірки найбільш міцних промислових регіонів України. Підготовка робітничих кадрів здійснювалася у 81 закладі системи професійної освіти, кількість яких на підконтрольній території після 2014 року скоротилася до 24. Одним із механізмів забезпечення доступу до якісної професійної освіти у зв'язку з проведенням антитерористичної операції (далі – АТО), в тому числі для учнів, які проживають на території, тимчасово непідконтрольній державній владі, або в «сірій» зоні, де існує постійна загроза обстрілів, є, зокрема, дистанційне навчання.

Дистанційне навчання в професійно-технічному навчальному закладі (далі – ПТНЗ) дозволяє забезпечити гнучкість та багатоваріантність у навчанні, сприяє більш повному розкриттю потенціалу учнів через фактично необмежену кількість дистанційних навчальних курсів. Саме дистанційна форма навчання в умовах проведення АТО відкриває можливості для забезпечення доступу до якісної професійної освіти учнів, які через збройний конфлікт перебувають у сірій зоні і не мають можливості відвідувати заняття, вимушено не можуть навчатися традиційною – очною формою [4, с. 67]. Інструментами системи дистанційного навчання у закладах професійної освіти Луганської області виступають електронні форуми та чати, відеоконференції, дистанційні майстер-класи, персональні сайти (портфоліо) викладачів та блоги, уроки-вебінари тощо. Освоєння даного «інструментарію» дає змогу урізноманітнити, осучаснити методи та прийоми викладання, підвищити мотивацію учнів до вивчення навчального матеріалу, задовольнити їх загальні

потреби в здобутті освіти. Впровадження інтернет-технологій у навчальний процес ПТНЗ дає викладачам право застосувати у роботі проблемно-орієнтовне навчання в індивідуальному ритмі кожного учня, інтерактивними методами здійснювати контроль успішності, забезпечувати розвиток комунікативних, творчих знань, потреб у самоосвіті. Персональний сайт педагога служить інформаційним масивом із окремої навчальної дисципліни як при дистанційній системі навчання, так і традиційній. Він систематично охоплює робочу програму, виступає навчально-методичним та матеріально-технічним забезпеченням навчального процесу. Досвід роботи ПТНЗ регіону показав, що використання персональних сайтів у навчальному процесі є необхідним і невід'ємним ресурсом. Комп'ютерно-орієнтований комплекс «викладач - учень - комп'ютер - Інтернет» дає змогу підвищити ефективність занять, спрощує завдання з пошуку інформації, допомагає педагогу раціонально планувати свою діяльність, а учням – краще сприймати і запам'ятовувати інформацію. Тематичний електронний блог навчального призначення може стати своєрідним навчальним модулем, реалізація якого допоможе розширити можливості заняття і підвищити ефективність навчання. Створені педагогічними працівниками закладів системи професійно-технічної освіти Луганської області комплекти навчальних блогів є систематизованими та сформованими в певному хронометражі, що дозволяє учням, які самостійно оволодівають знаннями, зорієнтуватися в них. Використання персонального сайту та блогу дає змогу забезпечити зворотній зв'язок, забезпечити індивідуалізацію навчального процесу, змоделювати та організувати колективну і групову роботу учасників педагогічного процесу. Особливою формою навчального заняття є дистанційний майстер-клас, який дає можливість продемонструвати «практичні» дії та творче вирішення певного пізнавального і проблемного завдання [5, с.48]. Перевага дистанційних майстер-класі у порівнянні з іншими формами професійного спілкування полягає в наступному: ідея проведення майстер-класу

спрямована на результативність роботи учнів, та є практико-та компетентнісно-орієнтованою; інтерактивна форма заняття вигідно виділяє дистанційний майстер-клас від репродуктивної форми спілкування педагогів та учнів; проведення майстер-класу як форми розвитку творчого потенціалу передбачає використання емпіричних методів: спостереження, вивчення додаткової інформації та результатів діяльності інших «дослідників», обмін досвідом тощо.

Урок-вебінар як різновид форми проведення навчального заняття набуває все більшої популярності. За допомогою даної форми навчання проводяться лекції із зворотнім зв'язком, тематичні семінари, групові роботи (лабораторні та практичні), проведення контрольних та тестових опитувань, демонстрації різноманітних технік роботи на комп'ютері тощо. Серед його переваг слід виділити: організацію інтерактивного спілкування, високий темп проведення заняття, скорочення витрат часу на навчання, можливість перегляду відеозаписів уроку [5, с. 96]. Майданчик для проведення вебінарів ПТНЗ області надається Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти у Луганській області.

Інтернет-технології не тільки полегшують доступ до інформації, що в умовах збройного конфлікту є дуже актуальним, а й відкривають можливості варіативності навчальної діяльності, дозволяють по-новому організувати взаємодію всіх суб'єктів освітньої діяльності, де учень виступає її активним і рівноправним учасником.

Безперечно, що перед педагогічними колективами закладів професійної освіти в умовах гібридної війни для забезпечення відповідного рівня надання освітніх послуг постають нові завдання: підвищення рівня кваліфікації та професійної підготовки адміністративних та професійних кадрів у сфері інтернет-технологій; створення та впровадження у навчальний процес поряд з традиційними навчальними матеріалами сучасних засобів, їх підтримка та розвиток; автоматизація процедур контролю якості навчального процесу

на базі сучасних програмних продуктів; підвищення рівня доступності для учасників процесу здобуття професійної освіти. Інтернет-технології постійно розширюють свої можливості, сервіси, розміщену з їх допомогою інформацію, що є значущим з точки зору забезпечення доступу до якісної професійної освіти. Їх використання закладами системи ПТО забезпечує доступність різноманітних навчальних ресурсів, залучення учнів в систематичну навчальну діяльність під безпосереднім керівництвом педагога, варіативність і швидку змінюваність засобів навчання і навчальних середовищ. І найголовніше, головою перевагою використання інтернет-технологій є їх екстериторіальність, що дозволяє не тільки забезпечити доступ до якісних освітніх ресурсів, а й в умовах регіону, до використовується зброя, інколи зберегти найбільшу людську цінність – життя.

*Список використаних джерел:*

1. Національна доктрина розвитку освіти України.
2. Матеріали виїзного засідання Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти у Луганській області на тему: «Про роботу органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування Луганської області щодо дотримання законодавства України про освіту для забезпечення функціонування та якості дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної та вищої освіти», 28 вересня 2016.
3. Сергеєва Л. М. Інституції професійно-технічної освіти країн європейського союзу. – К. : Арт Економі, 2012.
4. Гриценко В. І., Кудрявцева С. П., Колос В. В., Веренич О.В. Дистанційне навчання : теорія і практика. – К. : Наукова думка, 2004. – 375с.
5. Морзе Н. В., Ігнатенко О. В. Методичні особливості вебінарів як інноваційної технології навчання [Електронний ресурс]. – Режим доступу до статті [www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/itvo/2010\\_5/4.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/itvo/2010_5/4.pdf).

*Беззапонова* *Аліна*  
*Володимирівна,* директор  
технічного ліцею, м. Маріуполь  
Донецької області

## **ЗМІСТ І ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ОБДАРОВАНИМИ УЧНЯМИ В МАРІУПОЛЬСЬКОМУ ТЕХНІЧНОМУ ЛІЦЕЇ**

На нинішньому етапі розвитку суспільства підвищеного значення набуває створення нової освітньої парадигми щодо формування особистості, значущими якими є високий інтелект, соціальна активність, здатність творчо підходити до вирішення будь-якого роду проблем, здійснювати колективну діяльність, уміння знаходити, використовувати інформацію, вносити новий зміст у всі сфери життєдіяльності. Суспільству потрібні саме креативні люди, які мислять не ординарно, здатні нестандартно вирішувати поставлені завдання і на основі критичного аналізу ситуації формувати нові перспективні завдання. У цільовому проекті «Надія Донеччини – гордість України» обласної програми «Освіта Донеччини» на 2012-2016 роки зазначається, що найважливішим завданням є формування професійної еліти, виявлення та підтримка найбільш обдарованих, талановитих дітей та молоді. Навчальний заклад є тим простором, в якому твориться гуманна, інноваційна освіта, орієнтована на свого учня, його запити, нахили, потреби, можливості. В освітній політиці Маріупольського технічного ліцею робота з обдарованими та здібними дітьми носить пріоритетний характер. Мета визначає завдання: створення умов для забезпечення єдності учнівського та педагогічного колективів, батьківської спільноти, направленої на отримання ліцеїстами якісної загальної та профільної освіти в збагаченому особистісно зорієнтованому просторі закладу; підтримки обдарованої молоді, її творчого, інтелектуального, духовного і фізичного розвитку.

Для реалізації провідної ідеї в ліцеї була розроблена й впроваджена цільова комплексна програма «Обдаровані діти»,

створена та діє модель роботи з обдарованими та здібними ліцеїстами. *Структурні компоненти* – комплекси моделі: психолого-педагогічний супровід; самовизначення особистості: збагачений особистісно орієнтований простір ліцею та додатковий освітній простір; самоактуалізація та самореалізація ліцеїста; ресурсне забезпечення; моніторингові дослідження та заохочувальні заходи.

Дієвість моделі, ефективне її функціонування забезпечується певною організаційно-управлінською системою. На педагогічних, науково-методичних радах, педагогічних консиліумах аналізується стан роботи, виробляється стратегія подальших дій колективу, обговорюються питання щодо запровадження інновацій, результати моніторингових досліджень тощо. Модель реалізується шляхом інтеграції та раціонального використання комплексу ресурсного забезпечення в єдності окремих його структурних компонентів: нормативного, соціального, кадрового, матеріального, інформаційного, інноваційного та аналітичного. Творчою групою педагогів під керівництвом заступника директора з навчально-виховної роботи був розроблений та апробований освітній проект «Психолого-педагогічна підтримка учнів у моделюванні індивідуальної траєкторії розвитку». Досвід чотирирічного циклу роботи класних керівників (I – IV курси) щодо виявлення здібностей учня та моніторингу його особистісного розвитку засвідчив, що цілеспрямована робота класного керівника, вчителя, психолога, батьків спроможна створити умови для розвитку інтелектуальних здібностей дитини, та допомогти їй визначитися в особистісній життєвій траєкторії розвитку. У навчальному закладі дієва система асоціації клубів, гуртків дає можливість дитині розвиватися в ситуації успіху, спостерігати власне зростання, отримувати імпульс до життєтворчості. Для реалізації програми додаткової освіти функціонує Літня школа творчості та реалізується проект «Ліцейська субота». Згідно з Концепцією ліцею, наукова робота є обов'язковою складовою навчально-виховного процесу і регламентується *Положенням*

*про науково-дослідницьку та творчу роботу ліцеїстів.* Діяльність учнів організується в секціях наукового товариства «Пошук», яке діє в ліцеї з 1999 року. Ліцеїсти можуть вибрати тему роботи самостійно, попередньо узгодивши її з вчителями або науковими керівниками кафедр вищих навчальних закладів. Ліцеїсти виступають з тезами та презентаціями, стендовими доповідями на класних годинах, перед батьківською громадою, методичними кафедрами та захищають свої науково-дослідницькі роботи на предметних секціях, під час проведення Декади науки. З метою підвищення рівня професійно-особистісної готовності педагогів до роботи з обдарованими дітьми методичною службою ліцею була розроблена та впроваджена система підготовки кадрів, яка забезпечує оволодіння педагогами сучасних технологій роботи з учнями: інтеграційними; інтерактивними; інформаційно-комунікативними; альтернативної оцінки; модульно-розвивальними; колективної дії; продуктивного навчання; занурення в предмет. Методичний кабінет закладу є потужним ресурсним центром для забезпечення високого рівня викладання предметів через впровадження інноваційних технологій. Учні отримують практичний досвід розв'язання наукових задач, проведення наукових, спілкування з вченими, науковими керівниками Приазовського державного технічного університету (далі – ПДТУ). Практичні заняття проводяться в університетських лабораторіях. Ліцеїсти є постійними учасниками регіональної студентської науково-технічної конференції ПДТУ. Тези їх доповідей друкуються в університетському збірнику.

Система роботи з обдарованими учнями, яка функціонує в даному навчальному закладі, дає позитивні результати. У збірках «Гордість Донеччини – надія України» (2012 та 2013 рік), «Мій шлях до успіху» (2014 рік) представлені доробки та досягнення ліцеїстів, які входять до складу обласного банку обдарованих дітей. Серед ліцеїстів та випускників – переможці Всеукраїнських учнівських олімпіад та Всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів-членів

Малої академії наук України з фізики, математики, інформатики, ІКТ, економіки, екології, біології, матеріалознавства. За 2015-2016 навчальний рік заклад за результатами участі ліцеїстів в олімпіадах та конкурсах різних рівнів в місті посідає перше місце. Учні ліцею – призери та переможці Всеукраїнського конкурсу «Intel-Техно Україна», «Intel Еко-Україна» - національного етапу міжнародного конкурсу Intel ISEF, Всеукраїнського чемпіонату комп'ютерних талантів «Золотий Байт», Всеукраїнського чемпіонату з інформаційних технологій «Екософт». Учениця 9 класу Малкіна Катерина як переможець Всеукраїнського конкурсу «Intel Еко-Україна» 2016 стала переможцем (II місце) з екологічним проектом на Міжнародній олімпіаді-конкурсі INESPO 2016, який проходив в Королівстві Нідерланди.

*Бирка Маріан Філаретович,*  
доктор педагогічних наук, доцент  
кафедри педагогіки, психології та  
теорії управління освітою  
Чернівецького інституту  
післядипломної педагогічної  
освіти, м. Чернівці

## **STEM-ОСВІТА ЯК НОВА ПАРАДИГМА ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Науково-технічний прогрес та підвищення попиту на якісні товари й послуги зумовили стрімку еволюцію всіх галузей виробництва та промисловості. Внаслідок цього сьогодні будь-яка сфера життєдіяльності сучасної людини реалізується переважно на основі сукупності технологій. Все це стає передумовою для пошуку нової парадигми реалізації системи шкільної освіти, оскільки саме вона виступає інструментом, що виконує функцію підготовки підростаючого покоління до життя та роботи в нових складних умовах. Такою парадигмою у сучасних умовах може стати STEM-освіта, яка є



аббревіатурою від S – Science, T – Technology, E – Engineering, – M – Math. Відповідно вона передбачає необхідність поєднання в освіті науки, технологій, інженерного мистецтва та математики. Аналіз публікацій [1-3] дозволив визначити наступні особливості реалізації STEM-освіти: початок STEM-освіти у ранньому дошкільному віці та продовження у студентські роки; використання англійської мови як основного засобу обміну інформацією у міжкультурному та багатонаціональному середовищі; процес навчання у STEM-освіті має бути цікавим та захоплюючим (Наука це весело!); навчання будується переважно на засадах співробітництва; виняткове значення у STEM-освіті має спілкування як у форматі «один на один», так і у форматі «один до багатьох»; активне використання у STEM-освіті творчості як здатності вийти за межі існуючих технічних навичок й нестандартного мислення (Теорія Розв'язку Винахідницьких Завдань); основним видом діяльності учнів у STEM-освіті є проектна діяльність; важливою характеристикою учня у STEM-освіті є технологічна компетентність; найбільш ефективною формою управління діяльністю учнів у рамках STEM-освіти є фасилітація; реалізація проектів STEM-освіти можлива за допомогою фандрайзингу та краудфандингу.

Таким чином, STEM-освіта як нова парадигма шкільної освіти визначає необхідність оновлення всіх складових природничо-математичної підготовки учнів на засадах технологізації, що підпорядковується загальній меті – забезпечення конкурентоспроможності випускників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах інформаційного суспільства. Це, у свою чергу, актуалізує потребу визначення науково-методичних засад підготовки вчителів до впровадження STEM-освіти у ЗНЗ як основних суб'єктів її реалізації.

*Список використаних джерел:*

1. STEM-освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://btdc.org.ua/stem-osvita/>.

2. Основні завдання відділу STEM-освіти Інституту модернізації змісту освіти. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.imzo.gov.ua/stem-osvita/>.

3. Про актуальність запровадження STEM-навчання в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://glibosvit.ucoz.ua/>.

4. [load/naprijamki\\_robota/metodichna\\_robota/pro\\_aktualnist\\_zaprovadzhennja\\_stem\\_navchannja\\_v\\_ukrajini/55-1-0-1395](http://load.naprijamki_robota/metodichna_robota/pro_aktualnist_zaprovadzhennja_stem_navchannja_v_ukrajini/55-1-0-1395).

*Біла Світлана Валентинівна,*  
начальник відділу освіти районної  
державної адміністрації,  
м. Новгород-Сіверський  
Чернігівської області

## **АТЕСТАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ДІАГНОСТИКИ Й ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИХ КАДРІВ**

Розвиток системи освіти в Україні визначається Державною Національною програмою "Освіта (Україна ХХІ століття)", Законами України "Про освіту", "Про загальну середню освіту", "Про дошкільну освіту", "Про позашкільну освіту", у яких одним із основних завдань є формування якісного кадрового потенціалу, створення умов для постійного підвищення освітнього рівня педагогічних працівників.

Проблема керівного складу системи освіти, його світоглядної культури, духовно-морального обличчя – одна з найактуальніших у педагогіці й філософії освіти. І це зрозуміло. Адже саме від керівника, його особистісних характеристик залежить реалізація навчальних планів, якість освітніх послуг, виховання учнів як у процесі навчання, так і в позанавчальний час. Зміни в змісті й структурі освіти вимагають підвищення науково-методичного рівня керівника, який повинен уміти досягти поставлених завдань, стимулювати особисті досягнення педагогів не лише

контролюючи, а поділяючи відповідальність за результати співпраці, займатися не лише просвітництвом, а здійснювати життєтворчу та культуротворчу місії. Для того, щоб виконати ці та інші завдання, керівним кадрам необхідно постійно підвищувати свій науково-методичний рівень. Якщо колектив навчального закладу йде в ногу з часом, адаптується до вимог сьогодення – то в цьому велика заслуга керівника навчального закладу, адже саме адміністрація закладу скеровує, активізує, заохочує педагогів до творчості і саморозвитку. Підвищенню науково-методичного рівня, професійної майстерності керівних кадрів сприяє їх атестація. Законами України "Про загальну середню освіту" (стаття 24) та "Про позашкільну освіту" (стаття 21), Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників України визначено, що посаду керівника загальноосвітнього (позашкільного) навчального закладу може займати особа, яка успішно пройшла атестацію керівних кадрів освіти. Порядок атестації керівників навчальних закладів встановлений Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 6.10.2010 № 930 (із змінами, внесеними наказом Міністерства освіти і науки України від 8.08.2013 № 1135). Із набранням чинності змін до Типового положення атестація керівних кадрів стала обов'язковою процедурою та має додати нових стимулів для удосконалення професійної майстерності і поживлення творчої ініціативи керівників навчальних закладів та їхніх заступників, сприяє підвищенню рівня їх фахової компетентності, загостренню відчуття особистої відповідальності за якісне виконання службових обов'язків та ефективну роботу очолюваних ними навчальних закладів. Відповідно до Типового положення до 01 вересня 2017 року органи управління освітою мають забезпечити організацію та проведення атестації керівників навчальних закладів, призначених на посади до набрання чинності зазначеного наказу. Оцінювання праці керівників в нинішніх умовах слід організувати так, щоб сприяти його розвитку й саморозвитку. Що ж саме стимулює самовдос-

коналення та активність керівництва навчальним закладом? Яким чином діагностувати, активізувати, контролювати, оцінювати та підсумовувати цю роботу? Відповіддю на перше запитання є те, що управлінська діяльність педагогічного працівника умовно поділяється на періоди від атестації до атестації. Кожному такому періоду відповідають три етапи: робота в міжкурсовий період, курси підвищення кваліфікації; атестація керівника. Завершує атестаційний період презентація управлінської майстерності керівників, які атестуються, з представленням досягнень навчального закладу, його розвитку, творчих надбань, окремих прийомів і методів керівної діяльності. Цьому передують глибокий самокритичний аналіз та оцінка особистої професійної підготовки з позиції сучасних досягнень науки і практики. Рейтинг для керівників та їх заступників має кілька показників. Це:

результативність навчальної діяльності закладу: успішність; наявність учнів-переможців районних олімпіад, конкурсів, змагань; результати державної підсумкової атестації у формі ЗНО та результати ЗНО з окремих предметів;

поведінкова діяльність керівника навчального закладу: професійний рівень керівника; культура й етика спілкування з учителями, учнями, батьками;

результативність методичної діяльності керівника навчального закладу: керівник – переможець, учасник професійних конкурсів і змагань; проведення відкритих представницьких заходів; виступи з доповідями на метод об'єднаннях керівників навчальних закладів, семінарах-практикумах, конференціях тощо; представлення доробок у фахових виданнях, Інтернет-ресурсах; наявність власних сайтів, блогів, веб-сторінки на сайті навчального закладу;

громадська робота: робота в дорадчих органах; виконання громадських доручень; пропаганда діяльності закладу в ЗМІ;

робота з документами: правильність і своєчасність оформлення справ відповідно до номенклатури справ; об'єктивність виданих управлінських рішень відповідно до

вимог чинної нормативно-правової бази в галузі освіти, трудового законодавства; правильність і своєчасність подачі звітів, інформацій;

трудова дисципліна: своєчасний початок і закінчення робочого дня; своєчасне проведення педагогічних рад; відвідування представницьких заходів районного (обласного, всеукраїнського) рівнів; проведення нарад директором (заступником директора); культура й етика спілкування з колегами; культура одягу;

організація виховної роботи в закладі: проведення предметних тижнів; проведення тематичних заходів, у тому числі екскурсій; залучення учнів до учнівських науково-дослідницьких товариств; наявність учнів-переможців конкурсів, змагань, фестивалів, акцій, турнірів тощо;

безпека життєдіяльності й охорона праці учасників навчально-виховного процесу: своєчасність проведення інструктажів з безпеки життєдіяльності для учасників навчально-виховного процесу; своєчасність проведення інструктажів з охорони праці; своєчасність проходження навчання та перевірки знань з охорони праці, цивільного захисту населення, пожежної безпеки тощо керівником закладу; відсутність нещасних випадків з учнями та працівниками. Отже, атестація керівних кадрів відіграє основну роль у становленні, згуртуванні та вихованні творчого колективу та управлінській майстерності керівника.

*Броннікова*                      *Валентина*  
*Борисівна*, викладач Київського  
професійно-педагогічного коледжу  
імені Антона Макаренка, м. Київ

## **МОТИВАЦІЙНО-ОРІЄНТАЦІЙНИЙ КРИТЕРІЙ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ УЧНІВ ТА ЙОГО ПОКАЗНИКИ**

Готовність до професійної діяльності є важливою професійною якістю майбутнього педагога професійної школи, підґрунтям його саморозвитку, рушійною силою формування активної громадянської позиції. Готовність до організації самостійної роботи учнів є складовою професійної компетентності майбутнього педагога. Забезпечення ефективності формування готовності майбутніх педагогів професійної школи до педагогічної діяльності вимагає уточнення відповідних критеріїв і показників. Критерій – це ознака, на підставі якої здійснюється оцінка, визначення або класифікація певного стану розвитку особистості та спеціально організованих навчання і виховання.

Критерій – це принцип оцінки ефективності, а показник – модель кількісної характеристики явища [1, с. 71]. Кожний критерій розкривається через систему показників, які його характеризують. Як наголошує А. Семенова, показники фіксують певний стан або рівень розвитку певного критерію. Показник – це явище або подія, за якими можна судити про динаміку певного процесу [3]. На основі попереднього аналізу, під критеріями готовності майбутніх педагогів професійної школи до організації самостійної роботи учнів ми розуміємо сукупність ознак, які характеризують конкретний аспект професійної підготовки. Відповідно показники вимірювання ефективності підготовки майбутніх педагогів професійної школи – це кількісні та якісні характеристики сформованості

ознак, які вивчаються та вимірюються. Спираючись на основні характеристики готовності майбутніх педагогів професійної школи до організації самостійної роботи учнів, якими є позитивна мотивація, знання, уміння й навички та оцінка власної педагогічної діяльності, у процесі дослідження виділені такі критерії готовності педагогів професійної школи до організації самостійної роботи учнів: мотиваційно-орієнтаційний, інформаційно-змістовий, операційно-діяльнісний, оцінно-рефлексивний. Також визначено показники проявів кожного з критеріїв.

Конкретизуємо мотиваційно-орієнтаційний критерій із визначенням показників. Успіх у певному виді діяльності залежить не лише від здібностей, знань і умінь, а й від мотивації. Індивіди з високим рівнем мотивації більше працюють і, як правило, досягають кращих результатів. Мотиваційний компонент готовності є основою, на якій будуються основні професійні якості педагога. Система мотивів виконує регулятивну функцію в процесі підготовки майбутнього педагога професійної школи та сприяє формуванню стійкого прагнення до професійного розвитку та зростання. Як висновок, критеріями сформованості мотиваційного компонента можуть виступати орієнтація на педагогічну діяльність та ставлення до здійснення такої діяльності. З'ясування сутності та характеристика структурних елементів мотиваційного компоненту готовності майбутнього педагога професійної школи до організації самостійної роботи учнів дали змогу виокремити мотиваційно-орієнтаційний критерій, який вказує на самореалізацію особистості майбутнього педагога як професіонала.

Даний критерій передбачає розвиток стійкого інтересу до задоволення і престижу професійної діяльності, постійного професійного вдосконалення, творчої реалізації, які спрямовані на підготовку кваліфікованого працівника відповідного рівня і профілю [2]. Також нами було визначено показники мотиваційно-орієнтаційного критерію готовності майбутнього

педагога професійної школи до організації самостійної роботи учнів:

- рівень особистісної спрямованості на професійно-педагогічну діяльність, на організацію самостійної роботи учнів;
- характер особистісно-професійної мотивації;
- система ціннісних орієнтацій майбутніх педагогів професійної школи;
- усвідомлення необхідності постійної самоосвіти;
- прагнення професійного успіху, що досягається постійним самовдосконаленням в професійній діяльності;
- наполегливість у досягненні поставленої мети;
- прогнотованість професійних орієнтирів;
- потяг до опанування нових ідей в освітньому просторі;
- задоволення від експериментування з новітніми методами й засобами навчальної діяльності;
- усвідомлення студентами ролі самостійної роботи учнів;
- сформованість позитивних мотивів організації самостійної роботи у процесі професійної підготовки;
- систематичний характер самостійної роботи;
- систематичне опрацювання психолого-педагогічної та методичної літератури з питань організації самостійної роботи учнів. Отже, завдяки сформованій мотиваційно-орієнтаційній сфері у майбутнього педагога професійної школи розвивається позитивне ставлення до навчальної та майбутньої професійно-педагогічної діяльності, до організації самостійної роботи учнів, стійка мотивація у навчанні та при виконанні зразків професійних завдань, бажання досягати професійного зростання, що актуалізує професійний саморозвиток майбутнього фахівця.

*Список використаних джерел:*

1. Брокгауз Ф. А. Иллюстрированный энциклопедический словарь. Современная версия / Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефрон. – М. : Эксмо, 2008. – 703 с.



2. Карабін О. Й. Формування готовності майбутніх учителів гуманітарних дисциплін до роботи в інформаційному середовищі : дис. ... канд. пед. наук. – 13.00.04 / Карабін Оксана Йосифівна. Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. – Тернопіль, 2013. – 274 с.

3. Семенова А. В. Парадигмальне моделювання у професійній підготовці майбутніх учителів : монографія / А. Семенова. – Одеса : Юридична література, 2009. – 504 с.

*Василенко* *Оксана*  
*Володимирівна,* *методист*  
Навчально-методичного центру  
професійно-технічної освіти у  
Сумській області

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ, ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Сьогодні гуманізація й демократизація заявлені як основні принципи реформування системи освіти в контексті інтеграційних процесів. Сама освіта розглядається як засіб комфортного існування людини в сучасному світі, як спосіб саморозвитку особистості. У таких умовах відбувається зміна пріоритетів в освіті, посилюється її культуротворча роль, з'являється прагнення людини оволодіти розумовою, етичною, естетично багатою культурою. Процес іншомовної освіти, що є одним з видів освіти взагалі, фактично включає в себе чотири аспекти: пізнання, що спрямоване на оволодіння культурознавчим змістом іншомовної культури (сюди відноситься не тільки культура країни, власне факти культури, але і мова як частина культури); розвиток, який спрямований на оволодіння психологічним змістом іншомовної культури

(здібності, психічні функції і т. д.); виховання, яке спрямоване на оволодіння педагогічним змістом іншомовної культури (моральний, моральний, етичний аспекти); вчення, яке націлене на оволодіння соціальним змістом іншомовної культури, соціальним в тому сенсі, що мовні навички засвоюються як засіб спілкування в соціумі, в суспільстві.

Гуманізація освіти, подолання технократичних тенденцій в підготовці фахівців є актуальними проблемами сучасної загальної, середньої та професійної освіти. Система навчання в професійно-технічних закладах повинна забезпечити випуск висококваліфікованих фахівців, здатних до діяльності в руслі цілісної людської культури, яка є змістом освіти. Тому резонно припустити, що зміст іншомовної освіти значно ширший, багатший і важливіший, ніж це традиційно видається. Провідним завданням системи загальної середньої та професійної освіти в контексті євроінтеграційних процесів є професіоналізм вчителя. Нині розв'язання проблеми професіоналізації підготовки педагога пов'язане з науковим обґрунтуванням і практичним удосконаленням змісту педагогічної освіти в напрямі більшої збалансованості її складників: загального, спеціального й професійного (педагогічної теорії та практики). Першочергової розробки потребує база професійних знань учителя, яка має включати не тільки знання концепцій, технологій і володіння педагогічною технікою, а й уміння розвивати й оцінювати свою професійну діяльність.

Проаналізуємо головні ознаки інституційних та організаційних різноманітностей у європейській педагогічній освіті, що проявляються в найбільш узагальненому вигляді в існуванні різних категорій учителів (вихователів дошкільних навчальних закладів, учителів початкової школи, молодшої й старшої середньої школи, професійної освіти, спеціальної освіти), різних типів професійної підготовки педагогічних кадрів та різних інституцій, де здійснюється базова професійна підготовка та перепідготовка вчителів. Навчальні заклади, де майбутні вчителі здобувають базову педагогічну освіту,

перебувають на різних рівнях освітньої системи. Базову підготовку педагогічних кадрів для роботи в дошкільній системі здійснюють: середні педагогічні навчальні заклади (Бельгія), вищі педагогічні навчальні заклади (Нідерланди), університети (Німеччина). Учителів початкової школи готують середні педагогічні навчальні заклади (Швейцарія), педагогічні навчальні заклади після середнього рівня (Данія), вищі педагогічні навчальні заклади (Португалія) та університети (Іспанія); вчителів середньої школи – університети (більшість країн Заходу). Базова підготовка вчителів професійної освіти характеризується великою кількістю рішень на інституційному рівні. Сучасні університети пропонують студентам різні організаційні моделі підготовки вчителів. Ще донедавна в країнах Західної Європи випускник університету, одержуючи диплом, одночасно одержував і дозвіл на викладання в різних навчальних закладах, зокрема в школах. Для призначення на роботу в державну середню школу професійна педагогічна підготовка як така не вимагалася. У 80-х р. для роботи в європейських школах було введено вимогу наявності двох дипломів: про загальну вищу освіту та про кваліфікацію. Диплом про кваліфікацію засвідчував оволодіння професійно-педагогічною підготовкою (теоретичною й практичною), яка навіть у межах одного університету є багатоваріантною. За підготовку вчительських кадрів відповідають спеціальні відділення під патронажем педагогічних факультетів, університетські педагогічні школи чи інститути, педагогічні факультети університету.

Одним із напрямів системи реформування освіти є демократизація, гуманізація, впровадження особисто-орієнтованого підходу до процесів управління, оновлення функцій контролю, удосконалення соціально-психологічних факторів взаємодії процесів адміністрування, застосування інноваційних технологій в управлінні. Впровадження інноваційних технологій в управлінську діяльність передбачає підвищення ролі керівника щодо удосконалення навчально – виховного процесу в школі. Ст.17 першого розділу Закону

України «Про освіту» вказує на право закладів самостійно планувати роботу, вирішувати питання навчально-виховної, науково-дослідної, методичної діяльності. У Положенні про загальноосвітній заклад, затвердженому Кабінетом Міністрів України від 27.08.2010, у п.95 сказано, що «керівник закладу підтримує ініціативи щодо вдосконалення системи навчання та виховання, заохочення творчих пошуків, дослідно-експериментальної роботи».

Отже, для успішного реформування української системи освіти в контексті провідних тенденцій розвитку європейського освітнього простору керівникам необхідно: для ефективного вирішення завдання реформування професійної освіти й підготовки кваліфікованих фахівців відповідно до потреб національної економіки є доцільним розробити та впровадити систему перспективного прогнозування зайнятості населення; прискорити створення Національної системи кваліфікацій, яка є інструментом забезпечення порівнянності та прозорості освітніх систем європейських країн; зважаючи на критерії Національної рамки кваліфікацій визначити конкретні компетенції для різних освітніх рівнів (базова середня освіта, повна середня освіта, ступені вищої освіти); радикально переглянути систему державного замовлення на підготовку фахівців із приведенням його у відповідність до реальних потреб національної економіки та широким використанням ринкових механізмів (кредитування, співпраця з підприємствами приватного сектору, зовнішньоекономічна діяльність); передбачити для наукових колективів можливість створення підприємств у спрощеному порядку для комерціалізації результатів наукової діяльності з урахуванням інтересів держави, відповідних наукових чи навчальних установ;

*Список використаних джерел:*

1. Андрієвська В.В., Балл Г.О., Волинець А.Г. та ін. Діалогічна взаємодія у навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи : Книга для вчителя. – К. : ІЗМН, 1997. – 136с.

2. Державна національна програма “Освіта (Україна ХХІ століття)” // Освіта. – 1993. – № 44–46.
3. Концепція державного стандарту загальної середньої освіти в Україні // Інформаційний збірник МО України. – 1996. – № 16–17.
4. Критерії оцінювання навчальних досягнень у системі загальної середньої освіти // Освіта України. – 2000. – № 33. – 16 серпня.
5. Закон України “Про середню загальну освіту”. – К., 1998.
6. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта. – 2002. – 24 квітня – 1 травня.
7. Про основні напрями реформування вищої освіти в Україні. Указ Президента України 12 вересня 1995 року. – № 832/95. – К. : Міленіум, 2001. – 470 с.
8. Цехмістрова Г. С., Фоменко Н. А. Управління в освіті та педагогічна діагностика. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2005. – 280 с.

<p><i>Великодна Миколаївна,</i> філософських наук, кафедри виховання та здоров'я «Дніпропетровський інститут педагогічної освіти», м. Дніпро</p>	<p><i>Євгенія</i> кандидат доцент та культури КВНЗ обласний післядипломої</p>
--	---

## **МАСОВА КОМУНІКАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ МЕДІА-ПРОСТОРУ**

Засобам масової комунікації як важливому соціальному інституту присвячені роботи філософів і соціологів, засновані на модерністських концепціях і в цілому спрямовані на аналіз впливу цього інституту на протікання соціальних процесів. Уявлення про об'єктивність медіа-простору у цих парадигмах

заміщується уявленнями про те, що «реальність у собі» недосяжна (Дж. Ваттімо), пануванні «симулякрів» (Ж. Бодрійяр), появою «культури спектаклю» (Г. Дебор). У цьому «індивідуалізованому суспільстві» (З. Бауман) медіа є специфічними агентами формування особливого середовища, у якому події стають реальними тільки після їхнього висвітлення мас-медіа. Глобалізуючий ефект засобів масової комунікації, процес формування та розвитку глобального медіа-простору, що включає численні засоби передачі інформації, породила важливі соціальні проблеми, пов'язані із впливом на людство подібного феномену. Оскільки медіа-простір відображає провідні тенденції розвитку суспільства, це дозволяє вивчити його розвиток у контексті перетворень, що відбуваються у нашій країні. Медіа-простір стає суттєвою частиною освітнього простору передусім тому, вважає дослідниця В. Касторнова, що «трансляція культури винятково через спеціальну діяльність нових поколінь в умовах особливо організованих установ в усе більшій мірі відходить у минуле. Зростає роль інших типів трансляторів, що раніше або не використовувалися в цих цілях, або транслятори, що не розглядалися як культури. Сказане стосується до таких явищ нашої дійсності, як субкультури, Інтернет, засоби масової комунікації, засоби мистецтва (музика, кіно, відео) і т.д.» [2, с. 110]. Стан сучасної сфери освіти й тенденції розвитку суспільства вимагають розвитку системи освіти на основі інформаційних технологій, створення відповідного інформаційно-освітнього середовища з використанням можливостей медіа-простору. Це не лише дозволяє докорінно модернізувати технологічний базис системи світи, а й здійснити перехід до відкритої освітньої системи, що відповідає вимогам постіндустріального суспільства. «Інформаційно-освітній простір, – вказує дослідниця С.Проніна, – це простір відносин усіх суб'єктів освіти й процес відносин, що виникають у результаті освітньої діяльності між суб'єктами» [4, с. 28]. Причому це не стійкий стан, а величезний комплекс операцій, що не зупиняються, процесів, цілий потік різноманітних подій, позицій. Він має процесуальний образ, а його матеріальний зміст – це практики конкретних індивідів або груп індивідів. Говорячи про

інформаційно-освітній простір на основі використання мас-медіа, ми повинні розуміти, що цей простір відносин має безмежні у фізично-просторовому відношенні можливості для використання індивідом, і його локалізація у вузькому географічному місці в умовах відкритого медіа-простору неможлива. Освітній потенціал медіа-простору формується об'єктивно як на основі можливостей отримання у віртуальному режимі інформації та навичок, так і на основі потреб ХХІ століття у мобільній освіті та перекваліфікації. Існує величезна маса людей, які прагнуть до нових знань чи підвищення кваліфікації у контексті безперервної освіти як однієї з найбільш актуальних концепцій розвитку сучасної освіти [3, с. 123]. Вони прагнуть до постійного оновлення знань і навичок, тобто їм потрібний навчальний контент, і саме отут незамінною є роль освітнього аспекту медіа-простору.

Безумовно, при цьому стає питання достовірності значень та смислів медіа-простору. За допомогою нових медіа свідомість може розширюватися до меж Всесвіту, а тілесний досвід усе більше стає непотрібним, але в той же час усі наші знання мають непрямий характер. Багато дослідників тому говорить про епоху сторонності світу, яка викликана безперервним збільшенням, ускладненням і старінням інформації, що поступає, яка вже ніким не може бути перевірена. Комп'ютерний віртуальний медіа-простір ставить під питання герменевтичний обрій повсякденного досвіду. Збільшення інформаційних можливостей стосовно різних аспектів реальності робить усе менш зрозумілою ідею однієї-єдиної реальності й стійкої індивідуальної й колективної ідентичності. Реальність ховається за переплетенням безлічі образів і інтерпретацій медіапростору, розповсюджуваних без будь-якої єдиної координації. Безперервне збільшення в масових масштабах обсягу дистанційованого досвіду за допомогою технологій телеприсутності означає, що неокартезіанський скептицизм перестав бути тільки академічною проблемою, і в цьому відношенні медіафілософський аналіз медіапростору здійснюється у контексті вирішення проблеми достовірності медіареальності.

Якість медіа-простору і медіа-освітнього простору з погляду адекватності сформованого ними простору буття людини завданням збереження і розвитку її здоров'я і є основною проблемою нашого наукового дослідження. З погляду здоров'я людини простір її буття доцільно досліджувати на основі виділення характеристик відповідності або невідповідності природному розвитку людини у всіх аспектах її здоров'я. У першому випадку мова йде про чинники, які сприяють, формуванню і вдосконаленню організму людини, її інтелектуальних та психічних якостей, становленню високої духовності. До чинників другого типу належать соціально- та емоційно-стресові фактори, які неадекватні збереженню й підтриманню здоров'я людини. При цьому рівень негативного впливу інформаційно-медійного середовища прямо залежить від того, які здатності до опору маніпуляціям закладені в особистості освітньою системою. Несприятливе інформаційне середовище багатокомпонентне, його вплив залежить від рівня освіченості людини, її стійкості до вербальних сигналів та інформаційно-емоційного змісту самого середовища. Негативний вплив на здоров'я людини інформаційно-медійне середовище здійснює практично за всіма напрямками. Неконтрольоване використання комп'ютерної техніки негативно впливає на фізичне здоров'я людини, починаючи від маргінальних порушень, таких як погіршення зору, і закінчуючи системними недоліками фізичного розвитку організму, пов'язаними з відсутністю необхідного рухового режиму. Величезний масив інформації у Інтернет-просторі є вкрай шкідливим для психічного здоров'я людей, особливо що стосується демонстрації насилля, поширення поглядів представників деструктивних субкультур, порнографії тощо. У цьому ж контексті слід говорити про величезні ризики для духовного здоров'я людей, пов'язані з поширенням мас-медіа споживацьких цінностей та шкідливих звичок. Відмова від реальної живої комунікації на користь комунікації у електронному просторі лежить в основі втрати особистістю адаптаційно-комунікативних навичок, що може мати результатом схильність до девіантної поведінки. Отже, всі аспекти здоров'я людини піддаються у медіально-



інформаційному просторі, складовою якого є і медіа-освітній простір, постійним і системним загрозам. І незалежно від місця дії цих чинників у структурі здоров'я можливий вихід показників функціонування систем організму з діапазонів норми, тобто його розбалансування. З огляду на різноякісність неадекватних чинників медійно-інформаційного середовища і комплексність їхніх впливів на організм і особистість людини структура керуючих дій, які відновлюють здоров'я, має бути такою самою різноякісною і комплексною. Тільки вирішення освітою завдання свідомого і цілеспрямованого, індивідуально орієнтованого формування, підтримання та вдосконалення всіх аспектів здоров'я допоможе зробити особистість стійкою, здатною протистояти збуренням медійно-інформаційного середовища. «За сучасних умов становлення суспільства інформаційної епохи особливої актуальності набувають керуючі дії, спрямовані на формування екологічного інформаційного простору, індивідуальної самосвідомості і моральності, екологізації суспільної свідомості, зміни менталітету окремої людини і суспільства загалом щодо споживацького використання власного здоров'я» [1, с. 44].

*Список використаних джерел:*

1. Гриценко В. Здоров'я людини як багатоаспектна проблема / В. Гриценко, В. Белов, А. Котова, О. Пустовойт // Вісн. НАН України. – 2006. – № 6. – С. 43–52.

2. Кихтан В. В. К вопросу о переходе от учебного телевидения к обучающим интернет-медиа / В. В. Кихтан // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Лингвистика. – 2010. – № 6. – с. 123–128.

3. Касторнова В. А. Единое информационное образовательное пространство и его компоненты / В. А. Касторнова // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2012. – Т. 1. – № 40. – С. 109–112.

4. Пронина Л. А. Открытое информационно-образовательное пространство как компонент современного образования / Л. А. Пронина // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. – 2012. – Т. 2. – № 20. – С. 28–30.



України. В основу навчально-виховного процесу школи покладені ідеї А.С. Макаренка, які на сучасному етапі є досить актуальними, сприяють закладенню основ сучасних підходів до трудового навчання та виховання. Праця школярів організована як цілком серйозне виробництво, мета діяльності якого є створення реальної продукції. Це стало можливим завдяки таким організаційним формам навчання, які забезпечили ефективну реалізацію наступних дидактичних принципів навчання: науковість, зв'язок теорії з практикою, доступність навчального матеріалу, виховний характер трудового навчання. Одним із провідних принципів системи навчання та виховання в школі є поєднання навчання та виховання з продуктивною працею. Тому особливе місце в роботі школи відводиться підсобному господарству, яке започатковане ще в 1989 році. Поряд з цим школа надає платні послуги населенню відповідно до нормативної бази платних послуг.

Господарювання почали з теплиці, пасіки та 8 га землі. На сьогодні це окремих виробничий підрозділ школи. Праця учнів використовується у теплиці, на пасіці та в полі в під час практичної праці, керування сільськогосподарською технікою. Вироблена у підсобному господарстві, продукція використовується на утримання школи, зміцнення МТБ. Для технологічного напрямку профілізації та роботи школа має клас механізації, клас автосправи, трактори Беларус 892 – 1, Беларус 82.1 – 1, ЮМЗ-6 – 1, МТЗ-80 – 1, Т-16 – 1, ДТ-75 – 2, причепа – 2, комбайн СК5 Нива – 1, автомашина ГАЗ-3307 – 2, ІЖ-2715 – 1, ІЖ-2717 – 1, Fiat Doblo – 1, культиватор КШН-2,2 – 1, культиватор ПН – 1, плуги – 4, сівалка – 2, погрузчик А-1 – 1, косарка – 1, жатка ЖВП-4,9 – 1, зернова віялка – 1, котки – 3, підкопувач буряків – 1.

На сьогодні підсобне господарство складається з теплиці, ферми, пасіки, 168 га землі. На фермі утримуються: корова – 1 гол., бичок – 1 гол., свиноматки – 2 гол., свині на відгодівлі – 28 гол. Головна ланка фінансово-господарської діяльності школи – це спецрахунок школи, завдяки якому ми існуємо і маємо можливість знайомити учнів з основами ринкової економіки, отримувати практичні навички з основ підприємницької діяльності. Як уже зазначалося, завдяки

вмілому застосуванню положень системи трудового виховання А. С. Макаренка, розроблених ним у 20-х роках саме на Полтавщині, колективу школи 1999–2011 роках вдалося досягти вагомих економічних здобутків. Зароблені кошти було спрямовано на зміцнення матеріально-технічної бази навчального закладу, що в свою чергу забезпечило ефективність навчально-виховного процесу.

Ось дані про залучення позабюджетних коштів за останні три роки (таблиця 1).

*Таблиця 1*

**Залучення позабюджетних коштів**

<b>Рік</b>	<b>Сума, грн.</b>
2013	552 405,21
2014	724 053,19
2015	1 165 169,97

Залучення позабюджетних коштів школою відбувається шляхом ведення підсобного господарства, вирощування сільськогосподарської продукції, здачі макулатури, металолому, спонсорської допомоги. Кожного року видається наказ по школі «Про залучення позабюджетних коштів». Як видно з наведених даних, колектив школи досяг вагомих результатів. Від пізнання – до виховання, від виховання – до самовиховання – ось формула реалізації виховного педагогічного процесу. Так система трудового виховання А. С. Макаренка діє в нових соціальних умовах сьогодні. У селі Великі Будища розвиваються різні форми господарювання на землі: сільськогосподарське ТОВ, фермерське господарство, орендний підряд тощо. Знання, одержані в школі та доповнені досвідом хліборобів, уміння застосовувати їх на практиці, звичка дотримуватись правил культури праці і поведінки, що виховується з дитинства, завжди будуть запорукою успіху для майбутніх господарів землі.

*Гладкова Ганна Валентинівна,  
завідувач відділу координації  
роботи методичних служб  
Донецького обласного інституту  
післядипломної педагогічної  
освіти, м. Слов'янськ Донецької  
області*

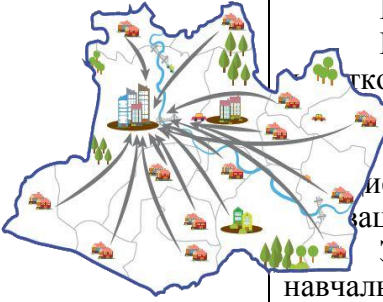
## **МЕТОДИЧНА СЛУЖБА В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ОСВІТИ**

Сьогодні освіта живе в атмосфері змін, йде пошук нових шляхів розвитку, а іноді й шляхів виживання методичної служби (МС). На новий навчальний рік Міністерство освіти і науки ставить задачі зміни законодавства у сфері освіти, удосконалення мережі навчальних закладів, реалізації нових принципів в управлінні освітою, міжнародного співробітництва, розвантаження шкільних програм, «оновлення змісту і запровадження компетентнісного підходу як основи реформи середньої школи» [5]. Але існує проблема невизначеності нормативної бази щодо функціонування методичної служби. По-перше, вже зрозуміло, що в нових умовах потребує змін Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) (наказ МОНУ від 25 грудня 2008 № 1239/15930 «Про затвердження Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр)»), по-друге, усе ще не прийнятим є Законопроект «Про освіту», який передбачає нові комплексні підходи до підвищення професійного рівня вчителів упродовж життя (ст.36, ст.8, ст. 37) [2]. У стадії розробки є нове Положення про методичні служби, у якому розглядаються можливості створення інформаційно-методичних консалтингових центрів або методичних сервісних центрів в умовах децентралізації. Наразі актуальності процесу формування нових моделей методичної служби та пошуку ефективних форм методичної роботи надає лист МОНУ № 1/9-633 від 30.12.2015р. «Про формування органів управління освітою», яким визначено, що «при формуванні структури органів управління освітою необхідно забезпечити діяльність


методичної служби, що стане центром реформування освіти» [3]. У зв'язку з актуальністю проблем, що постали сьогодні, головним напрямком роботи відділу координації роботи методичних служб Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти у 2016 році стала реалізація проекту «Децентралізація в освіті». Сьогодні громада має право формувати своє управління освіти і вирішувати питання методичного забезпечення навчального процесу. Якщо громада спроможна, вона самостійно створює методичний центр (кабінет), якщо ні – на засадах співпраці доручає методичне забезпечення своїх закладів методичній службі іншої громади (Закон України «Про співробітництво територіальних громад» (п.4.1) [1]). Крім того, центр може існувати на рівні району та обслуговувати декілька громад. Великий досвід формування методичних служб в умовах децентралізації мають громади Польщі, причому «польська модель стала своєрідним зразком для інших країн, особливо після міжнародного підтвердження ефективності реформ через суттєве покращення навчальних досягнень 15-річних школярів за показниками міжнародного дослідження PISA» [8]. «Важливим фактором успіху, який необхідно враховувати при формуванні методичної служби, є управлінський та навчально-методичний рівень шкільних адміністрацій та вчителів, мережа навчальних закладів у громаді. Професійний рівень педагогічних колективів шкіл є обернено пропорційним до завантаженості співробітників методичних кабінетів і відповідно до їх штатної чисельності. Отже, рекомендується вивчення реального навантаження кожної ставки методиста в залежності від реальної потреби їх послуг серед педагогічного колективу мережі ЗНЗ. При цьому необхідно виходити з того, що головна роль методистів - підтримка вчителів у забезпеченні ними якісного навчально-виховного процесу» [7]. Члени Дискусійного клубу «Децентралізація в освіті» Донецької області на своїх засіданнях обговорили очікувані результати та можливі ризики запровадження реформи децентралізації в галузі освіти, основні кроки підготовки працівників до запровадження реформи на обласному та місцевому рівнях, індикатори успішності реформи в освіті, концепції розвитку освітніх

осередків громад, можливі моделі функціонування методичних кабінетів (центрів) . При переформатуванні методичної служби пропонуємо розглянути 4 можливі варіанти моделей розвитку методичної служби.

*№1. Самостійний методичний центр в об'єднаній територіальній громаді.*

 <p data-bbox="151 598 380 670">МЦ великої громади</p>	<p data-bbox="526 287 862 319">Юридично самостійний.</p> <p data-bbox="526 319 1064 391">Бюджет: державні субвенції, додаткове фінансування громади.</p> <p data-bbox="526 391 1064 526">Штат: не менше 10 методистів (не більше 2 предметів на 1 працівника), методисти з дошкільної освіти, з кадрів, з інновацій та експериментальної діяльності.</p> <p data-bbox="526 526 1064 598">Залучені методисти з опорних навчальних закладів</p> <p data-bbox="526 598 1064 670">У складі: інформаційно - бібліотечний центр, ІТ-центр.</p>
---	--

*№ 2. Методичний центр на рівні району*

	<p data-bbox="526 782 1080 813">Юридично самостійний.</p> <p data-bbox="431 813 1080 885">Бюджет: державні субвенції, додаткове фінансування району.</p> <p data-bbox="526 885 912 917">Відсутність МК в громадах.</p> <p data-bbox="431 917 1080 1053">Штат: не менше 10 методистів (не більше 2 предметів на 1 працівника), методисти з дошкільної освіти, з кадрів, з інноваційної та експериментальної діяльності.</p> <p data-bbox="431 1053 1080 1125">У складі: інформаційно-бібліотечний центр, ІТ-центр.</p> <p data-bbox="526 1125 1002 1157">Куратори - методисти в громадах.</p> <p data-bbox="431 1157 1080 1228">Залучені методисти з опорних навчальних закладів громад.</p> <p data-bbox="431 1228 1080 1300">Мережеві консалтингові центри та центри розвитку методичного активу.</p>
--	--

Відповідно до статті 14 Закону України «Про співробітництво територіальних громад», «для спільного

виконання визначених Законом повноважень, що належать до компетенції органів місцевого самоврядування суб'єктів співробітництва, та з метою економії коштів, необхідних для їх утримання (оптимізації чи зменшення видатків), співробітництво може здійснюватися шляхом утворення суб'єктами співробітництва спільного органу управління. Таким чином, об'єднана територіальна громада може утворити власний або спільний з кількома іншими ОТГ орган управління освітою чи делегувати відповідні повноваження одному із суб'єктів співробітництва» [1].

*№ 3. Єдиний МЦ для декількох малих громад на засадах співпраці.* Юридично самостійний «міжгромадний» МЦ. Бюджет: державні субвенції, фінансування громад. Штат: «міжгромадний». МЦ від 6 методистів. МК-філії в громадах від 2-х методистів з основних предметів. Договір про методичне обслуговування громад. Залучені методисти з опорних навчальних закладів громад

*№ 4. Самостійний МЦ великої громади обслуговує навчальні заклади малої громади на засадах співпраці.*

Юридично самостійний МЦ великої громади (штат як в моделі №1). Договір про методичне обслуговування малої громади. Залучені методисти з опорних навчальних закладів малої громади. Відсутність МК в малій громаді. Мала громада обирає куратора з числа методистів МЦ.

Під час розробки нової моделі методичної служби громади необхідно виходити з нового бачення функцій методичної служби. Головним замовником освітніх послуг і контролером їх якості тепер є суспільство, а не держава. *«Подальший розвиток методичної служби вбачають сьогодні в її сервісації, тобто наданні висококваліфікованих послуг, які задовольняють конкретні потреби замовника»* [4]. Методична служба повинна супроводжувати розвиток освіти в умовах її неперервності, надавати послуги, які забезпечать професійне зростання педагога відповідно до його запитів та потреб, розробляти нові підходи до змісту освіти і до використання педагогічних технологій, освоювати інноваційні технології аналізу, прогнозування, координації, проектування освітніх послуг, організувати науково-методичну, інформаційну,



консультативну та комунікативну допомогу педагогічним працівникам. Функції працівників методичної служби вже трансформуються. «Ім усе частіше доводиться виконувати роль менеджера, модератора, експериментатора, «віртуального методиста», здатного до створення мережевого багатофункціонального комплексу» [6].

*Список використаних джерел:*

1. Закон України Про співробітництво територіальних громад. – Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014. – № 34. – Ст.1167.

2. Проект Закону України «Про освіту» // Електронний ресурс <http://www.mon.gov.ua/activity/zv>.

3. Лист МОНУ № 1/9-633 від 30.12.2015р. «Про формування органів управління освітою».

4. Грекова І.В. Оновлення діяльності роботи методистів в умовах переходу від інспекторсько-методичних до науково – методичних служб // Матеріали обласної науково-практичної конференції «Оновлення системи управління в умовах реформування вітчизняної освіти». – Дніпропетровський облППО. – Електронний ресурс <http://www.doippo.dp.ua/ndg/uchast-u-naukovikh-zakhodakh.html>.

5. Гриневич Л. Пріоритети діяльності МОН на 2016 рік // Електронний ресурс <http://mon.gov.ua/usinovivni/novini/2016/05/10/ministr-10052016>.

6. Клясен Н. Л. Діяльність закладів післядипломної педагогічної освіти в умовах модернізації освітньої галузі в Україні// Післядипломна освіта в Україні. – К., 2014. – Вип. 2. – С. 10–13.

7. Методичні рекомендації щодо створення системи управління освітою об'єднаних територіальних громад. Розроблено разом з Департаментом освіти і науки Хмельницької обласної державної адміністрації.

Електронний ресурс <http://decentralization.gov.ua/pics/attachments/2016-02-22-1.pdf>.

8. Шиян Р. Децентралізація освіти у Польщі : досвід для України. – К., 2016. – 44 с.

Глебова-Сорокіна      Наталія  
Володимирівна,      заступник  
директора з виховної роботи  
ДПТНЗ «Криворізький центр  
професійної освіти робітничих  
кадрів торгівлі та ресторанного  
сервісу»,      м. Кривий      Ріг  
Дніпропетровської області

## **РЕФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Професійна освіта спрямована на забезпечення професійної самореалізації особистості, формування її кваліфікаційного рівня, створення соціально активного, морально і фізично здорового національного виробничого потенціалу, який має посідати важливе місце у технологічному оновленні виробництва, впровадженні у практику досягнень науки і техніки. *Стратегічні завдання реформування професійної освіти:*

- створення умов для здобуття громадянами робітничих професій відповідно до покликань, інтересів, здібностей, фізичного стану; підвищення їх виробничої кваліфікації і перепідготовки на рівні науково-технічних досягнень;

- забезпечення загальнодержавних і регіональних потреб у кваліфікованих кадрах, конкурентоспроможних в умовах ринкових відносин;

- виведення професійної освіти в Україні на рівень досягнень розвинутих країн світу.

*Основні напрями реформування професійної освіти:*

- визначення перспективних загальнодержавних і регіональних потреб підготовки робітників за професіями і рівнями кваліфікації для всіх галузей господарства;

- оптимізація мережі професійних навчально-виховних закладів відповідно до загальнодержавних, галузевих та регіональних потреб;

- створення нових типів професійних навчально-виховних закладів, навчально-виробничих комплексів різних форм власності з різнорівневою професійною підготовкою робітників;
- вдосконалення професійного навчання робітників на виробництві;
- запровадження ефективної системи професійної інформації та орієнтації, професійного відбору молоді для здобуття робітничих професій;
- визначення науковообгрунтованої номенклатури робітничих професій і спеціальностей відповідно до нових соціально-економічних і культурно-освітніх потреб;
- оновлення змісту професійної освіти визначення державних вимог щодо її якості й обсягу на рівні досягнень науки, техніки, технологій та світового досвіду;
- інтеграція професійної освіти України у систему підготовки робітничих кадрів зарубіжних країн;
- забезпечення нострифікації диплома професійної освіти. *Шляхи реформування професійної освіти:*
- розроблення та впровадження науковообгрунтованої методики визначення загальнодержавних, регіональних потреб у працівниках сфери виробництва і послуг за професіями, рівнями кваліфікації та потреб у навчальних закладах для їх підготовки;
- проведення атестації та акредитації професійних навчально-виховних закладів, удосконалення їх мережі, спеціалізація та перепрофілювання існуючих, відкриття нових на базі різних форм власності відповідно до потреб громадян, держави, виробництва і сфери послуг;
- розроблення організаційно-педагогічних та науково-методичних вимог до нових типів професійних навчально-виховних закладів;
- розроблення відповідних кваліфікаційних характеристик і професіограм для різних груп професій на рівні досягнень науково-технічного прогресу;
- розширення підготовки робітників з числа молоді з вадами фізичного та розумового розвитку;

- розроблення і видання навчальних планів, програм, нового покоління національних підручників, навчальних і методичних посібників, дидактичних матеріалів для професійного навчання робітників відповідно до оновленого державного переліку професій і спеціальностей та державних вимог щодо якості й обсягу професійної освіти;

- вдосконалення навчально-виховного процесу в закладах професійної освіти на основі впровадження нових педагогічних технологій, інформатизації, посилення органічної єдності навчання з продуктивною працею учнів у реальних умовах виробництва;

- здійснення дослідно-експериментальної роботи з питань впровадження педагогічних інновацій, нових методик виробничого навчання; створення на базі окремих професійних навчально-виховних закладів експериментальних майданчиків;

- демократизація та гуманізація навчально-виховного процесу, створення умов для опанування учнями надбанями національної та загальнолюдської культури, виховання у них високих моральних і громадських якостей;

- впровадження інновацій, варіантних форм навчання;

- організація професійного навчання громадян України у передових країнах світу, розширення підготовки та перепідготовки робітників з числа іноземних громадян у вітчизняних професійних навчально-виховних закладах;

- створення матеріально-технічної бази професійних навчально-виховних закладів, яка відповідає б науково обґрунтованим потребам навчально-виховного і навчально-виробничого процесів та соціально-побутового забезпечення учнів і педагогічних працівників;

- створення системи економічної мотивації професійного навчання громадян та заохочення участі підприємств, організацій, установ у розвитку професійної освіти, надання їм податкових пільг та економічних стимулів;

- вдосконалення системи управління професійною освітою на державному, регіональному та місцевому рівнях, створення науково-дослідного інституту професійної освіти, методичних та інформаційних служб [1].

Серед основних тенденцій розвитку професійно-технічної освіти на сьогоднішній день слід виокремити дві: стандартизація і варіативність. Стандартизація освіти виступає як тенденція, що характеризує систему обмежень, які накладаються на варіативність освіти у зв'язку з необхідністю забезпечення рівності можливостей навчатися. Варіативність розглядається як здатність освіти відповідати мотивам, можливостям і індивідуальним запитам різних груп учнів, а також як можливість управління змінами, інноваціями в єдиному освітньому просторі, як адекватне реагування на зміну зовнішнього середовища шляхом вдосконалення механізмів управління і самоврядування. В цілому, стандартизація і варіативність професійно-технічної освіти сприяють як соціалізації і індивідуалізації учнів, так і управлінню функціонуванням та змінами в системі освіти на різних рівнях. Забезпечення стійкого розвитку закладів професійно-технічної освіти в умовах змін залежить від використання педагогічних ресурсів навчального закладу і нереалізованих ними можливостей, стратегії управління інформацією і проектами по вдосконаленню навчального процесу, швидкості адекватної реакції на запити всіх категорій споживачів освітніх послуг, задоволення очікувань споживачів та інших зацікавлених сторін, які у свою чергу залежать від часу практичної реалізації намічених закладами цілей діяльності. Надання закладами професійно-технічної освіти можливостей освоєння освітніх програм для різних категорій споживачів на основі використання дистанційних технологій дозволяє: подолати недоступність зовнішнього середовища, забезпечити безбар'єрний доступ до здобування професійно-технічної освіти; вибудовувати індивідуальні освітні траєкторії; індивідуалізувати розклад занять; використовувати електронні освітні ресурси та ін. [ 2, с. 132–133].

*Список використаних джерел:*

1. Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»). – Професійна освіта. – Режим доступу : <http://ukped.com/statti/zakoni-z-pitan-osviti/111-html?start=6>. – Дата звернення : 02.10.16. – Назва з екрана.

2. Родіонова Н. М. Стан та перспективи розвитку системи професійної підготовки кваліфікованих робітників / Н. М. Родіонова // *Духовність особистості: методологія, теорія і практика.* – № 3 (56). – 2013. – С. 132–133.

*Головешкіна Тетяна Павлівна,*  
заступник директора навчально-методичного центру профтехосвіти у Чернігівській області

## **УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОСОБИСТОСТІ УЧНЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Особистість формується в процесі взаємодії людини з іншими людьми, навчання, виховання та самовиховання. Реалізується особистість перш за все в процесі діяльності. Одне з завдань педагога у професійно-технічному навчальному закладі на сьогодні, полягає у тому, щоб створити такі соціально-педагогічні умови, які б здійснювали вплив на формування патріотичної позиції молоді. Методичний сервіс щодо виховної роботи у ПТНЗ області здійснює лабораторія виховних технологій навчально-методичного центру профтехосвіти в Чернігівській області. Традиційною формою, але різною за змістом, методичної роботи лабораторії виховних технологій є організація і проведення оглядів-конкурсів виховної роботи та змістовного дозвілля учнівської молоді між професійно-технічними навчальними закладами, що створює відповідне виховне середовище. Під час вибору ключової ідеї огляду-конкурсу опрацьовується досвід колег з інших областей, загальні тенденції року, що триває, та потреба активізувати ту чи іншу ланку виховної роботи у навчальних закладах. Так, з метою виявлення творчих педагогів, популяризації інноваційних технологій виховання, що обумовлюють розвиток особистості учнів, морально підготовлених до ефективної праці в сучасних умовах, стимулювання розвитку учнівського самоврядування

проведено огляд-конкурс позаурочної виховної роботи «Від креативного класного керівника до творчого вихованця».

З метою активізації позаурочної виховної роботи та змістовного дозвілля в ПТНЗ області, запобігання негативним проявам поведінки молоді, покращення умов проживання учнів у гуртожитках проведено огляд-конкурс «Шлях до успіху» в ПТНЗ області. З метою піднесення патріотичного виховання, розвитку художньої самодіяльності учнів, якісного забезпечення інформаційно-бібліотечного обслуговування, ефективного використання сучасних технологій в роботі бібліотеки протягом 2014 року проходив фестиваль творчості «Свою Україну любіть!» серед професійно-технічних навчальних закладів Чернігівської області. Творчі звіти, виставки сприяли гармонійному розвитку молоді, вихованню національно свідомої особистості, формуванню навичок здорового способу життя. З метою створення умов для виявлення обдарованої молоді серед учнів професійно-технічних навчальних закладів, сприяння їх особистісному зростанню, національному самовизначенню, професійному становленню, якісного забезпечення психологічного, соціального супроводу професійно-технічні навчальні заклади області взяли участь у номінаціях огляду-конкурсу позаурочної виховної роботи та змістовного дозвілля учнів професійно-технічних навчальних закладів області «З Україною в серці» у 2014-2015 навчальному році». У номінації «Деся на дні мого серця заплела дивну казку любов» взяли участь 6 соціальних педагогів, які провели соціально-психологічні тренінги з родинного, сімейного виховання. У номінації «Здоров'я народу – багатство країни» відбулось 18 позаурочних заходів, які готували та провели вихователі, Ради учнівського самоврядування гуртожитків, керівники, викладачі фізичного виховання: веселі естафети, спортивні вечори, вікторини, зустрічі зі спортсменами, конкурси тощо. У номінації «Ми - це не безліч стандартних «я», а безліч всесвітів різних» брали участь 15 практичних психологів, які провели групові корекційні заняття за згодою учнів. Були використані багатофункціональні техніки, елементи арттерапії, когнітивної, позитивної, гештальттерапії, відеоматеріали на теми: «Я –

індивідуальність», психологічний квест «Позитивне мислення в нашому житті», «Добро в тобі», «Конструктивне вирішення конфліктів», «Чарівна далечінь», У номінації «Любіть Україну, як сонце любіть...» викладачі предмета «Захист Вітчизни» провели 14 відкритих уроків з різних розділів та тем: «Перша медична допомога у надзвичайних ситуаціях», з основ цивільного захисту, стройова підготовка. З метою активізації національно-патріотичного виховання, подальшої інтегрованості української культури в європейський простір, розвитку художньої самодіяльності учнів, музейної педагогіки, проведення моніторингу позитивного педагогічного досвіду на веб-ресурсах професійно-технічних навчальних закладів відбувся у лютому-квітні 2016 року огляд-конкурс позаурочної виховної роботи та змістовного дозвілля учнів професійно-технічних навчальних закладів області «Молодь за майбутнє» за номінаціями: «Європейський світ», «Україна Незалежна», «Цікаве поруч», «Імідж-проект».

Позаурочні заходи, творчі звіти сприяли вихованню національно свідомої особистості, формуванню патріотичних почуттів, виявленню та розвитку здібностей обдарованої молоді, реалізації музеями виховних можливостей, створенню позитивного іміджу професійно-технічних навчальних закладів.

#### *Список використаних джерел:*

1. Практична педагогіка виховання: Посібник з теорії та методики виховання / За ред. Красовицького М.Ю.; Упорядник: Г.І. Іванкж. – Київ–Івано-Франківськ : ПЛАЙ, 2000. – С. 187–197.
2. Андреева Г. М. Социальная психология. 2-е изд. – М., 1998.
3. Семиченко В. А. Психология личности. – К. : Видавець Ешке О.М., 2001.
4. Бех І. Д. Програма патріотичного виховання дітей та учнівської молоді / І. Д. Бех, К. І. Чорна. – К. : Світ виховання, 2007. – С. 40.
5. Психология личности : хрестоматія : навч. посіб. / О. Б. Мельничук, Р. Ф. Пасічняк, Л. М. Вольнова та ін. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – С. 532.



6. Вишневецький О. І. Сучасне українське виховання. – Львів, 1996. – С. 238.

7. Гнатенко П. І. Український національний характер. – К., 1997. – С.116.

8. Соборна Україна: від ідеї до сьогодні [Електронний ресурс] // Електронна бібліотека НЮУ імені Я. Мудрого. – Режим доступу: <https://goo.gl/mii5La>.

9. Незалежність України має майже сторічну історію [Електронний ресурс] // Український інститут національної пам'яті. – Режим доступу : <https://goo.gl/8IMG8V>.

10. Щоденники обласних оглядів конкурсів [Електронний ресурс] // сайт Навчально-методичного центру профтехосвіти у Чернігівській області. – Режим доступу : <https://goo.gl/hLBVYI>.

*Гребенькова* *Галина*  
*Володимирівна*, магістр з  
управління навчальним закладом,  
методист Державного навчального  
закладу «Одеський центр  
професійно-технічної освіти»,  
м. Одеса

## **СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО У ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ**

Система професійно-технічної освіти в Україні переживає дуже важливий і відповідальний етап у своєму розвитку. Характерна для сьогоднішньої ситуації модернізація виробництва вимагає підготовки працівників, які швидко пристосовуються до змін, готових змінити свою професію й ступінь відповідальності, а це означає – і здатних навчитися нової професії. Під час 12-го засідання Національної ради реформ 5 жовтня 2015 року Президент України Петро Порошенко акцентував важливість синхронізації системи освіти з потребами ринку праці: «Ми не можемо штампувати економістів та юристів, а потім, коли нам потрібні для розвитку

виробництва інженери, хіміки, біологи, ми маємо високий дефіцит кваліфікованих кадрів» [4]. Система професійної освіти сьогодні повинна працювати на випередження, оскільки підготовка компетентного фахівця є тривалим процесом, і необхідно уміти передбачити, які спеціальності будуть затребувані на ринку праці через кілька років. Розвиток соціального партнерства, залучення роботодавців у процес підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів, оновлення навчально-матеріальної бази навчальних закладів, а також оновленню змісту професійної освіти є надзвичайно важливим для сфери професійної освіти, для її подальшого розвитку. Саме налагодження конструктивного, взаємовигідного партнерства між навчальними закладами, роботодавцями та органами влади дозволить не тільки залучити додаткові ресурси для розвитку системи професійної освіти, але й зробити її більш відкритою, ефективною та адекватно реагуючою на виклики сьогодення. Назріла необхідність якісних змін у взаємодії центральних і регіональних органів виконавчої влади щодо функціонування та розвитку професійно-технічної освіти. Особливо важливим є підвищення ролі і відповідальності регіонів за підготовку робітничих кадрів з урахуванням інфраструктури виробництва [2]. Особливої актуальності зазначене набуло в контексті світової фінансово-економічної нестабільності декількох останніх років. На розуміння українською владою цього загальноєвропейського та світового тренду вказує ухвалення в 2010 р. Закону України «Про державно-приватне партнерство». Успішність підготовки кваліфікованих робітників забезпечується за рахунок використання потенціалу соціального партнерства, який розглядається як реалізація принципів міжнародних стандартів якості, які адаптовані до системи професійно-технічної освіти. Соціальне партнерство є обов'язковою умовою забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників при переході на нові стандарти освіти на основі компетенцій [7]. Нині формуються нові відносини ПТНЗ з підприємствами, спілками роботодавців, службами зайнятості – з усіма тими, хто стає не тільки споживачем продукції ПТНЗ, а й джерелом фінансування.

Проект Закону України «Про професійну освіту» передбачає концептуальне реформування цієї сфери, усі зміни направлені на підвищення якості професійної освіти. Прийняття цього Закону дозволить забезпечити розвиток соціального партнерства, консолідацію зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, роботодавців, науковців і громадських об'єднань з метою забезпечення ринку праці кваліфікованими працівниками, збільшити обсяги фінансування та інвестицій, забезпечити умови для випереджувального розвитку професійної освіти.

В проекті Закону наголошується, що центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти «розміщує (розподіляє) державне замовлення і державне фінансування для підготовки кваліфікованих кадрів за участю заінтересованих центральних органів виконавчої влади та роботодавців, їх організацій і об'єднань, регіональних рад стейкхолдерів професійної освіти» [5]. Пріоритетним має стати звернення до недержавних форм регулювання процесу налагодження взаємовідносин бізнесу і системи освіти, для сприяння даному процесу в Україні доцільним є вивчення позитивного міжнародного досвіду та адаптація його до українських умов. Дуже важливим кроком в цьому напрямку став проект «Державно-приватне партнерство для поліпшення санітарно-технічної освіти в Україні», який реалізується відповідно до Меморандуму про співпрацю між Міністерством освіти і науки, Швейцарським бюро співробітництва в Україні та Представництвом швейцарської компанії – європейського лідера із санітарних технологій – Geberit International Sales AG. Це перший проект державно-приватного партнерства Швейцарської Конфедерації, представленою Швейцарською агенцією розвитку та співробітництва, «Геберіт Інтернешнл Сейлз АГ» в Україні і нашою країною. Мета проекту – розроблення та втілення моделі державно-приватного партнерства у професійній освіті задля поліпшення можливостей професійно-технічних навчальних закладів – учасників проекту, втілення ринково-орієнтованої, практичної та сучасної освіти у сфері санітарних

технологій. У проєкті беруть участь шість українських професійно-технічних закладів, в тому числі, – державний навчальний заклад «Одеський центр професійно-технічної освіти» (в подальшому ДНЗ ОЦПТО). Під час роботи в проєкті викладачі та майстри виробничого навчання ДНЗ ОЦПТО прийняли активну участь у розробці навчально-методичного забезпечення з професії «Монтажник санітарно-технічних систем та устаткування»: нового Державного стандарту, орієнтованого на модульну систему навчання, сучасних підручників і робочих зошитів для учнів. Наприкінці вересня в рамках проєкту відбудеться відкриття Міжрегіонального навчально-практичного центру з підготовки фахівців у сфері санітарних технологій на базі ДНЗ «Одеський центр професійно-технічної освіти». Завдяки участі у проєкті навчальний заклад отримує можливість здійснювати сучасну підготовку учнів за спеціальністю «Монтажник санітарно-технічних систем та устаткування», які навчатимуться та вдосконалюватимуть професійні навички на базі новітнього устаткування та за участі досвідчених швейцарських експертів. Також, сподіваюсь, це надасть змогу відновити престиж професійно-технічної освіти в Україні, повернути довіру до українських спеціалістів у цій галузі, надати можливість передачі досвіду і знань, сучасних технологій безпосередньо від провідних європейських компаній до молодих фахівців, та стане яскравим прикладом соціального партнерства в сфері професійної освіти. Отже, соціальне партнерство як форма взаємодії між професійно-технічними навчальними закладами і роботодавцями дає змогу ефективно реалізувати педагогічні умови впровадження інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих робітників, при якій відбувається системне оновлення змісту освіти з урахуванням техніко-технологічних змін та прискорена соціально-професійна адаптація учнів ПТНЗ до умов реального виробництва, формування в них професійної компетентності.

*Список використаних джерел:*

1. Закон України «Про державно-приватне партнерство» № 2404-VI, Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, N 40, ст.524.

2. Молчанова А. О. Соціальне партнерство в діяльності ПТНЗ: Конспект лекцій з курсу підвищення кваліфікації керівників професійно-технічних навчальних закладів за очно-дистанційною формою навчання / ЦППО АПН України. – К. : ТОК, 2007. – 44 с.

2. Ничкало Н. Г. Науково-методичне забезпечення соціального партнерства // Професійно-технічна освіта. – 2004. – №2. – С. 15–16.

3. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011 року // За заг. ред. В. П. Головінова. – К. : Парламентське вид-во, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=52883>.

4. Проект Закону «Про професійну освіту» № 3231 від 06.10.2015, статті 3, 4).

5. Проектування навчальних програм професійно-технічної освіти на основі потреб галузі і громади: навчально-методичний посібник / Кол. автор.: Пащенко О. В., Сергеева Л. М. За заг. ред. Даниленко Л. І. – К. : ТОВ «Етіс Плюс», 2007. – 164 с.

6. Сергеева Л. М. Сучасні підходи до партнерства ПТНЗ і роботодавців / Л. М. Сергеева // Післядипломна освіта в Україні. – 2008. Спецвипуск. – С. 16–19.

7. Щербак О. Зв'язок стандартів професійної освіти з вимогами ринку праці // Педагогіка і психологія професійної освіти / Науково-методичний журнал. – 2006. – № 1. – С. 181–188.

*Грек Ірина Олексіївна,*  
заступник директора з навчально-  
виховної роботи ДНЗ  
«Криворізький центр професійної  
освіти металургії та  
машинобудування», м. Кривий Ріг  
Дніпропетровської області

## **ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНА ПЕРСПЕКТИВА РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ**

На початку ХХІ століття для України особливо важливим є те, що знання, трансляцію і генерування яких забезпечує освітньо - наукова система, дедалі більше стають джерелом економічного зростання і суспільного поступу в умовах браку додаткових вкладень праці й капіталу. Однакові за обсягом інвестиції дають набагато більший ефект за наявності кваліфікованих кадрів, здатних швидко й ефективно освоювати нові знання, уміння та навички у сприятливому науковому й інноваційному середовищі. Одна з визначальних особливостей економіки ХХІ століття полягає в тому, що джерелом зростання продуктивності праці у світі дедалі більше стають інновації у широкому сенсі (оптимізація виробничих процесів, інтеграція у виробництво нових технологій, виробів, видів послуг), а адекватне вимогам часу інноваційне середовище є можливим лише за умови високого рівня розвитку освітньо - наукової системи. Тому реформування освітньої системи України є на сьогодні першочерговим завданням. Серед ключових напрямів такого реформування є передусім приведення професійної освіти у відповідність до запитів економіки, інтеграція в єдиний європейський освітній простір, посилення дослідницького та інноваційного компонентів [2]. Сьогодні однією з гострих проблем професійної освіти, що виходить далеко за її межі, є недостатня відповідність структури підготовки фахівців системою освіти наявній і майбутній структурі зайнятості. Система професійної

освіти та система освіти дорослих має готувати не тих фахівців, яких вона може готувати, а тих, які справді потрібні сьогодні і будуть потрібні завтра в національній економіці.

Протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився у порівнянні з розвинутими країнами. Це зумовлено падінням престижу робітничих професій, неефективним інформуванням населення щодо попиту на професії, недостатньою участю суб'єктів господарювання у розв'язанні проблем професійної освіти і навчання. Як наслідок, суб'єктів господарювання не задовольняє якість підготовки робітничих кадрів, що пов'язано із застарілою матеріально-технічною базою, недосконалістю кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт, державних стандартів професійно-технічної освіти, недостатнім рівнем підготовки педагогічних працівників [3]. Зауважимо, що ринок праці все більше виступає у ролі регулятора механізму відтворення робочої сили, визначає потребу у фахівцях різного профілю. Підвищення мобільності робочої сили, рівня конкурентоспроможності ставить перед освітою нові важливі завдання – підготовку професійних кадрів, які будуть готові якісно працювати у межах європейського простору. Це зумовлює необхідність підготовки високоосвічених, професійно зрілих та конкурентоспроможних фахівців за новими європейськими технологіями. Зокрема, відомий польський учений, професор С. Квятковський вважає, що швидкі зміни суспільного і економічного характеру викликають необхідність проведення змін у всій системі освіти і особливо професійної [6, с. 125].

Найважливіша особливість сучасного етапу розвитку професійної освіти – в тому, що вона не може обмежуватися своєю попередньою функцією інфраструктури економіки, яка відтворює необхідний об'єм робочої сили. Притаманна ринковим відносинам динаміка розвитку виробництва потребує надання професійній освіті певної якості, ефективності, гнучкості та її органічної інтеграції в економіку, орієнтації на постійні зміни між попитом і пропонуванням кадрів.

Кваліфікація, здобута раніше, повинна бути приведена у відповідність до мінливих кваліфікаційних вимог або доведена до рівня, потрібного для роботи за новою професією, новим видом трудової діяльності. Ринкова економіка потребує також постійної оперативної підготовки кадрів за новими професіями, яких раніше не було.

Подальший розвиток професійно – технічної освіти України неможливий без досягнення європейського рівня освітніх стандартів з урахуванням національних особливостей, що обумовлює необхідність модернізації, розширення функцій професійно-технічної освіти, її трансформації в професійну освіту і навчання. Назріла необхідність якісних змін у взаємодії центральних і місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо питань функціонування і розвитку професійної освіти і навчання. Потребує реформування система управління професійною освітою і навчанням [4]. Корисним для вирішення цієї проблеми може стати досвід країн Європейського Союзу. Багато проблем модернізації професійної освіти в Україні можуть бути вирішені з використанням досвіду європейської профосвіти. Серед найважливіших завдань навчального процесу є формування професійної мобільності, здатності до гнучких змін видів діяльності, вміння переучуватися та самонавчатися у відповідності з ринковими потребами. Однією з основних вимог адаптації професійної освіти України в європейській освітній простір є мобільність учасників освітньої системи: студентів, викладачів і науковців. Для цього необхідно змінити філософію навчання та викладання, впроваджувати орієнтовані на студента підходи до викладання, тобто перейти від стратегії викладання до стратегії навчання, до використання педагогічних технологій, спрямованих на заохочення до набуття самостійних знань та здійснення наукових досліджень студентами [5].

Європейський досвід засвідчує, що у кожній країні для національної системи професійної освіти першочерговими у вирішенні існуючих проблем є створення і впровадження



відповідної законодавчо-нормативної бази на всіх рівнях її функціонування, забезпечення системності, неперервності освіти на засадах удосконалення її структур, змісту, моніторингу якості освіти шляхом введення державних освітніх стандартів, взаємопогодження і дієвості управління, створення правового соціального та економічного захисту і стимулювання розвитку новітніх освітніх систем. Враховуючи демографічні, економічні та соціальні прогнози, чергові завдання стосуватимуться періодичності і якості відновлення кваліфікації фахівця протягом усього життя [7]. В ринкових умовах система професійної освіти в європейських країнах демонструє життєстійкість, адаптованість, усталеність до соціальних змін. Темпи розвитку сучасної економіки, науки та інформаційних технологій висувають проблему пошуку в системі професійної освіти нових підходів до організації роботи в галузі перепідготовки й підвищення кваліфікації, а також додаткової професійної освіти студентів з метою підвищення їх конкурентоздатності та потреби на ринку праці. Не менш важливою є проблема перепідготовки педагогічних і управлінських кадрів сфери освіти. В країнах ЄС діє принцип субсидіарності, який означає, що кожна країна ЄС несе повну відповідальність за організацію своєї системи освіти, фахову виучку та зміст навчання. Тож, відповідно, ЄС не прагне розробляти спільну освітню політику, проте сприяє розвитку якісної освіти шляхом заохочення співпраці країн-членів і, в разі потреби, підтримки та доповнення їхньої діяльності. Пріоритетною метою ЄС є розвиток загальноєвропейського виміру освіти, сприяння мобільності та налагодженню зв'язків між університетами і школами Європи [2]. Одним з найважливіших завдань можна вважати наближення світоглядних позицій викладачів і студентів до європейської ментальності. Важливо закріпити у свідомості молоді думку щодо неперервності процесу освіти як одного з найважливіших чинників конкурентоспроможності, самодостатності в постійно змінюваному світі.

Навчання протягом життя виходить на чільні позиції у світових освітніх процесах – це диктується базовими тенденціями сучасного розвитку людства. Тому для України вкрай важливо найближчим часом вжити дієвих заходів для подолання відставання у цій сфері.

*Список використаних джерел:*

1. Васильєв І. Б. Стан та історичні передумови реформування професійної освіти в Україні. Професійна освіта: теорія и практика. – Харків : 1997. – № 1–2 (5–6).

2. Реформування української системи освіти в контексті провідних тенденцій розвитку Європейського освітнього простору [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.govforc.com/>.

3. Концепція розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010–2020 рр.), проект.

4. Пальчук М. І. Адаптація професійної освіти України в Європейський освітній простір [Електронний ресурс] / М. І. Пальчук. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua/Articles/KultNar/avtory/palchuk/NONKNP/adaptaciya.pdf>.

5. Марченко В. С., Марченко І. І. Адаптація професійної освіти України в Європейський освітній простір [Електронний ресурс] / В. С. Марченко., І. І. Марченко. – Режим доступу : [www.kpi.kharkov.ua](http://www.kpi.kharkov.ua).

6. Kwiatkowski S. Edukacja zawodowa – potrzeba zmian / Stefan M. Kwiatkowski // Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia: polsko-ukraiński rocznik. – Т. V. – Czestochowa–Kijów, 2003. – S. 123–128.

7. Десятов Т. М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина ХХ століття) : дис. докт. пед. наук : спец. 13.00.01 “Загальна педагогіка та історія педагогіки” / Тимофій Михайлович Десятов. – К., 2006. – 484 с.

*Данилова Олена Іванівна,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри педагогіки,  
менеджменту освіти й інноваційної  
діяльності Комунального вищого  
навчального закладу «Херсонська  
академія неперервної освіти»  
Херсонської обласної ради,  
м. Херсон

## **РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ПРОВІДНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ**

Входження України у світовий економічний простір вимагає докорінного удосконалення професійної підготовки кваліфікованих робітників. Сучасний ринок праці висуває підвищені вимоги до мобільності працівників, готовності освоювати нову техніку та технології, швидко адаптуватися до змін. Система професійно-технічної освіти потребує кардинальної модернізації, спрямованої на забезпечення відповідності підготовки робітничих кадрів європейським стандартам. Проблеми розвитку сучасної системи професійно-технічної освіти в Україні були предметом дослідження С. Ніколаєнка, В. Кременя, В. Олійника, Н. Ничкало, В. Радкевич, Л. Сушенцевої та інших науковців. Нині кожен педагогічний працівник професійно-технічного навчального закладу повинен розуміти, що професійна підготовка може вважатися ефективною лише тоді, коли її результатом буде професійно мобільний кваліфікований робітник, який «не тільки володіє знаннями, професіоналізмом, високими моральними якостями, а й уміє діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання, а також беручи на себе відповідальність за цю діяльність» [3, с. 35–36]. Отже, увесь процес підготовки повинен бути скерованим у бік нарощення людського капіталу особистості. Аналіз наукових праць, психолого-педагогічної літератури засвідчує, що в

сучасній системі професійної освіти необхідно: спрямовувати зусилля на підняття престижу робітничих професій на державному, суспільному рівнях; забезпечувати профільність навчальних закладів професійно-технічної освіти відповідно до потреб ринку праці та розвитку економіки регіону; передбачити оновлення професій (шляхом їх інтеграції й укрупнення), зокрема для споріднених професій, що дасть можливість випускникам бути більш мобільними на ринку праці; інтегрувати зміст, форми і методи навчання для швидшої професійної адаптації випускника, його мобільності й конкурентоспроможності, а також, як наслідок, створити нові типи професійно-технічних навчальних закладів; запроваджувати альтернативні форми класно-урочної системи, наприклад, дуальну освіту (поєднання у навчальному процесі аудиторії та робочого місця); впроваджувати сучасні інноваційні технології, що змінюють різні сторони освітнього процесу і сприяють конкурентоспроможності випускника професійного навчального закладу, у навчально-виховний процес; розширювати права навчальних закладів професійно-технічної освіти у питаннях розробки освітніх програм та визначенні змісту освіти; стимулювати роботодавців щодо активізації їхньої участі у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників; формувати у випускників прагнення створювати нові робочі місця й розпочинати власну справу; удосконалювати систему підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів професійно-технічної освіти на базі профільних ПТНЗ, а також на виробництві [1, с. 169–170].

Одним із пріоритетних напрямів реформування профтехосвіти залишається оновлення навчально-матеріальної бази, адже підготовка кваліфікованих робітників на новому технологічному обладнанні чи у сфері сучасних технологій є запорукою підвищення якості підготовки випускників. У навчальному процесі необхідно більше застосовувати сучасні мультимедійні засоби, комп'ютерні й Інтернет-технології. Особливу увагу слід звертати на обладнання, яке імітує реальні виробничі ситуації і має великі дидактичні можливості. Без сумніву, відставання змісту професійного навчання від динамічних

змін у виробництві та економіці знижує його якість [2]. Однією з причин цього є відсутність фінансування. На сьогоднішній день майже повністю припинилася конкретна допомога навчальним закладам професійно-технічної освіти від виробничих структур. Саме тому на державному рівні необхідно фінансово стимулювати роботодавців щодо активізації їхньої участі у підготовці кадрів. Одним із шляхів вирішення цієї проблеми у діяльності професійно-технічних навчальних закладів є більш уважне ставлення до навчально-виробничої діяльності – виготовлення продукції та надання послуг населенню. Також доцільно поширити право професійно-технічних навчальних закладів на фінансову самостійність: парадоксальним є те, що заробленими коштами вони не мають права розпоряджатися. Узагальнюючи вищезазначене, відмітимо, що сьогодні, безперечно, потрібна системна реформа професійно-технічної освіти, яка має бути предметом розуміння того, що освіта – це один з основних важелів економічного розвитку країни.

*Список використаних джерел:*

1. Данилова О. І. Розвиток професійно-технічної освіти на Півдні України (1958-1998 рр.) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Данилова Олена Іванівна. – Херсон, 2015. – 274 с.

2. Ничкало Н. Має бути чітка система реалізації державної політики підготовки кваліфікованих робітників / Н. Ничкало // Професійно-технічна освіта. – 2012. – № 1. – С. 23–25.

3. Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : монографія / Л. Л. Сушенцева ; за ред. Н. Г. Ничкало ; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. – Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. – 439 с.

*Дерев'янка*                      *Валентина*  
*Володимирівна,*                      *заступник*  
директора Навчально-методичного  
центру технічної освіти у  
Луганській області

## **РОЛЬ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр. визначено, що освіта – це стратегічний ресурс соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету й формування позитивного іміджу нашої держави, створення умов для самореалізації кожної особистості [1, с. 1].

Сучасні соціально-економічні умови в Україні вимагають від професійної освіти цілісності та неперервності. Щоб відповідати світовим тенденціям неперервної професійної освіти впродовж життя, вона має трансформуватися в професійну освіту.

Українська система освіти, включаючи профтехосвіту, орієнтована на інтеграцію в європейський освітній простір і, отже, є необхідність розробляти відповідні стратегії з урахуванням особливостей власної системи освіти і формування реалістичних шляхів її зближення з європейською [2, с. 45].

В умовах нового етапу реформування професійно-технічної освіти України значно зростає роль методичної роботи і методичних установ в системі професійно-технічної освіти [3, с. 5].

Інформатизований, інноваційний освітній простір спонукає методичні служби до збагачення й оновлення змісту і форм методичної роботи, створення варіативного, поліфункціонального науково-методичного середовища, що

забезпечить умови для розкриття творчого потенціального професійного досвіду, удосконалення компетентнісного рівня.

Важливу роль у забезпеченні реформування освіти відіграє модернізація навчально-методичної роботи в системі професійно-технічної освіти шляхом упровадження сучасних навчально-виробничих, навчально-виховних, управлінських технологій, стимулювання професійного зростання педагогічних кадрів системи професійно-технічних навчальних закладів, підвищення їх професійної майстерності, зокрема, через активізацію співпраці професійно-технічних навчальних закладів з роботодавцями та соціальними партнерами.

Методична робота в навчальному закладі будується принципами актуальності, зв'язку з життям, науковості методичної роботи, системності, комплексності, систематичності, послідовності, творчої активізації, єдності теорії і практики, оперативності, гнучкості, мобільності та колективності. Впроваджуючи освітні реформи, необхідно враховувати основні тенденції, які склались на сьогодні в ПТНЗ. У методичній діяльності навчального закладу провідну роль відіграє наука, що формує та визначає навчальний процес, сприяє підвищенню якості підготовки кваліфікованих робітників. Провідним завдання методичної служби стає обмін інформацією із зовнішнім середовищем (іншими навчальними закладами, профільними науковими установами та дослідно-експериментальними лабораторіями).

Також надзвичайно важливою є задача прогнозування перспектив та напрямів подальшого розвитку з метою якісної підготовки фахівця певної професійної сфери, що відповідає вимогам роботодавців. В основі гуманізації освіти є перегляд пріоритетів у роботі методичної служби, коли в педагога формуються не лише певні педагогічні навички та майстерність, а й удосконалюються його індивідуальність і власна педагогічна неповторність. Кардинально змінюються відносини між методистами та викладачами. Вони базуються не на контролюючій позиції методиста, а на взаємодій, що передбачає надання якісної методичної допомоги всім

педагогічним працівникам ПТНЗ. Ознакою нових відносин у цій сфері є використання різноманітних демократичних форм методичної роботи – консультацій, дискусій, які дозволяють відстоювати власні позиції, формувати професійний досвід у результаті конфлікту або спільного обговорення.

Методична діяльність працівників ПТНЗ має бути достатньо автономною, щоб, отримавши відповідну консультацію у навчально (науково)-методичному центрі ПТО, прийняти ефективне рішення щодо форм проведення методичної роботи, доцільність та виправданості того чи іншого нововведення. Однією з найбільш важливих форм методичної роботи залишається моніторинг педагогічної діяльності в ПТНЗ, який дозволяє уявити чітку картину професійної майстерності всіх педагогічних працівників, їх проблем і запитів. Моніторингові дослідження дають вичерпне уявлення про рівень педагогічної діяльності викладачів, допомагають правильно планувати роботу з ліквідації професійних недоліків працівників. З метою підвищення якості професійної освіти випускників освітніх установ відповідно до потреб ринку праці, методична робота має стати системою заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу педагогічних працівників, їхньої професійної майстерності. Діяльність методичної служби має органічно включати в себе модульно-рейтингову систему оцінювання навчальних досягнень, зміну підходів до науково-методичної діяльності, її форм і методів, враховувати сучасні тенденції розвитку методичної служби в системі ПТО.

Результатом методичної діяльності в ПТНЗ мають стати не формальні показники кількості розроблених програм, заходів, проектів, а формування на основі компетентнісного підходу до навчання професійно компетентних та конкурентоспроможних випускників.

*Список використаних джерел:*

1. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 [Електронний ресурс] : Указ Президента



України від 25.06.2013 року № 344/2013. – Спосіб доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua>.

2. Сучасні тенденції розвитку профтехосвіти: пріоритети та завдання. Рішення Колегії МОН України від 28 серпня 2008р. Протокол № 9/1–3 [Електронний ресурс]. – Спосіб доступу : [http://uazakon.com/documents/date\\_c0/pg\\_gbcdso.htm](http://uazakon.com/documents/date_c0/pg_gbcdso.htm).

3. Положення про методичну роботу в професійно-технічному закладі, затверджене наказом МОН України від 12.12.2000 р. – № 582.

*Жорова Ірина Ярославівна,*  
доктор педагогічних наук, доцент,  
перший проректор, проректор з  
наукової роботи комунального  
вищого навчального  
закладу «Херсонська академія  
неперервної освіти» Херсонської  
обласної ради, м. Херсон

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІВ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ В ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР**

Інтеграція України у європейський освітній простір акцентує увагу суспільства на необхідності докорінної модернізації неперервної освіти педагогів як важливої умови розвитку особистості вчителя та його творчого потенціалу. Безперервність професійного розвитку педагога спрямована не лише на послідовне вдосконалення його професійних досягнень, оновлення знань, умінь, але й на розвиток якостей особистості, задоволення індивідуальних освітніх потреб, успішну самореалізацію в професійній діяльності.

Європейські вимоги до рівня професійного розвитку педагогів, їх компетентностей, професійного вдосконалення є актуальними. Утім, проектування розвитку системи післядипломної педагогічної освіти має здійснюватися на

основі діалектичної єдності цінностей європейського суспільства та національної самоідентифікації. Система післядипломної педагогічної освіти є органічною складовою державної освітньої системи і покликана створювати сприятливі умови для професійного розвитку освітян. Віддзеркалюючи соціально-економічні запити в ситуації перманентних змін у суспільстві, інтеграції у європейський і світовий освітній простір, інтенсивного зростання високотехнологічних комунікацій і виробництв, вона перебуває у стані постійного пошуку шляхів актуального, прогнозованого, випереджального реагування на виклики часу. Це вимагає відповідного програмно-цільового забезпечення ефективності й результату окресленого пошуку, створення освітнього середовища, що, задовольняючи запити в якісній післядипломній освіті педагогів, водночас інтегруватиметься в єдиний світовий освітній простір, відповідатиме міжнародним критеріям освіти. З огляду на це, важливим є виховання людини інноваційного типу мислення та культури, проектування акмеологічного освітнього простору з урахуванням інноваційного розвитку освіти, запитів особистості, потреб суспільства і держави. Якісна освіта є необхідною умовою забезпечення сталого демократичного розвитку суспільства, консолідації усіх його інституцій, гуманізації суспільно-економічних відносин, формування нових життєвих орієнтирів особистості. Основним ціннісним виміром якості сучасної післядипломної освіти повинен стати професійний розвиток педагога з високим рівнем інформованості, вмотивованості до власного розвитку й постійної самоосвіти, здатності творчо мислити, громадянської активності та відповідальності, мобільності, гнучкості, здатності ефективно реалізовувати державну освітню політику [1]. Результати наукових розвідок свідчать, що створення умов для розвитку професіоналізму вчителів у системі післядипломної освіти забезпечується сукупністю компонентів, за яких професійний розвиток фахівців може бути більш ефективним:

– змістовий компонент: актуальність змісту освіти для розвитку особистості та професійної діяльності фахівця; інтегративний підхід до змісту навчання; відкритість змісту освіти для змін, включення в зміст актуальних проблем;

– методичний компонент: варіативність навчальних програм; свобода вибору освітнього маршруту в рамках одного освітнього закладу; різноманітність методичних навчальних засобів; акцент на діалогічне спілкування; урахування різних переважаючих способів сприйняття інформації у різних людей;

– комунікативний компонент: взаєморозуміння і задоволеність взаємодією всіх учасників; переважно позитивний настрій всіх учасників; участь усіх суб'єктів у конструюванні та оптимізації освітнього процесу [2]. Прогностичні ідеї розвитку професіоналізму вчителів у системі післядипломної педагогічної освіти мають формуватися на основі діахронного аналізу, що забезпечує об'єктивність оцінки наслідків реформ та створює передумови для прогнозування на основі конструктивного національного та європейського досвіду.

#### *Список використаних джерел:*

1. Жорова І. Я. Теоретико-методологічні засади розвитку професіоналізму вчителів у системі післядипломної освіти України в 40-х роках ХХ – початку ХХІ століття: монографія / Ірина Ярославівна Жорова. – Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2014. – 384 с.

2. Кулюткин Ю. Образовательная среда и развитие личности [Электронный ресурс] / Ю. Кулюткин, С. Тарасов // Новые знания. – 2001. – Режим доступа : [http://www.znanie.org/jornal/n1\\_01/obraz\\_sreda.html](http://www.znanie.org/jornal/n1_01/obraz_sreda.html).

*Зайцева Олена Олександрівна,*  
заступник директора з навчально-методичної роботи Київського професійно-педагогічного коледжу імені Антона Макаренка, м. Київ

## **СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ У КИЇВСЬКОМУ ПРОФЕСІЙНО- ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕДЖІ ІМЕНІ АНТОНА МАКАРЕНКА**

Сучасні тенденції реформування змісту, методів і форм педагогічного процесу, упровадження нових підходів до становлення, розвитку і саморозвитку педагогічної майстерності педагога вищого навчального закладу та професійно-технічного навчального закладу спрямовують науковців і педагогів-практиків до активної співпраці, опрацювання нових підходів до навчання і розвитку тих, хто навчається, розробки нових технологій професійного зростання педагога, його неперервної самоосвіти і саморозвитку. Сьогодні діяльність педагога полягає не стільки в трансляції знань, скільки в організації процесу їх здобуття; в умінні організовувати процеси виховання та розвитку особистості. Освітній процес у навчальних закладах переорієнтовується з інформаційної (передачі знань) на особистісно-діяльнісну (формування системи компетентностей у суб'єктів навчання) та студентноорієнтоване навчання. Удосконалення організації навчально-виховного процесу безпосередньо пов'язане із удосконаленням професійної майстерності педагога, його здатності творчо використовувати передовий педагогічний досвід, інноваційні методи та навчальні технології, методи стимулювання і контролю знань.

Формуванню у викладачів інноваційного мислення і засобів діяльності, що відповідають високому рівню інформаційної компетентності сприяє використання ІКТ в освітньому процесі. Їх діяльність орієнтується на професійну

освіту та самовдосконалення, оволодіння та створення нових інноваційних технологій на практиці. Викладач, який володіє інформаційними технологіями вдосконалює освітній процес шляхом вирішення наступних завдань:

- забезпечення інформацією студентів в освітньому процесі;
- формування ключових компетенцій студентів;
- інтеграція базової і додаткової освіти;
- підвищення мотивації студентів до навчання.

З метою удосконалення рівня та ефективного застосування інформаційно-комунікативних технологій в освітньому процесі викладачами коледжу і подальшого запровадження нових підходів до організації освітнього процесу шляхом використання сучасних засобів інформації та забезпечення доступу до вітчизняного і світового інформаційного ресурсу викладачі коледжу запроваджені курсів операторів комп'ютерного набору для викладачів та співробітників коледжу та підготовка до навчання за програмою «Intel@ Навчання для майбутнього». Для постійного вдосконалення педагогічної майстерності викладачів, професійного розвитку педагога впродовж його педагогічної діяльності на базі коледжу створено Центр педагогічної майстерності імені академіка Івана Зязюна. Основною метою діяльності Центру є усвідомлення педагогами суті педагогічної майстерності; формування потреби неперервного професійного розвитку; розробка критеріїв оцінювання рівнів педагогічної майстерності, технологій саморозвитку з урахуванням індивідуальних особливостей педагога. Центр педагогічної майстерності — науково-методичний і навчально-педагогічний підрозділ Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України і ТОВ «Академія педагогічної майстерності». В рамках роботи Центру працює школа педагогічної майстерності, до роботи якої залучені провідні фахівці, науковці, практичні психологи.

Сучасні ринкові умови у системі освітніх послуг потребують від педагогічних працівників постійної кропіткої праці,

а від керівництва навчальних закладів — стимулювання професійного росту педагогічних працівників. На практиці застосовують різноманітні методи оцінки діяльності та способи їх стимулювання. Як правило, їх можна звести до методів вибіркової та комплексної оцінки. Поєднання цих методів з економічним стимулюванням, до якого можна звести будь-який інший вид заохочення, є позитивні результати. Для оцінки роботи педагогічних працівників коледжу, для більш ефективного й дієвого контролю за роботою всіх ланок освітнього процесу створена рейтингова система оцінювання педагогічної діяльності., яка дозволяє оцінити індивідуальний внесок кожного працівника у роботу навчального закладу.

Рейтингова система оцінки роботи є дієвим фактором спонукання та заохочення працівників навчального закладу до сумлінної праці, зразкової дисципліни та творчого підходу до виконання своїх обов'язків

*Список використаних джерел:*

1. Закон України “Про освіту” // <http://www.mon.gov.ua/laws>.
2. Закон України “Про професійно-технічну освіту” // <http://www.mon.gov.ua/laws>.
3. Комюніке конференції міністрів вищої освіти «Створюючи Зону вищої освіти Європи» / <http://www.mon.gov.ua>.
4. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність : Підручник/ І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін. ; За ред. І. А.Зязюна. – 3-е вид., допов. і переробл. – К. : СПД Богданова А.М., 2008. – 376 с.
5. Гуревич Роман. Навчання в мережі за допомогою електронних навчальних курсів / Гуревич Роман, Кадемія Майа // Професійно-технічна освіта. – 4’2007. – С. 24.
6. Гуревич Р. С. Інформаційно-комунікаційні технології в навчальному процесі/ Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю. – Вінниця: ДОВ “Вінниця”, 2012. – 116 с.

7. Навчально-методичний посібник.  
Intel@Навчання для майбутнього / під керівництвом Нанаєвої  
Т.В. – К. : Видавництво “Нора-принт”, 2006. – 404 с.

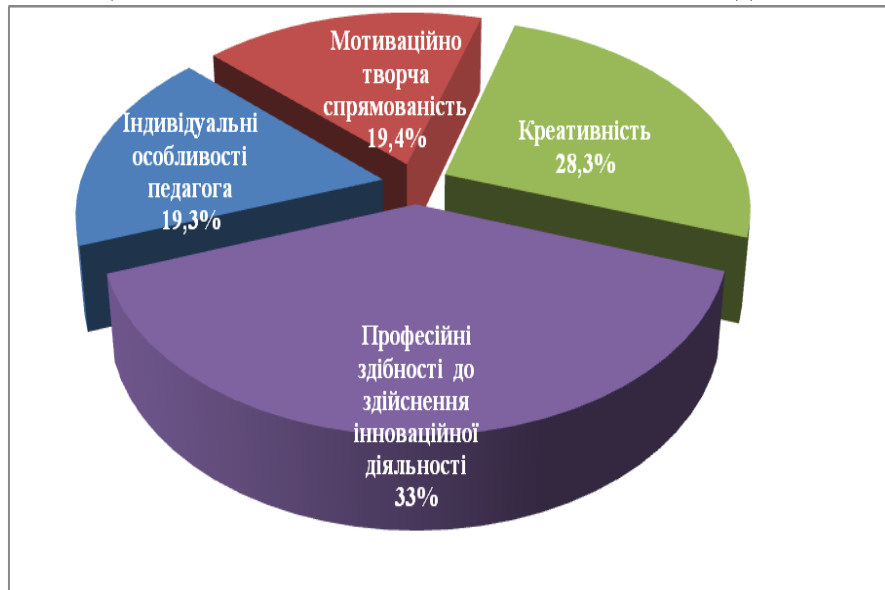
*Заславська Світлана  
Ігнатівна*, кандидат технічних  
наук, доцент, заступник директора  
Білоцерківського інституту  
неперервної професійної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України з  
навчальної роботи, професор  
кафедри методики професійної  
освіти та соціально-гуманітарних  
дисциплін, м. Біла Церква  
Київської області

## **ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Одним із шляхів удосконалення підготовки робітничих кадрів в системі професійної освіти є стале впровадження інновацій. Інноваційна діяльність педагогів ПНЗ повинна бути спрямована як на нововведення в технології навчання, так і вивчення новітніх виробничих технологій, обладнання тощо.

Модуль інноваційної діяльності педагога нами досліджувалась в аспіологічному аспекті з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей педагога.

На рис.1 показана структура готовності педагога до інноваційної діяльності.



Як свідчать дані рис.1, найбільше значення у структурі мають професійні здібності до здійснення інноваційної діяльності. Спираючись на це при розробці навчальних планів і програм підвищення кваліфікації педагогічних кадрів професійної освіти у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти передбачені модулі, які формують (удосконалюють) цей напрям.

Змістовні модулі з інноваційної діяльності педагога

Модуль	Змістовний модуль
Організаційно-методичні засади професійного навчання в ПНЗ.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Інноваційний урок: педагогічний досвід.</li> <li>Новітні виробничі технології в галузі.</li> <li>Інноваційна діяльність педагога професійної школи.</li> </ol>



*Іваськів Олена Федорівна,*  
заступник директора навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Тернопільській області

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ**

Стрімкі зміни, які відбуваються в соціально-політичному і соціально-економічному житті України ставлять нові завдання перед системою професійно-технічної освіти. Якість підготовки майбутніх робітників залежить від рівня професійної компетентності і педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання. Аналіз стану професійної підготовки майстрів виробничого навчання свідчить про невідповідність їх практичної підготовки потребам роботодавців. Більшість з них не впевнені у здійсненні професійної діяльності, мають низький рівень компетентності щодо застосування сучасних технологій, обладнання, нових форм організації праці, аналізу і прогнозування професійної діяльності.

Компетентність майстра виробничого навчання визначається здатністю до чітко визначеної мети, особистісною характеристикою – здатністю до виконання професійної діяльності. Як би не прагнув майстер виробничого навчання завоювати авторитет і повагу серед учнів, він ніколи не досягне мети, якщо знає свою професію поверхово, якщо в нього немає справжньої відданості своїй справі до своєї педагогічної професії. Педагогічна майстерність включає обізнаність педагога в галузі суспільно-економічних, соціально-економічних наук, сформованість умінь і навичок, широка ерудиція, педагогічна техніка, педагогічний етикет, авторитет, якість особистості. Творчі педагоги не просто вчать учнів, а допомагають їм вчитися, учні на їх уроках активні учасники навчального процесу, беруть участь в постановці завдань

уроку, вміють здійснювати контроль роботи кожного члена колективу і самоконтроль. Педагоги виступають, як організатори і керівники навчальної діяльності учнів. Удосконалення педагогічної майстерності майстра виробничого навчання включає в себе роботу індивідуального характеру. А це вивчення нормативно-правових документів, принципів класифікації та структури уроків виробничого навчання. Особливої уваги заслуговує планування процесу виробничого навчання, що забезпечує умови для його раціональної організації, своєчасного і повного виконання навчальних планів і програм, завчасної і ретельної підготовки майстра до проведення кожного заняття. Завдяки плануванню забезпечується раціональне використання приміщень і обладнання, зв'язок теоретичного навчання з виробничим.

Розроблений нами методичний посібник «На допомогу майстру виробничого навчання» спрямований на надання методичної допомоги майстрам виробничого навчання. Методичні рекомендації включають в себе нормативно правові документи Міністерства освіти і науки України, примірну посадову інструкцію майстра виробничого навчання. В ньому викладено теоретичні основи, принципи, методи виробничого навчання, типи уроків, планування роботи майстра, аналіз уроків та наукова організація праці. Для проведення уроків виробничого навчання велике значення має обладнання навчальних майстерень та організація робочих місць відповідно до типу навчального закладу. Тому в посібнику викладено вимоги до робочого місця учня та майстра виробничого навчання, практичні рекомендації щодо організації і проведення уроків виробничого навчання.

Значна увага приділена комплексному методичному забезпеченню предметів і професій, приведено зразок паспорта комплексно-методичного забезпечення. Основою суттєвого покращання навчально-виховного процесу в ПТНЗ є добре налагоджена методична робота, тому в посібнику подана рекомендована форма плану роботи методичних комісій та нетрадиційні форми їх роботи. В умовах інформаційного

суспільства неможливо здійснити разову підготовку спеціаліста на невизначений строк. Тому вже важливим є навчити його самостійно працювати, здійснювати вибір і оволодівати тими знаннями і навичками, які потрібні йому для успішного виконання своїх функцій.

Професійне становлення особистості майстра виробничого навчання – тривалий процес. Сама майстерність не має меж, тому процес самостійного становлення є відкритим і відбувається під впливом соціальних умов, практичної діяльності, власної активності, підвищення кваліфікації.

*Список використаних джерел:*

1. Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти в Україні : монографія / Н. Г. Ничкало. – К. : Педагогіка, 2008. – 200 с.

2. Педагогічна книга майстра виробничого навчання: навчально-методичний посібник / Н. Г. Ничкало, В. О. Зайчук, Н. М. Розенберг та ін.; за ред. Н. Г. Ничкало. – 2-ге вид., доп. – К. : Вища школа, 1994.

3. Пащенко О. В. Проектування навчальних програм професійно-технічної освіти на основі потреб галузі й громади: навч.-метод. посіб. / [Пащенко О. В., Сергеева Л. М. та ін.] / за заг. ред. Л. І. Даниленко; / видання друге, перероблене і доповнене. – К. : «Арт Економі», 2011. – 184 с.

4. Сергеева Л. М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика : монографія. / Л. М. Сергеева; за наук. ред. В. В. Олійника. – К.– Херсон : Айлант, 2013. – 452 с.

*Кантур Олена Валентинівна,*  
аспірантка ДВНЗ «Університет  
менеджменту освіти» НАПН  
України, аспірантка ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України, викладач  
Одеського вищого професійного  
училища морського туристичного  
сервісу, м. Одеса

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИКІВ СФЕРИ МОРЬСЬКОГО ТУРИЗМУ У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ РОЗВИНУТИХ КРАЇН**

*Ключові слова:* морський туризм, туристична освіта, конкурентноспроможні робітники туристичної сфери.

*Постановка проблеми.* Останні дослідження процесу становлення туристичної галузі світу показують, що галузь має постійний, стрімкий та успішний розвиток. Інноваційні підходи в цій сфері просунули туризм на одне з головних місць світової економіки за останні 30 років. Сьогодні Європа і Америка мають найбільшу частину світового прибутку від туризму, але туризм є однією з головних галузей економіки майже у 75% країн всього світу. Питання щодо необхідності розвитку морського туризму у світі постало декілька десятків років тому. Морські круїзи – один з найпопулярніших і швидкозростаючих сегментів міжнародного туристичного ринку. За останні 20 років число прихильників цього виду відпочинку зростає майже в два рази. За даними Європейського круїзного ради, 73% круїзних туристів в світі становлять американці, 21% – європейці. За висновками вчених очікується подальший розвиток туристичної галузі, але можливі деякі відгалуження від неї, які відбуваються час від часу під впливом потреб сучасного світу. Одним з таких відгалужень має стати необхідність підготовки робітників сфери морського туризму у розвинутих країнах світу, круїзний бізнес у яких формує

головний продукт країни. Це, в свою чергу, потребує відповідну освіту та підготовку кадрів для сфери туризму. Звичайні навчальні заклади мають задовольняти зростаючий попит на зростаючі потреби в таких професійних кадрах, тому що однією з актуальних проблем професійної підготовки робітників сфери обслуговування в туризмі є підготовка конкурентоспроможних робітників для ринків праці України і світу. Аналіз досліджень і публікацій з проблеми дозволяє стверджувати, що питання змісту, форм підготовки та вимог до майбутніх фахівців туризму постійно знаходяться в центрі уваги вчених. Питаннями розробки методик підготовки кадрів для туристичної сфери займаються Федорченко В.К., Цехмістрова Г.С., Фоменко Н.А, Скрипник М.І., Поважна Л.І., Сакун Л.В., Чорна Л.В та інші. Проблеми розвитку круїзного бізнесу в Україні, міжнародного туризму та ролі судноплавних компаній у формуванні круїзного турпродукту досліджувалися в працях вітчизняних і зарубіжних фахівців Ємельянової К. С., Логунової Н. А., Мельник І. Л., Нездоймінова С. Г. [1–6; 8]. Їх висновки зводяться до необхідності розвитку інноваційного та рекреаційного потенціалу круїзного туризму, модернізації інфраструктури морських портів України та, звісно, підготовки робітників сфери морського туризму. Метою статті є огляд особливостей професійної підготовки робітників сфери морського туризму у навчальних закладах розвинутих країн.

*Виклад основного матеріалу.* Сучасний розвиток ринку круїзного туризму включає в себе практично всі види туризму у комбінації з наданням основних та додаткових послуг таких як розміщення, харчування, екскурсійні послуги. Він має потужний вплив на становлення регіональної економіки. Тому глобалізація круїзної індустрії потребує робітників зі знаннями та вміннями у цієї сфери, які б були спроможні вирішувати професійні питання. В усьому світі підготовці кадрів туристичного бізнесу приділяється значна увага. По даним ВТО на початку 90-х років нараховувалося 105 вищих та 139 середніх освітніх заклади туристичного профілю, в Америці – відповідно 6 та 17, в Азії та районі Тихого океану – 13 та 35.

Найбільше освітніх закладів, що готують персонал сфери туризму, в Великобританії 37, Іспанії та Італії – по 28, Франції – 22; на американському континенті виділяються Канада – 25, США – 22 та Чілі – 12, а в азійсько-тихоокеанському регіоні – Австралія – 16, Китай – 6, Філіппіни – 5 та Японія – 4. В Україні майже 150 вищих та професійних навчальних закладів готують кадри для сфери туризму та обслуговування. Як стверджує Сакун Л.В., існує три аспекти підготовки робітників, що важливі для будь-якої сфери туризму. А саме: фундаментальне навчання (знання), яке відповідає за отримання знань згідно навчальному плану спеціальності; технічне навчання (знання як робити), яке відточує майстерність і розробляє навички, необхідні для даної спеціалізації; особисті здібності (знати як бути і як себе поводити), що відображають особисті якості робітника [7, с. 32]. Кожна країна, що задіяна в туризмі, розробляє свою систему туристичної освіти, яка б відповідала вимогам сучасності та поєднувала всі три вищевказані аспекти.

Вивчаючи системи туристичної освіти деяких країн світу, ми не змогли виокремити навчальні заклади, що здійснюють профільну підготовку робітників саме морського туризму. Зробивши аналіз змісту навчальних дисциплін, ми визначили, що особливості організації та здійснення морського туризму викладаються в рамках окремої дисципліни або як самостійний курс. Освітні системи розвинутих країн світу швидко відповідають на зростаючі потреби у конкурентноспроможних робітниках сфери туризму. На прикладі Канади, ми спостерігаємо широкий спектр програм від базової підготовки до післядипломного навчання, що відповідають високим міжнародним стандартам. Туристична освіта в Канаді пропонує як короткі програми, які можуть тривати від десяти до сорока тижнів, моделі навчання в коледжі, що можуть тривати до одного, двох чи трьох років, так і отримання диплому після чотирьох років навчання в за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр», а також можливість отримання вчених ступенів в сфері туризму.

Сучасні школи готельного та туристичного бізнесу Швейцарії вважаються одними з найкращих в світі. Крім готельного та туристичного менеджменту, майбутні робітники вивчають маркетинг, інформаційні технології, стратегічний менеджмент, міжнародні фінансові системи і бухгалтерський облік, контроль бізнесу, проект – менеджмент і, звичайно ж, іноземні мови. Крім обов'язкової англійської мови, на якій ведеться навчання в більшості шкіл, менеджер повинен вільно володіти французькою або німецькою. Практично, всі програми вищої освіти охоплюють одразу три сфери – туристичний, ресторанний і готельний менеджмент. Зазначимо, що Швейцарія перша у світі створила модель освіти в цій області.

Щодо Німеччини та Франції, то все більше і більше програм з туризму розраховані на чотири роки навчання з отриманням ступеню бакалавра, що дає можливість займання керівних посад у сфері туристичної діяльності. Італійські навчальні заклади пропонують окремі спеціалізовані курси, які розраховані на три роки.

Ступенева система освіти, наприклад, Польщі забезпечує безперервну систему підготовки у сфері туризму, впродовж якої учнями опановуються не тільки фундаментальні, але й професійно-орієнтовані дисципліни, навчання відбувається також під час навчально-виробничої практики. Але головною метою будь-якого навчального закладу, що готує кадрів туристичної сфери, залишається формування конкурентноспроможних робітників, які мають підприємницькі навички та здатні працювати ініціативно. На цьому ж шляху знаходиться й Україна. За роки своєї незалежності туристична галузь, що спочатку визнавалася як частина економіки, зробила значні кроки в сфері туристичної освіти та створила власну систему, що все ще знаходиться в процесі розвитку. На нашу думку, розв'язанням існуючих проблем освіти в галузі туризму і сфери обслуговування може стати використання закордонного досвіду організації системи туристичної освіти, що зможе призвести до адаптації існуючої системи в Україні до рівня освіти в інших країнах та до вимог

сучасності, що в свою чергу призведе до конкурентноспроможності нашої туристичної освіти на світовому ринку.

*Висновки.* В усьому світі підготовці кадрів туристичного бізнесу приділяється значна увага. Щороку зростає кількість навчальних закладів, що пропонують програми підготовки кваліфікованих робітників туристичної сфери. Більшість таких програм приділяють все зростаючу увагу їх практичному навчанню. Проблема співвідношення теоретичної та практичної підготовки зараз гостро стоїть і в Україні, адже через відсутню достатню матеріальну базу, багато дисциплін вивчаються з теоретичного боку, а застосувати свої знання на практиці молоді робітники можуть лише влаштувавшись на роботу. В закордонних закладах освіти не менше ніж 50% загальної навчальної підготовки відводиться на підготовку практичну. На нашу думку, доцільним є вивчення та застосування досвіду організації навчання майбутніх робітників туристичної сфери країн, що вже мають розвинену та всесвітньо визнану систему туристичної освіти, таких як Швейцарія та США, а також країн, що, як і Україна, знаходяться лише на шляху свого розвитку.

*Список використаних джерел:*

1. Ємельянова К. С. Сучасні проблеми розвитку круїзного туризму в Чорноморському регіоні / К. С. Ємельянова // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2011. – №2. – С. 111.
2. Круїзне судноплавство як чинник розвитку приморських регіонів України. Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1054/>.
3. Логунова Н. А. Мировой рынок круизной индустрии: особенности формирования и перспективы развития / Н. А. Логунова // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2013. – № 2 (22). – С. 29–34.



4. Мельник І. Л. Інноваційні зміни на ринку круїзного туризму / І. Л. Мельник // Бізнес Інформ. – 2014. – №12. – с. 313–319.

5. Нездоймінов С. Г. Морской круизный бизнес как вектор международной интеграции морехозяйственного комплекса Украины / С. Г. Нездойминов, Н. Н. Андреева // Український журнал Економіст. – 2014. – № 7. – С. 43–45.

6. Нездоймінов С. Г. Формування ринку морського круїзного туризму в Причорноморських регіонах України / Ринки туристичних послуг : стан і тенденції розвитку: монографія // За загальною ред. В. Г. Герасименко. – Одеса : Астропринт, 2013. – 304 с.

7. Саун Л. В. Теория и практика подготовки специалистов сферы туризма в развитых странах мира: Монография. – К. : МАУП, 2004.

8. Cruise Lines International Association (CLIA) Unveils Seven Cruise Industry Outlooks for 2015. – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL : [http://www.europeancruisecouncil.com/images/downloads/press\\_2013/CLIA\\_press\\_release\\_State\\_of\\_the\\_Industry.pdf](http://www.europeancruisecouncil.com/images/downloads/press_2013/CLIA_press_release_State_of_the_Industry.pdf).

*Климко Карина Максимівна,*  
заступник директора з виховної  
роботи ПТУ № 27, м. Лохвиця  
Полтавської області

## **УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОСОБИСТОСТІ УЧНЯ ПТНЗ**

Головним завданням навчальних закладів ПТНЗ є надання майбутнім фахівцям знань, умінь та навичок, що забезпечує на виробництві виконання своїх функціональних обов'язків, а також забезпечення культурного та духовного розвитку особистості учня, виховання найкращих людських цінностей.

Через свою багатогранність та соціальний вплив на становлення особистості учня виховний процес у педагогіці

розглядається як поняття «виховна система». Уперше Л.І. Новікова дала таке визначення: «Виховна система є цілісний соціальний організм, що виникає в процесі взаємодії основних компонентів виховання (цілі, суб'єкти, їх діяльність, спілкування, стосунки), і володіє такими інтеграційними характеристиками, як спосіб життя колективу, його психологічний клімат» [2].

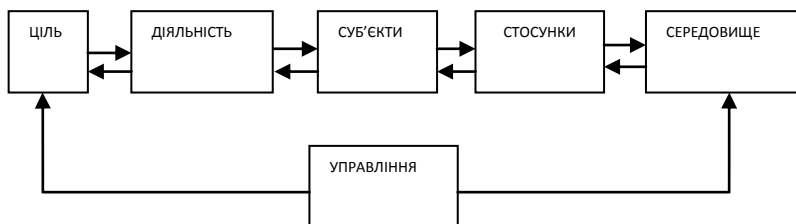


Схема 1. Модель виховної системи.

Виховна система – це впорядкована функція управління, цілісна сукупність компонентів, взаємодія і інтеграція яких передбачає наявність у навчальному закладі здатності цілеспрямовано, ефективно сприяти розвитку особистості учня.

Особистість учня формується не лише у навчанні і праці, а й у форматі вільного часу, дозвіллі, коли вільно відбувається фізичний і духовний розвиток людини. Позаурочна робота є важливою складовою виховної системи, що сприяє зростанню інтелектуального потенціалу, всебічного розвитку особистості в цілому.

Реалізація основних завдань і принципів виховання здійснюється за пріоритетними напрямками: громадянське, превентивне, військово-патріотичне, трудове, морально-естетичне, екологічне, формування здорового способу життя, сприянню творчого розвитку особистості. Організація виховного процесу виділяє у центрі особистість учня як суб'єкта виховання, розвиток його внутрішнього «Я», формуванню індивідуального стилю життя і відповідального ставлення до природи, суспільства, самого себе.

*Список використаних джерел:*

1. Макаренко О. А. «Аналіз нормативно-правової бази виховання в системі освіти України» // Професійна освіта:

теорія і практика. Науково-методичний журнал. – №1 –2 (15–16). – Харків, 2002. – С. 95–104.

2. Новикова Л. И. «Воспитание и среда». – М. : Знание, 1985. – 98 с.

3. Селиванова Н. Л. «Современное представление о воспитательном пространстве» // Педагогика. – 2000. – № 6. – С. 35–39.

*Климюк Володимир  
Миколайович*, директор Навчально-методичного центру естетичного виховання учнів професійно-технічних навчальних закладів у Рівненській області

### **МОДЕРНІЗАЦІЯ БІБЛІОТЕКИ ПТНЗ – ІНВЕСТИЦІЯ У ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Бібліотеки професійно-технічних навчальних закладів є важливою соціально-комунікаційною складовою інформаційного простору професійної освіти, що окреслює їх функції щодо сприяння освіті й вихованню компетентної особистості, спроможної опанувати нові інформаційні технології та керувати власними знаннями.

Тому модернізація бібліотек професійно-технічних навчальних закладів розглядається як процес удосконалення бібліотечної діяльності в умовах реформування освіти за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій; відбувається переосмислення функцій бібліотек: перехід від управління масивами документів до управління потоками інформації, і компетентність бібліотечного працівника у сфері інформаційно-комунікаційних технологій стає не менш важливою, ніж у бібліотечній справі.

*Інформатизація бібліотек професійно-технічних навчальних закладів* – не данина моді, це необхідність продиктована часом, інструмент для орієнтування в сучасному інформаційному просторі. Як говорив відомий персонаж

Льюїса Керрола: «Треба бігти з усіх ніг, щоб тільки залишатися на місці, а щоб кудись потрапити, треба бігти як мінімум удвічі швидше!». Нові інформаційні технології дозволяють розв'язати деякі проблеми обмеженого фінансування поповнення книжкового фонду, його комплектування, зберігання і обслуговування, тобто збільшують можливість максимального задоволення потреб учнів. Вони дають можливість збільшити обсяг інформації, яка збирається та зберігається, прискорювати пошук, надають можливість розширити функції бібліотеки, подолати просторові й часові бар'єри і зробити більш доступною інформацією, яка міститься в фондах бібліотек у будь-якому місці земної кулі. Головна мета реформування бібліотек – надання допомоги педагогам і учням у становленні та формуванні висококваліфікованих, пристосованих до ринкових умов, конкурентоспроможних робітників. Основне завдання процесу інформатизації бібліотек ПТНЗ – створення бібліотечно-інформаційних центрів у формі медіацентрів.

Рухаючись в ногу з часом, бібліотека неминуче трансформується у інформаційний центр. В чому різниця? Почнемо з назви – не «сховище книжок», а «центр, в якому зберігається інформація». Інформація на будь-яких видах носіїв: звичайно ж, на паперових, на дисках та дискетах. У відповідності до носіїв мають бути й пристрої для зчитування з них інформації. А також зручні місця для користувачів. Отже, змінюється й зовнішність бібліотек. Курс на медіатеку – реально стратегічний курс виживання бібліотек! Сьогодні важливо не стільки володіти певним обсягом інформації, скільки самостійно набувати та створювати нові знання, та продукти, використовуючи всю різноманітність інформаційних ресурсів, зокрема друковане слово, аудіо- та відеоматеріали, електронні мережі. Перелік можна продовжувати безкінечно, і кожен його пункт додає впевненості в тому, що бібліотека – інформаційний центр для кожного навчального закладу – це необхідність, це користь, це – вимога сьогодення, адже високоосвічена молода людина – головний капітал сучасної держави. Бібліотеки майбутнього мають безмежні можливості. Хто ці безмежні можливості побачить і реалізує, той матиме

відповідний результат. Якщо знання – новий капітал, то інновації – нова валюта.

*Список використаних джерел:*

1. Бібліотека XXI століття : перспективи та інновації : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 23 квітня 2015 р. / М-во освіти і науки України, М-во культури України, Київ. нац. ун-т культури і мистецтв, Наук. б-ка, Каф. книгознавства і бібліотекознавства. – К. : Вид. центр КНУКіМ, 2015. – 237 с.

2. Інноваційна професійно-технічна освіта : пошуки шляхів оновлення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. Інтернет-конференції (26-30 березня 2012 р.) / Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників Університету менеджменту освіти (м. Донецьк). – Донецьк : ШО ІППУМО, 2012. – 340 с.

3. Сучасна бібліотека в інноваційному освітньому просторі : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (14-15 березня 2015 р., м. Луганськ). – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2013. – 308 с.

4. Кучерова О. М. Модернізація бібліотек загальноосвітніх закладів у контексті гуманізації та інформатизації освіти. – Вісник Харківської державної академії культури. – Харків, 2012. – Вип. 37. – С. 85–95.

*Клещенко Ірина Миколаївна,*  
заступник директора з навчально-виховної роботи, викладач вищої категорії  
Криворізького професійного гірничо-металургійного ліцею, м. Кривий Ріг Дніпропетровської області

## **ЗВ'ЯЗКИ З РОБОТОДАВЦЯМИ: СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО**

Соціальне партнерство являє собою форму соціальної взаємодії різноманітних державних інститутів і суспільних груп соціального співтовариства, що дає змогу їм вільно виражати свої інтереси і знаходити цивілізовані способи їхньої

гармонізації і реалізації. Соціальне партнерство у сфері професійно-технічної освіти – це особливий тип взаємодії професійно-технічних навчальних закладів із центральними та місцевими органами виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців, профспілок, підприємствами різних форм власності й підпорядкування, органами служби зайнятості, іншими заінтересованими партнерами, направленої на максимальне узгодження інтересів всіх учасників цього процесу. Діяльність професійно-технічних навчальних закладів повинна чітко орієнтуватися на кінцевий результат – реальне працевлаштування випускників за одержаними професіями, що має забезпечуватися на основі взаємодії з підприємствами – роботодавцями. Принципи соціального партнерства – демократичність; законність; рівноправність сторін; взаємоповага сторін; обґрунтованість і реальність взаємних зобов'язань; відповідальність сторін за виконання домовленостей і зобов'язань.

Роботодавці – як представники інтересів економіки і соціальної сфери: владні структури і органи управління; громадські об'єднання і організації; індивідуальні представники ринку праці; індивідуальні споживачі освітніх послуг. Ефективність соціального партнерства різних рівнів визначається обсягами реалізації договірних зобов'язань з питань підготовки кваліфікованих робітників. Загальний критерій ефективності соціального партнерства є виконання головного завдання системи професійно – технічної освіти – задоволення реальної потреби роботодавців у робітниках за рахунок її випускників. Беруться до уваги не лише відсотки їх працевлаштування, а і якість підготовки, тривалість закріплення на робочому місці. Ефективність роботи професійно – технічних навчальних закладів в умовах соціального партнерства повинна оцінюватися по мірі виконання ними своєї головної функції. Справжні результати діяльності професійно – технічних навчальних закладів із соціальними партнерами можна оцінити лише через певний термін, коли їх випускники вийдуть на ринок праці, працевлаштовуються і пропрацюють певний час. Професійно-технічні навчальні заклади можуть знаходитись в різних

умовах, в той час як ефективність формування системи соціального партнерства залежить від багатьох факторів, наприклад, від рівня соціально – економічного розвитку регіону, стану галузі, економічної спроможності підприємства, тощо). Визначення результативності соціального партнерства можливе лише на основі групи критеріїв, які необхідно розробляти та впроваджувати для оцінювання досягнень і корегування співпраці соціальних партнерів. Соціальне партнерство – найбільш ефективна форма реалізації державної політики у сфері професійно-технічної освіти. В умовах ринкової економіки тільки завдяки послідовній і постійній співпраці із соціальними партнерами можливо ефективно реалізувати основну функцію професійно – технічних навчальних закладів – забезпечення регіонального ринку праці кваліфікованими робітниками в необхідних обсягах і напрямках, а також підвищити за це відповідальність всіх заінтересованих сторін.

*Ковальчук Василь Іванович,*  
доктор педагогічних наук, доцент,  
професор кафедри методики  
навчання та управління  
навчальними закладами  
Національного університету  
біоресурсів і природокористування  
України, м. Київ

## **ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ОСВІТНЮ СИСТЕМУ**

Глобалізаційні процеси, що відбуваються в світі, впливають на всі сфери життєдіяльності людини. Функціонування вищої освіти зумовлюють процеси інтернаціоналізації, глобалізації, комерціалізації та масовізації. Зміни на ринку праці настільки стрімкі, що система освіти не завжди встигає на них реагувати, що спричиняє невідповідність навичок, які отримують випускники ВНЗ запитам сучасності. Визначальними факторами позитивних змін у вищій освіті є

розвиток технологій та урбанізація, що окреслюють «правила гри» для всіх учасників освітнього ринку, спонукаючи їх до впровадження новітніх освітніх моделей, методик, технологій та ін. Нові технології обумовлюють цивілізаційний розвиток людства. впливають на якість життя людей в усьому світі, незалежно чи це велике місто чи віддалене сільське поселення. Використання новітніх засобів життєдіяльності кардинально змінює характер буття людини. Водночас розвиток інформаційних технологій осучаснює підходи до освіти. Наразі люди оволодівають численними навичками засобами он-лайн навчання. Масові відкриті онлайн-курси (МООС) торкаються всіх галузей освіти. МООС постійно підвищують якість своїх послуг і розглядаються як додаткове джерело здобуття освіти.

Зважаючи на це, видозмінюється загальна мета освіти. Головним завданням освітніх процесів у сучасних навчальних закладах має бути розвиток вміння мислити, самостійно здобувати інформацію і критично її оцінювати, а не лише накопичувати і запам'ятовувати інформацію. Як наголошує Патрік Гриффін, – професор Мельбурнського університету та керівник найбільшого міжнародного наукового проекту з оцінки та викладання навичок і компетенцій XXI століття, – дуже скоро навчальні заклади будуть змушені перейти від традиційних, «індустріальних» навчальних програм до такої системи навчання, що дозволить здійснювати підготовку кадрів для інноваційної економіки й інформаційного суспільства. Навчальні програми в постіндустріальну епоху повинні бути спрямовані на розвиток критичного мислення, комунікативних навичок, творчої винахідливості і навичок взаємодії, оскільки найбільш затребуваними в новітню епоху виявляються здібності до проектування творення міжособистісних стосунків. Як тільки певна рутинна, повторювана частина якого-небудь виробничого процесу автоматизується, праця людей у ній стає вже не потрібна, і зворотних процесів у такій еволюції бути не може, як не можна повернути ручну працю в ті сфери, де її більше не існує [2]. Окремі експерти стверджують, що в майбутньому поняття «професія» не існуватиме, оскільки важливим буде не типовий набір навичок, яким людина оволодіває, а здатність щоразу, тобто в кожному



конкретному випадку, опанувати одні й такі ж самі навички заново. Власне, йдеться про проектний підхід, який стане провідним.

Наступною тенденцією, що істотно впливає на становлення системи освіти вважаємо скорочення витрат урядів на вищу освіту (порівняно з загальними витратами на освіту) та зростання фінансового внеску студентів на у власну освіту. Попри те, що більшість країн гарантують отримання громадянами початкової і базової освіти, вища освіта стає особистою справою кожної людини і гарантом її подальшого добробуту. На державному рівні фінансуються переважно дослідження й розробки нових технологій, поступово зміщуючи акценти в бік фінансування переважно прикладних, а не наукових досліджень. У свою чергу, проекти «великої науки» все більше фінансуються промисловістю й тяжіють до стратегічних орієнтирів підприємств. Прірва між великими, елітними, комерційними, квазідержавними університетами й меншими буде збільшуватися [1]. Уже сьогодні спостерігаємо за процесами злиття освітніх установ і цей процес – неминучий, оскільки визначає конкурентоспроможність навчальних закладів на ринку освітніх послуг.

Глобалізація – це дієвий фактор розвитку цивілізації, економіки та освіти. Подолання штучних перешкод та руйнування незалежних систем в інформаційному суспільстві – справа часу. Вища освіта вже не може обмежуватись підготовкою фахівців для місцевого чи національного ринку праці. Фактично для студентів весь світ є відкритим, а значить необхідність забезпечення їх конкурентоспроможності стає стратегічним завданням усіх університетів. Передумовою цього процесу є відкритість навчальних закладів, їх готовність до співпраці з бізнесом, толерантність та інтернаціоналізація [3]. Мобільність студентів супроводжує зміни на ринку освітніх послуг. Частина людей, які отримують вищу освіту, постійно зростає, особливо в країнах, що розвиваються, і країнах із перехідною економікою. До 2040 року в більшості таких країн за дослідженнями вчених з Мельбурнського університету кількість таких осіб перевищить 60%. Це означає, що незадовільний раніше попит на національну вищу освіту в

таких країнах, як Китай, Індія, Бразилія та Індонезія, набуде позитивних змін. З кожним роком збільшується кількість короткострокових програм обміну, виникають нові можливості навчання, завдяки програмам із двостороннього обміну студентами та програми «подвійних дипломів». За даними ЮНЕСКО, у 2000 році 25 % іноземних студентів вищих навчальних закладів по всьому світу приїхали зі Східної Азії та Тихоокеанського регіону. Їх частка збільшилася до 33 % до 2012 року. До 2040 року частка іноземних студентів з цих регіонів становитиме 43 %-47 % від загальної кількості міжнародних студентів [1]. Основні зміни, що відбуваються на глобальному рівні, зумовлюватимуть планування, фінансування, надання та гарантування якості вищої освіти в усьому світі. Дуже важливо, щоб фахівці, задіяні в галузі вищої освіти, задовольняли запити епохи, набуваючи новітніх знань, умінь, навичок, й активно регулювали стратегії міжнародної освіти відповідно до тенденцій і викликів ринку праці і суспільних трансформацій.

*Список використаних джерел:*

1. Кальдерон А. Якою стане вища освіта до 2040 року [Електронний ресурс] / А. Кальдерон. – Режим доступу до ресурсу : [http://osvita.ua/vnz/high\\_school/47910/](http://osvita.ua/vnz/high_school/47910/).

2. Хайрутдинов Д. «Навыки XXI века»: новая реальность в образовании [Електронний ресурс] / Динар Хайрутдинов. – Режим доступу до ресурсу : [http://erazvitie.org/article/navyki\\_xxi\\_veka\\_novaja\\_realnost](http://erazvitie.org/article/navyki_xxi_veka_novaja_realnost).

3. Вища освіта України: стан та проблеми / Ігор Борисович Жилияєв, Володимир Віталійович Ковтунець ; Максим Володимирович Сьомкін. – К. : Науково-дослідний інститут інформатики і права Національної академії правових наук України, Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, 2015. – 96 с.

*Ковальчук Ера Михайлівна,*  
кандидат педагогічних наук,  
старший науковий співробітник,  
викладач, методист Київського  
професійно-педагогічного коледжу  
імені Антона Макаренка, м. Київ

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ І ВИКЛАДАЧІВ ПРОФІЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН**

В сучасних умовах децентралізації професійної освіти за власне існування і розвиток в значній мірі відповідають самі навчальні заклади, що передбачає необхідність постійного розвитку їх персоналу. Сучасний педагог професійної школи повинен володіти інноваційними методами і технологіями викладання, який творчо мислить, здатний сформувавши в учнів навички творчої роботи. Серед множини факторів, що впливають на професійне становлення майбутнього педагога, одним з важливих є формування у своїх учнів і студентів пізнавальних і професійних інтересів. Вони знаходяться у нерозривному зв'язку і виступають як прагнення, потреба особистості займатись саме конкретно навчальною діяльністю, яка приносить задоволення. Адже основні труднощі світосприймання виникають від холодності душі і збайдужілого серця. Навчально-виховна робота Київського професійно-педагогічного коледжу імені Антона Макаренка спрямована на розвиток соціально і професійно активної особистості, на формування таких її якостей, як самостійність, комунікабельність, здатність приймати рішення, творчо підходити до будь-якої справи, соціальної і професійної відповідальності. Все це допомагає реалізовувати зміст таких дисциплін, як "Основи професійної педагогіки", Педагогічна майстерність", "Основи педагогічних досліджень" та ін. Велика увага в коледжі приділяється інтелектуальному розвитку студентів, як одній із тенденцій розвитку професійної освіти.

Практикуються заходи, спрямовані на розкриття творчого потенціалу, зокрема, майбутніх бакалаврів педагогіки під гаслом "Не хлібом єдиним живе людина». В професійному навчальному закладі людина отримує кваліфікацію, а її розвивають і удосконалюють завдяки розширенню і формуванню педагогічних компетенцій. З цією метою в коледжі працюють курси підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання і викладачів профільних дисциплін, педагогічного персоналу центрів зайнятості, підприємств України, які потребують психолого-педагогічної підготовки. Знання і уміння, отримані в результаті такої підготовки, допомагають педагогам і майстрам швидко орієнтуватись в інформаційно-освітньому колі, здійснювати технологічне проектування навчального процесу, оновлювати зміст навчальних дисциплін відповідно до прогностичних розробок розвитку певної галузі виробництва.

*Конькова Вікторія Валеріївна,*  
заступник директора з навчально-виховної роботи загальноосвітньої школи I-III ступенів № 7, м. Ізмаїл Одеської області

## **САМОМЕНЕДЖМЕНТ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

З-поміж стратегічних напрямів реформування національної системи освіти, окреслених у державній національній програмі "Освіта (Україна ХХІ століття: стратегія освіти)", одним із актуальних постає завдання щодо професійної підготовки педагогічних кадрів, на які, відтепер, покладено відіграти провідну роль у здійсненні інноваційних перетворень у галузі навчання й виховання нових поколінь. У зв'язку з цим особливої значущості набуває проблема творчої самореалізації особистості керівника навчального закладу у професійній діяльності.

Відповідно до концепції щодо визначення суб'єктної сутності керівника навчального закладу на всіх етапах професіоналізації його особистості, як особливо значущої соціальної цінності, основна стратегія полягає в необхідності пошуку закономірностей формування в управлінців функцій педагогічного самоменеджменту в сфері професійної діяльності. Самоменеджмент як новий напрямок дослідження виник наприкінці ХХ століття в сучасному менеджменті внаслідок психологізації та соціологізації як відповідь на потреби суспільства більш повно використовувати та розвивати творчий потенціал робітників.

Поняття самоменеджменту в сучасній науці розглядають у різних контекстах і його визначення зводяться до того, що самоменеджмент, в першу чергу, це техніка правильного використання часу. Самоменеджмент припускає саморозвиток особистості, засноване на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності. Така робота над собою дозволяє розкрити весь свій творчий потенціал і максимально використати свої можливості і здібності. М. Лукашевич подає таке визначення самоменеджменту: «послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів та технологій самореалізації і саморозвитку свого творчого потенціалу» [1, с. 36].

В. Крижко та Є. Павлютенков підкреслюють, що самоменеджмент – це «система визначених та саморегульованих заходів, спрямованих на підвищення ефективності професійної діяльності й самовдосконалення особистісних якостей» [2, с. 74 ].

Цікавим є зіставлення цього визначення з тлумаченням поняття «педагогічний розвиток», запропонованим цими ж авторами: «професійний розвиток (у педагогічній діяльності) – це набуття педагогічними працівниками нового рівня компетенції, знань, умінь, навичок, які вони використовують у своїй професійній діяльності; процес формування у

педагогічних працівників нових професійних навичок і знань». Аналіз визначень дозволяє зробити висновок, що самоменеджмент є необхідною умовою професійного розвитку людини. Проаналізувавши наведені визначення, можна зробити висновок, що самоменеджмент – це поступова, систематична і послідовна робота, спрямована на самовдосконалення особистісних якостей, розвиток творчого потенціалу та підвищення ефективності професійної діяльності особистості незалежно від віку та професійної спрямованості.

Самоменеджмент – це мистецтво керувати собою, своїм часом, своїм життям, свідомо робити свою кар'єру через самооцінку, самовизначення, саморозвиток. Самоменеджмент – це один з підрозділів менеджменту (як і стратегічний менеджмент, операційний менеджмент, інформаційний менеджмент). Причини виникнення самоменеджменту – це ті істотні зміни, що відбуваються в управлінській ситуації у світі. Треба відзначити, що в Україні, як і в інших країнах, ситуація ускладнюється кризовим станом економіки. У цих умовах саморозвиток персоналу є передумовою виживання на ринку праці. Отже, основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості; свідомо керувати своїм життям (тобто, самовизначатися); переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті. Узагальнюючи наведені концепції самоменеджменту, можемо сформулювати власне поняття самоменеджменту як – процес і вміння організувати свою власну діяльність. Самоменеджмент – це життєво необхідний, але досить важкий процес, тому необхідно бути готовим до самовдосконалення. Необхідний серйозний підхід при розробці своєї особистої програми. Розробляти програму самоменеджменту необхідно з урахуванням тих питань, які доводиться вирішувати в процесі професійної діяльності. При виборі програми слід враховувати зміни, що відбуваються в житті суспільства - в економіці, соціальній політиці держави, в науці, в сучасних методах управління навчанням, комунікаціями, спілкуванням і т.д. Необхідно врахувати

аспекти практичної реалізації набутих знань. Особливе значення має необхідність вчитися планувати свій робочий час.

*Список використаної літератури:*

1. Самоменеджмент. Теорія і практика / М. П. Лукашевич. – К. : Ника-Центр, 2007. – 36 с.

2. Менеджмент в освіті / В. В. Крижко, Є. М. Павлютенков. – К., 1998. – 74 с.

*Корсак Костянтин Віталійович*, доктор філософських наук, професор, професор Київського медичного університету УАНМ, м. Київ

## **ВИБІР СТРАТЕГІЇ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ З ВРАХУВАННЯМ ВИМОГ СУСПІЛЬСТВА ХХІ СТ.**

Ще до розмови про стратегію серйозних реформ необхідно безпомилково уявити віддалене майбутнє і виділити найголовніші чинники впливу на освітню сферу. На жаль, загал українських науковців для назви суспільства середини ХХІ ст. доволі некритично запозичує необхідне із Заходу і Сходу, віддаючи перевагу чи цілковито неправильно й примітивному варіанту "інформаційне суспільство", чи терміну "суспільство знань", стикаючись з безліччю труднощів при спробі чітко окреслити зміст слова "знання (knowledge)". При цьому чомусь відриваються від слухних думок багатьох класиків філософії, соціології та економіки, які були переконані, що домінуючий спосіб життєзабезпечення і визначає сутність того чи іншого суспільства. Якщо це пригадати, то стає очевидним той факт, що створення засобів роботи з е-інформацією (комп'ютери, інфостради, е-мережі і т.д.) нітрішки не ліквідували всіх фундаментальних засад індустриального суспільства. Воно стало більш рухливим, балакучим, інноваційним, але його фундаментальні засоби

життєзабезпечення лишилися індустріальними і в Україні, і в державах-лідерах. Для виявлення справжніх ознак суспільства майбутнього недоцільно прислухатися до думок навіть таких відомих науковців Заходу, як Р.Курцвейл, К.Шваб чи Дж.Ріфкін (перший схиблений на комп'ютерах, а другий і третій запекло дискутують над питанням - нова технологічна революція буде третьою чи четвертою?). Вони та інші футурологи надмірно концентруються саме на комп'ютерах, їхній швидкодії, комп'ютеризованих виробах і роботах та ін., не помічаючи, що у 2014-2015 роках здійснені ті відкриття, які торують шлях в реальне майбутнє. До того ж, ніхто за рубежом і досі не зауважив, що у морі нанотехнологій саме на межі сторіч стали з'являтися уніками - екологічно цілковито безпечні виробництва, які можуть вилікувати біосферу навіть при зростанні чисельності людства і підвищенні стандартів життя. Автор виявив їх ще у перші роки XXI ст., але тільки в 2010 році спромігся назвати їх правильно - мудрі технології, тобто, *ноотехнології*. Без сумніву, суспільство майбутнього буде *ноосуспільством*, домінуватимуть *ноотехнології*, тому й освіті не завадить перейти з класично-індустріальних на *ноопедагогічні* засади. Для пояснення читачам серйозності цього речення, коротко висвітлимо сутність тих здійснених відкриттів, що відкривають "неінформаційне ноомайбутнє". Із сотень на даний час ми вважаємо форсмажорними три:

1) винайдений (М.Гретцель, Швейцарія, 2013) перший плівковий тип технологічно надзвичайно простих сонячних нанофотоелементів на перовськіті ( $\text{CaTiO}_3$ ), що зробить сонячну енергію такою ж дешевою і доступною, як переважно брехлива сучасна е-інформація. Сотні мільйонів людей і головні багатії, благополуччя і сила яких мають в основі монополізацію традиційних і екологічно небезпечних джерел енергії, не спромоглися відразу ж знищити відкриття і винахідника, але розгорнули кампанію брехні і радикально гальмують прогрес на Заході;

2) представники Китаю були серед перших покупців ліцензії на виготовлення плівки, навіть запросили М.Гретцеля



для консультацій, але в подальшому їх план забезпечити всю планету мільярдами сонячних кіловатів зустрівся з несподіваними і ще не подоланими труднощами. Китай, мабуть, уже й "надрукував" безліч рулонів нанофотоплівки, але не має можливості пропонувати в комплекті з нею мільярди акумуляторів – йому, як і всім на планеті, у даний момент бракує літію. Цей елемент існує на поверхні Землі, відкриті і родовища (в тому числі – і в Китаї), але розгортання масового виробництва літію вимагає багатьох років. Тому авторські надії на швидке перетворення сонячної енергетики на "майже безкоштовність" пов'язані з іншими новітніми відкриттями - заміною дешевим алюмінієм літію в акумуляторах, застосуванням вітаміну В<sub>2</sub> для електродів і створення органічного пристрою, доведенням до досконалості двох різних варіантів супернаноконденсаторів та ін. Якщо Захід не зможе переконати Китай "відкласти технологічний стрибок" до моменту вичерпання "зручних" родовищ нафти, то сонячна енергія незабаром дійсно буде практично безкоштовною – непереборних перешкод тут уже немає;

3) з весни 2014 роки після 20 років вимушеної стагнації через дію сотень так званих "обмежувальних патентів" отримали вільний простір творці реплікаторів, які в ЗМІ частіше називають "3D-принтерами". З того моменту у цій темі вже надійшли сотні відкриттів, а ціна побутових реплікаторів стала цілком доступною. Але головне все ж у тому, що нові генерації реплікаторів розпочали успішно використовувати не штучні, а безкоштовні природні речовини і матеріали. Поза усіма сумнівами - дешеві реплікатори на природних речовинах в поєднанні зі згаданими вище перовськітними або іншими фотоенергетичними джерелами неминуче зроблять анахронізмом класичне сучасне виробництво. Воно зникне назавжди і буде замінено іншим - поєднанням сімейного та локально-громадського. Ланцюг змін - майже нескінченний, а тому освіту і науку слід орієнтувати на їх підтримку. Зазначені зміни уже розпочалися, хоча їх ознаки і масштаб подальшого розвитку все ще не усвідомлюється і не висвітлюється навіть в

наукових виданнях, де автор помічає могутній вплив ефекту Лачинса (це явище неприйняття нової і несподіваної інформації переважною більшістю людей, занадто заклопотаних своїми поточними справами) і безперервної диференціації полів наукових досліджень. З викладеного випливають перші очевидні висновки – зникнення вугільних шахт і кар'єрів, свердловин, різних розподільних мереж, великого енергетичного машинобудування припинення використання двигунів внутрішнього згоряння, повний перехід на електромашини тощо. Радикально зміниться і забезпечення людей речами побутового призначення – житлом, домашнім начинням, одягом, взуттям, їжею. Нові генерації реплікаторів з досконалими лазерами зможуть виготовляти чіпи (процесори) та інші необхідні для новітньої техніки частини і деталі, що буде означати еволюцію реплікаторів зі створенням більш досконалих і ефективних пристроїв. Все це повинно полегшити і прискорити перехід від примітивних індустріальних до екологічно безпечних ноотехнологій. Менш виразні і не зовсім очевидні – але неминучі – більш віддалені зміни та інновації, які прийдуть після появи майже безкоштовної енергії і доступного виробництва, радикально змінивши перший і другий сектори економічної зайнятості населення. Припиниться боротьба за невідновлювані природні ресурси, для громадян бідних аграрних держав зникне потреба рятувати своє життя шляхом ризикованої міграції через пустелі і моря в розвинені країни з високим рівнем добробуту (добре, що Україна бідна, а то мали б уже мільйонів 6-8 ісламістів). Самозабезпеченість підвищить автономність громадян і з часом ліквідує необхідність "йти в слуги" до будь-яких традиційних для нашого часу роботодавців. Гігантизм індустріальних виробництв зникне з багатьма різними наслідками (включаючи шкільні класи з півсотнею учнів). Радикально зміниться політична карта світу, але уточнення цієї теми примусить нас забути про те, що ми обіцяли сконцентруватися на термінах "майбутнє" і "освіта".

Наголосимо на тому, що незалежна Україна успадкувала після розпаду СРСР прекрасну індустріальну систему освіти. В момент створення на основі німецьких та інших зразків її мета полягала у навчанні всіх громадян грамоті, формуванні у них комуністичних поглядів, максимально швидкій підготовці найбільш здібних до кваліфікованої праці в сфері виробництва і оборони. Для освіти-XXI в умовах ноосуспільства головним завданням ми вважаємо його орієнтацію на людину і в цілому, і в усіх деталях. Йдеться про надання дітям і молоді великих і безперервно оновлюваних наукових знань про людину в усіх головних стадіях зміни її тіла і законів діяльності мозку та інших важливих систем. Буде необхідною ноопедагогіка й орієнтація навчально-виховного процесу на формування ноомислення (див. статті автора в альманасі [www.relga.ru](http://www.relga.ru)), придбання фундаментальних знань про антропосферу, біосферу, закони природничих наук, головні здобутки гуманітарних наук, національну культуру тощо. Мають назавжди зникнути войовничий патріотизм, підготовка до зведення порохунків з дійсними або вигаданими кривдниками з усіх попередніх тисячоліть і т.д.

І про найсерйозніше: необхідно заново вивчити десятки недоліків мислення і поведінки Homo Sapiens Sapiens, які автор вважає адаптаційними пристосуваннями для життя в гранично небезпечному середовищі в умовах безперервного змагання з сусідами за природні ресурси. У сукупності вони можуть знищити авторську надію на "технологічний рай-XXI". Агресивність та інші риси людини цілком можуть перетворити цю мрію в "пекло-XXI", якщо освіта-XXI взагалі проігнорує подібні небезпеки. Тому - і в першу чергу - зміст освіти-XXI має спиратися на використання безлічі відкриттів настільки молодих наук про людину, що вони маловідомі навіть за назвами. Ми маємо на увазі етологію, нейромолекулярну біологію, когнітологію, теорію інформації та ін. Без досягнень цих наук викоринити найгірші наслідки кризи підліткового віку або досягти реального успіху в статевому вихованні, на жаль, абсолютно неможливо. Україна вже розпочала (майже

інстинктивно) будувати нову освіту для XXI століття. Ми радимо міркувати самостійно, не запозичувати привабливі чужі взірці, які зазвичай виявляються непридатними в наших умовах.

*Красильник Юрій Семенович,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри державної  
служби та менеджменту освіти  
Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

Для успішної управлінської діяльності керівнику професійного навчального закладу необхідно мати високий рівень загальної культури, науковий кругозір, гуманістичний світогляд, професійно-педагогічні якості, психолого-педагогічну спрямованість, тобто володіти педагогічною компетентністю. В умовах модернізації, постійного оновлення стандартів і вимог до управлінської діяльності, інновацій в галузі виробництва керівник закладу професійної освіти мусить орієнтуватися в зростаючому потоці інформації і оперативно поповнювати базу як технологічних знань, так і знань в галузі методики, педагогіки та психології. Керівник професійного навчального закладу знаходиться в центрі соціально-економічних та педагогічних перетворень, координує, спрямовує працю педагогічного колективу, приймає самостійні рішення стратегічного і тактичного характеру, від чого залежить ефективність роботи професійного навчального закладу в цілому. Саме підвищення кваліфікації в системі післядипломної педагогічної освіти спрямована на

синхронізацію професійного рівня керівника професійного навчального закладу з вимогами часу.

На сучасному етапі в педагогіці ведуться активні пошуки, присвячені дослідженню сутності та змісту управлінської компетентності, проблем її формування та розвитку в суб'єктів освітньої діяльності, зокрема в працях В. Базельюка, Н. Клокар, Т. Лукіної, В. Маслова, В. Олійника, О. Пащенко, Л. Сергєєвої, М. Степка, В. Яковця та ін. Дослідженню питань підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти присвячено роботи Н. Діденко, Г. Єльнікової, В. Лугового, В. Маслова, В. Олійника, Л. Оліфіри, С. Сисоєвої, Т. Сорочан, М. Степка, В. Яковця та ін.

Так, В. Олійник наголошує на тому, що внаслідок еволюційних суспільних змін з незворотною необхідністю відбувається і відповідний розвиток системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників [1].

Л. Сергєєва концентрує увагу на інноваційних напрямках професійного розвитку педагогічного колективу, характеризує сучасні тенденції підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів [3].

О. Самійленком [2] окреслено основні теоретичні підходи, реалізація яких дає змогу визначати нагальні проблеми післядипломної педагогічної освіти і стратегію їх вирішення, встановлювати ієрархію та порядок значущості, здобути об'єктивні знання, уникнути педагогічних стереотипів. Науковцем доведено, що технології дистанційного навчання надають можливість проводити етап керованої самостійної роботи підвищення кваліфікації за допомогою сервісів мережі Інтернету; урізноманітнювати засоби спілкування слухачів і викладачів (електронна пошта, чат-конференція, тематичний форум, медійно-мережевий семінар, відеозв'язок, обмін текстовими та графічними файлами тощо); активізувати роль викладача і здійснювати повний контроль за процесом навчання; застосовувати багаторівневу систему тестування; поповнювати базу даних, накопичувати різнобічну статистику. Методи навчання на основі дистанційних технологій сприяють

накопиченню знань, оскільки слухачі постійно обмінюються інформацією. Для керівників закладів професійної освіти технології дистанційного навчання розширюють можливості обміну освітніми матеріалами не залежно від місця розташування та часу, забезпечують методичну підтримку та індивідуальне консультування з різних питань, що виникають у процесі опрацювання управлінських рішень.

У працях науковців відмічається, що сутність роботи керівника полягає в перетворенні зовнішнього завдання навчального закладу у внутрішню мету, а потім перетворення цієї мети в зовнішні завдання для колективу навчального закладу. Тому конкурентоспроможність закладу на ринку освітніх послуг та забезпечення якості освіти залежить саме від рівня його управлінської компетентності, а саме – здійснення контрольних функцій, організація освітнього процесу, розподіл функціональних обов'язків між членами колективу, створення умов педагогічної праці тощо.

Підкреслимо, що більшість вчених розглядають “компетентність” як оцінну категорію, що характеризує професіонала як суб'єкта діяльності, його здатності до успішного виконання професійних завдань та компетенцій. Проте поняття компетентності не зводиться тільки до знань і навичок, а належить до сфери складних умінь і якостей особистості [4].

Нами встановлено, що *управлінська компетентність* керівника професійного навчального закладу повинна включати такі компоненти: *загальнокультурну компетентність* в сукупності етичної, духовної, полікультурної, екологічної, мовної, комунікативної, валеологічної складових; *загальнонаукову компетентність*, яка реалізується через діяльність аналітичну, прогностичну, дослідницьку, пізнавально-інтелектуальну, інтелектуально-творчу, андрагогічну, саморозвиток та самоосвіту; *соціальну компетентність*, до якої потрібно віднести здатність реалізовувати організаторську, організаційно-комунікативну, стратегічну, психологічну, соціокультурну, емоційно-вольову,

ситуаційну компетенції; *професійно-педагогічну компетентність*, яка визначає спроможність реалізувати освітню, предметну, предметно-методичну, діагностичну, навчальну, творчу, дидактичну, оцінно-контрольну, функціональну та виховну компетенції; *інформаційно-правову компетентність*, яка базується потребі здійснювати інформаційно-комунікаційну, інформаційну, правову, етично-правову, громадянську та технологічну компетенції.

На основі узагальнень результатів теоретико-методичних досліджень науковців та практичного управлінського досвіду нами виокремлено основні умови розвитку управлінської компетентності керівників професійних навчальних закладів:

*організаційно-управлінські* (навчальний (навчально-тематичний) план, вироблення критеріальної системи визначення рівня управлінської компетентності, матеріально-технічне оснащення освітнього процесу);

*навчально-методичні* (відбір тем навчальних занять, інтеграція різних курсів, виділення провідних ідей);

*технологічні* (контрольно-оціночні, організація активних форм навчання, використання інноваційних технологій);

*психолого-педагогічні* (здійснення діагностики розвитку слухачів, система стимулювання мотивації навчання).

В системі підвищення кваліфікації керівників професійних навчальних закладів доцільно застосовувати інноваційні методи навчання, зокрема – розробка документації, аналіз конкретних ситуацій, ситуація-вправа, ситуація-оцінка, ситуація-проблема, ситуація-ілюстрація, метод ігрового моделювання (ділова гра) та навчально-професійних ситуацій (ситуації з явно вираженою суперечністю, ситуації на пошук способу вирішення, ситуації на виявлення суперечності та формулювання проблеми, ситуації з неконкретно представленою інформацією, ситуації на оптимізацію, ситуації на прогнозування, ситуації на рецензування, ситуації,

направлені на розвиток логіки, комунікативно-творчі ситуації) тощо.

На нашу думку, визначені умови розвитку управлінської компетентності керівника професійного навчального закладу не просто еквівалент змін, а скоріше поступальний рух, що детермінується взаємодією характерних особистісних рис керівника та інноваційного освітнього середовища закладу післядипломної педагогічної освіти. Нові запити суспільства вимагають наукового аналізу особистісних і професійних якостей керівника навчального закладу, мотивів управлінської діяльності тощо.

Подальшого наукового пошуку потребують питання, пов'язані із розробкою і впровадженням управлінсько-педагогічних технологій в процесі підвищення кваліфікації керівника професійного навчального закладу.

*Список використаних джерел:*

1. Олійник В. В. Процес управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/naukpraci/pedagogika/2003/28-15-3.pdf>.

2. Самойленко О. М. Методика використання віртуального навчального середовища в закладах післядипломної педагогічної освіти / О. М. Самойленко, Є. Д. Жураховський. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [file:///C:/Users/Aspire/Downloads/32-84-1-PV%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Aspire/Downloads/32-84-1-PV%20(1).pdf).

3. Сергеева Л. М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу : теорія і методика : монографія / Л. М. Сергеева; за наук. ред. В. В. Олійника. – К. : Херсон: Айлант, 2013. – 452 с.

4. Хоружа Л. Л. Компетентнісний підхід в освіті: ретроспективний погляд на розвиток ідеї / Л.Л. Хоружа // Педагогічна освіта : теорія і практика. Психологія. Педагогіка: Збірник наукових праць. – К. : КМПУ імені Б. Д. Грінченка, 2007. – С. 178–183.



*Кузьменко Василь Васильович,*  
доктор педагогічних наук,  
професор, завідувач кафедри  
педагогіки, менеджменту освіти й  
інноваційної діяльності КВНЗ  
«Херсонська академія неперервної  
освіти» Херсонської обласної ради,  
м. Херсон

## **ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ НАУКОВОЇ КАРТИНИ СВІТУ**

Науково-технічний і технологічний розвиток країн світу, інтеграція та глобалізація соціальних, економічних та культурних процесів висувають нові вимоги до інтелектуального розвитку суспільства, його вдосконалення через освіченість, професіоналізм, багатогранність, комунікабельність, що залежать насамперед від сформованості наукової картини світу як у кожної окремої людини, так і в суспільства в цілому. Підготовка молодого покоління до життя залежить від стану освіти і зростання інтелектуального потенціалу суспільства. За прогнозами ЮНЕСКО, «рівня національного благополуччя, що відповідатиме світовим стандартам, досягнуть лише ті країни, працездатне населення яких на 40-60 відсотків складатимуть особи з вищою освітою» [1, с. 4]. Відтак формування наукової картини світу повинно проходити на високому рівні освіченості, що й буде сприяти дієвості економічних, техніко-технологічних, соціальних та інших реформ. Отже, ефективний розвиток людського суспільства неможливий без формування в підростаючого покоління наукової картини світу за час навчання в школі. При цьому шкільна освіта сьогодні знаходиться в кризовій ситуації, формуючи в учнів на застарілих наукових знаннях наукову картину світу, на основі якої складно віднайти раціональні шляхи виходу, наприклад, з наявної екологічної кризи, передбачити з великою ймовірністю наслідки технічного

прогресу тощо. На даний час ще не вироблено ефективних пропозицій виходу освітньої галузі з даної ситуації та ефективних шляхів формування в школярів цілісної наукової картини світу. Вивчення проблеми формування наукової картини світу школярів дозволяє визначити провідні тенденції її розвитку на сучасному етапі становлення суспільства, науки, виробництва, освіти. Серед них нами окреслено напрями, що впливають на подальший розвиток наявних педагогічних надбань з формування в учнів наукової картини світу: оптимізація змісту шкільної освіти; створення необхідної сучасної навчальної літератури; сучасне матеріально-технічне забезпечення навчального процесу; надання необхідних можливостей для отримання дітьми обов'язкової освіти; упровадження інтегрованих навчальних предметів, внутрішня та міжпредметна інтеграція тощо, котрі оптимізуються за широкого впровадження інноваційних та інформаційних технологій навчання, проектних та інших методик, практичних та лабораторних робіт, проведення дослідів, екскурсій тощо. На наш погляд, цілісну наукову картину світу доцільно формувати в початковій школі на основі інтегрованого змісту навчання, а в подальшому – розширювати і поглиблювати її на основі систематизованих знань та використання їх на практиці. З цією метою варто вдосконалити структуру шкільного навчання. Раціональними можуть бути наступні структури навчання. Перша – початкова школа (1-4 класи) – інтегроване навчання; основна школа – інтегровані блоки (5-6 класи), а в подальшому – вивчення інтегрованих навчальних предметів (7-9 класи); старша школа – вивчення профільно-інтегрованих дисциплін. Друга – термін навчання у початковій школі довести до 6 років. Це надає переваги тим, що заняття веде один учитель, який за відповідної підготовки спроможне забезпечити інтегроване навчання (декілька вчителів ефективно зробити цього не зможуть). У перші три-чотири роки навчання повино проходити на основі інтегрованого змісту освіти і на цьому підґрунті в учнів формується цілісна наукова картина світу. Наступні 2-3 роки діти вивчають

науковий матеріал, який поєднано у великі блоки (наприклад, природознавство). У основній школі (6-9 класи) діти навчаються за предметною системою на підґрунті інтегрованих навчальних предметів (наприклад, математика). Старша школа (9-12 класи) дає знання на основі вивчення профільно-інтегрованих предметів. У процесі підготовки підручників (як на паперових, так і електронних носіях) слід урахувати:

- наочне оформлення навчального матеріалу. Ілюстративні матеріали (малюнки, діаграми, схеми, фотографії тощо) мають допомагати усвідомлювати світ, мати яскраве різнокольорове оформлення, до нього додаються короткі чіткі пояснення;

- взаємозв'язок питань, що розглядаються, з іншими дисциплінами, технікою, навколишнім життям;

- широке використання лабораторного та домашнього експерименту, спостереження;

- уміщення інформації із навколишнього життя та техніки, прикладів взаємодії людини і найбільш поширених машин, обладнання, правил техніки безпеки, елементів екологічного і економічного виховання;

- уведення в підручник для кожного класу розділів щодо узагальнення знань і формування наукового світосприйняття тощо. Для формування цілісної картини світу в школярів на рівні сучасних вимог необхідно ввести: обов'язкове навчання в межах як мінімум середньої освіти, яка повинна збільшити термін навчання до 12-13 років; роботу шкіл різних типів та багатоваріантні навчальні плани й програми; видання різноманітних підручників, навчальних посібників та навчальних комплектів для учнів і вчителів; створення системи науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення шкіл через державну підтримку, випуск спеціалізованої періодики та літератури для школярів, комп'ютеризацію, профільне навчання тощо.

*Список використаних джерел:*

1. Коновалов В. М. Инновационная сага / В. М. Коновалов. – М. : Вильямс, 2005. – 224 с.

*Кулішов Володимир  
Сергійович*, кандидат педагогічних  
наук, старший викладач кафедри  
методики професійної освіти та  
соціально-гуманітарних дисциплін  
Білоцерківського інституту  
неперервної професійної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Біла  
Церква Київської області

## **СУЧАСНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ПЕДАГОГА ПНЗ**

Досягнення висот педагогічної майстерності потребує максимальних особистих зусиль, енергії, природних нахилів і здібностей, величезної працездатності і, чи найголовніше, безмежного бажання стати педагогом-майстром.

Педагогічна майстерність – це характеристика високого рівня педагогічної діяльності; високе мистецтво навчання і виховання, доступне кожному педагогові, що постійно вдосконалюється [2, с. 251].

Сьогодні держава покладає великі сподівання на тих, хто працює з дітьми, доручивши закласти фундамент свого майбутнього – навчити, виховати, всебічно розвинути, сформуванати особистість, людину-творця, господаря своєї долі, патріота і громадянина.

Таке завдання може виконати тільки висококваліфікований, творчо працюючий педагог, який не тільки навчає, а й вчиться сам. Той хто своїм прикладом привчає до творчого злету, до відповідальності за доручену справу день за днем, крок за кроком. У педагогічній праці такими кроками є атестації, які проходять педагогічні працівники кожні 5 років відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників [1].

Відповідь на це запитання – правильно організована самоосвітня діяльність педагога. Самоосвіта – освіта, яка набувається у процесі самостійної роботи без проходження систематичного курсу навчання в стаціонарному навчальному закладі; самостійно надбані знання, з урахуванням особистих інтересів і об'єктивних потреб закладу, в якому працює фахівець [2, с. 296].

Відмінною рисою сучасної самоосвітньої діяльності педагога є те, що результатом такої роботи виступає ефект розвитку учнів, а не тільки власне самовдосконалення в особистому та професійному планах.

Сьогодні актуальними формами самоосвіти педагога є: поглиблена підготовка до уроків, у тому числі із застосуванням засобів ІКТ; виконання до курсових та між курсових завдань; участь у професійних тренінгах; заняття на очно-заочних курсах; виступи на очних та інтернет-семінарах з доповідями; систематичне читання книг та періодичних видань.

Технологія організації самоосвітньої діяльності педагогів передбачає кілька етапів:

1) *перший етап* – установчий, орієнтує на створення певного настрою до самоосвітньої роботи; вибір мети роботи, виходячи з науково-методичної теми (проблеми) закладу; формування особистої індивідуальної теми, осмислення послідовності своїх дій;

2) *другий етап* – навчаючий, на якому педагог знайомиться з психолого-педагогічною і методичною літературою та інтернет-джерелами з обраної проблеми освіти;

3) *третій етап* – практичний, під час якого відбувається нагромадження педагогічних фактів, їх добір та аналіз, перевірка нових методів роботи, постановка експерименту. Практична робота продовжує супроводжуватись вивченням відповідної літератури;

4) *четвертий етап* – теоретичне осмислення, аналіз і узагальнення нагромадження педагогічних фактів. На даному етапі необхідно організувати колективне обговорення опрацьованої педагогічної літератури; творчі звіти про хід

самоосвіти на засіданнях методичних об'єднань; відвідання з наступним обговоренням відкритих уроків з обраної проблеми та інші колективні форми роботи;

5) *п'ятий етап* – підсумково-контрольний, на якому педагог має підбити підсумки своєї самоосвітньої роботи, узагальнити спостереження, оформити результати. При цьому головним виступає опис проведеної роботи й установлених фактів, їх аналіз, теоретичне обґрунтування результатів, формулювання загальних висновків та визначення перспектив у роботі. Основними показниками результативності самоосвітньої діяльності педагогів ПНЗ на сьогодні є:

- результати вступу випускників ПНЗ у вищі навчальні заклади;

- результативність участі вихованців у виставках, оглядах, фестивалях та конкурсах Малої академії наук, кількість і якість курсових, кваліфікаційних робіт;

- будь-які форми пропаганди та поширення досвіду роботи педагога: публікації в періодичних виданнях, виступи та творчі звіти на педагогічних радах, семінарах, на засіданнях методичних об'єднань, науково-практичних конференціях та педагогічних читаннях;

- відкриті заняття та пізнавальні заходи в ПНЗ на районному, обласному та всеукраїнському рівнях;

- підготовка навчально-методичних та методичних рекомендацій, посібників, випуск збірок, альманахів;

- розробка робочих навчальних програм.

Прояв самоосвітньої активності педагогічних працівників – результат високої самоорганізації особистої діяльності, без якої педагог не може вдосконалювати свій професіоналізм. Важливо щоб самоосвіта для педагога стала необхідністю, тому що тільки за такої умови він досягає поставленої мети, творчо зростає, а головне бачить і розвиває здібності учнів та вихованців.

*Список використаних джерел:*

1. Типове положення про атестацію педагогічних працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

[http://mon.gov.ua/content/Нормативно-правова%20база/typove-polog-\(1\).pdf](http://mon.gov.ua/content/Нормативно-правова%20база/typove-polog-(1).pdf).

2. Гочаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гочаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

*Купрієвич Вікторія  
Олександрівна, аспірантка ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України, магістр з  
управління навчальним закладом,  
м. Київ*

## **ОСОБЛИВОСТІ БЕЗПЕРЕРВНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

Реформування освіти в Україні вийшло на новий етап. Зміна парадигми сучасної освіти потребує структурних, змістових і функціональних змін у всіх її ланках, зокрема, в післядипломній. Сучасна інформаційна епоха гостро актуалізує проблему безперервного професійного розвитку фахівця. Потреба в постійному професійному самовдосконаленні зумовлена й систематичним оновленням теоретичних знань. Настав час, коли немає потреби переконувати освітянську спільноту у важливості безперервної освіти. Взагалі, освіта дорослих через орієнтацію на європейську модель освіти поступово набуває статусу універсальної світової системи підготовки фахівців, які відповідають вимогам сучасного світу.

В Україні роль аттрактора в системі безперервної освіти педагогів узяли на себе заклади післядипломної педагогічної освіти, що створили і постійно вдосконалюють і модернізують систему післядипломної педагогічної освіти відповідно до вимог суспільства, державних стратегій реформування й розвитку освіти. Важливою складовою післядипломної освіти є підвищення кваліфікації, що передбачає вдосконалення

професійної діяльності. Під поняттям «підвищення кваліфікації» уже недостатньо вважати лише здобуття додаткових знань з базового фаху. Будь-який обсяг знань може залишатися мертвим вантажем, а то й просто застаріти, якщо не навчити людину користуватися цими знаннями і самому їх нарощувати. Післядипломна освіта в сучасних умовах модернізації освіти має перетворитися на гнучку підсистему безперервної освіти, що оперативно реагує на вимоги й запити суспільства, постійно забезпечує зростання фахової компетентності особистості, здобуття додаткових знань з базового фаху й удосконалення фахових умінь на підставі осмислення власної діяльності та співвіднесення її результатів із запитамі сучасного соціуму [10, с. 143].

В умовах модернізації національної системи освіти проблема управління якістю підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти є особливо актуальною. Вона аргументована потребою зростання рівня професійної культури керівника як високоосвіченого, компетентного управлінця, здатного до роботи в умовах конкуренції, підприємництва і ринкових відносин. Саме система післядипломної освіти і є однією з найдієвіших ланок, яка стимулює керівників закладів професійної освіти до саморозвитку та самовдосконалення. Ми вважаємо за доцільне організувати підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти таким чином, щоб:

- використовувалися різні форми роботи зі слухачами залежно від попереднього досвіду їхньої управлінської діяльності;
- навчання носило насамперед практичну спрямованість;
- здійснювалася спільна діяльність викладача і слухачів;
- існувала гнучкість у відборі змісту навчання;
- у слухачів була можливість вибору часу і темпів навчання.



Практика організації підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів професійної освіти показує, що в процесі навчання в інститутах підвищення кваліфікації використовуються найрізноманітніші форми навчальних занять. Освоєння керівниками відповідного змісту здійснюється у формі лекцій, семінарів, тематичних дискусій, круглих столів, відеолекцій, вебінарів, виїзних практичних занять, конференцій з обміну досвідом, стажування, підготовки випускних робіт, індивідуальних і групових консультацій тощо. Серед індивідуальних форм навчання керівників закладів професійної освіти центральне місце посідає самоосвіта та прагнення до самовдосконалення. Курси підвищення кваліфікації, як показує практика, дають сильний стимул для самоосвіти керівників, вказують основні напрями для подальшої їхньої роботи в міжкурсовий період. При цьому слід максимально враховувати активність керівників в самоосвіті, яка залежить від рівня розвитку професійної самосвідомості особистості, ступеня об'єктивності самооцінки, усвідомлення особистих потреб у підвищенні кваліфікації.

Отже, організація підвищення кваліфікації керівників професійних навчальних закладів являє собою актуальну педагогічну проблему. Її рішення бачиться в органічному поєднанні різних видів підвищення кваліфікації керівників (продовження неперервної професійної освіти, курсова підготовка в системі інститутів підвищення кваліфікації, самоосвіта та прагнення до самовдосконалення) залежно від можливостей і потреб особистості. Ефективність підвищення кваліфікації та всієї системи післядипломної педагогічної освіти залежить від злагодженої роботи всіх ланок цієї системи, від комплексного підходу до їх вдосконалення на основі розвитку науково-дослідної, навчально-методичної та викладацької діяльності. В цілому можна відзначити, що організація безперервного процесу підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти є актуальною андрогогічною проблемою. Її рішення бачиться в удосконаленні наявної системи та використанні повною мірою

наукових і методологічних розробок у галузі навчання дорослих. Важливе значення мають і подальші пошуки найефективніших форм, методів, змісту підвищення кваліфікації професійно-педагогічних кадрів, які відповідають андрогогічним принципам.

*Список використаних джерел:*

1. Кремень В. Г. Освіта в структурі цивілізаційних змін: актуальні проблеми / В. Г. Кремень // Управління освітою. – 2011. – № 2 (254). – С. 3–5.

2. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: монографія / В. В. Олійник. – К. : Міленіум, 2003. – 594 с.

3. Олійник В. В. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: навч.-метод. посіб. / В. В. Олійник, Л. М. Сергєєва. – К. : АртЕк, 2010. – 176 с.

4. Покроєва Л. Д. Розвивальне середовище як умова безперервності педагогічної освіти / Л. Д. Покроєва // Вісник післядипломної освіти: збірник наук. праць / Ун-т менеджменту освіти НАПН України. – Вип. 15(28). – К., 2015. – С. 142–147.

*Кушнікова* *Світлана*  
*Вікторівна*, старший викладач  
кафедри виховання і культури  
здоров'я *КВНЗ*  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **МИСТЕЦТВО УПРАВЛІННЯ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ОПТИМІЗАЦІЇ СТАНОВЛЕННЯ ФЕНОМЕНУ ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНОЇ ОСВІТИ**

Загальний напрям управлінських новацій у сфері освіти – це розширення можливостей вибору суб'єктів

освітньої діяльності, що є необхідною умовою наближення навчально-виховного процесу в освітніх закладах до потреб споживачів освіти. Світова та вітчизняна практика свідчать, що збільшення простору для вільного вибору на рівні освітніх закладів є безпосередньою передумовою їх періодизації на цінності особистісного розвитку учнів і сприятливо впливає на розвиток зацікавленості внутрішньої мотивації до навчання самих учнів. Як вважає Г.В.Єльнікова: «Ситуація в нашій країні характеризується стрімкими змінами в політичній, економічній, соціальній та культурній сферах людської діяльності. Це примушує змінювати підходи, методи, стилі виробничих відносин і поступово перетворювати жорстке субординаційне управління сучасними організаціями на мобільне, гнучке [2, с.10-12 ]. У постіндустріальний період різко зростає актуальність горизонтальних гнучких структур, пряма взаємодія в складі команди, партнерські стосунки, лідерство, фокус на споживачі, підтримка самоосвіти і спрямування саморозвитку людини як вищої цінності суспільства. В умовах постійних змін зовнішнього середовища керівник фізично не може визначити роль кожного працівника й відповідно до цього закріпити за ним певні завдання, повноваження, відповідальність, виділити методи виконання цих завдань. Ефективним засобом знаходження ефективних рішень з розвитку усіх підсистем сучасного суспільства є створення й становлення команд – об'єднань фахівців високої кваліфікації, які будуть готувати ті чи інші управлінські рішення. Командне управління, об'єднуючи бачення дійсності багатьох людей, завжди буде набагато ефективнішим, ніж одноосібне управління, навіть якщо керівник – кваліфікований професіонал і високоосвічена особистість.

Положення про те, що управління освітою повинно сьогодні за своєю сутністю орієнтуватися на особистість (дитини, учня, батьків, педагога, керівника) досить поширене й безліч разів задеклароване. Це положення потребує теоретичного обґрунтування й розробки засобів його реалізації. Тому головна мета ефективного управління – створення

необхідного спектру умов для комфортного співробітництва всіх учасників педагогічного процесу в становленні особистості. З метою системного підходу освітній заклад розглядається як системна цілісність. Рівень цілісності соціальної системи залежить від повноти набору елементів, тісноти зв'язку між ними, наявності цілей у всіх елементів системи, органічно пов'язаних з головною ціллю системи. Даний підхід спрямовує на виділення в структурі освітнього закладу сукупності реально діючих, цілеспрямованих підсистем. Системне бачення дійсності – це особлива технологія управління. Проте надмірне апелювання до цієї методології може призвести до формалізму в управлінні освітнім закладом, що може виявлятися в ігноруванні принципу мотивації, прийнятності для підлеглих тих впливів, які здійснює на них керівництво. При формальному управлінні підлеглий виступає лише як виконавець, суворо виконуючі ті чи інші вимоги, що «нав'язуються» йому керівником. До сьогодні в системі управління освітніми закладами переважає принцип «використання» особистості. Разом з тим дуже низький рівень відпрацьованості механізмів впливу на мотиваційну структуру особистості в соціально-педагогічній системі «школа» призводить до домінування в управлінській практиці стратегій впливу на всіх суб'єктів освітнього процесу монологічного типу. Надмірно висока оцінка можливостей алгоритмізованого управління пов'язана з ігноруванням історичного досвіду, що доводить принципову неможливість досягнення вкрай «запрограмованого» освітнього результату.

Група підходів до управління, що має предметом дослідження особистість (ту, яка керує, та ту, якою керують), представлена людиноцентристським підходом. Сутність цього підходу полягає в тому, що центром уваги в управлінні закладом стає людина. У своїй основі даний підхід спирається на теорію й практику менеджменту, в якому добре відпрацьована сторона менеджменту, орієнтована у своїй роботі на диспозиції стосовно особистості підлеглого: повага, довіра, успіх [3, с.3].

Прихильники людиноцентристського підходу в управлінні закладом визначають наступні основні положення такого підходу:

- основну діяльність керівника становить повага до людини, довіра до неї, цілісний погляд на учня й учителя, фокусування уваги на їх особистості, створення ситуації успіху для учасників освітнього процесу;

- надання внутрішньому управлінню координаційного й мотиваційного характеру в цілому й зокрема в процесах комунікації, у процесі прийняття рішень і делегування повноважень;

- зміна погляду керівників на свою роль та місце в системі управління. Не «пастух» колективу, не «штовхач» і навіть не «локомотив», який тягне за собою «вагон-колектив», а конструктор «вагону, що саморухається».

Сьогодні керівник – це соціальний архітектор, який поєднує волю окремих вчителів у єдину колективну, педагогічну волю. При всій доцільності наведених вище ідей, ми маємо погодитися з тим, що відсутність їх концептуальної та операційної розробки є головною причиною нереалізованості людиноцентристського підходу на практиці. Пошук шляхів практичної реалізації цих ідей здійснюється через розробку механізмів мотиваційного управління. Сутністю цього підходу є формування такого психолого-педагогічного механізму стимулювання, який забезпечить ефективну діяльність усіх учасників освітнього процесу.

Мотиваційне програмно-цільове управління визначається як цілеспрямований вплив суб'єкта управління на мотиваційне середовище підлеглого через норми-зразки діяльності й соціально-психологічні умови її інтеріоризації. За таких умов мотиваційна сфера особистості перебудовується адекватно до визначеної мети й підлеглий починає діяти як суб'єкт у напрямку, який опосередковано визначив суб'єкт управління [4, с. 95–97]. Тому основне завдання функції управління – це забезпечення таких умов, за яких усі суб'єктивні оцінки будуть позитивними. Саме тому, доводячи

до підлеглих певні завдання, керівник повинен пересвідчитися в тому, що вони добре розуміють, яких результатів від них очікують; що вони впевнені в реальності досягнення цих результатів; що вони усвідомлюють позитивні наслідки для себе від цієї діяльності й оцінюють їх як більш значущі, ніж можливі негативні наслідки цієї діяльності. Ще одним засобом людиноцентристського підходу є рефлексивне управління, сутність якого визначається як полісуб'єктна діалогічна взаємодія, в якій зворотні зв'язки здійснюються переважно у вигляді рефлексивних процесів [1, с. 87], – процесів переосмислення цілей і засобів діяльності. Рефлексивне управління є ефективним засобом визначення й цілей діяльності. Високо оцінюючи проаналізовані підходи, ми змушені погодитися з тим, що це скоріше визначення проблеми «олюднення» управління. До відпрацювання засобів, завдяки яким буде реалізуватися ця мета в управлінській діяльності, справа ще не дійшла. Особистісно орієнтований підхід – це новий підхід в управлінні. Такий підхід ставить у центр дійсності не людину як таку, що потребує постійного керівного піклування про неї (людиноцентризм), а особистість – конкретну людину, яка вільно, усвідомлено й відповідально вибирає ту чи іншу позицію в суспільстві, в системі суспільних відносин. Особистість, яка вільно, усвідомлено та відповідально виконує певний спектр соціальних ролей, здійснює у відповідності з соціальними й особистісними нормами і цінностями певні навички. В особистісно орієнтованій управлінській діяльності має домінувати позитивний зворотній зв'язок (фіксація й підтримка щирого прагнення досягти цілі). Зворотній негативний зв'язок реалізується керівником тільки у випадку «виходу підлеглого за межі» норм діяльності. Оскільки особистісні цінності виступають основними детермінантами її діяльності, дуже важливо, щоб цінності, які проголошуються керівником, відображували його істинну систему цінностей. Автентичність при цьому – важливий мотивуючий фактор для колективу.

Реалізація особистісно орієнтованого управління потребує: глибокого і всебічного аналізу проблеми на методологічному рівні; розгортання методологічних основ особистісно орієнтованої освіти й управління у конкретні цілі та засоби діяльності, переклад їх на «мову практики», особистісно орієнтоване управління спирається на системний, програмно-цільовий підхід в управлінні, оскільки вести мову про усвідомлені колективом цілі, цінності та засоби діяльності без відпрацювання ним освітньої програми закладу(концепції, програми розвитку, навчальних планів тощо). Леонард Райт ще у 1948 році дав визначення поняттю управління в якому говориться, що мистецтво управління – це керівництво, координація і контроль, які здійснюються над багатьма людьми для досягнення визначеної мети. Це динамічне мистецтво, яке за допомогою трудових та матеріальних ресурсів, що існують у системі управління, сприяють досягненню визначеної мети. Це мистецтво пронизує всі рівні організації, пов'язуючи поміж собою багато людей, професій, спеціальностей і ремесел [5, с. 145–147]. Наша проблема пояснюється тим, що, незважаючи на розвиток науки управління і на реальну для більшості людей можливість навчитися керувати, існує те, що без зменшення можна назвати хистом управління. А там, де починається талант, починається і мистецтво. Можливо, саме тому погане управління часто звать «бездарним».

*Список використаних джерел:*

1. Давыденко Т. М. Рефлексивное управление: теория и практика/Т. М. Давыденко. – М. : Белгород, 1995. – 420 с.
2. Єльнікова Г. В. Управління вертикальне і горизонтальне/Г. В. Єльнікова // Управління освітою. – 2003. – №13-14. – С. 10–12.
3. Маскон М. Основы менеджмента / М. Маскон, М. Альберт, Ф. Хедуори : Пер. с англ. – М. : Дело, 1998. – 708 с.
4. Шалаев И. К. Повышение профессионализма руководителя школы на основе знания мотивационного

програмно-целевого управління / И. К. Шалаев. – М. : Барнаул, 1992. – 192 с.

5. Райт Г. Державне управління / Г. Райт : Пер. с англ. – К. : Основи, 1994. – 208 с.

*Лаврова Лариса Василівна,*  
кандидат філософських наук,  
доцент, завідувача кафедрою  
виховання та культури здоров'я  
КВНЗ «Дніпропетровський  
обласний інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ЗДОРОВ'Я ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМІВ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ**

Одним з основних напрямів модернізації вітчизняної освіти є формування культури здоров'я. Деякі автори пишуть як про завдання «сформувати головний напрямок життя – культуру здоров'я» [3, с. 19]. Сьогодні розробка проблематики культури здоров'я в освіті має характер формування цілого самостійного напряму освітніх реформ і включає в себе визначення структури, сутності, змісту, показники культури здоров'я, соціально-освітніх умов, що забезпечують результативність процесу формування культури здоров'я в освітніх закладах тощо.

Методологія формування культури здоров'я повністю відтворює загальну методологію освіти, орієнтовану на саморозвиток особистості, і може бути використана як інтегративна основа для об'єднання різноманітних напрямків упровадження розвивальної парадигми у вітчизняну освіту [1].

У зв'язку з цим постає завдання більш чіткого розкриття сутності методології формування культури здоров'я у освітньому процесі. У відповідності з принципами проектування освітнього процесу, в його основі має лежати обґрунтування результатів. Культура здоров'я дуже



різноманітна як результат освітньої діяльності. Вона виражається в глибині й системності знань, сформованості гуманістичних ціннісних орієнтацій, у розвитку образного мислення, у розумінні виховних можливостей національних культурно-історичних традицій, в активності оздоровчої діяльності учнів, у творчій ініціативі, емоційно-ціннісному ставленні до навчання, у здатності до спілкування з питань здоров'я тощо. Культура здоров'я реалізує аксіологічну, гносеологічну, регулятивну, комунікативну, адаптивну функції й містить у собі мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісно-практичний і емоційно-вольовий компоненти. Освіта в царині культури здоров'я людини «повинна забезпечити її адаптацію до складних соціально-економічних умов життя, допомогти їй зберегти добропорядність, доброту, духовність і високу культуру спілкування з природою й людьми, уникнути вигаданих і неправильних уявлень віртуального світу, викликаних успадкуванням прикладів негативного способу життя й непотрібної штучної стимуляції організму» [2, с. 64]. Відповідно сам процес формування культури здоров'я в освітньому процесі деякі фахівці пропонують розглядати через його результат як концептуальну модель суб'єкта освітнього процесу. У структурі культури здоров'я як результуючої моделі освітньої діяльності має бути кілька фундаментальних складових.

По-перше, це система знань і уявлень, що відображають об'єктивні явища в процесі фізичного виховання, формування культури здоров'я й забезпечення здоров'я особистості. Вони зорієнтовані на оволодіння особистістю інформації, необхідної для розробки, аналізу й виконання індивідуальної оздоровчої системи. Найбільше значення тут має донесення до особистості сутності та значення здоров'я, в єдності чотирьох його аспектів - духовного, психічного, соціального і фізичного, де перший відіграє роль системоутворюючої домінанти. В основу самого освітнього процесу щодо формування культури здоров'я особистості має бути покладений принцип інтегративної цілісності всіх навчальних предметів та освітніх технологій, у

межах яких відбувається формування культури здоров'я. У більш загальному вигляді культура здоров'я має стати інтегруючою основою для об'єднання на суб'єктно-людинознавчій основі фізкультурної, валеологічної й культурологічної освіти.

По-друге, це система потреб, цінностей і мотивацій, що зорієнтовані на оволодіння особистістю культурою здоров'я. В її основі має бути загальна система формування гуманістичних цінностей та цінностей самоактуалізації, у межах яких цілком логічно формується потреба бути здоровим як основа розбудови власних сутнісних сил та корисності суспільству і іншим людям.

По-третє, це практичні дії щодо формування власної системи забезпечення здорової життєдіяльності. Культура здоров'я набуває свого змісту лише тоді, коли вона трансформується у практичну діяльність особистості щодо забезпечення власного здоров'я.

Таким чином, культура здоров'я особистості як модельний результат освітнього процесу виражається у глибині й системності знань, рівні сформованості гуманістичних ціннісних орієнтацій, розвиненості різних типів мислення, активності оздоровчої діяльності, виявленні творчої ініціативи, умінні розробляти індивідуальну оздоровчу систему й вести здоровий спосіб життя. Варто підкреслити тісний взаємозв'язок всіх складових моделі культури здоров'я особистості. Як результат освітньої діяльності це свого роду проекція на ідеал культури здоров'я в єдності всіх складових. Модель розкриває цілісність культури здоров'я й синтезує її компоненти. Крім цього, вона дає можливість у освітньому процесі встановити прямий зв'язок між формуванням культури здоров'я особистості та її загальної культури в цілому, у межах якого ці два аспекти розвитку особистості функціонально пов'язані між собою й визначають розвиток одна одної. Відтак процес формування основ культури здоров'я в освітньому процесі має розглядатися як певна послідовність стадій і етапів, зв'язаних

як з більш глибоким оволодінням його окремими структурними компонентами, так і з освоєнням культурою здоров'я в цілому.

Таким чином, з культурою здоров'я у вітчизняній системі освіти пов'язане упровадження нових парадигмальних засад організації освітнього процесу, які фахівці називають посткласичними. Освіта, яка ґрунтується на культурі здоров'я, забезпечує пріоритетність здоров'я як цілі освітньої діяльності – і як характеристики власне освітнього процесу, і як його результативності у вигляді здоров'я особистості та її ціннісних орієнтацій на здоровий спосіб життя. Культура здоров'я є механізмом створення нової освіти, яка відмовляється від сугубо матеріалістичної парадигми, і орієнтується на парадигму поєднання матеріального й ідеального, де духовність, моральність, гуманістична свідомість будуть пріоритетними.

*Список використаних джерел:*

1. Газман О. Педагогика свободы: Путь в гуманистическую цивилизацию XXI в. / О. Газман // Новые ценности образования: забота-поддержка-конкультурирование. Сб. ст. – М. : Инноватор, 1996. – С. 3–18.

2. Меньяло Н.И. Валеологические основы формирования, поддержания и укрепления здоровья / Н.И. Меньяло // Матеріали Всеукр. наук.-метод. конф. "Здоров'я та освіта : проблеми та перспективи" / Гол. ред. А.Г. Рибковський. – Донецьк : ДонДУ, 2000. – С. 63–63.

3. Формирование культуры здоровья в образовательных программах / Видюк А.П., Демьяненко Е.А., Белогурова Я. В. и др. // Здоров'я та освіта: проблеми та перспективи : Матеріали Всеукр. наук.-метод. конф. / Гол. ред. А. Г. Рибковський – Донецьк: ДонДУ, 2000. – С. 18–20.

*Лопухіна Тетяна*  
В'ячеславівна, завідувач відділу спеціальної та інклюзивної освіти кандидат педагогічних наук, доцент кафедри менеджменту освіти Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, м. Слов'янськ Донецької області;

*Щепкіна Валентина*  
Василівна, методист відділу спеціальної та інклюзивної освіти Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, м. Слов'янськ Донецької області

## **ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ПЕДПРАЦІВНИКІВ ДОНЕЧЧИНИ ДО РОБОТИ В ІНКЛЮЗИВНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

Розвиток сучасного суспільства України і процеси інтеграції в європейську спільноту гостро ставлять питання забезпечення соціального захисту громадян країни, і особливо тих, хто потребує її найбільше, зокрема – це діти з особливими освітніми потребами. Однією з форм навчання дітей з особливими освітніми потребами є визнана в багатьох країнах світу інклюзивна форма навчання, яка нині поширюється в Україні. Про це наголошується в Конституції України, Законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про основи соціальної захищеності інвалідів України», «Про охорону дитинства» та ін. Окремі державно-правові акти спрямовані на створення соціально-економічних умов для інтеграції в суспільство дорослих і дітей з особливостями розвитку, зокрема, Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття), у свій час була Державна програма

«Діти України», рішення Колегії МОН України тощо. Інклюзивна освіта Донеччини представляла собою систему, яка складалася з дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів. Але через події збройного конфлікту в 2014 році цю систему було зруйновано, а від так тепер відбувається формування нової системи. Це обумовлює необхідність адаптації до умов, що склалися і потребу поширення мережі навчальних закладів, що здійснюють інклюзивну освіту та підготовку спеціалістів для роботи з дітьми різних нозологій.

Практика засвідчує, що інклюзивне та інтегроване навчання дітей із особливостями психофізичного розвитку починає впроваджуватись досить активно, проте важливим серед невирішених проблем є:

- проблема якості інклюзивної освіти;
- кадрове забезпечення навчальних закладів фахівцями спеціальної освіти;
- пошук додаткових ресурсів професійного зростання педагогічного складу загальноосвітніх навчальних закладів з інклюзивним навчанням;
- організація дистанційної освіти як перспективної форми організації навчання педагогів, які працюють у інклюзивних класах (групах).

Робота з дітьми з особливими освітніми потребами вимагає високого рівня вчительської компетентності та організаційних змін, спрямованих на підвищення ефективності навчального процесу. Втілення інклюзивних принципів у життя вимагає змін не лише у психолого-педагогічному супроводі, а також у науково-методичній підготовці фахівців у системі післядипломної педагогічної освіти, актуалізується потреба у фахівцях, здатних до ефективного застосування ІКТ у власній професійній діяльності. Для удосконалення професійної майстерності педагогів із питань інклюзивного навчання у науково-методичній діяльності інституту реалізуються різні форми роботи, зокрема: обмін досвідом роботи через вебінари, форуми, електронну пошту тощо; інформаційне забезпечення праці педагога, який працює в інклюзивному класі (електронні

банки та бази даних); розповсюдження досвіду роботи фахівців тощо. Складовою структури підвищення кваліфікації керівників та педагогів навчальних закладів, які працюють у інклюзивних класах (групах), є **курси підвищення кваліфікації**. Запроваджено нові теми лекційних, семінарських та практичних занять для курсової підготовки керівників, педагогів загальноосвітніх навчальних закладів (для учителів-дефектологів): «Проектування дистанційних курсів для навчання в середовищі MOODLE» «Використання ІКТ в роботі освітніх менеджерів», «Інформаційна культура освітнього закладу», «Інформаційне середовище системи ЗСО», «Вплив віртуальних комунікаційних процесів на формування комунікативної компетентності педагога», «Інформаційна культура педагогів в системі післядипломної освіти».

В інституті склалася **система постійного консультування** працівників закладів освіти із питань здійснення інклюзивного навчання, розроблення та використання спеціального навчально-дидактичного забезпечення, організації особистісно зорієнтованого навчального процесу у комплексі з корекційно-розвивальною роботою для задоволення соціально-освітніх потреб. З метою налагодження співпраці психолого-медико-педагогічними консультаціями Донецької області з управліннями охорони здоров'я, соціального захисту, громадськими організаціями з питань забезпечення дітям з особливими освітніми потребами психолого-педагогічної, медичної та соціальної реабілітації була проведена наступна робота, а саме:

#### **Консультаційна робота –**

- консультації надаються фахівцям районних (міських) ПМПК, шкільних ПМП комісій спеціальних шкіл-інтернатів, спеціалістам органів охорони здоров'я, соціальної служби для сім'ї, дітей та молоді. Керівникам гуртків ДДЮТ, спілка інвалідів; консультативна робота з мед.працівниками; центру соціально-психологічної реабілітації

- види роботи з раннього виявлення дітей з порушеннями в розвитку в Донецькій області (з дітьми від народження до 3 – х років);

- просвітницько-методична діяльність психолого-медико-педагогічних консультацій Донецької області (семінари, наради, лекції, виступи в ЗМІ, періодичні видання, методичні рекомендації, виступи на нарадах керівників навчально-виховних закладів з проблем організації роботи з дітьми з ПФР. Надаються методичні рекомендації щодо оформлення документів, складання планів роботи з дітьми з ПФР, роботи з батьками.

На сучасному етапі розвиток інклюзивної освіти повинен здійснюватися паралельно із розвитком спеціальної корекційної школи та створенням інклюзивних ресурсних центрів. Так, осередком успішної психолого – медико-педагогічної допомоги батькам дітей із тяжкими вадами зору дошкільного віку є Слов'янська спеціальна загальноосвітня школа-інтернат I-III ступенів №23 Донецької обласної ради на базі якої працює консультативний центр (КЦ) "Промінчик». Реалізація основних завдань центру допомогла розробити й апробувати нові підходи в освіті дітей з особливими потребами в умовах інклюзивної освіти: рання підтримка (РП) дітей віком від 0 до 6 років та амбулаторна освітня підтримка (АОП) сліпих і слабозорих дітей. У роботі КЦ використовуються програмні засоби Freedom Scientific Jaws, **JAWS** (Job Access WithSpeech) – програма для читання з екрану комп'ютера з операційною системою Microsoft Windows, Freedom Scientific sMagic, які збільшують область курсору миші, тим самим даючи змогу роздивитися компоненти програм та файлів на екрані, системний лоток (Systemtray) тощо.

**Висновок.** На сучасному етапі розвиток інклюзивної освіти має здійснюватися паралельно із розвитком спеціальної корекційної школи та створених інклюзивних ресурсних центрів. Подальшого дослідження потребують питання щодо особливостей застосування ІКТ у початковій ланці та

організації дистанційного навчання школярів з вадами розумового розвитку як засобу реалізації Державного стандарту початкової загальної освіти для дітей з особливими освітніми потребами, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2013 року № 607.

*Список використаних джерел:*

1. Постанова КМУ від 15.08. 2011 р. № 872 «Порядок організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах.

2. Стандарти в галузі інформаційних технологій для керівників навчальних закладів [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

[http://www.iste.org/Libraries/PDFs/NETSA\\_Standards.sflb.ashx](http://www.iste.org/Libraries/PDFs/NETSA_Standards.sflb.ashx).

3. Програма Intel® Навчання для майбутнього [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iteach.com.ua/>.

4. Єльнікова Г. Інформатизація управлінської діяльності керівників ЗНЗ // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2003. – № 5–6. – С. 99–105.

*Максимчук* *Вячеслав*  
*Володимирович,* *директор*  
*Головинського* *вищого*  
*професійного училища нерудних*  
*технологій Черняхівського району*  
*Житомирської області*

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ**

Зростання цінностей людських ресурсів у світовій системі виробництва ставить нові вимоги як перед професійною підготовкою, так і перед системою її професійного навчання. Хоча за радянських часів й існував високий рівень освіти, професійно-технічної освіти зокрема, глибокі зміни в країні з моменту набуття незалежності викликали нагальну потребу у суттєвих реформах. Зміна форм



власності на основні засоби виробництва в Україні, привели до необхідності системи освіти, яка б відповідала умовам демократичного ринкового суспільства, що зараз формується. Що стосується професійно-технічної освіти, то серед багатьох актуальних проблем реформування цього освітнього напрямку, особливої актуальності набуває проблема децентралізації управління ПТО.

Децентралізація – це процес переорієнтації в умовах демократизації суспільства повноважень і ресурсів з центрального на регіональний (місцевий) рівень з метою підвищення ефективності і результативності державно-громадського управління, вважає Л. Щербак. Науковці (В. Олійник, Л. Сергєєва) визначають децентралізацію управління як перерозподіл функцій і повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади на основі взаємодії з соціальними партнерами. Децентралізація управління системою ПТО стає необхідною умовою розвитку та модернізації професійно-технічної освіти в умовах динамічних суспільно-економічних змін, що забезпечить задоволення потреб особистості, суспільства і держави в освітніх послугах. В умовах децентралізації директор ПТНЗ наражається на певні труднощі в роботі: змінюються та розширюються його функції, ускладнюється їх роль. У процесі підвищення своєї конкурентноздатності ПТНЗ із закритої системи перетворюється у більш складну відкриту систему. Саме тому усвідомлення цих процесів і адаптації до них вимагає терпіння і часу, а також – змін у діяльності керівника, який має бути професійно компетентним фахівцем в галузі управління ПТНЗ. Високого рівня професійної майстерності та творчого підходу директор може досягти лише за умов, коли в нього виникає й реалізується потреба професійного саморозвитку, самовдосконалення, а також коли він виявляє мотиваційно-ціннісне ставлення до себе як суб'єкта організаційно-педагогічної діяльності. Для формування готовності директора ПТНЗ до використання інноваційних технологій необхідне створення позитивної мотивації до

даного виду діяльності. Основні складові мотивації:

- ступінь усвідомлення ціннісних сторін управління та особливостей його практичного застосування;
- значущість інновацій в управлінській діяльності;
- ставлення учнів до навчального процесу з використанням інноваційних технологій, результатом якого буде сформованість готовності директора до управління професійно-технічним навчальним закладом;
- бажання удосконалювати професійну компетентність за допомогою інноваційних технологій.

В умовах модернізації національної системи освіти стоїть проблема підвищення кваліфікації не тільки директора, а й всіх, без виключення, працівників освіти. Вона зумовлена потребою зростання рівня професійної культури педагогічних працівників як високоосвічених, компетентних особистостей, здатних до роботи в умовах конкуренції, підприємництва і ринкових відносин. У вирішенні проблеми підготовки і підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників у XXI ст. В. Г. Кремень вбачає застосування інтеграційного критерію «педагогічна майстерність + мистецтво кваліфікації + нові технології» [4, с. 18]. У цьому контексті необхідними характеристиками педагога стають:

- професійна компетентність на рівні європейських і світових стандартів, мобільність,
- конкурентоспроможність,
- творчість і відповідальність,
- гнучке, незалежне і критичне мислення,
- володіння іноземними мовами,
- новими інформаційними технологіями,
- здатність до діяльності в умовах невизначеності та змін,
- орієнтованість на ефективну самоосвіту,
- самовдосконалення впродовж життя.

Тільки формуючи і розвиваючи вищезазвані характеристики, можна підготувати педагогічного працівника нового покоління, готового до реалізації постійно зростаючих і

ускладнених завдань навчання та виховання підростаючого покоління, здатного адаптуватися до соціальних змін, готового дати відповідь зовнішнім викликам і мінімізувати виникаючі ризики. В свою чергу, закономірним є те, що високий рівень підготовки педагога – передумова розвитку особистості учня, його життєвих компетентностей і ціннісних орієнтацій. А отже, не викликає сумніву, що «майбутнє нації залежить саме від якості педагогічної освіти, опанованого вчителем обсягу знань, умінь і навичок, рівня сформованості творчих умінь і розвитку творчих здібностей...» [3, с. 2]. Однією з головних задач навчального закладу є створення системи роботи, тобто системи взаємозалежних дій та заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації професійної майстерності кожного педагога, на розвиток і підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу в цілому.

З метою ефективного та продуктивного досягнення результатів роботи адміністрація навчального закладу повинна створювати в колективі необхідні умови для саморозвитку та реалізації творчого потенціалу педагогів. Стосунки між адміністрацією і підлеглими повинні будуватись на демократичних засадах, стимулюватись творчість педагогів, створюватись умови і надаватись всі можливості для їх успішної атестації.

Це можна втілити в життя за допомогою чотирьох аспектів: управлінського; педагогічного; дидактичного; методичного.

Управлінський аспект: адміністрація здійснює керівництво навчальним закладом, вивчає соціальне оточення, освітні потреби дітей і їхніх батьків, робить проблемний аналіз стану роботи педагогічного колективу, здійснює річне планування, контрольну діяльність, кадрове, матеріально-технічне, науково-методичне, інформаційне забезпечення.

Педагогічний аспект: адміністрація здійснює керівництво педагогічною системою. Головним у цьому аспекті є створення умов для особистості, що забезпечують

соціалізацію, створення гуманізованої моделі навчального закладу.

Дидактичний аспект: адміністрація організує освітній процес, визначає структуру, зміст освітнього процесу, його організацію; проектує різнорівневе навчання.

Методичний аспект: адміністрація організує роботу з підвищення професійної компетентності педагогів.

Вагому роль у професійному зростанні, науково-експериментальній діяльності кожного педагога відіграє організація самоосвітньої діяльності: робота з індивідуальної науково-методичної проблемної теми; опрацювання літературних джерел; виступи на засідання методичних об'єднань, творчих груп, ШПД тощо училищного, районного, обласного рівнів; презентація досвіду роботи; звіти (наукові, творчі) про самоосвітню діяльність; узагальнення результатів у формі звітів, буклетів, публікацій, авторських посібників, виставок тощо. Педагог ПТНЗ є рушійною силою освітянських реформ в системі ПТО, тому пріоритетним завданням кожного навчального закладу є визначення необхідності організації процесу підвищення їх компетентності я, а саме: виявлення здібностей, наших можливостей шляхом проведення анкетувань, тестувань, діагностики, педагогічного колективу, проектної діяльності та позакласної роботи; проведення майстер-класів, на яких проходить впровадження інноваційних технологій, створення школи педагогічної майстерності; створення комфортних умов для підвищення особистого статусу кожного суб'єкта навчально-виховного процесу шляхом складання зручного розкладу навчальних занять, підбору оптимального навантаження; створення психологічного мікроклімату у колективі навчального закладу; інформаційне забезпечення навчально-виховного процесу, формування бази для створення єдиного інформаційного освітнього простору. Це стосується й удосконалення технічного оснащення, і розвитку інформаційної культури педагогічних кадрів. Результативність навчальної і професійної діяльності його самого та педагогічних кадрів

підпорядкованого йому навчального закладу буде підвищуватися, якщо керівник добровільно ставить завдання, розробляє план щодо їх реалізації та бере на себе відповідальність за їх досягнення. Спостерігаючи за стрімким розвитком науки і техніки, а разом з тим соціальним та інтелектуальним запитом особистості, кожен з нас чітко усвідомлює, що ПТНЗ повинен працювати в режимі розвитку, він, тяжіє до втілення різних освітніх та управлінських інновацій. А сам процес пізнання – безперервний, тому пізнавати нове або ж повертатися до вивченого нікому не пізно. Саме таким принципом керується адміністрація та педагогічний колектив ГВПУ НТ, який вже 86 років є культурним та освітнім осередком із добрими традиціями, високо – кваліфікованими педагогами. Сьогодні ГВПУ НТ – це заклад освіти, де успішно втілюються інноваційні управлінські та педагогічні технології.

*Список використаних джерел:*

1. Кремень В. Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи) / В. Г. Кремень. – К. : Грамота, 2003. – 216 с.
2. Єльнікова Г. В. Управлінська компетентність / Г.В. Єльнікова. – К. : Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с. – (Б-ка «Шк. світу»).
3. Голубева М. О. Визначення ключових компетентностей майбутніх учителів: європейський досвід / М. О. Голубева, І. В. П'янківська // Наукові записки. Том 84. – Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – К. : Видавничий дім «Києво- Могиллянська академія», 2008. – 73 с.
4. Ващенко Л. М. Інновації в освіті / Л. М. Ващенко // Енциклопедія освіти; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юніком Інтер, 2008. – 1040 с.

*Малярик Тамара Василівна,*  
заступник директора з навчально-  
виховної роботи та соціальних  
питань вищого професійного  
училища № 31  
ім. Д. К. Заболотного, с. Заболотне  
Вінницької області

## **НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНИЙ ПРОЦЕС У ЗАБОЛОТНЕНСЬКОМУ ВПУ № 31 ІМ. Д. К. ЗАБОЛОТНОГО**

Пошук сучасних найоптимальніших шляхів і засобів управління виховною роботою в системі профтехосвіти становить на даному етапі одну з найактуальніших проблем управління ПТНЗ. Успішне вирішення даної проблеми потребує ґрунтовного осмислення сутності управління виховною роботою, її структурою, функціями, які спрямовані на розв'язання проблеми становлення творчо працюючого інженерно – педагогічного колективу. На сучасному етапі реформування освіти на перший план ставиться особистісно – орієнтований підхід, тобто визнання людської особистості, забезпечення оптимальних умов для її інтелектуального та морального розвитку. Вимагають пильної уваги питання перегляду й переосмислення мети й змісту процесу виховання й управління вихованням у ПТНЗ, ролі адміністрації і педагогічного колективу в управлінському процесі.

Важливе значення для управління виховним простором ПТНЗ має обґрунтування цілей виховної діяльності, які визначають функції всіх її значущих компонентів В Україні, як і в інших країнах світу, склалася система виховання, яка ґрунтується на самобутності українського народу. Нині, спираючись на глибинні національно-виховні традиції народу, поступово відроджується національна система виховання, яка враховує такі особливості сьогодення, як перехід України до ринкових відносин, відродження всіх сфер життя українського

суспільства і процес розбудови незалежної держави. В її основі – український ідеал. Національне і громадянське виховання є одним із головних пріоритетів і органічним компонентом розвитку освіти. Воно має бути спрямоване на формування в дітей та молоді сучасного світогляду, ідей, поглядів, переконань, заснованих на найцінніших надбаннях вітчизняної і світової культури. В основу національного і громадянського виховання мають бути покладені принципи гуманізму, демократизму, наступності та спадкоємності поколінь. Головна мета національного і громадянського виховання – набуття молодим поколінням соціального досвіду, успадкування духовних надбань українського народу, досягнення високої культури міжнаціональних взаємин, формування в молоді особистісних рис громадян української держави, розвиненої духовності, фізичної досконалості, моральної, художньо-естетичної, трудової, екологічної культури. Національне і громадянське виховання має здійснюватися впродовж усього процесу навчання дітей та молоді. Воно має забезпечити всебічний розвиток, гармонійність і цілісність особистості, її здібностей і обдарувань, збагачення на цій основі інтелектуального потенціалу народу, його духовності й культури, формування громадянина України, здатного до самостійного мислення, суспільного вибору і діяльності.

Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті та Концепція виховання дітей та молоді у національній системі освіти визначили пріоритетні завдання виховання й основні напрями їх реалізації на сучасному етапі. Мета виховання – є формування морально-духовної життєво компетентної особистості, яка успішно самореалізується в соціумі як громадянин, сім'янин, професіонал. Виховна мета є спільною для всіх ланок системи виховання та є критерієм ефективності виховного процесу. Мета державно-суспільної системи виховання повинна бути достатньо визначеною і в той же час абсолютно універсальною.

Навчально-виховна робота Заболотненського ВПУ № 31 ім. Д. К. Заболотного – це перш за все живе слово викладача,

майстра виробничного навчання, наставника. Їх живі людські взаємостосунки із учнями, формування свідомого громадянина, патріота, професіонала, тобто людини з притаманними їй особистісними якостями й рисами характеру, світоглядом і способом мислення, почуттями, вчинками та поведінкою, які спрямовані на саморозвиток та розвиток демократичного суспільства в Україні.

Реалізація виховної роботи в училищі здійснюється за єдиним планом виховної роботи училища, додатковими планами на місяць, а також за планами навчальної роботи у групі, який розробляється сумісно класним керівником та майстром виробничого навчання. При плануванні та організації виховної роботи використовуються масові, групові та індивідуальні форми роботи. Головною метою національного виховання є набуття молодим поколінням соціального досвіду, успадкування духовних надбань українського народу, досягнення високої культури міжнаціональних відносин, формування в молоді незалежно від національної належності особистісних рис громадян Української держави, розвиненої духовності, фізичної досконалості, моральної, художньо-естетичної, правової, трудової, екологічної культури.

*Мікулак Наталя Михайлівна,*  
кандидат філософських наук,  
доцент, доцент кафедри виховання  
та культури здоров'я КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД ЯК ОДИН З НАПРЯМІВ РЕФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ ТА МОДЕРНІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА**

Одним із принципів існування демократичної Європи у третьому тисячолітті є становлення суспільства гендерної



рівності [1, с. 104]. Тобто гендерно врівноважена освіта визнається сьогодні як така, що відповідає всім вимогам демократичного суспільства, зокрема і процесам євроінтеграційних змін. Гендерний підхід в цілому припускає, що відмінності в ментальній поведінці, мисленні та сприйнятті чоловіків і жінок визначаються не тільки їх психологічними особливостями, але і соціальними чинниками, такими, як виховання, освіта в дусі поширених у кожній культурі уявлень про чоловіче та жіноче призначення. Таким чином гендерна освіта передбачає особистісно соціальний підхід до проблем навчання і виховання. Це означає спрямованість освітнього процесу на розкриття і розвиток індивідуальності, неповторності, феноменальності кожного і кожної. Поводження з обома статями як з суб'єктами життя, надання допомоги і підтримки в пошуку сфер і способів самоактуалізації, набуття здатності до «адаптивної активності». Цьому особливо сприяє введення гендерних курсів, програм, факультативів у систему середньої та вищої освіти, і це є важливим кроком не тільки в аспекті удосконалення профільної освіти у загальноосвітній школі, професіоналізації студентів гуманітарних факультетів (істориків, психологів, філологів, соціологів), але і феноменом, здатним трансформувати політику тоталітарної освіти у напрямі його більшої толерантності.

Також гендерний підхід, побудований на ідеї єдності диференціації навчання та інтеграції гендерних культур у вихованні, дозволяє адаптувати традиційну систему освіти до організації навчально-виховного процесу в контексті статевої приналежності. І особливо важливим є напрямок, що відображається у спеціальних програмах, які ініціюють виховання здорового батьківства і материнства [124, с. 188–190]. В сучасних умовах процес розвитку, удосконалення суспільства можливий лише через удосконалення самої людини, а вона, в свою чергу, змінюється, удосконалюється через зміну ціннісної свідомості. Тому так важливо сьогодні усвідомлення людиною нових потреб людського суспільства, їх

глобального характеру, взаємопов'язаності та актуальності розуміння того факту, що загальногуманітарні цінності, – а це об'єкти потреби збереження всього людства як системи, – є фундаментальними і обов'язковими для всіх. Тобто домінування майбутнього здійснюється саме через культуру. «Із катастрофи, як свідчить історія, – відмічає С. Кримський, – люди ніколи не виходили одними економічними засобами. Тут необхідне підняття духу, граничних антропологічних основ діяльності, творчий пафос великої культури» [2, с. 110]. Створення діючої живої моделі демократичного українського суспільства, що відповідатиме всім сучасним вимогам світового співіснування і цивілізаційного розвитку, можливе на основі вироблення спільних критеріїв, які б відбирали все позитивне і необхідне, або вибраковували, відкидали те, що є негативним чи не відповідає цим критеріям у процесі сучасного соціокультурного будівництва. Здійснити подібний проект, можливо лише в умовах суспільства гендерної рівності, коли потенціал обох статей буде використовуватися паритетно, відповідно до вільного і свідомого вибору кожним і кожною гуманістичних перспектив, позитивної творчої реалізації і мирного співіснування в світі.

*Список використаних джерел:*

1. Власова Ольга. Проблема гендерної нерівності в контексті розвитку українського етнічного образу світу / Ольга Власова // Українознавчий альманах. – 2009. – Вип.1. – С. 104–106.
2. Крымский С. Ценностно-смысловой универсум как предметное поле философии / С. Крымский // Философская и социологическая мысль. – 1996. – № 3. – 4. – С. 102–111.

*Мойсеєнко Ірина Михайлівна,*  
старший викладач кафедри  
корекційної педагогіки КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ АБІЛІТАЦІЇ ДІТЕЙ З ТЯЖКОЮ РОЗУМОВОЮ ВІДСТАЛІСТЮ У СПЕЦІАЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

Проблема надання адресної психолого-педагогічної допомоги дітям з тяжкими порушеннями розвитку є найменш розробленим напрямом спеціальної психології та педагогіки. До недавнього часу такі діти вважалися «не підлягаючими навчанню» навіть в спеціально організованих корекційно-освітніх умовах, і, відповідно, були позбавлені не тільки елементів навчання, а й гідного соціального досвіду. Перехід до активної політики включення дітей з вираженими формами інтелектуальних порушень у доступному їм освітньому середовищі робить актуальною проблему дослідження процесу соціалізації і реабілітації дітей з тяжкою розумовою відсталістю в умовах спеціального загальноосвітнього закладу. Стає важливим розкриття сутності, характеристик, структури процесу реабілітації, принципів її здійснення в умовах спеціальних загальноосвітніх установ. Л.С. Виготський висловив концептуальне положення про єдність інтелекту і афекту в розвитку дитини, про загальні і специфічні закономірності розвитку дитини в нормі і при патології. Успішність реабілітації розумово відсталих дітей і підлітків залежить не тільки від ступеня їх інтелектуального дефекту, але і від особливостей їх емоційно-особистісної сфери. Фізіологічною основою формування психічних функцій у дітей з помірною та тяжкою розумовою відсталістю є особливим протікання процесів збудження і гальмування в центральній нервовій системі. Цим частково пояснюється те, що у них

мають місце грубі порушення поведінки, які характеризуються певними відмінностями. Перевага того чи іншого процесу обумовлює і специфіку їхньої поведінки. Таким чином, цим дітям властиві слабкість процесів збудження та гальмування, їх інертність, схильність до частого охоронного гальмування у поєднанні зі значним недорозвитком другої сигнальної системи[5, с.13]. Робота вчителя з такими дітьми представляє надзвичайну складність. На початкових етапах навчання основними завданнями (і критеріями успішності) роботи має бути не тільки і не стільки оволодіння дітьми загальноосвітніми знаннями, скільки прищеплення їм навичок самообслуговування, елементарної культури поведінки і спілкування, розвиток моторики, мови, ручної вмілості. На уроці необхідно організувати постійну активну практичну діяльність дітей, так як вербальне навчання або навчання, засноване тільки на зоровому пасивному сприйнятті, є малоефективним. Учитель повинен вести навчання не шляхом ізольованих вправ, а організовуючи різні види практичної діяльності: маніпулятивні дії з предметами, різні види ігор, елементарне конструювання, роботу з мозаїкою, папером, пластиліном і т.п. Все повинно будуватися на основі предметно-практичної діяльності дітей, що супроводжується промовою, і направлено на вироблення правильних уявлень і практичних умінь. Діяльність дітей, яку направляє учитель, сприяє осмисленому оволодінню значення слова, розвитку просторових уявлень, конструктивних і графічних навичок. При цьому активно використовується така характерна для цих дітей риса, як здатність до наслідування. Комплексний підхід до реабілітації дітей з особливостями у розвитку передбачає координацію діяльності з науково-методичними, корекційно-освітніми, медико-реабілітаційними структурами навчально-реабілітаційного закладу, а також з установами систем охорони здоров'я та соціального захисту населення. З огляду на відносну збереженість емоційної сфери цих дітей, значна частина роботи з ними повинна проходити на заняттях з арт-терапії (музика і спів, образотворча діяльність, театралізовані

ігри, евритмія *хореографією*). Подібний підхід дуже важливий в корекційній роботі, так як засвоєння інформації у цих дітей здійснюється за емоційними каналами і проходить шлях від емоційної сфери до когнітивної сфери. Одним з важливих засобів корекції вад психофізичного розвитку особистості розумово-відсталих дітей є праця. Відповідно однією з форм соціальної адаптації, а потім і часткової реабілітації є трудотерапія – тобто використання процедур, пов'язаних з трудовою діяльністю, для формування у розумово-відсталих дітей знань і навичок, які в звичайній соціокультурній ситуації дозволяють їм компенсувати дефект трудового навчання. Геллерштейн вказує на наступні важливі ознаки трудотерапії, що впливають на відновлення активності дітей з інтелектуальною недостатністю: відповідність людським потребам; цільовий характер діяльності; потужний вплив вправи; мобілізація активності, уваги; необхідність прикладення зусилля, напруження; широкі можливості компенсації; подолання труднощів і перешкод, можливість регулювання їх дозування; включення в життєво корисний ритм; результативність, передумови організації зворотного зв'язку; благодатне поле для відволікання, перемикання, зміни установки; народження позитивних емоцій – почуття задоволення, повноцінності; колективний характер праці. При трудотерапії треба орієнтуватися на доступні види праці та його зону найближчого розвитку (за Л. С. Виготському). Для цього використовується особлива модифікація професіографії [8, с.381]. Фізіотерапія це ефективний та безпечний метод абілітації та реабілітації людей з тяжкою розумовою відсталістю. До нього входять:

- рухова реабілітація (метод нервово-м'язового проприоцептивного полегшення – кінезотерапія - «лікування через рух»). В основі методу лежить навчання різним руховим навичкам в процесі звичайних рухів. Наприклад, Як приклад можна привести заняття по випічці печива: кільком дітям роздають шматочки тіста і форми і показують, як зробити печиво. Потім діти кладуть печиво на деко і дивляться, як

вихователь прибирає його в духовку. Поки печиво випікається, діти разом з вихователем згадують вірші і пісні про випічку (наприклад, казку про Колобка). І ось печиво готове, вихователь виймає його з духовки і кладе в вазу ...

- заняття в «сухому» басейні, заповненому барвистими порожніми кульками, навчає координації в незвичному середовищі і розвиває вестибулярний апарат.

- аутогенне тренування. Дітей навчають прийомам м'язового розслаблення, на тлі якого за допомогою цілеспрямованих самонавіювань вони викликають у себе почуття спокою, відпочинку, гарного самопочуття і впевненості у власних силах. Крім цього, виявляється можливість контролю за вегетативними функціями, м'язовим тонусом, диханням.

- лікувальна фізкультура (ЛФК). Для відновлення рухових функцій основне значення має активна гімнастика, так як при цьому відбувається найбільш повне розгальмовування тимчасово інактивованих нейронів з утворенням нових рухових стереотипів.

- бальнеолікування. З огляду на те, що шкіра є величезним рецепторним полем, можна застосовувати фізіотерапевтичні процедури, які надають рефлекторний вплив на ЦНС.

- войта-терапія – фізіотерапевтичний метод лікування немовлят, дітей і дорослих з патологіями моторних функцій через порушення центральної нервової системи і опорно-рухового апарату.

- сенсорна інтеграція - це взаємодія всіх органів почуття, упорядкування відчуттів і подразників таким чином щоб дитина могла адекватно реагувати на визначені стимули та діяти згідно з ситуацією.

Соціально-психолого-педагогічного патронаж є особливий вид допомоги дитині, її батькам у вирішенні складних проблем, пов'язаних зі спеціальним навчанням і вихованням, соціалізацією. Соціально-психолого-педагогічного патронаж – альтернатива навчальному закладу для дітей з

тяжкими розладами у розвитку. Він передбачає широкий спектр довгострокових заходів комплексної реабілітаційної допомоги, орієнтованих на сім'ю дитину з відхиленнями у розвитку і здійснюваних в процесі узгодженої ( «командної») роботи фахівців різного профілю. Соціально-психолого-педагогічного патронаж являє собою єдність діагностики, інформаційного пошуку і допомоги у виборі освітнього маршруту, проектування індивідуальних реабілітаційних програм, первинної допомоги в реалізації планів. Модель соціально-педагогічного патронажу сімей з розумово відсталими дітьми складається з чотирьох модулів: цільового, змістовного, технологічного (діяльнісного) модулів та модуля взаємодії. Змістовний модуль має блочну основу й містить три підпрограми: підготовка фахівців різного профілю та волонтерів до роботи з розумово відсталими дітьми та їхніми сім'ями в громаді; підготовка батьків до виховання розумово відсталої дитини в сім'ї; індивідуальний план соціально-психолого-педагогічного патронажу сім'ї з розумово відсталою дитиною. Упровадження комплексної програми соціально-педагогічного патронажу сімей з розумово відсталими дітьми відбувається в навчально-реабілітаційному центрі засобом поетапної технології відповідно до її змістовних блоків, кульмінаційним моментом якої стане впровадження індивідуального плану соціально-психолого-педагогічного патронажу з розумово відсталими дітьми [9, с.20].

Всі розглянуті особливості різних сторін психіки дітей з тяжкими порушеннями інтелекту характерні для всієї категорії цих дітей в цілому і є їх спільними рисами. Однак, оскільки тяжка розумова відсталість - наслідок уражень ЦНС, викликаних різними етіологічними факторами, цілеспрямоване психолого-педагогічний вплив має враховувати ці особливості. Запорукою успіху педагога в роботі з ними може бути тільки знання потенційних можливостей кожної дитини та індивідуальний підхід до виховання і навчання цих дітей.

*Список використаних джерел:*

1. Войта В., Петерс А. Принцип Войты / В. Войта, А. Петерс // Игра мышц при рефлекторном поступательном движении в двигательномонтогенезе: перевод с немецкого. – ГК "Мадин", 2014. – 3 издание. – 178 с.
2. Карепов Г. В. ЛФК и физиотерапия в системереабилитациибольныхтравматическойболезнью спинного мозга /Г. В. Карепов // ЛФК и физиотерапия в системереабилитациибольныхтравматическойболезнью спинного мозга. – К. : Здоровья, 1991. – 76 с.
3. Orth. H. DasKindinderVojta-Therapie. Muenchen: ElsevierGmbH, Urban&FischerVerlag, 2005. – S. 230.
4. Самарина Э. В. Абилитациявоспитанников с тяжелойумственнойотсталостью в условияхшколы-интерната [Текст]: автореферат диссертации на соисканиеученойстепени кандидата психологических наук Спец. 19.00.10Коррекционнаяпсихология / Э. В. Самарина; инистерствообразованияРоссии,Московскийгородскойпсихолого-педагогическийуниверситет. – М. : МГППУ, 2010.
5. Синьов В. М. Корекційна психопедагогіка у системі педагогічних наук / В. М. Синьов // Дидактичні та соціально-психологічні аспекти корекційної роботи у спеціальній школі. Наук.-метод. зб. : Вип. 8. – Т.І. – За ред. В.І.Бондаря, В.В. Засенка. – К., 2006. – С.154–160
6. Шипицына Л. М. «Необучаемый» ребенок в семье и обществе.Социализациядетей с нарушениеминтеллекта / Л. М. Шипицына //«Необучаемый» ребенок в семье и обществе. Социализациядетей с нарушениеминтеллекта : 2-е изд., перераб. и дополн. – СПб. : Речь, 2005. – 477 с.



*Молчанова* *Алевтина*  
*Олександрівна,* кандидат  
педагогічних наук, старший  
науковий співробітник, доцент  
кафедри університетської освіти та  
права Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **ОСНОВНІ УМОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

Реформи в економічній та соціальній сферах, перші кроки децентралізації, передача управлінських повноважень, фінансування й майнових комплексів закладів профтехосвіти на регіональний рівень, упровадження процедури регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів, розробка нових проектів Законів України «Про освіту» та «Про професійну освіту» знайшли своє відображення у проблемах, що постали перед педагогічними колективами. Основний виклик полягає у відповіді на питання, чи зможе вижити в нових соціально-економічних умовах система профтехосвіти, чи зможуть навчальні заклади сприйняти сучасну кризову ситуацію як поштовх до модернізації та оновлення структури, змісту й форм професійної освіти. Сьогодення потребує підготовки робітничих кадрів нового формату, здатних опанувати складні професійні компетентності, різні форми інтеграції професій з оновленим змістом навчання. Професійна підготовка має відповідати потребам сучасного ринку праці та забезпечувати формування інноваційного робітничого потенціалу держави, стати економічною складовою розвитку та інвестиційної привабливості регіонів. Професійна освіта як важливий соціальний фактор залишається не лише найбільш доступною галуззю освіти, а й надзвичайно вдалою

траєкторією для здійснення кар'єрного зросту молоді із малозабезпечених родин. Додамо, що основним замовником робітничих кадрів стає малий та середній бізнес. Проте, навіть маючи реальні запити на кваліфіковані робітничі кадри, задовольнити запити роботодавців надзвичайно складно. Серед основних проблем визначимо такі:

- молодь притягують престижні та популярні професії, а на технологічно складні та з підвищеною небезпекою виконання робіт професії вона йде дуже неохоче (вимушено), хоча саме вони конче потрібні ринку праці. Важливу роль тут мали б відіграти певні преференції для тих, хто обирає такі професії. Наприклад: підвищена стипендія, безкоштовне харчування, забезпечення спецодягом, гарантоване перше робоче місце тощо. Ініціатором цих кроків має стати саме роботодавець;

- більшість випускників загальноосвітніх навчальних закладів мають бажання отримати вищу освіту і лише низькі бали, за результатами ЗНО приводять їх до закладів профтехосвіти;

- соціальна привабливість закладів профтехосвіти для молоді та їх батьків залишається на надзвичайно низькому рівні. Відсутність популяризації робітничих професій на державному рівні та у засобах масової інформації, менший рівень стипендіального забезпечення учнів ПТНЗ порівняно із студентами ВНЗ I – II рівня, щорічне збільшення державного замовлення для фахівців з вищою освітою, відсутність фінансування розвитку ПТНЗ – все це не сприяє підвищенню іміджу профтехосвіти. Виникла проблема з виконання замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів, що сталося внаслідок урядового рішення щодо передачі закладів профтехосвіти на фінансування за рахунок місцевих бюджетів. Вперше за багато років з'явилися заборгованості із заробітної плати, стипендій, комунальних послуг. Загальна атмосфера певної недовіри щодо стабільності функціонування закладів профтехосвіти вплинула на вибір учнів. Особливістю професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів є

забезпечення відповідності їхніх професійних компетентностей потребам ринку праці. Одним із важливих завдань навчальних закладів є модернізація змісту, структури, форм і методів професійної освіти з урахуванням вимог сучасних виробничих технологій. Єдиний шлях упровадження таких новацій – розробка державних стандартів, оснований на широких компетенціях, внутрішній інтеграції професійних вимог, створення нових робітничих професій.

Важливим фактором забезпечення оновлення змісту освіти є створення умов щодо безперервного фахового розвитку педагогічних працівників, який би відповідав умовам сучасного виробництва. На цьому етапі неможливо обмежувати підвищення кваліфікації працівників психолого-педагогічним та методичним спрямуванням. Доцільно знайти можливість викладачам та майстрам виробничого навчання пройти стажування на базі сучасних підприємств, навчально-практичних галузевих центрів, або в рамках реалізації міжнародних проектів. Педагог, підготовлений до роботи в умовах радикальних змін, повинен володіти рефлексивним педагогічним мисленням, що включає категоріальний апарат самоаналізу, самооекспертизи, самоконтролю, основ індивідуального стилю у майбутній авторській системі педагогічної дії, установок на саморозвиток, діалог, сприймання особистісного світу вихованця, презумпцію його права на індивідуальність і вибір сфери самореалізації. Важливо підкреслити готовність педагога до інноваційної діяльності, що визначається як особливий особистісний стан, який включає в себе взаємопов'язані і взаємообумовлені складові: мотиваційний, когнітивний, процесуальний, креативний і розглядається як внутрішній чинник, що формує інноваційну позицію педагога. Серед основних напрямів діяльності навчальних закладів відзначимо такі:

– проведення моніторингу ринку праці для визначення попиту на підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів та формування обсягів їх підготовки;

*Остапенко Людмила  
Вікторівна, аспірантка  
Комунального вищого навчального  
закладу «Херсонської академії  
неперервної освіти» Херсонської  
обласної ради, м. Херсон*

## **ПРАВОВЕ ВИХОВАННЯ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ: КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ**

Сучасна освітня парадигма вимагає від кожного громадянина оволодіння не лише правовими знаннями, але й формування відповідної правосвідомості. Аналіз історії педагогіки доводить, що все нове в освіті не народжується на порожньому ґрунті, а з'являється на основі вже існуючого доробку та має позитивний вплив на ті чи інші освітні процеси. Саме тому, сьогодні надзвичайно важливим є питання правового виховання учнівської молоді. Науково обґрунтована, адекватна організація цього процесу не лише в рамках шкільного навчання, але й в позаурочній роботі є важливим завданням сучасної освіти. Урахування всіх економічних та суспільно-політичних умов детермінують його специфіку.

Наукові дослідження українських вчених з питань вивчення правового виховання учнів висвітлені у роботах М. Городиського, Г. Давидова, О. Міцкевича, А. Подберезького, А. Стаканкової, О. Татаринцевої, М. Твердохліб, у яких розкрита актуальність психолого-педагогічних проблем формування правової культури особистості, обґрунтовано сутність поняття правового виховання, принципи відбору змісту правового виховання, визначено шляхи формування правової культури в сучасних умовах. Обґрунтовуючи сутність правового виховання С. Рубінштейн стверджує, що: «Головна справа виховання саме в тому й полягає, щоб тисячами ниток зв'язати людину з життям так, щоб з усіх боків перед нею поставало завдання для неї значущі, для неї сутнісні, які вона вважає своїми, у

вирішення яких вона включається» [1, с. 140–141]. Вчені формулюють визначення правового виховання, яке зводиться до такого: «Правове виховання – це визначений, цілеспрямований і систематичний вплив на свідомість, психологію вихованців (індивідів та суспільних груп) усього устрою суспільного життя та ідеологічних факторів з метою формування у них на основі соціалістичної правової ідеології глибоких і стійких уявлень, переконань і почуттів, прищеплення їм високої правової культури, навичок юридичного спілкування, що відповідають рівню і вимогам сучасного правового розвитку суспільства» [2, с. 35]. Т. Гасенко зауважує: «... правове виховання не ставить перед собою мети озброїти їх досконаліми і повним знанням діючого законодавства. Мету правового виховання можна вважати досягнутою, якщо молодь знатиме основні принципи законодавства й керуватиметься ними у своєму житті, виходячи з глибокої переконаності в їх правильності і необхідності» [3, с. 49]. Правове виховання — виховна діяльність школи, сім'ї, правоохоронних органів, спрямована на формування правової свідомості та навичок і звичок правомірної поведінки учнівської молоді [4]. Елементи структури правового виховання як педагогічної діяльності, спрямовані на підвищення правової культури молоді. Перш за все, правове виховання містить спеціальні методи організації виховного процесу, такі як правове просвітництво, робота у зв'язку з тими чи іншими конституційними заходами (референдумами, виборами тощо), пропаганда права засобами масової комунікації, мистецтва. Іншим важливим елементом правового виховання виступають різноманітні способи популяризації політико-правових ідей та принципів з метою впливу на свідомість і поведінку особистості в інтересах правопорядку. До них відносяться різноманітні прийоми емоційного, психологічного впливу на молоду людину: переконування, попередження, заохочення, примус. Механізм правового виховання – порядок перенесення правових ідей і настанов, що містяться в суспільній правосвідомості, у

свідомість вихованців. Функціональними елементами механізму правового виховання є:

- суспільна правосвідомість;
- система норм права;
- способи і засоби правового виховання;
- правосвідомість вихованців.

Всі ланки правового виховання пов'язуються правовою інформацією.

Таким чином, аналіз наукових джерел у рамках правового виховання учнівської молоді дозволяє нам стверджувати, що важливим у ньому є суспільно-історичне та психолого-педагогічне підґрунтя. Правове виховання з огляду на суспільні реалії та вимоги держави виходить далеко поза межі урочної діяльності й активно поширюється на зміст виховної роботи загальноосвітньої школи.

*Список використаних джерел:*

1. Рубинштейн С. Л. Принципы и пути развития психологии / С. Л. Рубинштейн. – М., 1959. – С. 140–141.
2. Рябко И. Ф. Основы правовой педагогики / И. Ф. Рябко. – Ростов н/Д., 1973. – 157 с.
3. Гасенко Т. В. Правова освіта та правове виховання в процесі соціалізації учнівської молоді / Т. В. Гасенко // Таврійський вісник освіти. – 2009. – № 4. – С. 48–58.
4. Фіцула Михайло Миколайович – доктор педагогічних наук, професор // Інститут педагогіки і психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка: сторінки історії та сьогодення, 2001-2011 рр. / [редкол. : В. Чайка, В. Поліщук, Ю. Поліщук та ін. ; за заг. ред. В. Кравця; тех. ред. Л. Мерва]. – Тернопіль : ТНПУ, 2011. – С. 13–14.

*Павлиш Тетяна Григорівна,*  
викладач Криворізького коледжу  
економіки та управління ДВНЗ  
«КНЕУ ім. В. Гетьмана», м. Кривий  
Ріг Дніпропетровської області

## **КРИТЕРІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА КОЛЕДЖУ**

Реформування професійної освіти вимагає професійного росту педагогів, інновацій, гнучкості, динамічності. Удосконалення рівня професійної компетентності і розвиток професійної мобільності викладачів – один з основних напрямків інноваційної діяльності професійних навчальних закладів. На думку Л. Сушенцевої, професійна мобільність – це якість особистості, яка є необхідною для її успішності в сучасному суспільстві, проявляється в діяльності і забезпечує самовизначення, самореалізацію в житті та професії через сформованість ключових компетенцій та ключових кваліфікацій і прагненні особистості змінити не тільки себе, а й своє професійне поле та життєве середовище [1;6].

Проблема професійної мобільності знайшла своє відображення у дисертаційних дослідженнях Л. Амірової, О. Архангельського, О. Безпалко, А. Ващенко, Л. Горюнової, В. Гринько, О. Дементьєвої, Ю. Дворецької, Б. Ігошева, Є. Іванченко, Л. Меркулової, Л. Сушенцевої, І. Том'юк та ін. Професійно мобільний викладач повинен бути достатньо адаптованою, гнучкою, нестереотипною особистістю, готовим до вирішення будь-яких педагогічних ситуацій. Дослідження проблеми розвитку професійної мобільності викладачів коледжу передбачає перевірку ефективності теоретично обґрунтованих педагогічних умов та моделі розвитку професійної мобільності викладачів коледжу шляхом педагогічного експерименту. Для проведення дослідження, слід виділити критерії розвитку професійної мобільності викладачів коледжу. Критерії повинні відображати основні закономірності

формування певного явища, існуючі взаємозв'язки між компонентами в моделі, динаміку явища, що вивчається. Розробка і практичне застосування критеріїв – одна з важливих наукових проблем. “Для кожної науки досить важливим є питання про критерії, якими можна керуватися при оцінці педагогічних процесів і явищ. Тільки при наявності таких критеріїв можна зробити висновок про бажані, найкращі результати педагогічного впливу” [2, с. 24]. Проаналізувавши інтернет-джерела ми дійшли висновку, що критерії – це мірило, вимоги, випробування для визначення або оцінки людини, предмета, явища. В. Гринько визначає такі критерії професійної мобільності викладача ВНЗ:

- 1) педагогічні компетенції й компетентність;
- 2) предметні компетенції й компетентність (рівень професійних знань і вмінь у предметній галузі).
- 3) світоглядні установки й цінності, особистісні ціннісні орієнтації та потреби;
- 4) професійно важливі якості особистості викладача вищої школи;
- б) наявність операціональної (технологічної) складової;
- 7) педагогічна рефлексія: вид психоемоційного стану; міра внутрішньої мобільності; рівень суб'єктивного контролю. Проаналізувавши дисертаційні дослідження, ми дійшли висновку, що визначення рівнів розвитку професійної мобільності викладачів колежу необхідно здійснювати за певними критеріями. До критеріїв нами були віднесені такі:

– *вміння викладача використовувати інноваційні педагогічні технології*: апробація сучасних науково-методичних концепцій, виявлення та впровадження освітніх продуктивних технологій навчання і виховання, які допоможуть студентам виконувати навчальні завдання; забезпечення методичного супроводу навчально-виховного процесу: розробка авторських програм, спеціальних курсів; системне використання міжпредметних зв'язків; проведення



інноваційних форм занять; збір та укладання портфоліо викладача.

– *використання сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій*: робота в мережі Інтернет, використання мультимедійних технологій, створення блогів викладача, сайтів, робота з електронними бібліотеками, застосування комп'ютерних програм для вирішення навчальних завдань.

– *креативність* – сума інтелектуальних та особистісних особливостей викладача, який здатен до самостійного висування проблеми, генерувати нові, оригінальні ідеї, знаходити нетрадиційні та нешаблонні способи вирішення проблемних завдань.

– *ініціативність*;

– *готовність до самоосвіти*: пошук шляхів до професійної самореалізації, готовність до безперервного навчання, вироблення індивідуального творчого стилю роботи.

*Список використаних джерел:*

1. Гринько В. О. Психологічні засади розвитку професійної мобільності викладача вищої школи: дис. канд. психол. наук : 19.00.07 / Гринько Вікторія Олександрівна; наук. кер. Гошовський Ярослав Олександрович ; Волин. нац. ун-т ім. Л. Українки. – К. : Волин. нац. ун-т ім. Л. Українки, 2012. – 205 с.
2. Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти / О. В. Овчарук // Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : “К.І.С.”, 2004. – 112 с.
3. Сушенцева Л. Проблема професійної мобільності у контексті міждисциплінарного підходу / Л. Сушенцева // Теорія і методика професійної освіти. – № 1. – 2011. – С. 3–11.

Пащенко Ольга Василівна,  
кандидат технічних наук, доцент,  
доцент кафедри державної служби  
та менеджменту освіти  
Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **РОЛЬ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ПРИ СТВОРЕННІ ТА РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ НА ЗАСАДАХ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНИХ ПІДХОДІВ**

В основу *інклюзивної освіти* покладено ідеологію, яка не тільки виключає будь-яку дискримінацію учнів з особливим потребами у навчанні, а й створює відповідні умови для отримання якісної освіти для таких громадян. *Інклюзивна освіта визнає*, що всі діти можуть повноцінно навчатися, а їх відмінні особливості гідні поваги та є джерелом навчального досвіду для усіх учасників навчально-виховного процесу. Професійна підготовка учнів з інвалідністю та подальше їх працевлаштування досить часто здійснюється у навчальних закладах професійної світи [1; 4, с. 2].

Професійний навчальний заклад, який розвивається на засадах впровадження інклюзивних підходів, вимагає змін не лише у практиці навчання та викладання, а передбачає розвиток нової організаційної культури та вироблення такої політики на рівні навчального закладу, який базується на інклюзивних цінностях. Це, в свою чергу, висуває нові вимоги до функцій керівника навчального закладу та до розширення його ролей.

Керівники інклюзивних навчальних закладів мають опанувати нові знання та уміння у галузях сучасної педагогіки (в тому числі інклюзивної освіти, педагогічної інноватики,

педагогічної аксіології тощо) та сучасного управління (зокрема, менеджменту освіти і менеджменту освітніх інновацій). До інноваційної діяльності слід віднести й діяльність керівників професійних навчальних закладів, які забезпечують рівноправні умови навчання і розвитку учнів з особливими навчальними потребами.

Пошук організаційних, педагогічних, психологічних умов організації навчально-виховного процесу на засадах інклюзивної освіти потребує від керівників професійних навчальних закладів додаткових знань й вмінь, постійного внесення новизни (інновації) в усі напрями освітнього процесу.

Ключовим елементом у створенні інклюзивних професійних навчальних закладів є розвиток лідерських якостей керівника навчального закладу, який не лише здійснює управління навчальним закладом у процесі змін, а й вміє залучати до цього процесу усіх членів навчально-виховного процесу, а також членів місцевих громад [2, с. 60].

Для сучасного керівника недостатньо мати власне бачення розвитку навчального закладу, важливого значення набуває його вміння ділитися своїми баченнями з іншими у такий спосіб, щоб це надихало та сприяло членів колективу для досягнення цього.

Таким чином, формується модель *«спільного лідерства»*, що передбачає спільне управління та спільну відповідальність у досягненні поставлених цілей. Згідно з таким підходом, керівники професійних навчальних закладів можуть делегувати частину відповідальності за керівництво навчальним закладом своїм заступникам чи членам педагогічного колективу.

Створення *«команди лідерів»* для управління змінами в професійному навчальному закладі, в тому числі й змінами в напрямі інклюзивної освіти, є корисним з точки зору зменшення навантаження на самого керівника, а також, що є ще важливішим, з точки зору *сприяння поширенню переконання в тому, що інклюзія – це справа, за яку несуть відповідальність*

усі члени педагогічного колективу та учні навчального закладу [2, с. 68–70].

Важливим чинником започаткування та впровадження змін у навчальному закладі є *спільне позитивне лідерство*, що виражається у *спільній відповідальності за створення позитивної атмосфери навчального закладу, що базується на інклюзивних цінностях*. Саме цінності є основою для розвитку такої організаційної культури, де поважається і враховується внесок кожного члена колективу навчального закладу. Проте, цей чинник буде діяти лише тоді, коли цінності поділяються не лише керівниками навчального закладу, а й усіма учасниками навчально-виховного процесу, соціальними партнерами, представниками місцевих громад.

Отже, інклюзивні навчальні заклади професійної освіти не просто «виникають» внаслідок довільних процесів і дій. Навчальні заклади, як інклюзивні спільноти для всіх учнів, виникають внаслідок цілеспрямованого лідерства. В професійному навчальному закладі керівник має бути ключовим фахівцем, який у процесі змін веде за собою інших.

В міру того як професійні навчальні заклади стають більш інклюзивними, виникає потреба в керівниках, які здатні чітко визначити та сформулювати місію, що охоплює цінності інклюзії та інклюзивну практику; сприяти створенню атмосфери, в якій всі учасники навчально-виховного процесу поділяють усвідомлення, що *навчальний заклад виступає за успіх і досягнення всіх учнів та членів трудового колективу*; управляти ресурсами та координувати їх використання для організації навчального процесу в спосіб, який підтримує інклюзію всіх учнів; здійснювати моніторинг та надавати підтримку розвитку і прогресу кожного учня та всіх членів педагогічного колективу.

*Список використаних джерел:*

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України про освіту щодо організації інклюзивного навчання» (Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2014. – № 30. – ст. 1011.

2. Пашенко О. В. Інклюзивна освіта в умовах професійно-технічного навчального закладу : навч.-метод. посіб. / Пашенко О. В., Гриценко І. А., Софій Н. З. – К. : Арт Економі, 2012. – 184 с.

3. Пашенко О. В. Підготовка керівників ПТНЗ до організації та розвитку інклюзивного навчального середовища під час підвищення кваліфікації // Проблеми освіти : Наук. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2014. – Випуск №78, частина 1. – С. 89–94.

4. Саламанкська декларація. Рамки дій з освіти людей з особливими потребами, прийняті Всесвітньою конференцією з освіти осіб з особливими потребами : доступність і якість. Саламанка. Іспанія, 7–10 червня 1994 р. – К., 2000. – 21 с.

*Родименко Ірина Миколаївна,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри  
корекційної педагогіки КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **РЕАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ В НАВЧАННІ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ**

Реформування та модернізація в галузі освіти в нашій країні відбувається згідно з демократичними соціально-економічними перетвореннями і пріоритетами сьогодення, які засвідчують право кожної дитини на здобуття освіти, адекватної її пізнавальним можливостям. В Україні законодавчо визнано право дітей з особливими освітніми можливостями навчання у загальноосвітніх закладах за місцем проживання. Система освіти, що передбачає надання освітніх послуг в умовах загальноосвітнього закладу базується на принципі забезпечення основоположного права дітей на освіту та права навчатися за місцем проживання, набула назву

інклюзивної освіти. Впровадження інклюзивної освіти в нашій країні зумовили потребу у підготовці педагогів до роботи в інклюзивному навчальному середовищі. Інновацією в навчанні та соціалізації дітей з особливими потребами у розвитку є створення навчально-реабілітаційних центрів. Створити всі умови для всебічного розвитку особистості, отримання повноцінної середньої освіти учнями не тільки з вадами слуху, а й з вадами мовлення та супутніх захворювань. Стратегія Центру це:

- Розширення функцій спеціального закладу який став консультативно-методичним центром з корекційно-розвивальної роботи.

- Удосконалення фахової підготовки дефектологів, учителів інклюзивного навчання відповідно до завдань, адекватним сучасним освітнім пріоритетам.

- Створення системи багатоаспектної допомоги дітям (корекційної, психологічної, педагогічної, соціальної, дистанційної, професійної).

- Подальше розроблення та запровадження інноваційних форм і технологій навчання осіб з особливостями психофізичного розвитку.

Метою і завданням Центру - використання ресурсних можливостей спеціального закладу, його відповідних умов, облаштування, висококваліфікованих спеціалістів у наданні необхідної допомоги загальноосвітнім закладам у забезпеченні якісної освіти дітям з особливими освітніми можливостями. Виходячи із завдань стратегії, Центр має наступні додаткові напрями роботи:

- Дошкільне відділення.
- Відділення підготовки дітей-аутистів до школи (змінний контингент)

- Інклюзивне навчання
- Дистанційне навчання

- Центр є філією кафедри корекційної педагогіки ДОППО. В Центрі розглядаються нові підходи до навчання дітей з особливими освітніми потребами. Члени колективу використовують усі можливості для забезпечення ресурсів, необхідних для ефективного навчального процесу.

Спеціальний заклад – ресурсний центр у впровадженні інклюзивного навчання це:

- Команда – педагогічні кадри, які мають досвід роботи з дітьми з особливими потребами.
- Наявність педагогічного стажу з корекційної педагогіки.
- Вчителі індивідуальної роботи (сурдопедагоги, логопеди).
- Розробка індивідуальних програм та програм з дистанційного навчання.
- Консультації батьків з питань навчання дітей з особливими можливостями.
- Консультації та поради педагогам загальноосвітніх шкіл з питань корекційної педагогіки.
- Медична та реабілітаційна допомога.
- Забезпечує супровід дітей.

Педагоги закладу поєднують загальнопедагогічні та корекційні функції, передбачають багатоструктурний зміст та різномірну організацію освітньо-виховного процесу. Продовження розпочатої роботи і здійснення планів дасть змогу забезпечити можливість дітей з особливими можливостями здобути бажаний рівень підготовки.

Ресурсний центр у умовах спеціального закладу це:

- Організація консультацій для батьків дітей з особливими можливостями.
- Надання методичної допомоги вчителям загальноосвітніх шкіл.
- Авторські програми.
- Розробки індивідуальних планів.
- Модифіковані програми.

Використання педагогічного ресурсу, матеріальної бази для корекції та адаптації дитини з особливими можливостями в суспільстві. Впровадження інформаційно-комп'ютерних технологій в процес навчання дозволило використати дистанційне навчання з дітьми, які не можуть відвідувати заклад. Дистанційна освіта з використанням Інтернету дає змогу забезпечити:

5. візуальний контакт між учнем і класом, вчителем та

класом у «реальному часі»;

6. мультимедійне спілкування всіх учасників процесу;
7. взаємодія за допомогою ТЗН;
8. незалежність від місця та часу.

Фахівцями Центру розроблено методичні рекомендації для педагогічних працівників загальноосвітніх шкіл з питань змісту та технологій інклюзивного навчання, здійснюється апробація методичних матеріалів для дітей, вчителів, батьків, розробляються індивідуальні навчальні програми, адаптація та модифікація навчальних програм. Для об'єднання зусиль корекційних педагогів, батьків та вчителів загальноосвітніх шкіл для підвищення ефективності корекційно-розвиваючого навчання і виховання дітей з особливими можливостями був створений сайт Центру ([www.bnrrmckrin.dnepredu.com](http://www.bnrrmckrin.dnepredu.com)). Сайт містить розділи та інформацію працюючих відділень в Центрі, обсяг сайту постійно поповнюється. Педагоги загальноосвітніх шкіл з інклюзивним навчанням, батьки, студенти педагогічних та дефектологічних факультетів ВНЗ, відвідуючи сайт отримують професійну консультацію. Спільна робота веде до розуміння учнями з вадами слуху, мовлення та їх батьками того, що зниження слуху або порушення мовлення не є перешкодою гармонійного розвитку особистості. Здобутком колективу на сьогодні є можливість отримання вищої освіти випускниками, які мають вади слуху та мовлення різних ступенів. Для підготовки дітей з особливими потребами в розвитку в Центрі створено дошкільне відділення, яке забезпечує і інклюзивне навчання. Модель організації інклюзивної практики в дошкільному відділенні складається із:

1. Дитина з особливими потребами.
  2. Батьки
  3. ШМІК (консультацій пункт) – допомога учасникам освітньо-виховного процесу, та батькам, у формі групові та індивідуальні, усні та письмові, телефонні та режим Он-лайи консультації. Створення індивідуальних програм.
- Діагностика.
4. Дефектолог – розвиток мислення, та пізнавальної діяльності.
  5. Логопед – корекція мовних порушень у дитини.



6. Психолог – психологічний супровід дитини з особливими можливостями.

7. Вихователь – організує умови в групі для успішної реалізації навчальної програми.

8. Музичний керівник-організація та проведення музичних занять та свят.

9. Інтеграція у соціумі – з виходом у соціум.

Успішне впровадження інноваційних процесів повинно відбуватись на відповідних засадах, які можуть бути міцними тільки за наявності чотирьох складових: педагогічний колектив однодумців, інформації про процес перетворення, підготовки та постійної підтримки.

*Список використаних джерел:*

1. Данілавічюте Е. А., Литовченко С. В. Стратегії викладання в інклюзивному навчальному закладі / Е. А. Данілавічюте, С. В. Литовченко // навч.-метод. посіб./ за заг. ред. А. А. Колупаєвої. – К. : видавнича група «А.С.К», 2012. – 359с.

2. Колупаєва А. А. Інклюзивна освіта: реалії та перспективи: монографія. – К. : «Самміт-книга», 2009. – 272 с. (Серія «Інклюзивна освіта»).

3. Особлива дитина// Науковий, навчальний, інформаційний журнал / – К. : «Педагогічна преса», 2015. – 95 с.

4. Освіта осіб з особливими потребами: шляхи розбудови / збірник наукових праць / випуск 7. – К., 2014. – 180 с. (Серія «Інклюзивна освіта»).

5. «Організаційно-педагогічні умови діяльності асистента вчителя в інклюзивному навчальному закладі» //навч.-метод. посіб./ за заг. ред. А. А. Колупаєвої. – К., 2014. – 254 с.

6. Положення про навчально-реабілітаційний центр/ Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України/. – 2012.

*Рудковська* *Наталія*  
*Олександрівна,* заступник  
директора з навчально-виховної  
роботи ДНЗ «Інгулецький  
професійний ліцей», м. Кривий Ріг  
Дніпропетровської області

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ, ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Реформування освіти – одне з найгостріших питань сучасності. У напрямі реформи професійної освіти в Україні заплановано передусім перереформувати професійно-технічні навчальні заклади, створити регіональні центри професійної освіти, з нинішніх вузькопрофесійних ПТНЗ зробити багатoproфільні професійні навчальні заклади нового типу. Такі центри готуватимуть фахівців усіх без винятку професій і спеціальностей, яких потребує конкретний регіон [1, с.4].

Триває робота над допрацюванням законопроекту «Про професійну освіту», який визначає стратегію розвитку професійної освіти та дає можливість забезпечити децентралізацію управління; відповідність рівнів підготовки кваліфікованих кадрів потребам економіки країни; упровадження багатоканального фінансування навчальних закладів та залучення можливостей роботодавців; модернізацію матеріально-технічної бази закладів професійної освіти та створення сучасних навчально-практичних центрів галузевого спрямування; оновлення структури, видів, форм і змісту професійної освіти; формування соціальної привабливості робітничих професій та їх популяризацію у молодіжному середовищі [2, с. 7].

Навряд чи хтось може сперечатися, що ми живемо в новий час. Це час нових технологій, нових цінностей, нових стосунків, нових швидкостей...

А нові умови життя потребують нового мислення, нової культури діяльності.

Адже саме зараз вирішального значення для розвитку країни з-поміж інших факторів набуває якість людського потенціалу і очевидним є те, що шлях до суспільства майбутнього потрібно починати з удосконалення системи освіти, заснування освітніх закладів якісно нового типу, призначених не лише для надання певного обсягу знань із різних наук, а перш за все, для виховання відповідальної особистості, здатної критично мислити, використовувати знання й уміння для творчого розв'язання проблем; особистості, що постійно навчається та розвивається [3, с. 3].

*Список використаних джерел:*

1. Стрілець О. Стратегія модернізації // Профтехосвіта. – 2006. – № 5 – С. 4.
2. Кубинський М. Професійно-технічна освіта України – вектори розвитку // Професійно-технічна освіта. – 2016. – № 3 – с. 7.
3. Добровольський В. В. Як виховувати «людину нового зразка»// Педагогічна майстерня. – №2. – 2011. – С. 3.

*Савченко Вікторія  
Анатоліївна, кандидат педагогічних  
наук, доцент кафедри виховання та  
культури здоров'я КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро*

## **СУЧАСНІ НАПРЯМИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ**

Формування початкової освітньої системи вимагає нового змісту та пошуку ефективних форм, засобів і методів перепідготовки та підвищення кваліфікації вчителя початкових класів. Національна доктрина розвитку освіти і Концепція національного виховання орієнтують післядипломну педагогічну освіту на створення оптимальних умов для повноцінного фізичного, інтелектуального і духовного

розвитку як учителів, так і молоді, яка здобуває освіту. Основні зусилля інститутів післядипломної педагогічної освіти традиційно рекомендується концентрувати на таких головних напрямках [2]:

- підвищення фахової майстерності вчителів і керівників освітніх закладів;
- розширення інтелектуальної обізнаності слухачів навчально-виховного процесу;
- оновлення і суттєве доповнення раніше отриманих знань психолого-педагогічного циклу;
- вивчення і впровадження нових технологій навчання та методик організації педагогічної взаємодії;
- проведення науково-педагогічних досліджень, узагальнення і впровадження передового педагогічного досвіду;
- реалізація у школах проєктивної, особистісно-зорієнтованої педагогіки, в якій учень є головним пріоритетом і цінністю;

– значну увагу сучасна психолого-педагогічна наука приділяє і питанню, яке умовно можна означити як «причини, наслідки і шляхи усунення конфліктів у сучасній школі». Дуже важливий момент у процесі формування фахівця початкової школи нової формації – урахування динаміки зміни якості професійного становлення, професійної компетенції і професійного інноваційного мислення в предметній галузі [1, с. 2]. Актуальними проблемами сучасних інститутів післядипломної педагогічної освіти є створення відповідних педагогічних умов для професійного зростання вчителів-практиків початкової школи, сприяння всебічному усвідомленню вчителем необхідності підтримувати фаховий професійний розвиток упродовж педагогічного становлення, допомога в розумінні важливості оволодіння новими знаннями, інноваційними підходами і технологіями.

У наш час потрібно вдосконалювати навчальний процес, посилювати його привабливість та результативність, вводити нові форми і технології навчання, зокрема інтерактивні технології. Ефективність професійного розвитку вчителів початкових класів у процесі підвищення кваліфікації значною

мірою залежить від потенціалу науково-педагогічного складу інституту післядипломної педагогічної освіти, запровадження ефективної системи організації навчального процесу, систематичної діагностики результатів навчальної діяльності педагогів, індивідуалізації та диференціації процесу навчання. Створення нових освітніх технологій пов'язане зі змістом навчального процесу послідовністю засвоєння базових знань, вмінь і навичок, раціональними засобами засвоєння навчальної інформації, дидактичним спілкуванням викладача і слухача. В процесі навчання в системі післядипломної педагогічної освіти треба також додержуватися гуманітарного підходу до слухачів, який полягає в тому, щоб бачити в них професійного педагога. Потрібно враховувати активний процес саморозвитку, з повагою ставитися до факторів виявлення педагогів своєї власної позиції в конфліктних ситуаціях, її свідоме намагання реалізувати свої можливості тощо.

Інтерактивне навчання – дозволило нам, занурити у спілкування між слухачами і викладачем, воно зберігає кінцеву мету і основний зміст викладеного матеріалу, але видозмінює форми і прийоми ведення предмету. Аналіз використання інноваційних технологій в системі підвищення кваліфікації вчителів початкових класів показав, що інтерактивний метод навчання вирішує три основні функції одночасно: пізнавальну, комунікативно-розвиваючу та соціально-орієнтаційну. І дозволяє:

- реалізувати суб'єкт-суб'єктний підхід в організації навчальної діяльності слухачів;
- формувати розумову і активно-пізнавальну діяльність слухачів;
- посилити мотивацію до вивчення предмета та удосконалення форм та методів навчання;
- створити сприятливу атмосферу на занятті з перепідготовки вчителів;
- виключити монологічне підношення навчального матеріалу і дублювання інформації, яка може бути отримана з доступних джерел;
- мимовільно запам'ятовувати спеціальні терміни і відомості;

– відпрацьовувати в різних формах комунікативні компетенції слухачів.

Активізація пізнавальної діяльності слухачів при інтерактивному навчанні дозволила досягти:

- навчання через досвід і співробітництво;
- врахування відмінностей в стилях пізнання;
- пошукових та дослідницьких методів;
- ігрових методів.

Для успішної діяльності вчителів на заняттях при інтерактивному навчанні здійснювалися два основних завдання:

вирішення освітніх завдань (навчальних, поведінкових та інших);

надання підтримки слухачам в ході спільної роботи.

Отже, сучасні інститути післядипломної педагогічної освіти повинні націлити слухачів курсів підвищення кваліфікації постійно модифікувати свої знання та вміння, підвищувати рівень своєї фаховості, набувати нових знань та компетенцій, опановувати новітні інноваційні технології навчання та інформаційний простір. Організовувати роботу з підвищення кваліфікації вчителів можливо з використанням андрагогічного, акмеологічного, синергетичного та гуманітарного підходів.

*Список використаних джерел:*

1. Магин В. А. Научно-исследовательская работа в профессиональном становлении специалистов по физической культуре и спорту /Магин В. А., Тищенко П. Ю. // Теория и практика физической культуры, 2007. – № 6. – С. 2–3.

2. Смирнов Н. К. Здоровьесберегающие образовательные технологии в работе учителя и школы / Н. К. Смирнов. – М. : АРКТИ, 2003. – 272 с.



навчальному закладі відіграє практика. Але сам процес практичної підготовки потребує урізноманітнення форм роботи та видів практик. А саме, важливо, щоб під час практики майбутні фахівці оволодівали практичними вміннями та навичками, а не тільки отримували теоретичні знання. Практика спеціалістів соціальної сфери повинна включати не тільки відвідування баз практик, але і проведення різноманітних заходів та їх безпосередня участь, що сприятиме набуттю досвіду професійно орієнтованого спілкування (наприклад, семінари, круглі столи, конференції, тренінгові заняття та ін.). Ще одним напрямом удосконалення процесу формування у майбутніх соціальних педагогів умінь і навичок професійно орієнтованого спілкування вважаємо введення у навчальний процес спецкурсу «Професійно орієнтоване спілкування соціального педагога». Мета навчального курсу полягає у створенні умов для засвоєння студентами цілісної системи знань на основі наукового підходу щодо практики професійно орієнтованого спілкування соціального педагога; ознайомлення з основними структурними компонентами професійно орієнтованого спілкування соціального педагога: суб'єкти спілкування, мета спілкування, завдання спілкування, мотиви спілкування, дії спілкування, зміст спілкування, засоби й стратегії спілкування, результат; придбання базових умінь і навичок професійно орієнтованого спілкування, необхідних соціальному педагогу в професійній діяльності; формування та розвиток професійно та особистісно важливих якостей майбутніх фахівців. Зауважимо, що невід'ємну частину професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів займає самостійна робота. Однією із форм самостійної роботи є індивідуальні навчально-дослідні завдання. Дані завдання повинні бути направлені не тільки на пошук теоретичної інформації, а й на набуття умінь і навичок професійно орієнтованого спілкування.

Отже, основними напрямками удосконалення процесу формування у майбутніх соціальних педагогів умінь і навичок професійно орієнтованого спілкування є: впровадження групової роботи на практичних і семінарських заняттях, використання інтерактивних методів навчання,



урізноманітнення форм і видів практик, запровадження спецкурсу «Професійно орієнтоване спілкування соціального педагога», індивідуальні навчально-дослідні завдання творчого характеру.

*Самохвалова Валентина*  
*Володимирівна,* кандидат педагогічних наук, заступник директора з навчально-виховної роботи та соціальних питань Київського професійного ліцею будівництва і комунального господарства, м. Київ

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ, ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Завдання, що проголошені в стратегічному документі – Національній доктрині розвитку освіти, спрямовані на новий тип гуманістично-інноваційної освіти, її конкурентоспроможність у європейському та світовому освітньому просторі, формування покоління молоді, здатного зробити особистісний духовно-світоглядний вибір, набувати вмінь, навичок та компетентностей задля інтеграції в суспільство на різних рівнях, навчатися упродовж життя.

В цьому зв'язку, проблема формування якісно нової національної робочої сили є актуальною для нашої держави і перетворюється на один із найважливіших чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску підприємствами, установами та організаціями конкурентної продукції. Це питання є важливим також у світлі інтеграції України у світове економічне товариство, де розвитку людських ресурсів, якості робочої сили приділяється першочергова увага [1, с. 5].

Процес європейської інтеграції не може обмежуватися лише політичними та економічними факторами – він має охоплювати усі сфери суспільного життя: економічну,

політичну, правову, наукову, культурну, освітню. Більше того, саме гуманітарний розвиток суспільства є головною передумовою і запорукою успішного просування в цьому напрямі.

Серед інших чинників інтеграція в освітній сфері виступає одним з найважливіших – довгостроковим чинником всього процесу. Адже саме освіта значною мірою закладає погляди, цінності, способи сприйняття й інтерпретації світу тощо. *Тому близькість чи принаймні співмірність освіти має стати ефективним стимулятором процесу європейської інтеграції на тривалу перспективу* [2, с. 235–236].

Інноваційні зміни в загальній середній освіті сприяють всебічному розвитку особистості учня і неперервній освіті вчителя та формують цінності демократичного суспільства України. Підготовка конкурентоздатного випускника компетентними вчителями виводить Україну на рівень європейської якості. Формування єдиного освітнього простору ЗНЗ ХХІ століття спрямовано на поліпшення якості освіти в умовах розвитку інформаційного суспільства та конкурентоспроможної економіки. Досягти цієї мети можна за умови створення освітніх інформаційних електронних ресурсів, оволодіння педагогами ІКТ на рівні європейських стандартів, підготовки учнів до їх застосування у вирішенні життєвих практичних завдань, забезпечення доступу до якісної освіти через впровадження дистанційного навчання, розвиток освітніх порталів, забезпечення комп'ютерним та комунікаційним обладнанням ЗНЗ [3, с.157]. Одним із пріоритетних напрямів процесу інформатизації сучасного суспільства є інформатизація освіти – забезпечення методологією та практикою використання сучасних або, як їх прийнято називати, нових інформаційних технологій, орієнтованих на реалізацію психолого-педагогічних цілей навчання та виховання. Завдання сучасної системи освіти – не перевантажувати учня фундаментальними знаннями, більшість із яких ніколи не буде затребувана, а сформувати навички успішної соціальної адаптації, здатність до самоосвіти. Це дуже важливо в умовах, коли відбувається швидка зміна інформації і традиційні підручники просто не зможуть

відображати ці зміни. Звідси й нове ставлення до ролі підручника як навігатора у здобутті знань. У наш час особливого інтересу набувають питання, пов'язані з автоматизацією навчання, оскільки «ручні методи» без використання технічних засобів давно вичерпали свої можливості. Впровадження в освітній процес таких пристроїв, як планшетний комп'ютер, дає змогу розвантажити вчителя, збільшити зацікавленість учнів у предметі, вирішувати міжпредметні завдання, більш наочної подачі матеріалу за рахунок мультимедіа [4, с. 151]. Традиційні стилі й методи навчання вже застаріли і не дають змоги молоді розвивати свої здібності. Розв'язання цієї проблеми полягає в тому, що викладачі повинні вміти добирати і застосовувати такі стилі і методи викладання, які сприятимуть засвоєнню традиційних академічних знань та розвитку загальної здатності до творчого мислення і активної поведінки. Тому, організовуючи навчальний процес, необхідно пам'ятати, що навчання відбувається тоді, коли людина змінює своє ставлення або поведінку з користю для себе в кращий бік так, щоб воно відповідало тим фактам чи змінам, які є в її світогляді. Реалізувати ці вимоги можна за умови зміни загальної структури професійного навчання, оновлення навчальних програм, адаптування їх до нинішніх умов та використання сучасних методів навчання. Реалізація цього завдання більшою мірою залежить від педагогічних кадрів, їхньої майстерності та професіоналізму, тому методи навчання молодого і працездатного населення мають максимально сприяти виконанню поставлених цілей [1, с. 9].

*Список використаних джерел:*

1. Олійник В. Сучасні підходи до управління професійно-технічними закладами : Навчально-методичний посібник Л. І. Даниленко, Л. М. Сергеева. – К. : ТОВ «Етіс Плюс, 2007.

2. Здіорук С. Гуманітарна політика української держави в новітній період. – К., 2006.

3. Коломоєць Г. Використання OFFICE 365 в управлінській та навчально виховній діяльності // Інформаційний збірник. – 2015. – № 5–6. – С. 157–161.

4. Косик В. Використання планшетного персонального комп'ютера в закладах освіти // Інформаційний збірник. – 015. – №5. – 6. – с.151–156.

*Сергієнко Антоніна*  
*Антонівна*, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри гуманітарних наук КВНЗ «Дніпропетровський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти», м. Дніпро

## **ОСОБИСТІСНО ЗОРІЄНТОВАНИ, КОМПЕТЕНТІСНИ ТА МЕДІАОСВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ-ФІЛОЛОГІВ**

Щоденно ми стаємо свідками і активними учасниками тих змін, що відбуваються в освіті. Про деякі зміни, нововведення та плани для їх реалізації і будемо говорити. Усі розуміють, що успіх багатьох оновлень, зокрема у змісті програм, методиці викладання навчальних предметів, методах оцінювання учнівських досягнень, значною мірою залежать від підтримки вчителями цих змін. Педагоги не можуть не погоджуватися з твердженням, що школа має заохочувати дітей до навчання, виховувати їх успішними, конкурентоспроможними, не закомплексованими, соціально активними; переорієнтовувати на освоєння знань, умінь і ставлень, які потрібні сучасній людині для життя. Реалізувати ці ідеї спроможна компетентісна освіта, особистісно зорієнтоване навчання та виховання з урахуванням особливостей сучасної епохи інформаційних технологій. Чи готовий учитель до технологічного забезпечення вимог сьогодення, практичного наповнення сучасного навчально-виховного процесу перспективними методиками, до цілеспрямованого формування україноцентричного світогляду школярів? Сьогодні є незаперечним фактом те, що інститути післядипломної педагогічної освіти своєю діяльністю забезпечують в регіонах необхідні системні інноваційні зміни,

модернізацію освітньої галузі в цілому, здійснюють організаційно-методичний супровід різноманітних навчальних, експериментальних, науково-дослідних, апробаційних, конкурсних напрямів. Тобто, діяльність закладів післядипломної педагогічної освіти не зводиться лише до підвищення кваліфікації педагогічних працівників, а містить комплекс організаційних, науково-педагогічних, методичних процесів; супровід дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти; проведення і узагальнення дослідницької, експериментальної, проектної, інноваційної роботи. Кінцевим результатом цієї діяльності є підвищення якості навчання і викладання загальнонавчальних предметів, рівня учнівських навчальних досягнень та покращення якості регіональної освіти. І все ж таки пріоритетною місією нашого інституту є забезпечення інноваційної, корекційної, розвивальної, креативної, компетентнісної складової професійної майстерності вчителя під час проходження курсів підвищення кваліфікації, навчальні плани яких відповідають сучасним освітнім вимогам, на яких наголошується у Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні: «Сьогодні стає очевидним, що зміст педагогічної та науково-педагогічної освіти має включати такі гармонізовані основні складові підготовки, як: технологічна (опанування ефективних способів навчання), психологічна (здатність до взаємодії з особистостями, які навчаються, всебічного розуміння їхніх індивідуальностей), культурологічна (осмислення стану і бачення тенденцій цивілізаційного розвитку як сучасного та майбутнього контексту існування людини) і предметна (досконале володіння предметом навчання) [1, с. 122]. Наша кафедра гуманітарної освіти постійно акцентує увагу педагогів на сучасних шляхах реалізації особистісно зорієнтованого, діяльнісного та компетентнісного підходів, на які орієнтує Державний стандарт повної і загальної середньої освіти, адже метою освітньої галузі «Мови і літератури» за діючим Державним стандартом є розвиток особистості учня, формування в нього мовленнєвої і читацької культури, комунікативної та літературної компетентності, гуманістичного світогляду, національної свідомості, високої

моралі, активної громадянської позиції, естетичних смаків і ціннісних орієнтацій [2, с. 6].

Для реалізації цих завдань та особистісного зростання педагога сьогодні безліч можливостей. Звичайно ж, вибір методів, прийомів, технологій навчання – за вчителем, у своїй діяльності він вибудовує власну педагогічну траєкторію, враховуючи те, що сьогоднішнім випускникам уже не достатньо оволодіти тільки знаннями, уміннями, навичками; їм потрібен достатній рівень життєво необхідних компетентностей, сформованість таких особистісних якостей, які допоможуть кожному знайти своє місце у житті, визначитися з колом своїх інтересів та уподобань, стати активним членом суспільства. Саме особистісно зорієнтоване навчання, яке ґрунтується на принципах діалогічної взаємодії, продуктивності навчання, співробітництва, навчальної рефлексії, сприяючи саморозвитку та самореалізації особистості учня, за визнанням педагогів, є сьогодні найбільш дієвим і результативним. Філологи Дніпропетровщини мають значні досягнення у впровадженні ОЗОН; на базі ДОШПО працює творча група учителів, члени якої на лекційних та практичних заняттях оволоділи методикою та технологіями ОЗОН і успішно впроваджують їх у власній діяльності, поширюючи досвід серед колег в області та Україні. Цьогоріч учителі Дніпропетровщини вшосте брали участь у Всеукраїнському фестивалі педагогічних ідей «Мій особистісно зорієнтований урок». Ми проводили особистісно зорієнтовані уроки, майстер-класи, брали участь у методичному консиліумі з обговорення актуальної проблеми сьогодення «Формування читача в інформаційному просторі», демонстрували створені медіапродукти – відеоролики, буктрейлери, скрайбінги. Слід відзначити, що технології створення медіаосвітніх продуктів та їх використання на уроках літератури під час вивчення біографії письменника та роботи над художнім твором, над якими ми працюємо на практичних заняттях та методичних тренінгах, дуже цікавлять слухачів наших курсів. Так, учителі переконуються, що, вивчаючи у 10 класі драму М.Старицького «Оборона Буші», доречно використати відеоролик про історичну основу цієї

трагічної в історії України події, а Livetimetrailer (лайфтаймтрейлер) – авторський медіапродукт учителя технічного лицю м. Кам'янського Л.В.Панченко – дає можливість порівняти, зіставити історичні події 1654 року, описані у драмі, з сучасними воєнними подіями на території нашої держави. Значущість реалізації змістових ліній літературного компонента – емоційно-ціннісної, літературознавчої, загальнокультурної, компаративної – в тому, що засобами мистецтва досягається формування в учнів загальнолюдських та національних ціннісних орієнтирів, збагачується внутрішній світ молодшої людини, її морально-етичний потенціал. Творчі зусилля кожного вчителя спрямовуються на те, щоб підвищити виховний рівень сучасного уроку, його творчий потенціал; забезпечити оптимальні можливості для розвитку комунікативних компетентностей учнів, формування національно-соціальних компетентностей, пробудження через мистецтво слова національної свідомості. У сучасній методиці найбільш реальним шляхом практичного здійснення компетентнісного підходу і забезпечення формування компетентностей є застосування компетентнісно зорієнтованих завдань. Опрацьовуючи методику цих незвичайних дидактичних конструкцій з учителями, ми допомагаємо їм зрозуміти компетентнісну спрямованість завдань, запропонованих авторами підручників, посібників, зошитів і вміло їх використовувати та максимально реалізовувати. На думку А. М. Фасолі, компетентнісно зорієнтованим можна вважати завдання, «виконання якого з огляду на визначену мету спонукає учня до задіяння наявних предметних і загальнонавчальних знань та умінь, освоєння нових способів роботи з текстом, пошуку необхідних джерел інформації» [3, с. 15]. Зрозуміло, що для використання описаних технологій необхідна активна позиція вчителя, його готовність до інноваційних змін, прагнення до власного професійного зростання.

*Список використаних джерел:*

1. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України;

[редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови)]; за ред. В. Г. Кременя. – Київ : Педагогічна думка, 2016. – 448 с. – Бібліогр. : с. 21. – (До 25-річчя незалежності України).

2. Державний стандарт базової та повної загальної середньої освіти, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1392 / сайт Міністерства освіти і науки України.

3. Фасоля А. М. Компетентнісно зорієнтовані завдання : новація? імітація? // Українська література в загальноосвітній школі. – 2014. – № 5. – С.14–20.

*Сілаєва Ірина Євгенівна,*  
кандидат технічних наук, доцент,  
завідувач кафедри методики  
професійної освіти та соціально-  
гуманітарних дисциплін  
Білоцерківського інституту  
неперервної професійної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Біла  
Церква Київської області

## **ПРОЕКТУВАННЯ ДИДАКТИЧНОЇ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ОСВІТИ**

Реформування освіти України зорієнтоване на європейські стандарти, які забезпечують якісну освіту та базуються на принципах багаторівневості, безперервності, доступності, ефективності, системності та гуманізації [1].

Важливим питанням постає удосконалення системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної школи як ланки післядипломної освіти, що має безпосередній зв'язок із галузями виробництва та впливає на забезпечення ринку праці конкурентоспроможними робітниками. Проблема



забезпечення різних галузей виробництва та сфери послуг кваліфікованими робітничими кадрами може бути вирішена шляхом впровадженням випереджувальних змін у систему підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійних навчальних закладів.

Суттєвим недоліком традиційних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної школи є відставання рівня формуємих знань від вимог інформаційного суспільства та динаміки розвитку галузей виробництва. У той же час проблема забезпечення сучасних галузей виробництва та сфери послуг висококваліфікованими робітничими кадрами є актуальною у зв'язку із широким запровадженням наукоємних технологій.

Аналіз зарубіжного досвіду організації післядипломної освіти (підвищення кваліфікації) свідчить про високий ступінь взаємодії академічної та корпоративної моделей навчання із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних та телекомунікаційних технологій. Підвищення кваліфікації здійснюється за різноманітними формами: спеціалізовані короткотермінові курси, що організуються фірмами або професійними асоціаціями; курси навчання на основі дистанційних мережевих технологій; індивідуальні програми навчання тощо [2, с. 112]. Процес інтеграції освітнього та корпоративного секторів значною мірою сприяє підготовці фахівців, які відповідають вимогам роботодавців та сучасного інноваційного виробництва.

Науково-педагогічні працівники кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти виконали ряд наукових досліджень, присвячених вдосконаленню системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійних навчальних закладів з метою їх адаптації до сучасних соціально-економічних вимог та формування готовності до інноваційної діяльності.

За результатами досліджень запропоновано:

- Науково-методичну діяльність педагога представити як інтегративний блок, що містить такі складові: процесуальний, діагностико-коригувальний, проектувально-конструктивний, інформаційно-інструментальний, прогностично-адаптивний, блок аналізу та використання новітніх виробничих технологій у галузях виробництва (сфері послуг). Такий підхід дозволяє визначити структуру науково-методичної компетентності педагогів та диференціювати її відповідно до професійних функцій викладача професійно-теоретичної підготовки та майстра виробничого навчання, рівнів розвиненості їх науково-методичної компетентності (стереотипний, діагностичний, евристичний); системно обґрунтовано обирати інваріантний та варіативний компоненти змісту навчальних модулів [3, с. 150].

- Розроблено моделі підвищення кваліфікації, які передбачають підготовку педагогів не тільки в умовах закладів післядипломної освіти, а також на провідних підприємствах галузі або у науково-дослідницьких інститутах. У систему підвищення кваліфікації пропонується включити такі складові: психолого-педагогічну і методичну підготовку; науково-технологічну підготовку; практико-технологічну підготовку (*опанування новітніми виробничими технологіями за визначеною професією, стажування для підтвердження або підвищення кваліфікаційного розряду за професією*), проектно-технологічну підготовку.

В основу організації навчального процесу покладено три підходи:

- *андрогогічний*, орієнтований на потреби та особистості навчання дорослих;

- *контекстний*, орієнтований на особливості професійної діяльності слухачів та реалізує шляхом застосування інтерактивних технологій;

- *розвиваючий* - спрямований на розвиток здібностей слухачів до креативного мислення, творчості, комунікації та рефлексії.

Науково-методичний супровід навчального процесу засобами інформаційно-комунікаційних технологій дозволяє диференціювати змістовий компонент відповідно до фахової спеціалізації слухачів та створює умови для індивідуалізації процесуальної компоненти підвищення кваліфікації у курсовий та міжкурсовий періоди.

*Список використаних джерел:*

1. Постанова КМУ від 23 листопада 2011 р. № 1341 Про затвердження Національної рамки кваліфікацій. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>.

2. Захарова О. А. Открытые системы в дистанционном образовании [Текст]/О. А. Захарова // Мир образования – образование в мире. – 2011. – № 2 (42). – С.111–116.

3. Сілаєва І. Діагностика та розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників професійної школи / І Сілаєва // Вісник післядипломної освіти. –2011. – № 4(17). – С.146–154.

*Слюсаренко Ніна Віталіївна,*  
доктор педагогічних наук,  
професор, професор кафедри  
педагогіки, психології й освітнього  
менеджменту Херсонського  
державного університету,  
м. Херсон

## **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ ПІДГОТОВКИ ДІВЧАТ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ**

Однією з наріжних проблем сучасності є підготовка підростаючого покоління до трудової діяльності. В ракурсі глибинного осмислення цієї проблеми треба відзначити, що нині робітничі професії мало приваблюють учнів, а школи майже не намагаються виправити ситуацію, яка склалася. До

того ж в Україні, «на превеликий жаль, єдності в науковому і можновладному середовищах у цьому важливому питанні на сьогоднішній день повністю не досягнуто» [1, с. 44]. Ця думка Жерноклеєва І. В., проголошена ще в 2009 році, є цілком слушною і нині. Водночас, поступальний розвиток нашого суспільства цілком залежить від професійно-освітнього рівня людей та, як зазначено в нормативних документах Євросоюзу, не може бути успішно здійснений без постійного підвищення цього рівня [2]. Вищезазначена проблема потребує свого розв'язання, зокрема через визначення оптимальних шляхів удосконалення трудової підготовки дівчат у загальноосвітніх школах України. Під час формування планів перспективного розвитку вітчизняних шкіл у цьому напрямку, у першу чергу, слід урахувувати досягнення і досвід попередніх історичних періодів. Творче осмислення здобутків і традицій вітчизняної школи, надбань європейських країн із трудового навчання та виховання підростаючого покоління, а також урахування того, що сьогодні в Україні спостерігається поступове зниження авторитету трудового навчання й виховання та зведення нанівець профорієнтаційної роботи з учнями, спонукає до окреслення перспективних напрямів удосконалення та розвитку трудової підготовки дівчат у загальноосвітніх закладах нашої країни. До них відносимо:

- створення сприятливого морально-психологічного середовища, в якому трудова підготовка дівчат посіла б гідне місце;

- уточнення мети та завдань трудової підготовки дівчат та ознайомлення з ними педагогів і широкого кола громадськості;

- відродження, подальше збереження та примноження традицій трудового навчання і виховання;

- подальша диференціація змісту трудової підготовки на основі гендерного підходу на етапі допрофільної підготовки школярів (може здійснюватись через попередню професійну освіту та індивідуальну попередню професійну освіту (як, наприклад, у Нідерландах), удосконалення програм із

трудового та профільного навчання (побудова їх на основі проектно-технологічної системи навчання, розширення варіативної частини, введення основ менеджменту, економіки, підприємницької діяльності), організацію роботи відповідних гуртків та факультативів, проведення для дівчат екскурсій на виробництво та в навчальні заклади, залучення їх до різнопланової продуктивної праці, виховної роботи тощо);

– організація та проведення ефективної допрофесійної та професійної підготовки школярів (наприклад, на базі ПТУ), спрямованої на вивчення сучасних професій регіонального значення, і профорієнтаційної роботи;

– збереження, зміцнення та поповнення навчально-матеріальної та матеріально-технічної бази трудової підготовки дівчат;

– відновлення зв'язків між школою та виробництвом, заохочення підприємств до надання всілякої підтримки і допомоги школам щодо здійснення трудової підготовки дівчат, організації їхньої продуктивної праці;

– підготовка компетентних педагогічних кадрів, які володіють професійною майстерністю, мають достатню методичну озброєність, широку ерудицію, дослідницькі навички;

– запровадження в навчально-виховний процес вітчизняної школи європейського досвіду підготовки дівчат до трудової діяльності (застосування інтегрованих курсів, організація профорієнтаційної роботи, консультативного супроводу профільного навчання, діяльності міні-підприємств, зближення професійного навчання із загальноосвітньою підготовкою, інше).

#### *Список використаних джерел:*

1. Жерноклеєв І. В. Практика євроінтеграційного процесу в освітній сфері / Ігор Жерноклеєв // Трудова підготовка в закладах освіти. – 2009. – № 1/2. – С. 44.

2. Accomplir Europe par l'education et la formation : rapport. – Bruxelles; Luxembourg : Commission Europeenne : CESA-CE-CEEA, 1997. – 161 p.

*Сологуб Наталія Григорівна,*  
заступник директора з навчально-методичної роботи Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області, м. Харків

## **МЕТОДОЛОГІЯ ВИВЧЕННЯ СТАНУ ВИКЛАДАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ПРЕДМЕТІВ У ПТНЗ**

**1. Мета і завдання контролю за станом викладання навчальних предметів.** Вивчення стану викладання навчальних предметів проводиться з метою визначення фактичного рівня реалізації педагогом науково обґрунтованих вимог до змісту і методів навчання, виховання, розвитку учнів, а також рівня їх навчальних досягнень. Знаючи рівень педагогічної майстерності викладачів, об'єктивну інформацію про результати навчально-виховного процесу, директор та його заступники можуть ефективно керувати педагогічним колективом.

**2. Планування контролю за станом викладання.** Система планування контролю в ПТНЗ включає річне, щомісячне планування та планування контролю уроків (у вигляді графіків). Планування контролю за викладанням предметів здійснюється на основі аналізу результатів роботи за попередній період, визначається фактичним станом навчально-виховного процесу та завданнями, що стоять перед педагогічним колективом у новому навчальному році.

**3. Вивчення стану викладання навчальних предметів.**

**3.1. Стан поурочно-тематичного планування.** Поурочно-тематичні плани з навчальних предметів складаються викладачами відповідно до робочих навчальних програм, розглядаються і схвалюються на засіданні методичної комісії, затверджуються заступником керівника з навчально-виробничої (навчальної) роботи за напрямком змісту

навчального предмета та є документом багаторазового використання.

**3.2. Виконання навчальних планів і програм.** Під час вивчення виконання навчальних планів і програм необхідно встановити як фактично реалізується відведений програмою час на вивчення теми чи розділу, послідовність вивчення змісту. Якщо у програмі відбулися будь-які зміни в послідовності вивчення матеріалу, то чи було це розглянуто на засіданні відповідної методичної комісії. Ще один об'єкт перевірки – повнота вивчення програмного матеріалу. При цьому необхідно відслідкувати виконання контрольних, практичних, лабораторних робіт.

**3.3. Рівень навчальних досягнень учнів із предмета.** Ефективність вивчення рівня навчальних досягнень учнів визначається чіткістю планування та організацією. Це питання органічно включається до плану контролю за навчально-виховним процесом. Підсумки вивчення рівня навчальних досягнень учнів обговорюються у бесідах із викладачами, на засіданнях методичних комісій, педагогічній раді. Висновки і пропозиції за підсумками вивчення можуть оформлятися наказом або розпорядженням по ПТНЗ.

**3.4. Якість проведення уроків.** Теоретичний і методичний рівень викладання предмета визначається під час відвідування уроків. Аналізуючи урок, адміністратору чи методисту важливо виявити не лише недоліки та утруднення у роботі викладача, але і причини цих недоліків, бо від цього залежить характер необхідної викладачу методичної допомоги.

**3.5. Ведення викладачами документації (зошити), журнали обліку теоретичного навчання.** Особливої уваги потребує перевірка журналів обліку теоретичного навчання. Вони дають можливість керівництву контролювати виконання навчальних планів і програм; проведення контрольних, практичних, лабораторних, самостійних робіт; правильність розподілу часу на тему і запису тем програми; повторення навчального матеріалу, підготовка до ДПА; зміст і об'єм домашніх завдань; систему перевірки знань учнів; поточну

успішність; об'єктивність підсумкового оцінювання тощо. Аналіз цих даних дозволить увявити систему роботи викладача.

**3.6. Матеріально-технічне забезпечення викладання предметів (кабінети, обладнання, засоби навчання).** Під час вивчення стану викладання навчальних предметів необхідно звертати увагу на роботу навчального кабінету, матеріально-технічне забезпечення викладання предметів. При цьому враховуються: наявність та рівень виконання плану роботи кабінету; систематизація засобів навчання; рівень оновлення оснащення кабінету, інформаційно-методичного забезпечення предмета; наявність, стан і використання технічних засобів навчання; естетичне оформлення кабінету; організація позакласної роботи з предмета.

**3.7. Система позанавчальної роботи з предмета.** Важливе місце в роботі викладача займає виховання в учнів відповідального ставлення до праці, засвоєння теоретичних знань, усвідомлення ними значення знань теорії для успішної виробничої діяльності. Тому завданням педагогічних працівників ПТНЗ є організація раціонального, корисного як для учнів, так і для навчального закладу, використання цього часу. Організуючи вільний від навчання час учнів, прищеплюючи їм уміння та навички культурної організації дозвілля, педагоги не тільки підвищують ефективність виховного процесу під час навчання, але і створюють необхідні передумови для всебічного розвитку особистості, умови, коли учень більш самостійно реалізує свої знання, здібності, творчі задуми й інтереси завдяки більш вільному спілкуванню з людьми, світом мистецтва, науки, культури тощо.

**3.8. Методична робота викладача.** Методична робота педагога – одна із основних складових системи підвищення кваліфікації, активізації творчого потенціалу, зростання професійної майстерності. Кінцевою метою методичної роботи є підвищення якості й ефективності навчально-виховного процесу. Достовірно оцінити ефективність методичної роботи викладача допоможе система визначених параметрів.



**4. Оформлення результатів вивчення стану викладання.** При підведенні підсумків вивчення стану викладання навчального предмета необхідно узагальнити матеріали проведеного моніторингу відповідно до розділів плану і підготувати попереднє формулювання рішення за результатами вивчення. За підсумками вивчення в залежності від виду діяльності, мети і завдань, з урахуванням реального стану справ можуть бути проведені: засідання педради, виробнича нарада. Зміст підсумкового документа, його висновки і рекомендації, думка виконавців повинна бути доведена до відома викладача.

**5. Контроль за виконанням прийнятого рішення.** Досить важливе значення під час вивчення стану викладання навчальних предметів має контроль за виконанням прийнятих рішень та наданих рекомендацій. З метою раціоналізації контролю бажано мати у ПТНЗ книгу контролю за виконанням рішень педагогічної ради, наказів, розпоряджень або контрольний лист, у якому вказуються особи, відповідальні за виконання, терміни вирішення питання та повторної перевірки (за потреби).

*Список використаних джерел:*

1. Аналіз уроку / уряд. Н. Мурашко. – К. : Шк. світ. – 2008. – 128 с. – (Бібліотека «Шкільного світу»).

2. Гуменюк В. В. Діяльність спеціаліста відділу (управління) освіти: Науково-методичний посібник / В. В. Гуменюк, Н. М. Бакалюк, В. І. Бакалюк; заг. ред. В. В. Гуменюк. – Х. : Вид. група «Основа», 2010. – 176 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою»; Вип.1 (85)).

3. Лаврук В. Внутрішньошкільний контроль: Практичний poradnik керівника школи. – К. : Вид дім «Шкіл. світ»: Вид. Л. Галіцина, 2006. – 128 с. – (Б-ка «Шкіл. світ»).

4. Маслікова І. В. Моніторингова система освітнього менеджменту. – Х. : Вид. група «Основа», 2005. – 144 с. – (Б-ка журн. «Управління школою»; Вип. 10 (34)).

5. Робочий зошит методиста позашкільного навчального закладу / упоряд. Давидюк Н. / Методист. – 2013. – № 9. – (Вкладка – С.1–44).

6. Тевлін, Б. Л. Контрольно-аналітична діяльність керівника школи. – Х. : Вид. група «Основа», 2006. – 192 с. – (Б-ка журн. «Управління школою»; Вип. 10 (46)).

7. Топорович, Т. М. Виховання учнів ПТНЗ в позаурочній роботі (З досвіду роботи) / Т. М. Топорович // Професійно-технічна освіта: інноваційний досвід, перспективи: наук.-метод. зб. / упоряд. Н. І. Бугай. – Вип.6. – Х. : Компанія СМІТ, 2009. – 234 с.

*Сотер Марія Вікторівна,*  
аспірант кафедри педагогіки,  
психології й освітнього  
менеджменту Херсонського  
державного університету,  
м. Херсон

## **ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ- СУДНОМЕХАНІКІВ ДО МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Процеси всесвітньої глобалізації, економічної, політичної та культурної інтеграції вимагають пошуку нових шляхів удосконалення процесу формування готовності майбутніх інженерів-судномеханіків до міжкультурної комунікації. Одним із засобів, який відіграє пріоритетну роль у підготовці фахівців до міжкультурної комунікації є інформаційно-комунікативні технології. А серед шляхів удосконалення процесу формування готовності майбутніх інженерів-судномеханіків до міжкультурної комунікації засобами інформаційно-комунікаційних технологій можна виділити наступні: по-перше, розробка спільних платформ з

іноземними профільними вузами (вищими морськими навчальними закладами) задля створення мовного середовища для безпосереднього спілкування майбутніх інженерів-судномеханіків з колегами, реальними носіями іноземної мови і культури за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних можливостей Інтернет; по-друге, проведення інформаційно-комунікаційних проектів спільно із зарубіжними партнерами, профільними вузами (вищими морськими навчальними закладами), серед яких міжкультурні веб-форуми або e-mail проекти; по-третє, надання курсантам (студентам) професійно-орієнтованих завдань з використанням Інтернет як джерела автентичних ресурсів з іншомовної культури.

Вважаємо за доцільне детально зупинитись на кожному з вищезгаданих шляхів. Так, розробка спільних платформ, а також проведення інформаційно-комунікаційних проектів спільно із іноземними профільними вузами (вищими морськими навчальними закладами) дасть змогу поряд із створенням мовного середовища для безпосередньої взаємодії майбутніх інженерів-судномеханіків з колегами, забезпечити можливість професійного спілкування, співробітництва з реальними носіями іноземної мови і культури та підвищення рівня знань реалій культури, традицій, звичок і звичаїв народу країни мови, що вивчається, моделей поведінки носіїв іншомовної культури, що сприятиме вдосконаленню комунікативних вмінь щодо вирішення поставлених задач за фахом, розширення знань про майбутню професійну діяльність, дасть змогу встановити й показати курсанту (студенту) рівень його підготовленості у аспекті мовної підготовки та готовності до безпосередньої міжкультурної комунікації.

Усі з вище перерахованих завдань являється надважливими, оскільки їх професійна діяльність інженерів-судномеханіків, в умовах міжнародної професійної мобільності, як правило, пов'язана з роботою у складі інтернаціональних команд, що вимагає від фахівців поряд з готовністю до виконання безпосередніх професійних задач,

бути спроможними до використання іноземної мови як засобу вирішення поставлених завдань з урахуванням специфіки міжкультурної комунікації. Надання курсантам (студентам) професійно-орієнтованих завдань з використанням Інтернет як джерела автентичних ресурсів з іншомовної культури, що сприятиме наочності, варіативності та індивідуалізації засвоєння набутих знань, крім того, підвищить мотивацію майбутніх інженерів-судномеханіків до самостійної пізнавальної діяльності, допоможе розширити інформаційну культуру, вдосконалити сформовані мовленнєві вміння використовувати отриману (у ході пошуку) інформацію у професійно-орієнтованих ситуаціях. Таким чином, указані вище шляхи вдосконалення процесу формування готовності майбутніх інженерів-судномеханіків до міжкультурної комунікації можуть стати дієвими, адже відкриють нові можливості та перспективи в опануванні курсантами (студентами) іноземною мовою, й разом із тим міжкультурною комунікацією; дозволять по-новому організувати навчальний процес у морських закладах освіти, що стимулюватиме не лише мотивацію навчання іноземній мові й культурі, а й розвитку творчих сил, що дозволить виробити у майбутніх інженерів-судномеханіків специфічні вміння толерантної взаємодії у межах полікультурного світового простору.

*Список використаних джерел:*

1. Григорьев С. Г. Список основных понятий, имеющих отношение к обучению с использованием информационных и коммуникационных технологий / С. Г. Григорьев, В. В. Гриншкун // Методический семинар по формированию единой терминологии в области обучения с использованием информационных и телекоммуникационных технологий. – М. : МГПУ. – С. 56–84.

*Стасєєва Марина Андріївна,*  
виконувач обов'язків директора  
Нвчально-методичного кабінету  
професійно-технічної освіти у  
Київській області

## **ОКРЕМІ АСПЕКТИ ІСТОРИЧНОГО РОЗВИТКУ НЕФОРМАЛЬНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ**

*Ключові слова: неформальне професійне навчання, формальна освіта; ремесла, ремісники, цехи; Київська Русь, середні віки, період ХІХ-початок ХХ століття, Київщина.*

*Постановка проблеми у загальному вигляді.* В умовах, коли неперервна освіта стала одним із провідних факторів соціального й економічного розвитку всіх розвинених країн світу, стало зрозуміло, що лише формальна (традиційна) освіта не в змозі задовольнити стрімке зростання різноманітних освітніх потреб дорослих людей. На відміну від формальної освіти, яка досить консервативна і вимагає дуже багато часу і зусиль для перебудови і змін, неформальна набагато динамічніша, оскільки передбачає інваріантність, швидко реагує на запити суспільства в цілому і кожної людини зокрема і чи не найголовніше – дозволяє людині підвищити свій професійний рівень за власним «розкладом занять». Проте реалії сьогодення такі, що відсутньою є система взаємного визнання документів, які підтверджують результати неформального професійного навчання, здобутого на окремому виробництві. Крім того, для багатьох українських трудових мігрантів, які повертаються з-за кордону, важливим є підтвердження здобутої там кваліфікації для працевлаштування в Україні. Постановою Кабінету Міністрів від 15 травня 2013 р. №340 затверджено Порядок підтвердження результатів неформального навчання осіб за робітничими професіями. Такими професіями визначено професії кухаря, зварювальника та охоронника. Актуальність дослідження проблеми

неформального навчання за робітничими професіями в історичному аспекті обумовлена пошуком закономірностей та аналогій в історії розвитку даного явища нашої держави з проекцією на сучасність, визначення особливостей ментальності українського народу, особливо категорії робітників, для подальшого врахування під час впровадження системи визнання результатів неформальної освіти за робітничими професіями (методологічний аспект).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема неформальної освіти як складової неперервного навчання висвітлена у наукових працях Р. Дейва, К. Куллена, М. Форесті, П. Девіса, М. Ераута, Д. Філда, П. Фордхема, Х. Коллі, П. Ходкінсона, Е. Хьюмела та ін. Наукові дослідження різних аспектів освіти дорослих і неформальної освіти ведуться вітчизняними дослідниками В. Давидовою, С. Коваленком, В. Кушерцем, Л. Лук'яною, Н. Ничкало, О. Огієнко, О. Парашук, Л. Сігаєвою та ін. Крім того, встановлено, що історичні аспекти неформального навчання, зокрема питання неформального професійного навчання, не були предметом окремого наукового дослідження. Мета роботи – здійснити історичний аналіз розвитку неформального навчання за робітничими професіями; охарактеризувати особливості неформального професійного навчання, характерні для історичного минулого нашого народу та сучасного сьогодення; визначити закономірності розвитку даного явища для перспективного розвитку неформального навчання в Україні.

*Виклад основного матеріалу.* Становлення і розвиток неформального професійного навчання на території сучасної України ототожнюється, насамперед, з розвитком ремесел (виробництво ручним способом різних речей, потрібних у господарстві і побуті, яке було першою формою промисловості) і промислів. Досліджуваний період – це часові межі від часів Київської Русі і до наших днів. Період Київської Русі – це виховання майбутніх майстрів у школах при монастирях: Софійському, Михайлівському, Печерському

(художники, переписувачі книг, іконописці, ювеліри). З часом з'являється сімейне ремісниче виховання і навчання та ремісниче учнівство. В XI столітті ремісники багатьох видів ремесел об'єднуються у корпорації, деякі під проводом старійшин. Такі організації можна вважати зародками ремісничих цехів, які стали основним видом ремісничої діяльності і навчання у середні віки: городництво, гончарство, деревообробна справа. У середні віки поширення Магдебурзького права на міста України привело до поступової заміни сімейного ремісничого виховання на цехове. Зі зростанням виробництва сім'я не спроможна була підготувати ремісника належної кваліфікації. Тому дітей почали віддавати на навчання до майстрів, котрі очолювали цехи. Число учнів і підмайстрів у майстра і в цеху встановлювалося статутами цехів. Найшвидше отримати фах можна було у харчовиків – за півтора року (для порівняння: саме професія кухаря стала однією з трьох, за якими можна уже зараз підтвердити результати неформального навчання). У XV-XVII століттях з розвитком промисловості примітивні ремесла, що раніше задовольняли тільки найпростіші потреби, не могли забезпечити зрослих життєвих вимог. На думку І.Крип'якевича, важливу роль у цьому розвитку відіграв вплив німецьких колоністів, «що тоді великою масою осіли по містах і принесли з собою вдосконалені роди ремесла різних галузей. З того часу й до сьогодні залишилося в нас багато німецьких назв ремесел, як муляр, столяр, слюсар, кушнір, римар, стельмах, а так само назви різного ремісничого знаряддя (варстат, гибель)» [3].

У другій половині XVII ст. з'явилася категорія ремісників, які не входили до складу цехів, – партачі. Партачі першими вносили удосконалення в процеси виробництва і змінювали вигляд продукції відповідно до смаків і потреб часу. Протягом XVI-XVIII ст. набули поширення сільські ремесла та промисли, які дедалі більше відокремлювалися від землеробства та інших галузей сільськогосподарського виробництва. Тривало професійне навчання і у козаків. З

початком 40-х років XIX століття починається ріст промисловості. Самі фабриканти і заводчики організовували при своїх підприємствах школи і курси з метою підвищення кваліфікації робітників та підготовки нових спеціалістів. За рахунок капіталовкладень приватних осіб, громад, благодійних товариств, земств відкриваються навчальні заклади (до безплатного ремісничо-грамотного училища (Кіровоградщина), відкритого з метою підготовки грамотних і кваліфікованих робітників для промисловості, для вступу в перший клас не вимагалось якихось попередніх знань, а за бажання вступити в старші класи здавалися іспити). Саме таку практику можна спостерігати сьогодні, коли відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 06.06.2014 №688 «Про затвердження Порядку проведення вхідного контролю знань, умінь та навичок для осіб, які приймаються на навчання за програмами перепідготовки або підвищення кваліфікації до професійно-технічних навчальних закладів» визначено процедуру іспитів для зазначених осіб з метою сприяння навчанню і розвитку особистості протягом життя.

23 серпня 1869 року прийнято «Закон про відкриття училищ приватними особами». Відкривалися класи і майстерні в сільській місцевості. Ще одним видом неформального навчання селян стала лекційна освіта, яку організовують земства. Таким чином землеробів вчать використовувати нові технології сільськогосподарського виробництва, застосовувати добрива, дотримуватися сівозміни. Відкрито низку ремісничих класів при земських школах. Свої фахові школи відкривають товариства «Просвіта», «Рідна школа», «Сільський Господар» (Івано-Франківська область). У кінці XIX століття молодь здобуває професію шляхом індивідуального учнівства. Першим державним документом, який визначав розвиток професійної освіти в країні, були «Основні положення про промислові училища», затверджені урядом 7 березня 1888 року. Можна стверджувати, що з появою перших документів, які регламентували професійне навчання і визначали розвиток



професійної освіти у державі, з'являється формальне навчання робітничим професіям.

За декретом, прийнятим 30 листопада 1920 року, «Про навчальну професійно-технічну повинність» всі робітники від 18 до 40 років підлягали професійному навчанню. Запроваджуються вечірні курси на підприємствах з 18-годинним тижневим навчанням. Створювалися перші школи ФЗУ (фабрично-заводського учнівства) – новий тип професійно-технічного навчального закладу. Їхня обов'язковість, на нашу думку, є яскравою ознакою формального навчання (обов'язкового для всіх категорій робітників).

*Висновки.* Історичний аналіз неформального професійного навчання на території сучасної України доводить той факт, що дане явище має історичне підґрунтя та є характерним для українців у їхньому історичному розвитку. Хоча слід зауважити той факт, що під неформальним професійним навчанням тоді розумілося не виключно навчання дорослих (яке сьогодні трактується саме так), а швидше навчання дітей, підлітків і дорослих. Пройшовши довгий шлях свого становлення та розвитку (від навчання учнів в корпораціях, ремісничих цехах, через навчання в майстернях при заводах і фабриках, приватних ремісничих школах і до здобуття вмінь і навичок в сучасних бізнес-школах, на підприємствах, за кордоном тощо), неформальне навчання в Україні логічно підійшло до факту визнання результатів. А результати вивчення стану розвитку ремесел на Україні пояснюють логічне завершення визнання результатів неформального навчання саме за робітничими професіями. 23 серпня 1869 року прийнято «Закон про відкриття училищ приватними особами».

Перспективними напрямками подальших наукових розвідок з порушеної проблематики вважаємо дослідження процесу методики впровадження результатів неформального навчання державними структурами як провайдерами освітніх послуг у сфері неформальної освіти.

*Список використаних джерел:*

1. Василенко Н. Г. Стан і проблеми запровадження системи визнання результатів неформального професійного навчання в Україні/ Н. Г. Василенко //Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання в умовах соціально-економічної нестабільності. [Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (28 жовтня 2014 р., м.Київ, частина 2)]. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://ipk-dzsu.kiev.ua/krugly\\_stoli/materials/zbirnik2014.doc](https://ipk-dzsu.kiev.ua/krugly_stoli/materials/zbirnik2014.doc).

2. Василенко О. В. Розвиток системи неформальної освіти дорослих в умовах соціально-економічної кризи / О.В. Василенко// Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання в умовах соціально-економічної нестабільності. [Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (28 жовтня 2014 р., м.Київ, частина 2)]. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : [https://ipk-dzsu.kiev.ua/krugly\\_stoli/materials/zbirnik2014.doc](https://ipk-dzsu.kiev.ua/krugly_stoli/materials/zbirnik2014.doc).

3. Історія української культури; під заг. ред. І Крип'якевича. – Нью-Йорк, 1990. – С. 354–356.

4. Крип'якевич І. П. Історія України / І. П. Крип'якевич. //Історія України. – Львів, 1990. – С. 88.

5. Лозко Г. Українське народонавство/ Галина Лозко. Українське народонавство. – Х. : 2005. – С. 137.

6. Міське ремесло та його цехова організація на українських землях. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://we.org.ua/history/miske-remeslo-ta-jogo-tsehova-organizatsiya-na-ukrayinskyh-zemlyah/>.

7. Профтехосвіта України : ХХ століття. – [Енциклопедичне видання/ Упорядники : Нелля Ничкало, Ігор Лікарчук, Ніна Падун та ін.]. – К., 2004. – 872 с.

*Стойчик Тетяна Іванівна,*  
кандидат педагогічних наук,  
заступник директора з навчально-  
виробничої роботи, Криворізький  
професійний гірничо-  
технологічний ліцей, м. Кривий Ріг  
Дніпропетровської області

## **ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

В сучасних умовах інтеграції країни в європейський освітній простір головною метою професійної підготовки є формування кваліфікованого кадрового потенціалу задля задоволення потреб особи, суспільства, ринку праці у набутті знань, умінь, навичок у сфері професійної діяльності упродовж життя [1, с.2]. Це актуалізує проблему модернізації освіти як дієвого чинника забезпечення якості надання освітніх послуг. Одним із напрямів модернізації є традиційна комп'ютеризація, але яка в свою чергу сприяє появі нових освітніх можливостей, нових перспективних форм, методів і засобів навчання, їх широкого впровадження у процес підготовки, зокрема і в умовах європейського простору. Сьогодні споживач освітніх послуг має право вибору форм і методів здобуття освіти, їх інтеграції, зміни траєкторії графіку здобуття професійної освіти, продовження безперервного процесу навчання для здобуття професійних кваліфікацій на більш високих рівнях Національної рамки кваліфікацій [1, с. 7]. Відтак, нині все більшої популярності набуває електронне навчання, зокрема дистанційне, мережеве, віртуальне, мультимедійне, мобільне, яке успішно використовується у найрозвинутіших європейських країнах, оскільки воно надає безліч переваг:

є доступним у будь-якому місці і в будь-який час;  
дозволяє використовувати найрізноманітніші та найсучасніші засоби і методи навчання (електронні дидактичні демонстраційні матеріали, електронні посібники, підручники,

навчальні відеодемонстрації, відеоматеріали, навчальне комп'ютерне моделювання, електронний лабораторний практикум тощо [2, с. 1]);

забезпечує можливість спілкування учнів між собою та з викладачами у режимі онлайн за межами навчальної аудиторії;

одночасно забезпечує звернення великої кількості учнів до багатьох джерел навчальної інформації;

забезпечує можливість застосування у навчальному процесі нових технологічних досягнень, які сприяють входженню майбутнього кваліфікованого фахівця у європейський інформаційний простір;

забезпечує можливість використання спеціалізованих форм контролю якості навчальних досягнень [3, с. 130].

Головною метою електронного навчання є наближення освіти до рівня європейських вимог і стандартів. Разом з тим, оскільки існує нерозривний зв'язок між якістю освіти та рівнем професіоналізму тих, хто навчає, то актуальним є питання удосконалення професійної підготовки і педагогічної майстерності педагогічного складу закладів професійної освіти. Робота кожного педагогічного працівника професійно-технічного навчального закладу має розпочинатись із глибокого критичного аналізу усіх аспектів власної педагогічної і методичної діяльності, ознайомлення та вивчення досвіду інших провідних професійних навчальних закладів (як в Україні, так і за її межами). Однак, Рюїті Хасімото говорив: «Треба, щоб умови, а не керівники змушували працювати» [4, с. 5]. Тому важливо мотивувати працю педагога, має діяти ефективна система заохочення та стимулювання освітніх пошуків (електронних авторських програм, підручників нового типу, нових методик викладання тощо), що сприятиме поступовому, цілеспрямованому входженню закладів професійної освіти в європейський освітній простір. Застосування електронного навчання може стати одним із ключових напрямків модернізації професійно-технічної освіти, оскільки відкриває широкі можливості для здійснення самостійної діяльності учнів, стимулює одержання

ними додаткових знань та їх закріплення, що дасть можливість закладам готувати кваліфікованих робітників, конкурентоздатних на європейському ринку праці.

*Список використаних джерел:*

1. Проект закону "Про професійну освіту" (доопрацьований) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://spo.fpsu.org.ua/na-obgovorenni-v-spo/2598-proekt-zakonu-pro-profesijnu-osvitu-dooratsovanij> вільний. – Назва з екрану.

2. Про затвердження Положення про електронні освітні ресурси України : наказ Міністерства освіти і науки України від 01.10.2012 № 1060 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12> вільний. – Назва з екрану.

3. Рафальська О. О. Технологія змішаного навчання як інновація дистанційної освіти /О. О. Рафальська // Комп'ютерно-інтегровані технології : освіта, наука, виробництво. – 2013. – №11. – С. 128–133.

4. Словник майбутнього менеджера: Навчально-довідковий посібник / Укладач Тягур Р. С. – Івано-Франківськ, Підприємство «ІНІН», 2009. – 316 с.

*Тарасюк* *Ірина*  
*Володимирівна,* викладач  
Львівського державного коледжу  
харчової і переробної  
промисловості Національного  
університету харчових технологій,  
м. Львів

## **ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

У зв'язку з інтеграцією України в європейський і світовий простір, сьогодення формує низку високих вимог до професійної підготовки майбутніх фахівців різних галузей. Соціально-економічні процеси, які відбуваються в Україні, вимагають стратегічних змін в усіх галузях виробництва.

Значною мірою це стосується харчової промисловості, ефективність функціонування якої забезпечує не тільки задоволення потреб внутрішнього ринку в продовольчих товарах, але й за наявності відповідних можливостей – формування потужного їх експортного потенціалу. За таких умов підвищення ефективності професійної підготовки фахівців харчової і переробної промисловості є одним із основних завдань системи професійної освіти. Пріоритетним напрямом у професійній підготовці фахівців високої кваліфікації є оволодіння необхідними знаннями, уміннями й навичками для подальшої професійної діяльності. Забезпечення якості професійної освіти слід пов'язувати як із покращенням технологій навчання й управління, так і з розширенням контактів для оперативного обміну інформацією та людськими ресурсами, що відповідає основним засадам Болонського процесу. За Лісабонською стратегією запорукою здійснення Європою своєї мети – стати найбільш динамічною та інтелектуальною економікою в світі, є забезпечення належної якості вищої освіти на платформі європейських стандартів і рекомендацій забезпечення якості вищої освіти [3, с. 2].

Забезпечення якості професійної підготовки в ході формування зони європейської освіти – одна з основних умов довіри, мобільності, мотивації студентів, сумісності й привабливості європейської вищої освіти. Сприяння європейському співробітництву в забезпеченні якості освіти – це вимога Болонського процесу. Принцип інституційної автономії передбачає, що основна відповідальність за забезпечення якості покладена на вищі навчальні заклади (далі – ВНЗ) [5, с. 2]. Європейська система забезпечення якості освіти базована на Європейських стандартах і рекомендаціях (далі - ESG), які своєю чергою ґрунтовані на таких основних принципах:

- зацікавленість студентів і роботодавців, а також суспільства в цілому у високій якості вищої освіти;
- ключова важливість автономії закладів та установ, збалансована усвідомленням того, що автономія вимагає вкрай серйозної відповідальності;

- система зовнішнього забезпечення якості повинна бути узгоджена зі своєю метою й не ускладнювати роботу навчальних закладів більше, ніж це необхідно для виконання завдань [3, с. 3].

Умови розвитку суспільства змінюють людину, характер її роботи і вимоги до фахової підготовки. Причому знань, отриманих людиною в школі та університеті замало, щоб бути конкурентоспроможною і успішною людиною в швидкозмінному суспільстві. Короткий життєвий цикл знань, навиків і професій ставить перед людьми й освітою вимогу безперервності освіти та постійного оновлення індивідуальної здатності і підвищення кваліфікації. Життя вимагає постійного навчання [1, с. 56–61]. Поява нових професій вимагає вищої кваліфікації та вищого інтелектуального рівня, а відтак зумовлює потребу у постійному самовдосконаленні отриманих знань, умінь та навичок. Попит на ринку праці має той, хто здатний розв'язувати складні проблеми. Підвищенню якості підготовки фахівців, а, зрозуміло, і віддачі від тих ресурсів, які вкладено у їх підготовку, сприятиме співробітництво з професійними закладами інших країн, реалізація вимог, впровадження у практику досвіду їх роботи. Ми поділяємо думку академіка Н. Ничкало, що міжнародні проекти, об'єднання зусиль вчених різних країн, обмін науковою інформацією за результатами завершених досліджень, проведення міжнародних наукових і науково-практичних конференцій, видання спільних наукових часописів, монографій, збірників наукових праць сприятимуть подальшому піднесенню педагогічної науки в державах [2, с. 34]. У зв'язку з інтеграцією України в європейський і світовий простір, сьогодення формулює низку високих вимог до професійної підготовки майбутніх фахівців для харчової і переробної промисловості. Забезпечення якості освіти це центральне завдання інституційних змін у сфері освіти, яке визнане всіма зацікавленими сторонами – навчальними закладами, здобувачами освіти та роботодавцями. Згідно з Лісабонською стратегією, запорукою досягнення Європою своєї мети – досягнення економікою динамічного й інтелектуального рівня у світі – є забезпечення належної якості

вищої освіти на платформі європейських стандартів і рекомендацій з організації освітнього процесу. Модернізація системи професійної підготовки фахівців для харчової і переробної промисловості потребує вивчення зарубіжного досвіду, урахування позитивних надбань і прорахунків у складних процесах реформування цієї галузі, державницького осмислення перспектив її розвитку у національному і світовому контекстах, й здійсненні конкретних кроків на загальнодержавному, регіональному рівнях та в кожному навчальному закладі. За такі умов усе накреслене сприятиме піднесенню системи професійної освіти України до світових вимог і стандартів.

*Список використаних джерел:*

1. Грищенко І. М. Освіта та професійна підготовка фахівців у світлі євроінтеграційних процесів // Актуальні проблеми економіки. – №7 (109). – 2010. – с. 56–61.
2. Ничкало Н. Г. Порівняльна професійна педагогіка у контексті європейської інтеграції / Н. Ничкало // Професійна освіта: педагогіка і психологія: [пол.-укр. Журн., укр.-пол. щорічник]; за ред. Т. Левовицького, І. Вільш, І. Зязюна, Н. Ничкало. – Чнстохова; К., 2008. – Вип. 10 – с. 291–301. [3internet-konferentsiia-2015/sektsiia-1/3532-profesiyna-pidh](http://internet-konferentsiia-2015/sektsiia-1/3532-profesiyna-pidh).
3. Плачинда Т. Професійна підготовка майбутніх фахівців у контексті євроінтеграції [Електронний ресурс] / Т. Плачинда. – 2015. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.kspu.kr.ua/ua/ntmd/konferentsiy/3-mizhnarodna-otovka-maybutnikh-fakhivtsiv-u-konteksti-yevro-intehratsiy>.
4. Сергеева Л. М. Інституції професійно-технічної освіти країн Європейського Союзу / Л. М. Сергеева. – К. : «АртЕк», 2012. – 118 с.
5. Якименко Ю. І. Якість освіти – крок до європейської інтеграції [Електронний ресурс] / Ю. І. Якименко. – 2015. – Режим доступу до ресурсу : <http://kpi.ua/530-3>.



*Ткаченко* *Вікторія*  
*Валентинівна*, заступник директора  
з навчально-виховної роботи  
ДПТНЗ «Сумське вище професійне  
училище будівництва і дизайну»,  
м. Суми

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

Сучасне соціально-економічне середовище все більше набуває глобалізаційних рис і характеризується надзвичайною динамічністю. В цих умовах державні та різні громадські структури здійснюють суперечливий вплив на розвиток вітчизняної системи професійно-технічної освіти. Децентралізація управління професійно-технічними навчальними закладами прискореними темпами, надання автономії у прийнятті рішень з ключових питань окремим ПТНЗ в період глибокої економічної і політичної кризи в Україні, потребують вивчення і узагальнення світового досвіду, розробки методологічних засад та методичного супроводу.

Професійно-технічна освіта є складовою системи освіти будь-якої країни, в тому числі й для України. В сучасних умовах прогресивних технічних, економічних та політичних змін система освіти, в тому числі і професійно-технічна, потребує якісних змін та реформування. Адже на сьогодні суттєвою є висока конкурентна здатність випускника ПТО на ринку праці. Саме тому постає необхідність ґрунтовного аналізу зарубіжного досвіду побудови та розвитку системи професійно-технічної освіти для визначення подальших орієнтирів її удосконалення в Україні.

Проблемам вивчення світового досвіду присвятили свої праці, як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Серед них слід відзначити праці Н. Отгенберга [2], В. Рамзеса [4], Н. Яремчука [6], які розглядали питання розвитку професійно-технічної освіти в контексті аналізу провідних країн світу, зокрема Франції, Німеччини та Японії. Також необхідно відзначити

роботу А. Ворона [2], в якій проаналізовано сучасний стан розвитку світової системи ПТО в цілому. Усі ці наукові дослідження – це вагомий внесок у вивчення світового досвіду професійно-технічної освіти.

Професійно-технічна освіта має вагоме значення в соціально-економічній структурі країн світу, адже від рівня професійної освіти в країні залежать й інші сфери людського існування. Освіта впливає на створення і розвиток кваліфікованих трудових ресурсів, які є рушійною силою для науково-технічного прогресу, а отже, впливає на покращення економічної і соціальної сфери в цілому. Рівень розвитку професійної освітньої системи, який досягнуто сьогодні у світі, є вагомим чинником його інтелектуального, економічного, соціального, науково-технічного, інноваційно-технологічного і культурного розвитку, який значною мірою забезпечує країні стабільність й еволюційний характер розвитку, дозволяє удосконалити життєустрій, поглиблювати демократичні процеси, поступово підвищувати духовний і матеріальний рівень мирного, творчого життя населення – головної мети прогресивного розвитку людини і суспільства. Країни Євросоюзу приділяють значну увагу вдосконалення та розвитку професійно-технічної освіти. Освітня політика цих країн спрямована на покращення умов навчання і створення кваліфікованої робочої сили для покращення економічної і соціальної сфери в цілому. Отже, на основі викладеного вище слід констатувати, що для України в сучасних умовах важливим є прискорення розробки нових ефективних складових змісту професійно-технічної освіти. Необхідно вивчати передовий досвід розвитку ПТО у світі та адаптувати його до українських реалій, втілювати в суспільне життя.

Розглянувши та проаналізувавши світовий досвід становлення та розвитку професійно-технічної освіти провідних країн світу, можна визначити два основні напрямки подальшого розвитку системи професійно-технічної освіти України на базі досвіду найрозвиненіших країн Євросоюзу: законодавчі зміни і децентралізація. Туринський процес – це підхід до аналізу політики в галузі професійно-технічної освіти, що базується на фактичних даних. Він реалізується

кожні два роки в партнерських країнах та регіонах ЄФО та передбачає проведення аналізу напрацювань, задач, планів та впровадження стосовно політики в галузі професійно-технічної освіти, а також підготовку відповідної звітності. Туринський процес надає чудову можливість дійти спільної згоди щодо процесу децентралізації.

Участь України у Туринському процесі дає можливість аналізувати систему професійно-технічної освіти; відстежувати прогрес та проблеми; порівнювати напрям розвитку української системи ПТО з іншими країнами; пропонувати для впровадження інноваційні світові ідеї.

Важливо зацентрувати увагу на співпраці Міністерства освіти і науки та Федерації роботодавців України. Професійними стандартами повинні займатися роботодавці. Вони повинні скласти профіль випускника з тою кваліфікацією, який для них є затребуваним.

Не менш важливим є питання оновлення матеріально-технічної бази. Професійно-технічна освіта потребує інвестицій, а саме, в сучасне обладнання; підготовку тьюторів (майстрів), які навчають нові робітничі кадри; в матеріали на яких відбувається навчання.

*Список використаних джерел:*

1. Ворон А. М. Шкільна освіта поза межами України / А. М. Ворон // Відкритий урок : розробки, технології, досвід. – 2008. – № 2. – С. 16–17.
2. Оттенберг Н. Н. Профессионально-техническое образование в Японии / Н. Н. Оттенберг. – Л., 1997. – С. 251–258.
3. «Освіта для Всього» – Національний План Дії для Норвегії відповідно до Декларації Форуму Освіти Світу. – 2001. – С. 123–134.
4. Рамзес В. Б. Социально-экономическая роль сферы услуг в современной Японии / В. Б. Рамзес. – М., 1991. – С. 458–531.
5. Система освіти Швейцарії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// proftehnicheskoe.com](http://proftehnicheskoe.com).

6. Яремчук Н. Знайомимося з системою освіти в Німеччині / Н. Яремчук // Обдарована дитина. – 2007. – № 3. – С. 38–44.

*Фільчакова Тамара  
Володимирівна, методист відділу  
координації роботи методичних  
служб Донецького обласного  
інституту післядипломної  
педагогічної освіти, м. Слов'янськ  
Донецької області*

## **ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ І РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ**

На сучасному етапі змін Україна має унікальний шанс визначити освіту вирішальним чинником зміцнення держави, її цілісності та недоторканості території. Схвалена Кабінетом Міністрів України 1 квітня 2014 р. Концепція реформування місцевого самоврядування й територіальної організації влади створює перспективи для розбудови ефективної системи управління освітою. Підґрунтям цього процесу стануть запроваджені зміни в нормативно-правовому полі держави щодо розвитку освіти, зокрема законопроект “Про освіту”, що перебуває у стадії розробки. Освіта як головна функція держави відіграє відповідальну роль у сучасному суспільному розвитку, виступає могутнім механізмом творення соціально-культурного обличчя людини, її особистості в умовах трансформації нашого суспільства [3]. Разом з тим, у системі освіти сучасної України останні роки відчувалося зростання кризових явищ [1]. На думку дослідників, склалася глибока диспропорція між потенціями людської культури, досягненнями суспільства та масовою культурою. Людство ще ніколи не використовувало свої інтелектуальні ресурси, наукові відкриття, нові технології та інформаційні системи з таким низьким коефіцієнтом корисної дії. Діюча в Україні державна система освіти перебуває у глибокій кризі концептуально-змістовного, структурного та морального

характеру, а результати її діяльності повною мірою не відповідають соціальним потребам і вимогам відродження національної культури, інтелекту, державної стабільності та сумлінного розвитку.

Вже сьогодні на ринку праці потрібні «вміння навчатися впродовж життя, критично мислити, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді, спілкуватися в багатокультурному середовищі. Але українська школа не готує до цього» [5]. Отже, саме невідповідність змісту освіти потребам суспільства та ринку праці обумовило пошук визначення необхідних життєвих компетентностей, які були сформовані потребами часу і визначені в проекті для обговорення «Нова школа. Простір освітніх можливостей», а саме: спілкування державною (і рідною у разі відмінності) мовами, спілкування іноземними мовами, математична грамотність, компетентності в природничих науках і технологіях, інформаційно-цифрова компетентність, уміння навчатися впродовж життя, соціальні і громадянські компетентності, підприємливість, загальнокультурна грамотність, екологічна грамотність і здорове життя а також інтеграцію даних компетентностей до стандартів, програм і підручників, розробку інноваційних педагогічних технологій. Обраний Україною ще на початку століття шлях європейської та світової інтеграції став підставою для прийняття стратегічного документа – Національної доктрини розвитку освіти, що є орієнтиром модернізаційних перетворень і прогнозів, наприклад у міжнародному дослідженні “Стратегія реформування освіти в Україні” [6]. На сьогодні визначені проблеми та шляхи їх вирішення тільки на початку складного шляху реформування, а освіта – в очікуванні змін. І виключно високий рівень розвитку інноваційної освіти може бути передумовою і гарантом сталого розвитку держави і суспільства. На думку В. Бакірова, особлива роль належить вищій освіті, яка є каталізатором і рушійною силою позитивних соціальних перетворень, запорукою виводу суспільства на нові ціннісно-нормативні системи, нові горизонти інтелектуального і духовного вдосконалення особистості [2].

У 2000 р. в Цілях ООН у галузі розвитку, що сформовані в Декларації тисячоліття до 2015 р., були відображені нормативні принципи розвитку людини в загальному їх вигляді [4]. Цей документ започаткував процес досягнення світовою спільнотою результатів у тих сферах, де нерівномірність глобального людського розвитку виявилась найгострішою. Для України визначено сім цілей, одна з яких – забезпечення доступу до якісної освіти впродовж життя, обумовлює прогрес з інших шести цілей, таких як: подолання бідності, забезпечення сталого розвитку довкілля тощо. Децентралізація управління в освіті є головним чинником підвищення, а фактично – повернення до ключової проблеми сучасності – якості освітніх послуг. Нині система управління освітою передбачає владну вертикаль, яка дає “команди” зверху. Зазначена в нормативних документах ідея про те, що саме суспільство формує освітні запити, а органи влади їх лише формалізують та затверджують, поки що залишається декларацією. На зміну централізованому управлінню освітою повинно прийти розмежування функцій між центральними, регіональними і місцевими органами управління з передачею основних повноважень на нижчий рівень, тобто на рівень громади. Управління освітою має свою специфіку саме завдяки його соціальному характеру, реалізації через вплив на свідомість і волю людей, їх інтереси і вподобання. Децентралізація управлінських впливів надасть можливість створення адекватної організаційної структури управління в системі освіти та професійної підготовки, сприятиме посиленню незалежності та відповідальності закладів, вдосконаленню механізмів саморегулювання. За таких умов влада, наближена до її головного джерела – людей, буде сприяти залученню до суб’єктів процесу управління громадськості.

В умовах децентралізації на центральному рівні управління будуть визначатися стандарти освіти та забезпечення моніторингу якості освіти. За дотримання цих стандартів буде відповідати окремий центральний орган виконавчої влади із забезпечення якості освіти із залученням громадськості. Натомість безпосереднє управління школами

буде здійснюватися на місцевому рівні. Зростає вплив місцевих громад на формування локальної освітньої політики, з урахуванням місцевих культурних особливостей та особливостей ринку праці, на основі державної освітньої політики. Адміністративні та навчально-методичні повноваження будуть делегуватися на рівень закладу освіти. Автономія передбачає, що школи зможуть самостійно формувати освітні програми, складати навчальні плани і програми з навчальних предметів відповідно до стандартів середньої освіти, обирати підручники, методики навчання і виховання, розвивати навчально-матеріальну базу [5]. Державно-громадське управління освітою, яке базується на принципах мінімізації функцій держави, демократизації процесу прийняття рішень, широкій участі в управлінні органів громадського самоврядування, носить формальний характер та в існуючій формі лише дискредитує ідею. Наприклад, шкільні батьківські ради, які мають бути рівноправно активними учасниками навчально-виховного процесу в частині його змісту, форми та методів навчання фактично перетворені на осередки фінансової підтримки закладів. А відсутність комунікативної взаємодії між органами, закладами освіти та громадськими організаціями, які опікуються проблемами людей з особливими потребами, гальмує впровадження інклюзивної освіти та адекватне сприйняття її суспільством. Якщо розглядати управління освітою як соціальний процес, що передбачає свідомий, цілеспрямований вплив на соціальну систему та її окремі елементи, з метою організаційної та функціональної оптимізації, то, перш за все, необхідно визначити саме мету управління освітою.

Реалізація інноваційної системи місцевого самоврядування в Україні відкриває можливості для здійснення управлінських впливів, метою яких є створення сприятливих умов для появи, реалізації та розвитку інтелектуальних запитів кожної особистості. Таке визначення мети управління освітою передбачає управління її розвитком, забезпечення якісних і доступних освітніх послуг, вдосконалення професійної майстерності педагогів, гармонійне об'єднання креативних потенцій усіх учасників дій. Реформаційні процеси на шляху

децентралізації влади в цьому випадку визначають головну функцію управління освітою – координацію дій владних структур, закладів освіти і громадськості з метою задоволення особистих потреб громадян і державних запитів в інтелектуальному і професійному збагаченні. Стара традиційна система управління освітою, яка не відповідає реаліям сучасного життя країни, гальмує її соціально-економічний розвиток, стримує творчу ініціативу та креативність суб'єктів управлінської діяльності. Тому прискорення реформування місцевого самоврядування, дебіюрократизація системи управління освітньою галуззю є невідкладними пріоритетами в побудові сучасної Української держави, ознакою якої є розширення доступу до якісної освіти, зміцнення інтелектуального потенціалу та забезпечення сталого розвитку країни.

*Список використаних джерел:*

1. Астахова В. І. Формування інтелектуального потенціалу суспільства – головна місія вищої школи. Пріоритети розвитку сучасної освіти: теорія, методологія, практика: матеріали міжнар. наук.-практ. конференції / В. І. Астахова. – Х., 2014. – С. 90–98

2. Бакіров В. С. Соціокультурні бар'єри модернізації української вищої школи. Пріоритети розвитку сучасної освіти: теорія, методологія, практика : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. / В. С. Бакіров. – Х., 2014. – 13–22 с.

3. Глобалізація в соціологічному вимірі. – К. : Інститут соціології НАН України 2011. – 318 с.

4. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.un.org/ru>.

5. Нова школа. Простір освітніх можливостей. Проект для обговорення. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202016/08/21/2016-08-17-3-.pdf>.

6. Стратегія реформування освіти в Україні. Рекомендації з освітньої політики. – К., 2003. – 294 с.



*Царьова Євеліна Сергіївна,*  
заступник директора з навчально-  
виробничої роботи ДНЗ  
«Хмельницький центр професійно-  
технічної освіти сфери послуг»,  
м. Хмельницький

## **ОРГАНІЗАЦІЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ПТНЗ ЯК ОДИН ІЗ ШЛЯХІВ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

У сучасних умовах євроінтеграції актуалізується необхідність докорінного реформування системи професійної освіти і навчання. Одним із шляхів вирішення цього питання є підвищення рівня педагогічної компетентності майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ).

Це пояснюється тим, що саме майстру виробничого навчання належить провідна роль у формуванні майбутнього професіонала виробничого профілю. За визначенням, майстер виробничого навчання «навчає учнів професії, зокрема повідомляє їм технічні відомості, формує в них виробничі уміння й навички, культуру праці», він «спільно з викладачами, вихователями, іншими працівниками бере участь у розвитку особистості учнів, їхньої загальної культури, вихованні самостійності й відповідальності» [1, с. 75].

Отже, щоб поєднувати професійні уміння робітника високої кваліфікації у певній галузі, технологічні знання відповідного виробництва і майстерність педагогічної діяльності, майстру виробничого навчання необхідно постійно працювати над власним професійним розвитком та самовдосконаленням.

Дослідження науковців доводять, що високий рівень професійної, в тому числі методичної, майстерності досягається викладачем, якщо у нього виникає і здатна реалізуватися потреба у професійному саморозвитку, самовдосконаленні, якщо він виявляє мотиваційно-ціннісне ставлення до методичної діяльності, має здатність до вольової

саморегуляції, самоорганізації, самоконтролю [2, с. 87].

Сформувати професійно компетентного майстра виробничого навчання має система методичної роботи ПТНЗ. Проте, як зазначається у наказі Міністерства освіти і науки України «Про удосконалення методичної роботи в системі професійно-технічної освіти» (2000), поряд з конструктивними процесами в організації методичної роботи, на сучасному етапі реформування професійно-технічної освіти, спостерігаються негативні тенденції, зокрема: недостатня координація роботи методичних установ усіх рівнів, відсутність єдиної системи в роботі, невизначеність у розподілі функцій між організаційно-структурними рівнями; рівень знань працівників методичних установ професійно-технічної освіти не завжди відповідає сучасному стану педагогічної науки у зв'язку з недосконалістю змісту курсового підвищення кваліфікації для них та неможливістю фінансового забезпечення систематичного проходження підвищення кваліфікації тощо.

Аналіз психолого-педагогічних досліджень (О. Бігич, Т. Гущиної, О. Зубкова, С. Івашньої, Т. Кочаряна, О. Лебедевої, А. Мормуль, Ю. Присяжнюк, Н. Цюлюпи, Є. Барбіна, В. Гриньова, О. Дубасенюк, О. Пехота, С. Сисоєва, Н. Тарасевич та ін.) та власний досвід автора дає можливість пересвідчитись в тому, що існують проблеми, що прямо впливають на професійний розвиток майстрів виробничого навчання, зокрема: відсутність у майстрів реального виробничого досвіду та бажання його набувати; прогалини у формуванні методичній компетентності, що унеможлиблює проведення навчальних занять на належному науковому й методичному рівнях; невідповідність навчально-матеріальної та матеріально-технічної бази державним стандартам, що перешкоджає відпрацюванню умінь та навичок; низький рівень контактування із соціальними партнерами тощо.

Такі тенденції дещо ускладнюють процес професійного розвитку майстра виробничого навчання у системі методичної роботи та актуалізують розробку моделей, методик, критеріїв та рівнів ефективності професійного розвитку майстрів виробничого навчання у системі методичної роботи.

Одним із шляхів вирішення вищезазначених проблем є залучення майстрів виробничого навчання до різних форм методичної роботи. Як відомо, методична робота виконує роль сполучної ланки між життям, діяльністю конкретного педагогічного колективу і державною системою освіти, психолого-педагогічною наукою, передовим педагогічним досвідом. Мета та завдання методичної роботи визначають оптимальний вибір засобів їх розв'язання. Науковці, практики виділяють такі форми методичної роботи, які на їх думку є найбільш ефективними з точки зору професійного розвитку майстрів виробничого навчання: авторські майстерні, семінари, проблемні лекції, конференції, педагогічні читання, інструктивно-методичні наради, педагогічні дискусії, брифінги, семінари-практикуми, динамічні, творчі, ініціативні групи, методичні ринги, методичні діалоги, моделювання передового педагогічного досвіду, виявлення, вивчення, узагальнення передового педагогічного досвіду, опорні школи, майстер-клас, методичний фестиваль, конкурси педагогічної майстерності, ярмарок педагогічних ідей, публікації та ін. Активна участь майстрів виробничого навчання у таких заходах дозволить їм розширити свої професійні вміння і навички, а за допомогою різних форм педагогічної взаємодії удосконалити власну самооцінку, збагатити особистий досвід педагогічної діяльності, визначити потенційні можливості професійного зростання та успіху.

*Список використаних джерел:*

1. Професійна освіта : Словник: навч. посіб. / Уклад. С. У. Гончаренко та ін.; За ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.
2. Шовкун Л. М. Організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності викладачів вищих аграрних навчальних закладів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Шовкун Людмила Миколаївна. – К., 2010. – 197 с.

*Циган Віктор Васильович,*  
аспірант кафедри державної  
служби та менеджменту освіти  
Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, директор  
ДПТНЗ «Західно-Дніпровський  
Центр професійно-технічної  
освіти», м. Жовті Води  
Дніпропетровської області

## **СТАН ТА ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**

Особлива роль у процесі реформування та модернізації освітньої галузі належить розвитку соціального партнерства, в рамках якого для розширення співпраці з роботодавцями необхідно створити сучасну систему податкових і фінансово-кредитних механізмів для залучення коштів роботодавців, приватного сектора в інвестування розвитку професійної освіти, наукової та інноваційної діяльності в освіті; сприяти налагодженню діалогу й співробітництва закладів професійної освіти з роботодавцями шляхом активізації їхньої участі в розробленні професійних та оновленні освітніх стандартів, запровадженні незалежної експертизи програм професійної освіти і навчання. Соціальне партнерство у сфері професійної освіти в умовах ринкової економіки передбачає підготовку конкурентоспроможних працівників нового типу, які володіють більш широкими вміннями і компетенцією, можуть працювати в команді, створювати і ефективно використовувати нову техніку і технологію. Новітні технології визначають успіх якості професійно-технічної освіти. Підготовка конкурентоспроможних на ринку праці робітників залежить від володіння ними прогресивними виробничими технологіями, вміння виконувати роботи з використанням новітніх матеріалів, інструментів, обладнання та пристроїв. Державно-приватне партнерство у сфері професійно-технічної освіти

реалізується шляхом створення на базі державних професійно-технічних навчальних закладів навчально-практичних центрів за галузевим спрямуванням, що концентрують найсучасніші досягнення виробничих та педагогічних технологій для впровадження їх у підготовку кадрів. Саме для цього необхідно спільно з роботодавцями створити мережу навчально-практичних центрів як структурних підрозділів (майстерня, виробничий майданчик) на базі відповідних професійно-технічних навчальних закладів. Головною метою діяльності навчально-практичних центрів є:

навчання учнів професійно-технічних навчальних закладів, студентів вищих навчальних закладів, працівників підприємств, організацій;

впровадження у навчальний процес новітніх виробничих технологій із застосуванням сучасного обладнання, інструментів і матеріалів;

підвищення кваліфікації фахівців підприємств, організацій, установ;

здійснення постійного зв'язку між підприємствами та іншими професійно-технічними навчальними закладами з метою поширення інноваційних педагогічних та виробничих технологій, інформації щодо новітніх матеріалів, інструментів, обладнання тощо.

Забезпечення діяльності навчально-практичних центрів здійснюється за рахунок коштів спеціального фонду професійно-технічного навчального закладу, а також за участю підприємств, які є соціальними партнерами професійно-технічного навчального закладу. За даними Міністерства освіти і науки України на сьогодні функціонує понад 90 таких центрів. Найбільш активними соціальними партнерами є компанії: «Henkel Bautechnik Ukraine», «KNAUF», а також ТЗОВ «Снежка-Україна», фабрика сучасних будівельних сумішей «БудМайстер», «BOSCH», «TRIORA», «NIBKO», «HERZ Україна», ТОВ «Акватерм-Київ» та інші. Протягом десятирічної співпраці з компанією «Кнауф» відкрито 16 НПЦ, де пройшли підготовку близько 12 тис. осіб. У 2017 році планується відкриття НПЦ в м. Одеса.

У 2003 році започатковано проект «Хенкель Академія», у рамках якого створена мережа регіональних центрів з вивчення інноваційних будівельних матеріалів і технологій компанії «Хенкель Баутехнік (Україна)». На сьогодні в Україні діють 26 таких центрів, де щорічно за різними формами навчання охоплено понад 10 тис. осіб. Інвестиції «Хенкель Баутехнік (Україна)» щорічно становлять 4 - 4,5 млн. грн. 27 вересня 2016 року на базі Дніпропетровського вищого професійного училища будівництва відкрився сучасний міжрегіональний навчально-практичний центр з підготовки монтажників санітарно-технічних систем і устаткування. Навчально-практичний центр створений у рамках українсько-швейцарського проекту «Державно-приватне партнерство для поліпшення санітарно-технічної освіти в Україні». Інвестором проекту виступила Швейцарська Конфедерація в особі Швейцарської Агенції Розвитку та Співробітництва і Геберіт Інтернешнл Сейлз АГ та виконана Ресурсним центром ГУРТ за підтримки Міністерства освіти і науки України. Реципієнтами проекту представлені шість навчальних закладів України, в тому числі Дніпропетровське вище професійне училище будівництва. Робота Центру спрямована на підготовку учнів та слухачів навчального закладу, які будуть навчатися і формувати професійні навички з використанням новітніх технологій, матеріалів, інструментів і устаткування, а також підвищення кваліфікації фахівців підприємств, організацій, установ, підтримку постійного зв'язку між підприємствами та іншими закладами професійної освіти шляхом співробітництва і взаємодії з метою поширення інноваційних педагогічних та виробничих технологій. Компанія Geberit, як відомо, є одним з лідерів європейського ринку сантехніки з організацією глобального масштабу. З 1874 року підприємство є піонером у своїй галузі. У 2013 році швейцарська компанія налічувала 25 власних центрів підготовки і навчання в Європі і за океаном, в яких щорічно здобувають освіту і підвищують кваліфікацію близько 30 000 сантехніків. Пройшовши курс навчання у міжрегіональному навчально-практичному центрі, монтажники санітарно-технічних систем і устаткування зможуть

- виконувати такі види сантехнічних робіт: - монтаж, заміна і ремонт труб водопостачання, водовідведення, систем опалення;
- установка, заміна кульових кранів, фільтрів, лічильників води, сифонів, змішувачів, радіаторів опалення, очищувачів питної води;
  - монтаж, заміна і ремонт труб водопостачання, водовідведення, систем опалення;
  - установка, монтаж і ремонт унітазу, біде, раковин, мийки, ванни, гідромасажної ванни, «джакузі», душової kabіни, душового боксу, рушникосушки, водонагрівача, пральної машини, посудомийної машини;
  - монтаж «теплої підлоги».

Все вищезазначене визначає необхідність детального наукового аналізу щодо розвитку соціального партнерства в системі професійної освіти в умовах модернізації та реформування освітньої сфери, розробки правових, функціональних, організаційних, фінансово-економічних механізмів управління та адміністрування, які мали б всебічно сприяти впровадженню і розгортанню партнерських відносин. Разом з тим, незважаючи на інтерес науковців до питань управління та соціального партнерства, теоретичні та методологічні розробки в цій сфері необхідно поглибити, враховуючи структурні, організаційні, змістовні зміни, які відбуваються та плануються в системі професійної освіти та політиці зайнятості в Україні. Потребують розробки такі питання як: удосконалення законодавства щодо соціального партнерства в професійній освіті, формування нової організаційної моделі соціального партнерства з урахуванням реальних потреб ринку праці; розробка спеціальних податкових і фінансово-кредитних механізмів для залучення коштів роботодавців, приватного сектора в інвестування розвитку професійної освіти, наукової та інноваційної діяльності в освіті; участь роботодавців в розробленні професійних та оновленні освітніх стандартів, запровадженні незалежної експертизи програм професійної освіти і навчання. Сьогодні дуже важливо відновити престиж професійної освіти в Україні, повернути довіру до українських фахівців в цій сфері, налагодити шляхи передачі досвіду і знань

безпосередньо від провідних європейських компаній до молодих українських спеціалістів, запроваджувати конкурентоздатні на європейському ринку сучасні програми професійної освіти.

*Чайка Оксана Анатоліївна,*  
виконуюча обов'язки директора  
навчально-методичного центру  
професійно-технічної освіти у  
Полтавській області

## **ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ПОЛТАВЩИНИ: АНАЛІЗ СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Україна плідно співпрацює з Європейським Фондом Освіти в аспекті модернізації національної системи професійно-технічної освіти відповідно до європейських стандартів. Одним з напрямів такого співробітництва є участь у Туринському процесі, що передбачає аналіз національних систем професійної освіти країн-партнерів Європейського Фонду Освіти. Проблема: недосконала система управління професійною освітою і навчанням є причиною відсутності координованих дій на ринку праці між роботодавцями, центрами зайнятості, навчальними закладами, Департаментом освіти і науки. У даній роботі представлено аналіз системи професійно-технічної освіти Полтавської області, який проведено за методологією Туринського процесу. В основу аналізу закладено принципи: *цілісного підходу*, який базується на огляді як системи первинної професійно-технічної освіти молоді, так і професійної підготовки/перепідготовки/підвищення кваліфікації населення протягом життя; *фактичності*, який ґрунтується на наявності *доказової бази*, *широкої участі* усіх зацікавлених сторін. Систему професійно-технічної освіти Полтавського регіону проаналізовано з позиції бачення її стану і перспектив розвитку; результативності у реагуванні на потреби економіки та ринку праці; ефективності врахування демографічних, соціальних та інклюзивних потреб; якості системи професійно-технічної освіти; аспектів управління і фінансування. Практична цінність



дослідження полягає у тому, що було з'ясовано реальний стан системи ПОН в області, що буде враховано при розробці регіонального плану розвитку професійно-технічної освіти.

*Список використаних джерел:*

1. Нормативно-правові акти щодо питань освіти та професійно-технічної освіти.

2. Офіційна інформація структурних підрозділів Полтавської обласної державної адміністрації (Департамент освіти і науки Полтавської ОДА, Департамент економічного розвитку Полтавської ОДА, Департамент праці та соціального захисту населення Полтавської ОДА, Головне управління статистики у Полтавській області, Департамент агропромислового розвитку Полтавської ОДА, Управління державної міграційної служби України у Полтавській області, Полтавська торгово-промислова палата, Полтавський обласний центр зайнятості, Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені М.В.Остроградського).

*Чхайло Олена Миколаївна,  
директор навчально-методичного  
центру професійно-технічної освіти  
у Сумській області*

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ, ПЕДАГОГІЧНИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

Оновлення змісту освіти, реформування соціально-економічної системи створили в суспільстві ситуацію, коли стало неможливо навчатися чогось один раз на все життя і тим самим заклали потребу в освітян постійно поглиблювати й оновлювати свої знання, уміння й компетентності. Склалися передумови, що зумовили потребу нових підходів до підготовки сучасного керівника. Завдяки змінам в суспільній свідомості з'явилися нові цінності в освіті – пріоритети саморозвитку. Керівник має усвідомити, що домінантою

сучасного освітнього процесу є творча функція, яка віддає пріоритет формуванню творчої особистості. Діяльність, яку організовує керівник, вважається творчою, якщо її продукт характеризується новизною. Тому перед керівником стоїть завдання організувати роботу педагогів, яка б була спрямована на здобуття учнями нових знань, тобто організувати творчий навчальний процес на підставі широкого поля активності та самостійності самих учнів. У цьому і проявляється сучасна стратегія реформи освіти, де учень є не об'єктом навчання, а суб'єктом пізнання. Лише за таких умов знання стають дієвими, функціональними, не відірваними від життя.

Так, наприклад, А. Адлер [1, с. 24] вважав прагнення досконалості основною тенденцією розвитку особистості людини. Психологічне зростання особистості (самоактуалізацію) він визначив як конструктивне прагнення до досконалості, рух від центрованості на собі і цілей особистісної вищості до завдань конструктивного опанування середовища та завдань соціально корисного розвитку. Саме А. Адлер уперше визначив та найбільш детально проаналізував соціальний компонент реалізації індивідом свого особистісного потенціалу та обґрунтував важливість досягнення соціально значущих цілей для особистісного зростання. Отже, самоактуалізація за А. Адлером – це соціальний процес певного альтернативного вибору, який особистість робить під впливом життєвих протиріч і завдань та з урахуванням цінностей, стилю життя та обов'язково соціально інтересу [1, с. 24]. У свою чергу, Е. Фромм [7, с. 13] говорить про те, що самоактуалізація – це процес реалізації природного потенціалу особистості, розвиток «позитивної свободи» у соціальному бутті за допомогою спонтанної активності. Згідно з К. Юнгом [2, с. 44] самоактуалізація – це становлення єдиного, неповторного і цілісного індивіда, свідомо реалізація людиною своєї унікальної психічної реальності. Він зазначав, що кінцева життєва мета особистості – це повна реалізація «Я», тобто становлення єдиного, неповторного і цілісного індивіда. Розвиток кожної людини в цьому напрямку унікальний, він продовжується протягом усього життя і містить в собі процес,

що одержав назву індивідуалізація. Підсумком здійснення індивідуалізації К. Юнг називав самореалізацію.

Е. Еріксон [1, с. 269] пов'язує поняття самоактуалізації з поняттям ідентичності. Він визначає самоактуалізацію як «подолання меж» своєї ідентичності, справжнє досягнення дійсної індивідуальності та вихід за її межі. Отже, більшість дослідників схиляються до думки, що самоактуалізація – це процес особистісного самовдосконалення, подолання особистістю комплексу неповноцінності, захисних механізмів, прагнення особистісної цілісності та зрілості керівників освітніх закладів в умовах децентралізації. Аналіз особливостей самоактуалізації особистості в професійній діяльності доцільно, на наш погляд, здійснювати у процесі висвітлення таких питань:

1) аналіз підходів до самоактуалізації особистості у професійній діяльності;

2) проаналізувати стадії професійного розвитку особистості та місце самоактуалізації у цьому процесі.

У рамках суб'єктно-розвиваючого підходу виділяють два основні напрямки дослідження самоактуалізації в професійній діяльності особистості:

1) змістовний напрям: дослідження змісту процесу професійного розвитку, місця самоактуалізації в цьому процесі, розробка концептуальної моделі професійного розвитку особистості та моделі самоактуалізації в професійній діяльності;

2) динамічний напрям: дослідження динаміки професійного функціонування та розвитку особистості в напрямку творчої самоактуалізації. Керівник закладу, що здійснює інноваційну діяльність і управляє нею, є творчою особистістю, яка характеризується завжди творенням чогось на основі перетворення пізнаного: нового результату або оригінальних шляхів і методів його одержання. Такі керівники є інноваційними менеджерами в освіті, конкурентоспроможними, такими, що відповідають стратегії розвитку системи освіти України у XXI столітті. Нові життєві умови виявляють потребу та необхідність будувати індивідуалізовану конкурентоспроможну освітню політику.

Керівник навчального закладу відіграє в цьому процесі ключову роль. Оновлене мислення керівника навчального закладу звільнить його від стереотипів, допоможе проявити індивідуальність, відчути особисту відповідальність за свій вибір і за людей, з якими працює, зосередитись на результатах діяльності, а не на намірах і засобах, сприятиме творчості. Керівники закладів освіти мають керуватися у своїй управлінській діяльності новими інноваційними та інформаційними технологіями. Слід також зазначити, що психологічні особливості дослідження самоактуалізації керівників освітніх організацій в професійно-управлінській діяльності на сучасному етапі соціального розвитку обумовлені завданнями, напрямками та особливостями їхньої професійної діяльності. Отже, суб'єктно-розвиваючий підхід, на думку вчених, дозволяє зрозуміти умови, механізми, психологічні детермінанти та динаміку професійного розвитку керівника в умовах децентралізації, в якому самоактуалізація займає одне з центральних місць. Самоактуалізація керівників освітніх організацій у професійно-управлінській діяльності – це процес реалізації особистісно-професійного потенціалу керівника з метою досягнення особистісної та професійно-управлінської зрілості. Основними компонентами структури самоактуалізації керівників освітніх організацій у професійно-управлінській діяльності є ресурс, процес та результат.

*Список використаних джерел:*

1. Вдовиченко Р. П. Управлінська компетентність керівника школи. – Харків : Основа, 2007. – 112 с.
2. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника – Х. : Вид. група «Основа», 2007. – 176 с. – Б-ка журн. «Управління школою»; Вип. 3(51)).
3. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм і методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи. – К., 1998. – 144 с.
4. Климчик І. Ділова кар'єра: принципи планування і управління // Освіта і управління. – 2004. – № 3–4. – С. 31–36.
5. Лазаренко І. Формування іміджу освітньої установи // Директор школи. Україна, 2006.

6. Мартиненко С. М. Оновлення управлінських функцій керівника сучасного навчального закладу в умовах реформування національної системи освіти // Управління школою. – 2003. – №7. – (19) березня. – С. 8–9.

7. Сохань Л. В., Єрмакова І. Г Життєва компетентність особистості// Науково-методичний посібник. –К. : Богдана, 2003.

8. Сухомлинський В. О. Розмова з молодим директором //Вибрані твори: В 5 т. – К. : Рад.шк., 1976 –1977. – Т.4. – С. 393–626.

9. Палеха Ю.І. Методологічні основи культури управління // Освіта і управління, 1997. – №2. – Т. 2. – с. 82–85.

10. Павлютенков Є. М. Професійна компетентність директора школи // Управління школою. – 2003. – № 7. – 19 березня. – С. 2–4.

*Шагаєва Ольга Анатоліївна,*  
кандидат педагогічних наук,  
старший науковий співробітник,  
старший науковий співробітник  
науково-організаційного відділу  
Апарату Президії Національної  
академії педагогічних наук  
України, м. Київ

## **ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЯКОСТЕЙ ІНЖЕНЕРА-ПЕДАГОГА**

Професійна етика педагога на сучасному етапі розвитку суспільства стає важливою складовою виховання та підготовки майбутніх педагогів до професійної діяльності. Цілеспрямоване формування професійно-етичних і моральних якостей впливає на свідомість майбутнього педагога, створює необхідну морально-етичну атмосферу у взаємовідносинах з іншими учасниками освітнього процесу.

Особливої актуальності розвиток професійної етики набуває у підготовці майбутніх інженерів-педагогів. Це пояснюється тим що, інженер-педагог, який опанував основами

педагогічної етики, стає носієм етичних норм конкретної професійної діяльності, формує у учнів ПТНЗ основи професійної етики. Під професійною етикою розуміють сукупність морально-етичних настанов та ціннісних орієнтацій, що визначають систему норм та цінностей, які регулюють конкретну професійну діяльність [1, с. 12]. Отже, постає питання про визначення провідних морально-етичних якостей інженера-педагога – рис особистості, які сформовані внаслідок інтеріоризації морально-етичних норм чи принципів, які незалежно від конкретних умов стійко реалізуються у професійно-педагогічній діяльності.

Система вимог виконання інженером-педагогом своїх обов'язків подана у професіограмі інженера-педагога. Суттєвою перевагою професіографічного підходу до підготовки майбутніх інженерів-педагогів, в порівнянні з підготовкою фахівця на основі освітньо-кваліфікаційної характеристики є наявність у професіограмі вимог не лише до професійних знань, умінь та навичок фахівця, а й вимог до властивостей особистості та професійно-важливих якостей фахівця. За для визначення та систематизації морально-етичних якостей інженера-педагога нами, за допомогою професіографічного аналізу [2] професії інженер-педагог було проаналізовано п'ять професіограм розроблених у період з 1996 р. по 2014 р. За результатами професіографічного аналізу зроблено певні висновки. По-перше. Незважаючи на те, що існують різні підходи до опису професій, у проаналізованих професіограмах є розділи в яких названі морально-етичні якості. Розробники професіограм одностайні в думці, що для професії інженера-педагога загальнолюдські моральні якості є професійно значущими. По-друге. Звертає увагу той факт, що майже у всіх професіограмах, названо небажані психологічні якості фахівця, які є протилежністю наведеним моральним якостям, наприклад відсутність доброти, безтактність, грубість та ін. Після проведення професіографічного аналізу за допомогою контент-аналізу нами виокремлено такі морально-етичні якості які найбільш згадувані у професіограмах: чуйність, повага та любов до дітей, (учнів, слухачів), чесність, порядність, справедливість, тактовність, відповідальність,

делікатність, доброзичливість, доброта, доброта, душевна щедрість, почуття гумору, терпимість.

*Список використаних джерел:*

1. Гасюк Л. М. Формування професійної етики молодших спеціалістів сфери побутового обслуговування у системі навчально-виховної роботи коледжу. 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти [Текст] : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук / Л. М. Гасюк; ІПППО АПНУ. – К., 2004. – 23 с.

2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие / В.А.Бодров. – М. : ПЕР СЕ, 2001. – 511 с.

*Шевчук Світлана Степанівна,*  
старший викладач  
Білоцерківського інституту  
неперервної професійної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Біла  
Церква Київської області

## **ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ – ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**

Питання інтеграції української науки і системи вищої освіти в європейську займає важливе місце у проблематиці євроінтеграції нашої держави. Динамічна євроінтеграція України передбачає не замкнуту модель, а участь у загальноєвропейському ринку кваліфікованих кадрів і наукових розробок та орієнтація на такі реальні потреби, які повинні дати різкий поштовх процесам оновлення науково-освітньої системи, приведення її у відповідність до європейських стандартів у цій галузі, що є єдиною можливим підходом для ефективного збереження та розвитку науково-технічного потенціалу держави. Динаміка розвитку сучасної

України у період відродження національної економіки та поява можливостей для розкриття професійного потенціалу особистості потребує від педагогів професійної школи здатності до самовдосконалення, створення власного позитивного професійного іміджу, постійної праці над собою для того, щоб уміти ефективно використовувати свої професійні знання та вміння. Сучасна освіта змушена сьогодні перебувати на гребені інноваційних змін, та разом із цим залишається традиційним інститутом соціалізації, санкціонованим державою і покликаним виконувати суспільне замовлення. Проте, коли у рамках євроінтеграційних процесів змінюються і соціальне замовлення на професійну освіту, і зміст цієї освіти, педагогам професійної школи, які, у своїй більшості, звикли до традиційних форм і методів навчально-виробничої та організаційно-методичної діяльності, важко привести свою педагогічну практику у відповідність до освітніх нововведень. Отже створюється суперечлива ситуація, яка характеризується, з одного боку, природною інертністю педагогічної спільноти, а з іншого – усвідомленням нею неодмінності змін у професійній освіті. Аналіз філософських, соціальних, психологічних та інших першоджерел [1, с. 29] показав, щоб мати позитивну ділову репутацію і привабливий позитивний імідж, необхідно виконувати ряд вимог, які суспільство висуває до педагога, а саме: адаптованість, соціальну відповідальність, комунікативно-інформаційні навички та медіаграмотність, інтелектуальну допитливість і творчість, критичне та системне мислення, міжособистісні та групові взаємини, самоспрямування у навчанні упродовж всього життя. Основною характеристикою іміджу педагога вважається його *професійна компетентність*, що визначається через її основні показники: підготовленість до педагогічної та науково-методичної діяльності, особиста педагогічна майстерність, інноваційність мислення, професійні прогностичні уміння. *Професійно-педагогічна компетентність* педагога професійної школи складається із науково-професійної, методичної, соціально-психологічної, диференціально-психологічної, рефлексивної, наддисциплінарної («ключової», «базової») компетентностей



[2, с. 34]. *Науково-професійна (спеціальна) компетентність* – це володіння педагогом спеціальними знаннями і вміннями у відповідній професійній (науковій) галузі та його здатність поєднувати теорію і практику при вирішенні професійних завдань і проблем. *Методична компетентність* педагога закладів професійної освіти є багаторівневою та багатоаспектною і повинна мати наступні складові: концептуальну, інструментальну, технологічну, інформаційну, адаптивну. Ефективність впровадження освітніх інновацій у навчально-виробничий та виховний процеси професійного навчального закладу може бути досягнута лише за умови високої професійної компетентності педагогічних працівників та оптимізації навчального процесу, під яким розуміють вибір такої технології або методики навчання, застосування якої призведе до найкращих результатів при мінімально необхідних витратах часу і зусиль. Оптимізація припускає найбільш ефективний (оптимальний) перебіг педагогічного процесу з погляду заданих критеріїв на підставі всебічного обліку закономірностей, принципів, сучасних форм і методів навчання та виховання, а також особливостей педагога і учнів. Вважається, що саме науково-педагогічна діяльність педагогічних працівників є пріоритетною і має бути зосереджена на вдосконаленні власної викладацької майстерності шляхом розширення, поглиблення і оновлення професійних знань, ознайомлення із сучасними інноваційними освітніми технологіями й інтерактивними формами і методами та їх впровадження у навчальний процес. Педагогічний працівник зможе сформувати привабливий професійний імідж, який з часом перейде у позитивну ділову репутацію, тільки за умови цілеспрямованої праці над його створенням на всіх етапах свого професійного становлення: отримання базової освіти, підвищення рівня професійної компетентності в усіх ланках післядипломної педагогічної освіти, оволодіння інноваційною та професійною культурою, саморозвитку та самовдосконалення. Цілком доречним у цьому сенсі є твердження, що «...вдалий імідж – це довготерміновий внесок у професійний та особистий успіх».

*Список використаних джерел:*

1. Болсун С., Чипиленко Н. Інноваційний підхід до формування професійного іміджу педагога в системі післядипломної освіти // Післядипломна освіта в Україні. – 2011. – №6. – С.27–31.

2. Шевчук С. С. Науково-методична діяльність педагога професійної школи : Методичний посібник. – Донецьк, ППО ПП УМО. – 2012. – 116 с.

*Шолудько Алла Петрівна,*  
заступник директора навчально-методичного кабінету професійно-технічної освіти у Кіровоградській області

## **СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ПТНЗ**

В умовах реформування системи професійної освіти пріоритетним стає удосконалення навчально-виховного процесу в ПТНЗ. У цьому процесі важливе значення має ефективно організована методична робота з педагогічними працівниками навчальних закладів, яку здійснюють навчально-методичні центри (кабінети) ПТО. Якість та ефективність методичної роботи будуть беззаперечними, якщо реалізуються досягнення сучасного менеджменту, а саме його управлінський аспект: **вхідне діагностування → постановка мети → планування → організація → аналіз → регулювання → контроль → стимулювання → вихідне діагностування.**

При плануванні методичної роботи на рік НМК ПТО у Кіровоградській області наповнює кожний з вищезначених компонентів управлінського ланцюжка дієвим змістом і таким чином, створює логічну послідовність, наступність, взаємозв'язок у роботі, і саме головне – *систему ефективної методичної роботи*. Уся робота підпорядковується визначеній меті, послідовному опануванню проблеми, з обов'язковим аналізом зробленого та визначенням шляхів на подальше. Показовим у нашій діяльності є, *по-перше, диференційований підхід*, який передбачає з одного боку, проведення методичних

заходів з різними категоріями педагогічних працівників, а з іншого – врахування рівня компетентності конкретного учасника (досвідчених, початківців та тих, хто знаходиться на шляху методичного зростання).

*По-друге, практична спрямованість* усіх методичних заходів.

*По-третє, комплексність та системність організаційно-методичного забезпечення масових заходів.*

Система організаційно-методичного забезпечення масових заходів включає:

*організаційну роботу* (визначення проблеми заходу, розробки плану проведення, вибору місця проведення, врахування можливостей матеріально-технічного забезпечення, наявності мультимедійних засобів, рівня фахової компетентності педагогічних працівників, позитивного досвіду роботи),

*документальний супровід*, який передбачає: розробку нормативних матеріалів, які регламентують діяльність у визначеній сфері (положення, накази, інструктивно-методичні листи тощо); підготовку планів проведення (програм, сценаріїв) конкретного заходу; підготовку матеріалів, що забезпечують реалізацію означених планами форм роботи (таблиці, тести, анкети, відомості та ін.),

*підбір форми та змісту масових заходів* (Усі методичні заходи, які проводить НМК ПТО, представлені у двох різновидностях: загальнометодичні заходи, що охоплюють усі категорії педагогічних працівників та обласні заходи для кожної окремої категорії. Ключовим чинником при виборі форми того чи іншого заходу виступає єдина науково-методична проблема НМК ПТО. В залежності від того, на якому етапі відбувається реалізація єдиної науково-методичної проблеми, підбирається відповідна форма:

- на першому році, коли вивчаються *теоретичні* засади проблеми, проводимо теоретичні семінари, лекції науковців та огляд наявного інформаційного ресурсу;

- на другому році іде *поелементне впровадження проблеми*, тому проводимо семінари – практикуми, відкриті уроки або майстер-класи;

- на третьому році *творчу трансформацію* наявного досвіду роботи з проблеми презентуємо на семінарах-презентаціях, під час захисту інноваційних проєктів, виставках-панорамах, конкурсах.

Вибір між форм двома альтернативами: перевірений часом традиційний підхід і сучасний, нетрадиційний, залежить від мети і завдань, які необхідно реалізувати на даному конкретному заході; намагання модернізувати роботу з педагогічними працівниками, а також обов'язкового для всіх нас принципу «не інформуємо, а навчаємо». Будь-яка форма мало що значить без докладного змісту. При підборі змісту ми керуємося потребами самих учасників та вимогами, які забезпечують наукову спрямованість, знайомство з сучасними педагогічними технологіями, виробничими інноваціями, пропаганду передового педагогічного досвіду роботи). *Інформаційно-методичне забезпечення масових методичних заходів* є обов'язковою складовою будь-якого масового методичного заходу, тому склалася відповідна система щодо його розробки та використання. Усі матеріали, які використовуються під час методичного заходу, можна поділити на ті, які забезпечують інформаційно-теоретичну підтримку обласного заходу, і ті, що здійснюють інформаційно-практичне забезпечення; а відповідно до складності їх розробки: прості (анкети, діагностичні картки тощо) і складні (методичні рекомендації, порадики, збірники тощо). Такий підхід забезпечує цілеспрямованість у відпрацюванні проблеми, якісну реалізацію поставлених завдань, оптимальне використання часу. Таким чином, у наявності системи в роботі (від мети – до її реалізації, до досвіду; використанні різноманітних форм методичних заходів; слушному підході до створення і використання організаційно-методичного забезпечення, яке забезпечує науковий рівень та підтримує практичну складову масових методичних заходів) запорука того, щоб педагогічний працівник був обізнаним, а учень – конкурентоспроможний.

## СЕКЦІЯ 4

### ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ НОВОГО ЗАКОНУ УКРАЇНИ “ПРО ВИЩУ ОСВІТУ” НА ІНСТИТУЦІЙНОМУ РІВНІ

*Базелюк Василь Григорович,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри  
університетської освіти і права  
Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

### ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИХ КАДРІВ У ЗАКЛАДАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Новий тип соціального й економічного розвитку, що утверджується в інформаційному суспільстві, викликає необхідність для працівників кілька разів протягом життя змінювати професію, постійно підвищувати свою кваліфікацію. Сфера освіти в інформаційному суспільстві істотно перетинається з економічною сферою. Її метою стає не тільки передача накопичених за певний період часу знань, але й формування творчої, ініціативної особистості, яка володіє системною сукупністю необхідних професійних і світоглядних знань та вміє застосовувати їх на практиці. Таким чином, традиційна освітня система, характерна для індустріального суспільства, в результаті реформ поступається місцем новій системі освіти, що відповідає запитам постіндустріального, інформаційного суспільства. Д. Белл писав про це так: «Коли знання у своїй систематичній формі втягується в практичну переробку ресурсів (у вигляді винаходу або організаційного удосконалення), можна сказати, що саме знання, а не праця стають джерелом вартості» [5, с. 168]. «Я стою на тому, - пише

Д. Белл, - що інформація і теоретичне знання суть стратегічні ресурси постіндустріального суспільства. Крім того, у своїй новій ролі вони представляють поворотні пункти сучасної історії. Перший поворотний пункт – зміна самого характеру науки. Наука як «загальне знання стає основною продуктивною силою сучасного суспільства. Другий поворотний пункт – звільнення технології від її «імперативного» характеру, майже повне перетворення її на слухняний інструмент» [5, с. 206]. Такі зміни в освіті й економіці підвищують роль післядипломної педагогічної освіти як складової частини безперервної освіти. Підвищення рівня професійної компетентності стає нагальною потребою особистості, яка прагне оволодіти не лише професійними знаннями, але й знаннями оперативними, які ще не включені в загальновизнану теорію, не отримали статусу наукових, але якими необхідно володіти, для того щоб успішно працювати. Потреба в цих знаннях може бути особистісною, визначатися завданнями, що виникають в житті кожної окремої людини.

У сфері післядипломної педагогічної освіти не завжди є готові рецепти, систематизовані знання, що підлягають засвоєнню слухачами. Нерідко досліджуваний матеріал являє собою не стільки знання, скільки відомості будь-якого характеру, що виражають найчастіше думки учасників освітнього процесу, які часто, не збігаються або навіть суперечать одна одній. Слухач повинен сам навчитися систематизувати отриману інформацію. Основним елементом освітнього процесу стає, таким чином, не тільки знання, а й інформація. Навчання при цьому здійснюється у формі «круглого столу», тематичної дискусії, спільного обговорення проблеми, обміну досвідом з іншими учасниками освітнього процесу. В результаті, слухач перетворюється з об'єкта навчання на повноправного суб'єкта освітнього процесу. Для того щоб основна мета сучасної післядипломної педагогічної освіти – формування творчої особистості керівника, педагога і методиста, який володіє необхідними професійними і світоглядними знаннями і вміє оперувати ними

для вирішення практичних проблем, – була досягнута, необхідно, щоб вона стала метою діяльності кожного викладача закладу ППО. Її досягнення вимагає певних зусиль, засвоєння нових галузей знань або оволодіння новими освітніми технологіями. Відповідно до інноваційної парадигми завдання викладача змінюються або наповнюються новим змістом. Крім передачі систематизованих знань, що відповідають сучасному рівню розвитку тієї чи іншої науки, він повинен:

- формувати мотивацію слухачів до подальшого професійного та особистісного вдосконалення;
- навчити знаходити і вилучати знання з потоку оперативної інформації;
- навчити слухачів самостійному пошуку знань;
- навчити застосовувати набуті знання для вирішення практичних проблем;
- виховати свідому особистість, що використовує набуті знання тільки в гуманних цілях;
- прищепити слухачам культуру сталого розвитку.

Одне з концептуальних положень про університети, сформульоване С. Гессеном ще на початку ХХ ст., свідчить, що завдання університетського викладача полягає не в тому, щоб вчити, а в тому, щоб працювати в своїй науці, якої він може навчати лише в міру своєї дослідницької діяльності. Він не «викладає» свій предмет, а висловлює публічно свої наукові погляди – тому він і називається професор (від лат. *professor* – викладач, учитель) [2]. Відповідно до поглядів вченого, слухач має не просто навчатися, але й займатися наукою, він стає дослідником. У результаті, обидва рухають науку вперед. Навчання і дослідження збігаються. Слухачі через навчання приступають до самостійного дослідження, а викладачі через дослідження продовжують своє навчання.

На даний час в ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України кожен викладач здійснює науково-дослідну роботу в своїй предметній сфері, в зв'язку з чим рівень його знань з конкретної проблеми не відстає від

сучасних вимог. Якщо у переважній більшості випадків система викладання в класичних вишах є традиційною і орієнтована на пасивне навчання, тобто на отримання студентами усталених знань або інформації від викладачів або з різних посібників, підручників, журналів з використанням ресурсів власної пам'яті (прочитав (почув) – запам'ятав), то в післядипломній педагогічній освіті пасивним методам навчання протиставляються активні, засновані на творчому підході як викладачів, так і слухачів. При активному навчанні викладач виступає в ролі ініціатора процесу генерації знань. Така роль вимагає від нього володіння методами і прийомами, що дозволяють спланувати, організувати і провести інтерактивне навчальне заняття. Не потребує спеціальних доказів і те, що якість професійної освіти, рівень компетентності та конкурентоспроможності слухачів обумовлені якістю науково-педагогічних кадрів закладів ППО. Але все більш очевидним стає і те, що рівень професіоналізму керівних і педагогічних кадрів залежить від того, як організована і функціонує система післядипломної педагогічної освіти. Модернізація цієї системи сьогодні спрямована на те, щоб подолати такі недоліки, як недостатня методологічна, теоретична обґрунтованість і методична забезпеченість програм підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки; слабка спрямованість на реальні проблеми керівних і педагогічних кадрів; негнучкість тематики освітніх програм і технологій навчання слухачів; відсутність тьюторського супроводу посткурсової діяльності слухачів.

*Список використаних джерел:*

1. Казакова С. В., Мясоєдова Т. Г. Проблема повышения квалификации преподавателей вузов в условиях реализации концепции непрерывного образования. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/problema-povysheniya-kvalifikatsii-prepodavateley-vuzov-v-usloviyah-realizatsii-kontseptsii-nepreryvnogo-obrazovaniya#ixzz4NBDeixHr>.



2. Гессен С. И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию / Отв. ред. и сост. П. В. Алексеев. – М., 1995. – С. 310.

3. Bell D. The Social Framework of Information Society / The Computer Age: A twenty year view. – London : 1981. – С. 206

*Базелюк Наталія Леонідівна,*  
стажист-дослідник кафедри  
університетської освіти і права  
Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНОЇ ГРАФІКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

На сучасному етапі розвитку суспільства відбувається посилення уваги до підготовки творчої особистості фахівців, в тому числі і майбутніх дизайнерів, які мають бути здатні до якісного виконання своїх професійних обов'язків в дизайнерській діяльності. Виникає необхідність в ініціативних і освічених працівниках широкого профілю, що володіють інформаційними технологіями. Готовність майбутнього дизайнера до професійної діяльності є показником повноцінної підготовки студентів в освітньому процесі вишу. Зростаючі вимоги суспільства до особистості майбутнього фахівця визначають необхідність перегляду професійної підготовки студентів-дизайнерів. Процес підготовки дизайнерів означає не тільки заміну одних методик іншими, перебудову навчальних планів і програм, а й зміну системи формування професійних якостей особистості в цілому. Майбутні дизайнери повинні використовувати на практиці раціональні методи і засоби, приймати раціональні рішення на основі отриманих знань і професійних умінь. Професійна

підготовка майбутніх дизайнерів повинна мати інтегративну основу і включати суспільно-наукові, мистецтвознавчі та технологічні знання, за допомогою яких з'являється можливість проектувати, перетворювати, творити. Узагальнення багаторічного досвіду роботи провідних вітчизняних і зарубіжних шкіл дизайну свідчить про те, що всі автори підкреслювали складність виділення провідних якостей особистості майбутнього фахівця, компонентів дизайнерської діяльності, створення ефективної моделі організації навчального процесу. Найважливішим фактором у вирішенні освітніх завдань в даний час стає оволодіння комп'ютерними технологіями, які є невід'ємною частиною підготовки сучасного дизайнера. Ідея використання комп'ютерної графіки при навчанні студентів не є новою. Застосування комп'ютерів і комп'ютерних технологій в освітньому процесі шкіл і вузів широко обговорюється у вітчизняній і зарубіжній літературі. Теоретичні аспекти проблеми відбивалися в наступних напрямках: розробка комп'ютерної технології навчання (Ю. Бабанський, Г. Селевко, Н. Тализіна та ін.); використання нових інформаційних технологій у навчальному процесі (Г. Блуднов, Б. Гершунський, Б. Ломов, Є. Разинкіна, А. Соловов, О. Тихоміров та ін.); аналіз проблеми комп'ютеризації навчання (Т. Габай, Е. Машбиц та ін.).

Сучасні системи комп'ютерної графіки дозволяють легко маніпулювати створеним об'єктом, видозмінювати його. Вони надають можливості використання в роботі будь-яких матеріалів, застосування широкого діапазону кольорів, моделювання різних сцен і ситуацій, в яких може опинитися об'єкт проектування: від створення тривимірної моделі, аксонометричної проекції, перспективи створеної моделі до моделювання фізичних впливів на складну конструкцію. Застосування даних технологій допомагає урізноманітнити навчальний процес, підвищує якість і розширює доступність освіти в сучасних умовах. Використання графічних редакторів у процесі навчання виводить студентів на якісно новий, професійний рівень, сприяє їх позитивній мотивації до виконання творчої роботи, використання комп'ютера і, відповідно, до самовираження. Процес навчання комп'ютерним технологіям передбачає поетапне навчання, що розглядається як система певних

видів діяльності, виконання яких забезпечує оволодіння студентами новими знаннями і вміннями. Освіта дизайнера полягає в підготовці фахівця з розвиненим комплексом творчих здібностей, сформованими естетичними поглядами, що володіє проектною мовою, готового до постійного саморозвитку і самореалізації.

У сучасному світі зміни відбуваються швидко, і освіта не завжди за ними встигає, і тоді традиційна структура викладання навчальних дисциплін гальмує професійну підготовку майбутніх фахівців. Опитування і багаторазові бесіди з випускниками, практикуючими дизайнерами показали, що в попередні роки вони отримали недостатню комп'ютерну підготовку. Сьогодні використання комп'ютерних технологій забезпечує інтенсифікацію і актуалізацію освітнього процесу. Багато авторів фундаментальних підручників з проектування приділяють комп'ютерному забезпеченню цього процесу велику увагу, що свідчить про значущість комп'ютерної графіки в професійній підготовці майбутнього фахівця. Однак найчастіше в даній літературі наводиться опис роботи в одному графічному редакторі, але не розглядаються в цілому зміст, засоби і методи викладання комп'ютерної графіки. Всі професійні якості формуються в процесі професійної підготовки. Спробуємо визначити професійно важливі якості дизайнера, які також залежать від індивідуальних якостей, що впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння, і, в кінцевому рахунку, вони утворюють щось цінне - систему. Є. Клімов виділяє п'ять основних складових даної системи [2]:

1. Цивільні якості - ідейний, моральний вигляд людини як члена суспільства;

2. Ставлення до праці, професії, інтереси і схильності;

3. Дієздатність загальна, не тільки фізична, а й розумова, яка включає такі якості, як: широта розуму, його глибина, гнучкість, самодисципліна, самоконтроль, ініціативність тощо;

- 4) Одиночні, часткові, спеціальні здібності. Наприклад, яскраві

образи просторових уявлень важливі для працівників, що виготовляють

складні вироби, деталі за кресленнями, схемах, ескізами,

технічними описами.

5) Навички, звичка, знання, досвід.

Дизайнер повинен бути не тільки в курсі останніх досягнень в області своєї професійної діяльності, знати сучасні впливи моди в галузі художнього формоутворення, але й детально освоїти нові технології, що впроваджуються у виробництво. Він є фахівцем, який володіє не тільки естетичними почуттями і технічними прийомами, а й здійснює проектну діяльність, спрямовану на перетворення і гармонізацію всього навколишнього світу людини в цілому. Грунтуючись на аналізі наведених вище вимог до підготовки майбутніх дизайнерів і виділених завданнях, маємо можливість виділити їхні професійно важливі якості:

9. Наявність стійкого пізнавального інтересу.
10. Наявність дизайнерського мислення;
11. Схильність до аналітичної і дослідницької роботи;
12. Здатність до прогнозування, уявного передбачення кінцевого результату;
13. Володіння сучасними комп'ютерними технологіями;
14. Здатність розробляти оригінальні, за художнім задумом, проекти;
15. Здатність планувати свою діяльність і критично оцінювати її результати;
16. Здатність самоствердження, честолюбство, вміння переконувати;
17. Здатність до спілкування з широким колом людей не тільки в особистому мовному контакті, а й за допомогою письмових текстів, малюнків, схем, креслень тощо;
18. Здатність впливати на формування громадського смаку та естетичної культури населення;
19. Здатність нести відповідальність перед суспільством за виконувану справу. Професійна підготовка студентів-дизайнерів стає ефективнішою в процесі навчання їх комп'ютерній графіці. Дане навчання є фактором розвитку творчої особистості майбутнього дизайнера, якщо освітній процес організований відповідно до моделі та технології професійної підготовки студентів-дизайнерів у процесі

навчання комп'ютерній графіці.

*Список використаних джерел:*

1. Базылев О. С. Самореализация личности студента-художника в художественно – творческой деятельности : монография / О.С. Базылев. – Магнитогорск : МаГУ, 2006. – 176 с.
2. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для вузов // Е. А. Климов. – Ростов н /Дону : Феникс, 1996. – 512 с.

*Горохівська Тетяна Миколаївна,*  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри педагогіки та  
соціального управління Інституту  
права та психології Національного  
університету «Львівська політехніка»,  
м. Львів

## **ПРОБЛЕМА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧА ВИЩОГО ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Стрімка інформатизація суспільства, швидкий розвиток науки, техніки і виробництва потребують якісного зростання потенціалу сучасного викладача, який постає як професіонал, що орієнтується у інноваціях педагогічної науки, наукових досягненнях, володіє різними технологіями навчання, виховання і розвитку студентів, здатний до саморозвитку, самовдосконалення в різних сферах життєдіяльності, в тому числі і в професійній педагогічній діяльності. Відтак, актуальною постає проблема підвищення рівня професіоналізму викладачів у процесі професійної перепідготовки через модернізацію змісту, форм і методів роботи. Одним із стратегічних напрямків такого процесу є компетентнісний підхід, що знаменує трансформацію системи вищої освіти у напрямі більшої адаптації до світу праці в довгостроковій перспективі, а також до освоєння освіти упродовж усього життя.

Поняття професійно-педагогічної компетентності стає предметом вивчення дослідників з середини 90-х рр. ХХ ст. Серед науковців, що розглядають професійну компетентність (В. Андрущенко, Г. Балл, В. Жуков, Є. Клімов, Н. Кузьміна, А. Маркова, Т. Руднева, В. Сластьонін, Г. Стайнов, В. Якунін та ін.), ще не існує однозначного підходу до визначення цього поняття. Так, А. Маркова визначає професійну компетентність як певний психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, як володіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції [3, с. 83]. Як наявність спеціальної освіти, широкої та спеціальної ерудиції, постійне підвищення своєї науково-професійної підготовки розглядають дане поняття В. Зазикін і А. Чернишова [1, с. 10]. К. Абульханова характеризує професійну компетентність як професійну підготовленість і здатність суб'єкта праці до виконання завдань і обов'язків повсякденної діяльності [4]. В енциклопедії освіти за редакцією В. Кременя сформульовано визначення професійної компетентності як “інтегративної характеристики ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення мети з певного виду професійної діяльності, а також моральну позицію фахівця” [2, с. 722]. Водночас, професійна компетентність викладача є складним системним утворенням, основними елементами якої є: підсистема професійних знань як логічна системна інформація про навколишній світ і внутрішній світ людини, зафіксована в її свідомості; підсистема професійних умінь як психічних утворень, що полягають у засвоєнні людиною способів і технік професійної діяльності; підсистема професійних навичок – дії, сформовані в процесі повторення певних операцій і доведені до автоматизму; підсистема професійних позицій як сукупності сформованих установок і орієнтацій, відношення та оцінок внутрішнього і навколишнього досвіду, а також домагань, які визначають характер професійної педагогічної діяльності і поведінки фахівця; підсистема індивідуально-психологічних особливостей фахівця – поєднання різних структурно-

функціональних компонентів психіки, які визначають індивідуальність, стиль професійної діяльності, поведінки і виявляються у професійних якостях особистості; підсистема акмеологічних інваріант – внутрішніх збудників, як обумовлюють потребу фахівця в постійному саморозвитку, творчості та самовдосконаленні [5, с. 334–335]. Таким чином, професійно-педагогічну компетентність викладача вищої школи можна визначити як сукупність діяльнісно-рольових і особистісних характеристик викладача, що забезпечує ефективне виконання ним завдань і обов'язків педагогічної діяльності у вищому навчальному закладі, є мірою й основним критерієм його відповідності професійній діяльності. Підвищення професійного рівня педагогічних кадрів ВНЗ, які б відповідали реаліям сучасного життя, – необхідна умова модернізації системи освіти. Розвиток професійно-педагогічної компетентності викладача – це становлення творчої індивідуальності, формування сприйнятливості до педагогічних інновацій і здатність до адаптації в педагогічному середовищі, що змінюється.

*Список використаних джерел:*

1. Гуревич Р. С. Педагогічна компетентність і професіоналізм педагога / Р. С. Гуревич // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 28 / Редкол. : І. А. Зязюн (голова) та ін. – Київ-Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2011. – 529 с.
2. Енциклопедія освіти / [ред.-упоряд. В. Кремень]. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя / А. К. Маркова. // Советская педагогика. – 1990. – № 8. – С. 82–88.
4. Психология и педагогика. [Учебное пособие] / Под. ред. К. А. Абульхановой, Н. В. Васиной, Л. Г. Лаптева, В. А. Сластенина. – М. : Совершенство, 1998. – 320 с.
5. Психология и педагогика. [Учебное пособие] / Под редакцией А. А. Бодалева, В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева,

В.А. Сластенина. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 585 с.

*Жебелєва Поліна Вікторівна,*  
аспірант кафедри психології  
управління ДВНЗ «Університет  
менеджменту та освіти» НАПН  
України, м. Київ

## **РЕФЛЕКСІЯ ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ СТАНОВЛЕННЯ ЖИТТЄВОГО СЦЕНАРІЮ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

Дані наукової літератури з питань дослідження феномену рефлексії як чинника соціально-психологічного проектування життєвого сценарію студентської молоді свідчать про актуальність здійснення його соціально-психологічного проектування, особливо в сучасних складних соціально-економічних умовах. У контексті адаптації людини до існуючої реальності рефлексія виступає як унікальна людська властивість і одночасно універсальний механізм розвитку людини, який дозволяє усвідомити необхідність трансформації індивідуальної самосвідомості та реалізувати її в цілях продуктивної адаптації. Завдяки рефлексії людина здатна усвідомлювати свою поведінку і вчинки інших людей, що сприяє розвитку таких важливих якостей як чуйність, терпимість, толерантність і дозволяє вибудовувати успішні взаємини з людьми та знаходити вирішення проблемних ситуацій [5, с. 47]. У студентському віці рефлексія стає тією здатністю, яка дозволяє особистості перетворювати, проектувати свій життєвий сценарій, змінювати і розширювати межі старого і нового світу, відчувати і регулювати рівень розвитку своїх професійних умінь, аналізуючи особистісні досягнення або недоліки [4, с. 27]. На основі аналізу наукової літератури нам виділено наступні підходи до розуміння рефлексії як чинника соціально-психологічного проектування життєвого сценарію майбутнього фахівця: *інтелектуальний, особистісний, кооперативний, комунікативний.* У рамках



*інтелектуального підходу* рефлексія розуміється як здатність особистості аналізувати, переглядати хід своєї інтелектуальної діяльності та знаходити більш раціональні способи вирішення різного роду завдань з метою підвищення її ефективності (роботи А. В. Брушлінського, Т. В. Корнілової, А. М. Матюшкіна, О. К. Тихомирова, П. Г. Щедровицького та ін.). *Особистісний підхід* передбачає усвідомлення рефлексії як процесу дослідження і переосмислення людиною свого внутрішнього світу, що забезпечує її самоорганізацію, як активне особистісне переосмислення індивідуальної свідомості, що сприяє її самовдосконаленню та більш успішній діяльності (праці К. С. Абульханової-Славської, Ф. Е. Василюка, В. Ф. Петренко, В. І. Слободчикова, М. Р. Гінзбурга, В. А. Петровського та ін. *За кооперативним підходом* рефлексія виступає як самоусвідомлення людиною своїх ролі і місця в структурі спільної діяльності, що є передумовою більш ефективного проектування колективної діяльності з урахуванням значущості кооперації спільних професійних дій суб'єктів (праці Е. Н. Ємельянова, А. В. Карпова, І. С. Кона, Г. П. Щедровицького та ін.). На основі *комунікативного підходу* рефлексію можна трактувати як суттєву складову розвинутого спілкування та міжособистісного сприйняття, що полягає у здатності відчутти емоційний стан співрозмовника, зрозуміти причини дій іншої людини в процесі взаємодії, а також брати участь у колективному аналізі прожитих ситуацій, осмислювати свої якості в теперішньому в порівнянні з минулим (роботи Г. М. Андрєєвої, А. А. Бодалева, С. В. Кондратьєва, Б. П. Ковальова та ін.) [1, с. 15–16; 2, с. 53–55; 3, с. 133]. Перші два аспекти присутні в дослідженнях колективних форм діяльності і проявляються у процесах спілкування, а інші два - в індивідуальних формах прояви мислення і свідомості. Рефлексію можна визначити як активне переосмислення особистістю свого життєвого сценарію та наявних життєвих завдань, що допомагає вдосконаленню індивідуальної свідомості і забезпечує успішність в ході вирішення різного

роду завдань завдяки аналізу найбільш раціональних способів їх вирішення та розумінню причин своїх дій та дій інших людей в процесі взаємодії. Таким чином, рефлексія, що допомагає особистості усвідомлювати свою поведінку і вчинки інших людей, вибудовувати успішні взаємини з людьми та знаходити найбільш ефективні шляхи вирішення проблемних ситуацій, виступає одним із важливих чинників становлення життєвого сценарію студентської молоді.

*Список використаних джерел:*

1. Бизяева А. А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия. – Псков : ПГПИ им .С. М. Кирова, 2004. – 216 с.

2. Богомаз С. А. Связь рефлексии и социального интеллекта у студентов первого курса/ С. А. Богомаз, В.В. Мацуга // Сибирский психологический журнал 2014. – № 51. – С. 53–64.

3. Герасимова О. І. Формування рефлексивної компетентності студентів в освітньому процесі вищої школи / О. В. Малихін, О. І. Герасимова // Компетентнісно зорієнтована освіта: якісні виміри : монографія. – К. : Ун-т ім. Б. Грінченка, 2015. – С. 128–150.

4. Казанникова Е. В. Проблема формирования профессиональной рефлексии студентов – будущих педагогов / Е. В. Казанникова // Психология и педагогика : методика и проблемы практического применения. – 2013. – №29. – С. 24–28.

5. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики // Психологический журнал. 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45–57.

*Ієвлєв* *Олександр*  
*Миколайович*, кандидат технічних наук, магістр з управління навчальним закладам, доцент, доцент кафедри педагогіки та соціального управління Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка», м. Львів

## **ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ ВИПУСКНИКА СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ»**

З метою підготовки фахівців-керівників в системі освіти Львівська політехніка розпочала у 2003 р. підготовку магістрів спеціальності «Управління навчальним закладом» (УНЗ) з присвоєнням кваліфікацій: «керівник підприємства, установи та організації (у сфері освіти та виробничого навчання)» або «керівник навчального закладу (закладу освіти)». Випускник спеціальності – висококваліфікований менеджер в системі освіти, який у своїй діяльності враховує інтереси держави, навчального закладу, місцевої громади тощо. При цьому розробники Галузевого стандарту вищої освіти України розглядали таке навчання як одну із форм перепідготовки управлінських кадрів в системі освіти, через що воно була віднесена до галузі знань «Специфічні категорії».

Однак, незважаючи на популярність на ринку освітніх послуг Західного регіону, у випускників виникла проблема з професійною мобільністю через те, що переважна більшість з них не працювала (до вступу) на керівних посадах в системі освіти та не мала педагогічної освіти. Останнє ускладнювало їх працевлаштування професійно-технічних та загальноосвітніх навчальних закладах. Підвищити професійну мобільність випускників покликано: трансформація спеціальності в спеціалізацію «Управління навчальним закладом»

спеціальності 053 «Менеджмент» [1], включення до освітньо-професійної програми спеціальності (спеціалізації) педагогічних компетентностей, що дозволить присвоювати професійну кваліфікацію «викладач» [2], запровадження на державному рівні обов'язковості такої освіти для керівників навчальних закладів, як форми підвищення кваліфікації та перепідготовки

*Список використаних джерел:*

1. Наказ МОН від 06.11.2015 №1151 “Про особливості запровадження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти”, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року. – № 266.

2. Освітньо-професійна програма другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент», спеціалізація 073.7 «Управління навчальним закладом» / Розроблено проектною групою : Дольнікова Л. В. (керівник), Козловський Ю. М., Сушенцева Л. Л., Ієвлев О. М., Мельник О. Г. (члени). – Проект. – Львів. –15 с.

*Кошіль Оксана Петрівна,*  
викладач циклової комісії з  
видавничої справи, культури та  
української філології  
Університетського коледжу  
Київського університету імені  
Бориса Грінченка, м. Київ

**ПРОБЛЕМА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ  
ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ  
ЗАКЛАДІВ ДО ПРОЕКТУВАННЯ ОСВІТНЬОГО  
СЕРЕДОВИЩА**

В умовах інтеграції України в Європейській освітній простір, відповідно до "Дорожньої карти освітніх реформ на період 2015 – 2025 років", у контексті сучасних освітніх

тенденцій – орієнтація на розвиток особистості кожної дитини, забезпечення якості дошкільної освіти як першочергової ланки освіти, постає однією з актуальних проблем сьогодення. Ураховуючи актуальність суспільно-політичної, соціально-економічної ситуації в країні, з метою підвищення якості дошкільної освіти, забезпечення її поступального інноваційного розвитку у Національній доктрині розвитку освіти (2002), Базовому компоненті дошкільної освіти (2012), Концепції національно-патріотичного виховання дітей та молоді (2015) зазначається, що необхідно забезпечити реалізацію особистісно орієнтованого, диференційованого, індивідуального, діяльнісного, інтегрованого, ігрового, середовищного підходів до організації дитячої життєдіяльності у дошкільному навчальному закладі. Це зумовлює потребу підготовки генерації вихователів дошкільних навчальних закладів здатних здійснювати професійну діяльність на нових засадах, проектувати відповідне освітнє середовище дошкільного навчального закладу, адже цілісний системний педагогічний вплив на особистість дитини в межах дошкільного навчального закладу може забезпечити саме спеціально спроектоване освітнє середовище.

Реалізація середовищного підходу у дошкільній освіті у поєднанні з діяльнісним, особистісно-орієнтованим, компетентнісним, технологічним сприятиме ефективному розвитку особистості дитини. Якісний психолого-педагогічний супровід процесу зростання дитини у відповідно організованому освітньому середовищі забезпечуватиме умови для поетапного всебічного розвитку та соціального зростання дошкільника. Теоретичним підґрунтям для вирішення окресленої наукової проблеми слугують ідеї, представлені у науковому доробку Л. Артемової (сучасні теоретичні і практичні підходи до формування змісту й розробки методів викладання фахових дисциплін у процесі ступеневої підготовки фахівців у ВНЗ); Г. Беленької (створення психолого-педагогічних основ формування професійної компетентності у майбутнього вихователя дітей дошкільного

віку); Л. Загородньої (формування педагогічної майстерності вихователя дошкільного навчального закладу); Р. Бейкера, Л. Виготського, Дж. Гібсона, К. Левіна, М. Хейдметса (взаємодії людини і середовища); М. Братко (значущість середовища як чинника розвитку і становлення особистості); А. Рейнолдса, П. Стівенса, Е. Хігінса (важливості впливу освітнього середовища на раннє дитинство); П. Брандт, М. Текстора, П. Тіссена (розвитку дитини у природному, соціальному, економічному та культурному середовищі) та ін. Аналізуючи наукові підходи до тлумачення поняття «освітнє середовище», дослідниця М. Братко прийшла до висновку, що «під освітнім середовищем розуміють багаторівневу систему умов/обставин/чинників/можливостей, яка забезпечує оптимальні параметри освітньої діяльності певного освітнього суб'єкту в усіх аспектах – цільовому, змістовому, процесуальному, результативному, ресурсному» [1, с. 16]. Відтак, можемо стверджувати, що проектування освітнього середовища дошкільного навчального закладу можна визначити як процес забезпечення сукупності умов для розвитку та саморозвитку особистості, пов'язаних з матеріально-технічним, програмно-методичним, особистісним забезпеченням освітнього процесу; використанням різних методів і засобів активізації діяльності, створенням умов для комфортної взаємодії дітей між собою, з педагогами і батьками.

Проектування освітнього середовища дошкільного навчального закладу вимагає ґрунтовної обізнаності вихователя з усіма аспектами такої діяльності. Відтак, у професійній підготовці майбутнього вихователя має бути відповідна складова, яка забезпечить його готовність до проектування освітнього середовища дошкільного навчального закладу, а її ефективність залежатиме від ціннісного потенціалу змісту фахової підготовки. Вважаємо, що у змісті підготовки майбутніх вихователів до проектування освітнього середовища дошкільного навчального закладу увага має акцентуватися на формуванні у студентів проектної культури; різноаспектному

вивченні феномену освітнього середовища; ознайомленню з кращими світовими зразками реалізації середовищного підходу у роботі з дітьми дошкільного віку (педагогіка прагматизму, Дж. Дьюї; методика М. Монтесорі; Вальдорфська педагогіка, Р. Штайнер; організація дитячого середовища за Н. Йорданським; педагогіка середовища за С. Шацьким; соціальне середовище дитини за П. Блонським; педагогіка оточуючого середовища, А. Макаренко; предметно-просторове середовище, Є. Тихеева та ін.). Задеклароване науково-практичне завдання підготовки майбутніх вихователів дітей дошкільного віку до проектування освітнього середовища дошкільного навчального закладу потребує комплексного вирішення та відповідного змістово-технічного забезпечення, над яким ми працюватимемо надалі.

*Список використаних джерел:*

1. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу: пошук стратегій управління / М. В. Братко // Педагогічна освіта : теорія і практика: зб. наук. пр./ Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. – К. : ун-т ім. Б. Грінченка, 2014. – № 2 : Психологія. Педагогіка. – С. 16.

*Озерян Ольга Леонідівна,  
магістр державного управління,  
заступник директора наукової  
бібліотеки ДВНЗ «Університет  
менеджменту освіти» НАПН  
України, м. Київ*

## **РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ «УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ»**

Стратегія розвитку системи післядипломної освіти сьогодні спрямована на створення компетентнісної моделі майбутніх магістрів, які навчаються за спеціальністю

«Управління навчальним закладом». Для активного включення в професійну діяльність після закінчення ВНЗ, забезпечення можливостей ефективної самоосвіти; розвитку інтелектуального потенціалу фахівців існує необхідність у розвитку інформаційно-аналітичної компетентності. Дана компетентність є ключовою для оцінки інформації, підготовки та прийняття рішення. В основі її лежить інформаційно-аналітична діяльність, як специфічний різновид інтелектуальної, розумової діяльності людини, в процесі якої внаслідок певного алгоритму послідовних дій з пошуку, накопичення, зберігання, обробки, аналізу первинної інформації утворюється нова, вторинна аналітична інформація у формі аналітичної довідки, звіту, огляду, прогнозу тощо. Аналітична робота утворює технологічний цикл відбору, групування фактів про події, явища, процеси, таким чином, що кожен факт набуває своє місце і пов'язаний із попередніми чи наступними обставинами в просторово-часовій та причинно-наслідковій залежності.

Засобами аналітичної роботи є закони та методи мислиневої діяльності, технічні засоби за допомогою яких здійснюється обробка фактичних даних. Формами – організаційні особливості здійснення аналітичної роботи, обумовлені цілями, засобами та результатами її проведення. Ці організаційні особливості утворюють систему аналітичного відстеження за станом та розвитком ситуації. Технологією – отримання нового знання (вивідної інформації), який має певну логічну послідовність.

Враховуючи усі складові аналітичної діяльності, ми пропонуємо таке визначення поняття «аналітики» – це розгалужена і складна система знань, складовими частинами якої є й інші науки: логіка (наука про закономірності правильного мислення), методологія (система принципів, методів і прийомів пізнавальної діяльності), евристика (наука, що відкриває нове в різних сферах життя), інформатика (наука про інформацію, способи її отримання, накопичення, обробки її передачі). Зважаючи на вимоги часу та необхідність у



підвищенні оперативності при прийнятті рішень існує необхідність включення до навчальних програм ВНЗ, які готують магістрів за спеціальністю «Управління навчальним закладом» міждисциплінарного курсу (спецкурсу) «Застосування карт структурованої інформації для ефективного прийняття управлінських рішень», що містить знання та поняття пов'язані з інформацією та засобами її опрацювання; застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій при реалізації навчальної, професійної діяльності; відбором оптимальних шляхів розв'язання завдань (та їх безпосереднє вирішення); володінням методами та способами, що дозволять здійснювати пошук, збирання, оцінювання, перетворення, опрацювання, аналіз, подання, зберігання, поширення інформації; організацією власної інформаційної діяльності та реалізації самоконтролю при її здійсненні.

В результаті впровадження вищевказаного спецкурсу, після закінчення навчального закладу магістри управління навчальним закладом зможуть ефективно здійснювати свою діяльність з дотриманням таких умов:

- глибокого знання проблеми та правового поля, в якому вона здійснюється;
- врахування інтересів усіх зацікавлених сторін;
- відображення цілісної картини (ситуації), на тлі якої вирішується проблема;
- зосередження уваги безпосередньо на розв'язанні конкретної проблеми;
- формулювання вибору у вигляді політики, що враховуватиме широкі інтереси;
- вибору контрольованих засобів досягнення цілей;
- проведення колективної експертизи (до якої залучаються експерти з альтернативними поглядами на проблему);
- розуміння остаточної (кінцевої) мети дослідження та прагнення її досягти під час планування, визначення концепції і надання результатів аналізу;

- критичної оцінки джерел та інформаційних каналів;
- уміння працювати з недостовірною інформацією;
- розуміння необхідності об'єктивного і виваженого дослідження, необхідності уникати емоційності та політизації;
- освоєння описового стилю інформації й уміння застосовувати його при виконанні різноманітних документів, від односторінкових повідомлень до багатосторінкових, об'ємних доповідей;
- втілення свого аналізу у вигляді дослідження з чіткою структурною побудовою;
- оцінки своїх власних аналітичних здібностей і визначення для себе необхідних видів самопідготовки.

*Отамась Інна Григорівна,*  
кандидат історичних наук, старший  
викладач кафедри університетської  
освіти і права Центрального  
інституту післядипломної  
педагогічної освіти ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України, м. Київ

## **УПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ У ЗАГАЛЬНУ СИСТЕМУ ДОКУМЕНТООБИГУ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**

Україна, прагнучи інтегруватись в європейську та світову економічну спільноту, повинна мати сучасний високий рівень національної системи освіти, який би включав загальносвітові тенденції та вітчизняний досвід. Це дасть можливість прискорити економічне зростання, задовольнити зростаючі потреби та сприятиме розкриттю творчого потенціалу особистості.

Тому участь України в реалізації принципів Болонської декларації є вкрай актуальною. У Комюніке конференції Європейських міністрів, відповідальних за вищу освіту, яка відбулась у Бельгії 28-29 квітня 2009 р. зазначалося, що пріоритетом вищої освіти у наступному десятиріччі є постійне зосередження уваги на якості. Лише за цих умов випускники вищих навчальних закладів будуть достатньо підготовленими до професійної діяльності у суспільстві, яке швидко змінюється та розвивається. Одним із можливих шляхів досягнення високої якості послуг у сфері вищої освіти є розробка і запровадження систем управління якістю відповідно до міжнародного стандарту ISO 9001-2008 «Системи менеджменту якості. Вимоги» (національного ДСТУ ISO 9001-2009), «Системи управління якістю».

Настанови щодо застосування ISO 9001-2001 у сфері освіти» (IWA 2:2007), стандартів і рекомендацій Європейської асоціації із забезпечення якості вищої освіти (Британська Рада в Україні, 2006).

Стандартів системи якості в сфері освіти, розроблених на основі міжнародних стандартів ISO серії 9000, існує не багато. Міжнародний стандарт має назву: ISO/IWA 2 «Quality management systems. Guidelines for the application of ISO 9001:2000 in education». Цей міжнародний стандарт був розроблений у 2003 році як результат угоди міжнародної конференції (IWA 2 – International Workshop Agreement), яка проходила в Мексиці у 2002 році. Нині діє друга редакція стандарту (IWA 2:2007). Стандарт ISO/IWA 2 не містить додаткових вимог в порівнянні з ISO 9001:2000. В ньому представлені керівні вказівки щодо застосування вимог ISO 9001:2000 в освітніх установах і подано пояснення, пов'язані з управлінням якістю освітніх послуг. Одним із складових розвитку Болонської угоди є стандарт для застосування в освітньому процесі – «Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area», який розроблений European Association for Quality Assurance in Higher Education. Цей документ містить стандарти і

рекомендації для гарантії якості освіти у ВНЗ, стандарти і рекомендації для зовнішніх систем гарантії якості і стандарти та рекомендації для акредитованих агентств. Вимоги цього стандарту не пов'язані з вимогами ISO 9001, але перегукуються з ними за своєю суттю. Саме настанови стандарту IWA 2 призначені допомогти навчальним закладам поєднати концепції, викладені в стандартах ISO щодо СУЯ, з освітянською практикою. Відповідно до вимог стандартів ДСТУ ISO 9001:2009 [1] та ДСТУ-П IWA 2:2007 до основних складових побудови СУЯ у ВНЗ України належить: визначення політики, цілей та завдань у сфері якості; призначення уповноваженого представника керівництва ВНЗ з питань систем управління якістю; організаційне забезпечення побудови систем управління якістю та розподіл відповідальності; навчання та мотивація персоналу при побудові систем управління якістю; визначення основних процесів систем управління якістю; розроблення документації систем управління якістю; впровадження систем управління якістю; подальше удосконалення систем управління якістю. Матеріальним виразником систем управління якістю є цілісна система описів процесів ВНЗ, її взаємодії, управління процесами, пов'язаними з гарантією якості продукції. Стандартом ISO 9000:2001 визначено вісім принципів, які сприяють досягненню цілей у сфері якості. Принцип системного підходу (ДСТУ ISO 9000-2001. Системи управління якістю. Основні положення та словник [2]) до управління якістю означає ідентифікування та управління взаємопов'язаними процесами як системою, що сприяє результативнішому та ефективнішому досягненню цілей організації. Важливим впровадженні системи управління якістю є створення підсистеми для актуалізації документів систем управління якістю. Для цієї підсистеми необхідне програмне забезпечення, яке поєднує у собі засоби для автоматизації створення документа, конвертування форматів та обміну даними із використанням мережевих технологій. Таким характеристикам задовольняють пакети MS Office фірми

Microsoft. Якщо у вищому навчальному закладі для забезпечення управлінського та освітнього процесів використовується система електронного документообігу (СЕД), то постає питання інтеграції даних стандартів управління якістю у загальну систему документообігу. У такому разі функціональність СЕД має забезпечити такі можливості: формування структурованого сховища документів по систем управління якістю; автоматизація створення документації за якістю на основі узгоджених шаблонів документів; підтримка версійності документів; організація та моніторинг процесів погодження та поширення документації.

Таким чином, для забезпечення високої якості підготовки випускників і підвищення рейтингу ВНЗ можливо використовувати принципи управління якістю, впроваджувати системи управління якістю згідно з вимогами міжнародного стандарту ISO 9001-2008 «Системи менеджменту якості. Вимоги» (національного ДСТУ ISO 9001-2009), «Системи управління якістю. Настанови щодо застосування ISO 9001-2001 у сфері освіти (IWA 2:2007), стандартів і рекомендацій Європейської асоціації із забезпечення якості вищої освіти.

*Список використаних джерел:*

1. Системи управління якістю. Вимоги: ДСТУ ISO 9001:2009. – [Чинний від 2009-09-01]. – К. : Держспоживстандарт України, 2009. – 26 с.

2. Системи управління якістю. Вимоги : ДСТУ ISO 9001-2001. – [Чинний від 2001-06-27]. – К. : Держстандарт України, 2001. – 25 с.

*Тарасенко Денис Леонідович,*  
кандидат наук з державного  
управління, доцент, декан  
факультету права і соціального  
управління Донецького державного  
університету управління,  
м. Маріуполь Донецької області

## **РЕФОРМУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

В сучасному інформаційному просторі важливого значення набуває розвиток людського капіталу. Сьогодні Україна робить великі кроки на шляху до євроінтеграції. Першочерговим постає питання перетворення українського суспільства на суспільство, яке прагне до розвитку, накопичення та використання нових знань. В контексті стратегічного розвитку суспільства знань наша держава вимагає реформування системи вищої освіти з використанням позитивного світового досвіду. На початку ХХІ століття для України особливо важливим є те, що знання, трансляцію і генерування яких забезпечує освітньо-наукова система, дедалі більше стають джерелом економічного зростання і суспільного поступу в умовах браку додаткових вкладень праці й капіталу. Однакові за обсягом інвестиції дають набагато більший ефект за наявності кваліфікованих кадрів, здатних швидко й ефективно освоювати нові знання, уміння та навички у сприятливому науковому й інноваційному середовищі. Одна з визначальних особливостей економіки ХХІ століття полягає в тому, що джерелом зростання продуктивності праці у світі дедалі більше стають інновації у широкому сенсі (оптимізація виробничих процесів, інтеграція у виробництво нових технологій, виробів, видів послуг), а адекватне вимогам часу інноваційне середовище є можливим лише за умови високого рівня розвитку освітньо-наукової системи. Тому реформування освітньої системи України є на сьогодні першочерговим

завданням. Серед ключових напрямів такого реформування є передусім приведення освіти у відповідність до запитів економіки, інтеграція в єдиний європейський освітній простір, посилення дослідницького та інноваційного компонентів. Сьогодні однією з гострих проблем системи освіти, що виходить далеко за її межі, є недостатня відповідність структури підготовки фахівців системою освіти наявній і майбутній структурі зайнятості. Система професійної та вищої освіти, система освіти дорослих має готувати не тих фахівців, яких вона може готувати, а тих, які справді потрібні сьогодні і будуть потрібні завтра в національній економіці. Корисним для вирішення цієї проблеми може стати досвід країн Європейського Союзу, передусім Ірландії, Великобританії і Франції, де розроблено й успішно впроваджено методики, що дають досить точні результати: статистична похибка прогнозів знаходиться в межах 10%. Найбільш досконалі методи прогнозування дозволяють отримувати достатньо точні прогнози щодо попиту на трудові ресурси на 5-10 років по галузях економіки, професіях, типах зайнятості тощо. Проте навіть найкращі методики не дадуть позитивних результатів, якщо не спиратимуться на повні достовірні та оперативні базові дані. Тому для успішного прогнозування ринку праці, а отже, і для реформи освітньої сфери, надзвичайно важливою є прозорість економіки і достовірність статистичних даних [1].

Світовий досвід стверджує, що реформування у сфері вищої освіти передбачає розумне поєднання та співвідношення традиційних та інноваційних підходів. Водночас реформування освіти повинно мати комплексний характер, оскільки процеси в освіті тісно поєднані з наукою, економікою та іншими сферами життєдіяльності суспільства. Визначення напрямів модернізації освіти постає як політичне та загальнонаціональне завдання. Правову основу реформи освітньої сфери повинен забезпечити новий Закон України “Про вищу освіту”, який би відповідав вимогам часу і міжнародним стандартам. Одним з важливих завдань є реформування системи управління сферою вищої освіти. Воно передбачає чітке розмежування повноважень між

трьома рівнями освітянських структур: органами державного управління освітою, державними установами, що забезпечують якість вищої освіти і науки і ВНЗ [2].

Для успішного реформування української системи освіти в контексті провідних тенденцій розвитку європейського освітнього простору необхідними є наступні кроки:

- розвиток, підтримка та стимулювання молоді до ефективного навчання, через внесення змін в сферу державного фінансування;

- стипендію і державне фінансування повинні отримувати тільки одарована молодь і для визначення цієї категорії має бути використаний комплексний підхід, який би врахував всі необхідні фактори, а не тільки бал ВНО. Усі інші студенти, які не мають можливості навчатися за рахунок фізичних осіб повинні отримати підтримку МОН у наданні пільгового кредитування на навчання;

- внесення змін до стипендіальної структури. Для отримання звичайної стипендії необхідно підвищити, по-перше, середній бал до 4,8, а, по-друге, її розмір має бути на рівні мінімальної заробітної плати. Такий підхід надасть можливість заощадити державні кошти, які можна спрямувати на міні-гранти для молодих науковців в сфері новітніх технологій, а також розвитку пріоритетних галузей економіки;

- в стратегії розвитку вищої освіти і розвитку одарованої молоді необхідно впроваджувати грантові програми, що мають позитивний досвід їх реалізації в розвинутих країнах Європейського Союзу.

Таким чином, процес інтеграції вітчизняної освіти в європейський освітній простір потребує якісних змін. Використання зазначених кроків щодо розвитку моделі освітньої системи надасть можливість виховання особистості, здатної до активних самостійних дій, а також зробить з випускників університетів конкурентоспроможних фахівців на ринку праці, які будуть задовольняти потреби української економіки.

*Список використаних джерел:*



1. Реформування української системи освіти в контексті провідних тенденцій розвитку європейського освітнього простору [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.govfor.com/index.php?id=353>.

2. Лозовий В. С. Напрями реформування сучасної вищої освіти в Україні / В. С. Лозовий. – Освіта, наука і культура на Поділлі. – Т. 20. – 2013. – С. 140–141.

*Шевчук Марина Олександрівна*,  
кандидат педагогічних наук, доцент  
кафедри педагогіки Ніжинського  
державного університету ім. Миколи  
Гоголя, м. Ніжин Чернігівської області

*Шевчук Олександр Григорович*,  
старший викладач кафедри фізики  
Ніжинського державного університету  
ім. Миколи Гоголя, Заслужений  
учитель України, м. Ніжин  
Чернігівської області

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВИЩУ ОСВІТУ»**

Початок ХХІ століття характеризується народженням нової якості життя. Ряд вчених, зокрема, Л.А. Сохань стверджує, що головними підсумками великого ХХ століття було те, що місце людини, яка завойовувала світ, зайняла людина-менеджер. Сьогодні світ уже не потрібно завойовувати, світом потрібно навчитися управляти [2, с. 236]. В умовах, коли в Україні проголошено перехід на інноваційний шлях розвитку економіки, об'єктивно постала проблема підготовки інноваційних менеджерів, що, в свою чергу, знайшло відображення у Законі України «Про вищу освіту» (2014 р.): «Цей Закон... створює умови для... підготовки конкурентноспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни»... [1,

с. 3]. Однак розв'язання надактуального завдання сьогодення – підготовки інноваційного менеджера – пов'язане з наявністю низки проблем. Зокрема, не існує єдиного підходу до створення моделі інноваційного менеджера. На наш погляд, теоретико-методологічною основою вироблення моделі інноваційного менеджера має стати компетентнісний підхід. Ми згодні з ученими [2, с. 14–15], що це обумовлено:

1) широким визнанням компетентнісного підходу в країнах Європи, Євросоюзу. Компетентнісний підхід відповідає баченню європейської освіти ХХІ століття, яке висловлено Єврокомісією, активно схвалюється представниками європейський працедавців;

2) спроможністю компетентнісного підходу відобразити та врахувати вимоги до життєдіяльності особистості, її трудової та навчально-пізнавальної діяльності, які висуває ХХІ століття. У моделі компетентного менеджера можна врахувати та адекватно відобразити вимоги ХХІ століття до особистості, оскільки компетентнісний підхід зорієнтовано на розкриття та реалізацію життєвих навичок, необхідних особистості в ХХІ столітті;

3) методичними перевагами компетентнісного підходу – визначеністю, зрозумілістю, технологічністю його понять та категорій, наявністю перспективних освітніх методик та європейського досвіду реалізації підходу;

4) теоретичними, методичними та практичними здобутками щодо впровадження та реалізації компетентнісного підходу, напрацьованими вітчизняними науковцями.

При цьому варто наголосити, що на інституційному рівні необхідно прийняти ряд нормативних документів, що дасть можливість наповнити змістову складову моделі підготовки інноваційного менеджера.

*Список використаних джерел:*

1. Закон України «Про вищу освіту». – К. : Алерта, 2014. – 96 с.

2. Моделі компетентного випускника 12-річної школи: сутність, пріоритети, пошуки відповідей на виклики ХХІ

століття // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 16-17 травня 2007 року. – Донецьк, 2007. – 528 с.

*Шостак* *Анатолій*  
*Вікторович,* кандидат  
соціологічних наук, доцент  
кафедри технічного сервісу та  
інженерного менеджменту  
ім. М. П. Момотенка  
Національного університету  
біоресурсів і природокористування  
України, м. Київ;

*Рудик Ярослав Михайлович,*  
кандидат соціологічних наук,  
доцент кафедри технічного сервісу  
та інженерного менеджменту  
ім. М. П. Момотенка  
Національного університету  
біоресурсів і природокористування  
України, м. Київ

## **УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЗА ДОПОМОГОЮ КІЛЬКІСНИХ КРИТЕРІЇВ**

Креативна природа навчально-виховної й наукової діяльності важко піддається формалізації. Розроблена у НУБіП України методика (автор доцент Шостак А.В.) дає можливість якісні критерії такої діяльності представити за допомогою кількісних показників (коефіцієнтів). Останнім часом методика оцінки освітнього процесу зводилася до рівня пошуку якісних критеріїв. Пошук кількісних критеріїв оцінки різних аспектів науково-навчально-виховного процесу, які подають об'єктивну інформацію про сильні й слабкі грані діяльності ВНЗ, – необхідна передумова вдосконалювання його роботи. Саме тому, спробуємо крізь призму якісних показників побачити, вивести деякі кількісні показники (критерії). Інакше кажучи,

формалізувати гуманітарну діяльність із метою об'єктивної оцінки ефективності роботи ВНЗ, його підрозділів і окремих науково-педагогічних працівників (НПП).

Відповідно до положення "Про планування та облік навантаження науково-педагогічних працівників НУБіПУ", яке щорічно змінюється (в залежності від складності завдань, які стоять перед колективом) і затверджується ректором, бюджетна частина посадового окладу складається з ряду видів робіт: навчальної; науково-інноваційної; інвестиційно-впроваджувальної; навчально-методичної; організаційно-виховної. Зазначене положення складене відповідно до законів України "Про вищу освіту" і наказу Міністерства освіти і науки України № 450 від 7.08.2002 р. "Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників ВНЗ". Те ж саме й в індивідуальному плані викладача, за яким він звітує наприкінці року. Річний бюджет часу для науково-педагогічного працівника (НПП) становить 1548 годин (258 шестигодинних робочих днів). Розроблена в НУБіПУ методика визначення рейтингу суб'єктів діяльності дозволяє оцінити якість освітнього процесу за допомогою кількісних показників (критеріїв). І не тільки оцінити, але й оптимізувати його організацію, поліпшити керування, підсилити мотивацію до праці, привчити до ретельного обліку власноруч виконаної роботи, спонукати до самоаналізу і самокорекції, іншими словами, розкрити приховані внутрішні резерви особистості і колективу [1]. Далеко не завжди якість діяльності структурних підрозділів і окремих співробітників вдається формалізувати. Що стосується НПП, то запропоновані для рейтингу критерії оцінки його діяльності базуються на вищезгаданому "Положенні" і узгоджені зі Статутом НУБіПУ й посадовими інструкціями. Автори ретельно відслідковували, як вирішуються питання оцінювання науково-педагогічної діяльності у провідних вітчизняних та зарубіжних університетах. Було з'ясовано, що головним недоліком всіх відомих методик є те, що розробники, прагнучи до об'єктивності і максимального врахування різноманітних

факторів, створюють надто громіздкі і незручні методики. Зазвичай, вони обтяжені великою кількістю анкет, формул, таблиць, додатків, рейтинг-листів та іншою супровідною документацією. Це завжди викликає внутрішній протест і несприйняття у безпосередніх виконавців: оцінити роботу за такими методиками складніше, ніж виконати саму роботу. Такі методики вже не обслуговують основну діяльність з метою її оптимізації, а самі виступають окремим видом діяльності. Але тоді виникає питання: кому і навіщо вони потрібні? Окрім того, наша методика має одну унікальну привабливу властивість: кожен виконавець сам підраховує свої здобутки і особисто подає в електронну базу кафедри. А рейтинговій комісії університету залишається перевірити достовірність поданих первинних документів, проконтролювати, щоб процедура відбувалася згідно з "Положенням про застосування рейтингової системи" і скласти відповідний звіт [2].

Обидві розроблені методики – це ефективний інструмент для керівника, який отримує безпосередній зворотній зв'язок з кожним із суб'єктів діяльності університету [3]. Це не менш ефективний інструмент для самооцінки, корекції і самокорекції не лише структурних підрозділів, але й окремих виконавців всіх рівнів. Розроблений науково-методичний супровід методики дозволяє оперативно та гнучко впроваджувати її в умовах вищих навчальних закладів України. Нині методика рекомендована до впровадження у всіх ВНЗ МінАПУ (лист науково-методичного центру аграрної освіти МінАПУ від 09.06.2008 р. № 128/1-288).

*Список використаних джерел:*

1. Melnychuk, D. O. Method of labor effectiveness estimation for research and educational workers and structural divisions in the national agrarian university of Ukraine [Text] / D. O. Melnychuk, A. V. Shostak // Науковий вісник Національного аграрного університету. – 2004. – 73. – С. 17–27.

2. Melnychuk, D. O. Technique of formalization of scientific and pedagogical activity at National Agrarian University [Text] : 2004 1-а Міжнар. наук.-техн. конф. / D. O. Melnychuk, A. V. Shostak, I. A. Tsurpal // Динаміка, міцність і надійність с/г машин, ТДТУ ім. Івана Пулюя, 2004. – 670 с.

3. Шостак А. В., Рудик Я. М. Управління якістю освіти за допомогою кількісних критеріїв [Текст] / А. В. Шостак, Я. М. Рудик // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Педагогіка, психологія, філософія. – 2016. – 239. – С. 306–317.

*Яковець Наталія Іванівна,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри  
університетської освіти і права  
ЦППО ДВНЗ «Університет  
менеджменту освіти» НАПН  
України, м. Київ;

*Коваль Тетяна Василівна,*  
викладач кафедри прикладної  
лінгвістики Ніжинського  
державного університету  
ім. Миколи Гоголя, м. Ніжин  
Чернігівської області

### **НОВА ПАРАДИГМА ВИЩОЇ ОСВІТИ І ЗАКОНИ УКРАЇНИ «ПРО ВИЩУ ОСВІТУ» (2002 Р., 2014 Р.): ПРОБЛЕМИ НА ШЛЯХУ ДО СУСПІЛЬСТВА ЗНАНЬ**

Нова Парадигма вищої освіти була сформульована у «Всесвітній декларації про розвиток вищої освіти у ХХІ столітті: передбачення та дії», прийнятій Всесвітньою конференцією з проблеми вищої освіти (Париж, 1998), яка передбачає:

- демократизацію вищої освіти, її загальнодоступний характер з урахуванням індивідуальних здібностей;
- мету вищої освіти як формування висококваліфікованих фахівців, здатних до продовження навчання протягом усього життя; відповідальних громадян із глобальним баченням соціальних проблем;

- зростання суспільної місії вищого навчального закладу: забезпечення стабільного політичного, економічного та соціокультурного розвитку суспільства, у тому числі у зв'язку зі здійсненням досліджень критичного та прогностичного характеру у відповідних наукових галузях;

- сприяння розвитку національних освітніх систем шляхом поліпшення педагогічної освіти, здійснення науково-педагогічних досліджень;

- зростання значення «етичної місії» вищого навчального закладу як через дотримання високих моральних норм у своїй безпосередній професійній діяльності, так і шляхом залучення свого інтелектуального потенціалу для роз'яснення суспільству складних моральних дилем, перед якими воно сьогодні стоїть;

- значну диверсифікацію структур вищої освіти, що включають різноманіття форм після середніх навчальних закладів із гнучкими навчальними планами, індивідуальними темпами навчання, дистанційною підтримкою курсів, можливістю в будь-який час перервати та продовжити навчання згідно з наявними потребами та можливостями;

- людино орієнтоване навчання: врахування різноманітних індивідуальних запитів щодо змісту, форм, методів, темпів навчання;

- орієнтацію змісту освіти на інтеркультурну взаємодію;

- орієнтацію на формування здатності до критичного, аналітичного, прогностичного мислення;

- першочергову концентрацію уваги у навчальному процесі на формуванні дослідницьких навичок, умінь проявити ініціативу;

- активне системне використання нових інформаційних технологій, дистанційних форм навчання;

- сприяння постійному оновленню навчальних програм, створенню інтердисциплінарних та трансдисциплінарних програм; постійне оновлення методів навчання, організаційних структур навчальних закладів;

- менеджерський стиль управління вищим навчальним закладом;

- інтернаціоналізацію вищої освіти, що має вагомі мотиви та наслідки. Ідеї цієї парадигми були враховані розробниками Закону України «Про вищу освіту» (2002 р.) і знайшли широке відображення у Законі України «Про вищу освіту» (2014 р.). Нами виявлено і проаналізовано ряд факторів, які стали суттєвою перешкодою на шляху імплементації Законів України «Про вищу освіту» (2002 р. та 2014 р.) на інституційному рівні.

*Список використаних джерел:*

1. Закон України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. №2984-III; із змінами та доповненнями в редакції відповідно до Закону України №1275-У11(1275-18) від 20.05.2014 року.

2. Закон України «Про вищу освіту». – К. : Алерта, 2014. – 96 с.

*Яковець Наталія Іванівна,*  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри університетської  
освіти і права Центрального інституту  
післядипломної педагогічної освіти  
ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ;

*Прошкуратов Олексій*  
*Михайлович,* головний спеціаліст  
Департаменту ресурсного  
забезпечення ДСНС України, м. Київ

## **ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИЙ ФАКТОР ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВИЩУ ОСВІТУ»**

Розвиток сучасної української освіти, у т.ч. і післядипломної, тісно пов'язаний з об'єктивними процесами глобалізації у всіх сферах людського життя та необхідністю своєчасно реагувати на глобалізаційні виклики. Серед сучасних



проблем розвитку світу вчені виокремили проблеми, які породжують глобальні конфлікти, та визначені їх ключові риси:

а) всеохоплюючий характер, що відображає, з одного боку, суперечності й конфлікти всього спектру взаємовідносин людини, природи, суспільства, а з іншого – планетарно-катастрофічні наслідки за умови їх не вирішення;

б) динамізм у кількісному та якісному планах, зумовлений як їхньою акселіративною природою, так і «ланцюговим ефектом» у просторовому й функціональному планах;

в) складність у розумінні та ідентифікації, і особливо в підходах і засобах вирішення, оскільки потрібна організована консолідація колосальних ресурсів, яка неможлива на сьогодні [2, с. 7]. До глобальних викликів відносять:

1) швидке наростання економічної кризи;  
2) дефіцит традиційних природних ресурсів;  
3) посилення демографічного дисбалансу, пов'язаного з прискореним старінням населення;

4) наростання проблем із продовольчим забезпеченням в умовах, коли істотно збільшується попит на продовольство в менш розвинених країнах у міру їх економічного зростання, а з іншого боку – для забезпечення найменш розвинених країн, які мають надзвичайно слабкий потенціал розвитку;

5) поширення ризиків для здоров'я, пов'язані зі зростаючим забрудненням довкілля, мутацією небезпечних вірусів та збудників небезпечних захворювань;

6) істотне зростання соціальної нерівності у світі, яке досягло неприпустимо високих рівнів;

7) поширення транскордонної злочинності, тероризму, у т.ч. і на рівні держав;

8) протистояння між різними релігіями, ріст релігійного фундаменталізму;

9) деформації структур ринків та криза ефективності капіталовкладень;

10) криза глобального економічного управління;

11) криза світового геополітичного устрою однополярного світу, зумовлена очевидним перевантаженням у системі прийняття ключових рішень у світі країн «золотого мільярда» при тому, що абсолютна більшість населення світу проживає у «третьому світі», країни-лідери якого, разом з низкою т. зв. Нових ринкових економік, розвиваються значно більш високими темпами;

12) глобальна культурна криза, пов'язана з поширенням примітивних стандартів суспільства масового споживання.

Варто наголосити, що Україна здобула незалежність у період, коли процеси глобалізації у світі досягли свого апогею. Слова американського дослідника, професора Єльського університету П. Кеннеді є тому підтвердженням: «... Фактори, що визначають зміни у світі, діють наскільки довгочасно, взаємозалежно й узгоджено, що вимагають ні багато ні мало, а переучування людства...». У глобальному суспільстві відбувається суперництво між освітою і катастрофою... Ставки будуть підвищуватися з тієї простої причини, що все сильніше виявляється тиск, викликаний зростанням населення, економічними збитками, а також здатністю людства викликати загальне знищення» [2].

В умовах, описаних американським дослідником, відбувається імплементація Закону України «Про вищу освіту»: саме процеси глобалізації породжують все нові проблеми, які не можна не розв'язувати.

Крім того, глобалізаційні виклики в умовах децентралізації в Україні суттєво впливають на автономізацію вищих навчальних закладів, що обумовлює необхідність врахування цих процесів на інституційному рівні.

*Список використаних джерел:*

1. Закон України «Про вищу освіту». – К. : Алерта, 2014. – 96 с.
2. Ніколаєнко С. М. Законодавча база управління вищими навчальними закладами : навчальний посібник. – К. : НУБіП України, 2015. – 225 с.



дорослої людини незалежно від змісту, професійної спрямованості, термінів і форм навчання. Єдиним критерієм є вік людини [1]. За даними Євростату (2009) значна частина населення Євросоюзу віком 25-64 роки бере активну участь у програмах освіти дорослих, 80% їх стосується безпосередньо професійної реалізації. Найбільш популярними цілями людей є бажання мати кращу роботу та покращення кар'єри (45%), удосконалити рівень знань та умінь з певного напрямку (33%), отримати знання і вміння, необхідні в повсякденному житті (26%) [3, с. 3]. У рейтингу найбільш успішних країн, які заохочують дорослих до отримання нових професійних (і не тільки професійних) знань – саме ті країни, які мають найвищі показники соціально-економічного розвитку та соціального захисту населення: Німеччина, Швеція, Швейцарія, Великобританія, Норвегія, Нідерланди тощо. В останні роки до них активно наближуються нові члени Європейського Союзу – Естонія, Литва, Латвія та ін. Форми успішної організації освіти дорослих маємо можливість розглянути на прикладі однієї з провідних країн – члену Євросоюзу – Німеччини [4].

Освіта дорослих в Німеччині має глибоке історичне коріння. Не применшуючи вклад інших країн в розвиток освіти дорослих, порівняльний аналіз літератури показує, що ідея освіти дорослих і термін «андрагогіка» зародились у 19 ст. саме в Германії. Німецька андрагогічна концепція дала поштовх для бурного розвитку освітніх закладів для робітників та мала особливо сильний вплив на розвиток освіти дорослих в країнах континентальної частини Європи. Німеччина й сьогодні залишається одним з лідерів на ринку освітніх послуг для дорослих, не втрачаючи своїх національних особливостей. Освіту дорослих у Німеччині можна умовно розділити на: *продовжену професійну освіту* (berufliche Weiterbildung) і *загальну освіту дорослих* (allgemeine Erwachsenenbildung).

Основною функцією *продовженої професійної освіти* є професійна підготовка і перепідготовка громадян та забезпечення ринку праці висококваліфікованими спеціалістами. Необхідні навички і базові знання в області своєї теперішньої чи майбутньої професії дорослі можуть отримати в освітніх центрах для дорослих, організованих при

відомих промислових компаніях, Торгівельних Союзах, у сільськогосподарських освітніх центрах, технічних школах, університетах. У тому ж напрямку працюють Центри з підтримки безробітних. Центри проводять різноманітні курси підвищення кваліфікації та перепідготовки, які тривають інколи кілька років. *Загальна освіта дорослих* більшою мірою виконує соціальне замовлення суспільства. Тут дорослі мають можливість заповнити «прогалини» середньої школи, одержати знання з будь-якої цікавої для них області, навчитися будувати свої відносини з суспільством і адаптуватися до нових умов життя, а також отримати політичну освіту, щоб надалі приймати активну участь у процесах прийняття демократичних рішень. «Загальноосвітні послуги» пропонують:

- комерційні освітні організації, де дорослі в основному вивчають іноземні мови;

- освітні центри при політичних партіях;
- центри дистанційної освіти;
- різноманітні курси й тематичні семінари;
- телебачення (освітні програми для дорослих);
- бібліотеки, як центри самоосвіти.

Важливу роль в освіті дорослих в Німеччині грають вищі народні школи (Volkshochschulen) чи народні університети. Вони є суспільними центрами неперервної освіти з широким спектром можливостей, від початкової професійної освіти, курсів підвищення кваліфікації, вечірньої школи до курсів з культурною і політичною тематикою. Тривалість курсів – від кількох годин до кількох місяців. Освітню роботу з дорослими ведуть також німецькі університети. Вперше семінари для дорослих почав проводити в 1955 році Гьоттингенський університет. У 1976 році в Німеччині був виданий закон, який зобов'язував університети окрім своєї звичайної науково-педагогічної діяльності займатися освітою дорослих. Стосовно неформальної освіти дорослих у ВНЗ, слід згадати таку категорію як «вільний слухач» (Gasthörer). Протягом цілого семестру бажаючи з вищою освітою і без неї можуть відвідувати будь-які цікаві для них лекції. Кожен такий слухач отримує на час навчання пропуск у бібліотеки університету та комп'ютерні класи. Також у рамках

неформальної університетської освіти проходить робота з особами «третього віку». Вони мають право безкоштовно відвідувати любі цікаві для них лекції за програмою «Освіта після 50». Ще одна форма освіти дорослих у Німеччині – численні центри, союзи та гуртки, організовані при церквах, а також церковні Академії. Основні напрями роботи таких шкіл – це сімейна освіта, культурні, політичні та історичні аспекти розвитку нації. Слухачів знайомлять також з базовими релігійними поняттями, з історією релігії.

За міжнародними стандартами німці мають досить високий рівень освіти. Але значна частина населення Німеччини кожен рік приймає участь в програмах освіти дорослих, і кількість учасників кожен рік зростає. Отже, розвиток найрізноманітнішої та всеохоплюючої системи освіти дорослих громадян України є нагальною потребою сучасності. Як засвідчили дослідження Л.Є. Сігаєвої, потенційний контингент дорослих, які повинні здобувати додаткові знання (перекваліфікацію, докваліфікацію, другу вищу освіту тощо) становить в Україні не менш як 70% професійно активного населення [2, с. 347].

*Список використаних джерел:*

1. Ковальчук Л. О. Система освіти зарубіжних країн: навчальний посібник / Л. О. Ковальчук, О. Б. Ковальчук. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2003. – 136 с.
2. Сігаєва Л. Є. Розвиток освіти дорослих в Україні (друга половина ХХ – початок ХХІ ст.) : [монографія] / Л. Є. Сігаєва; [за ред. С. О. Сисоєвої]. – К. : ТОВ «ЕКМО», 2010. – 418 с.
3. Rogers A. Teaching Adults / A. Rogers. – Open University Press, 2002. – 296 p.
4. Olbrich, J. Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland. Bonn 2001. – 310 S.

Василюк Алла Володимирівна,  
доктор педагогічних наук, доцент,  
професор кафедри університетської  
освіти і права Центрального  
інституту післядипломної  
педагогічної освіти ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України, м. Київ

## ДОСВІД ПІДГОТОВКИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ВИЩОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ У РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА

Науково-педагогічні кадри є найважливішим ресурсом кожного вищого навчального закладу. Правове регулювання щодо їх атестації у Польщі забезпечують окремі Закони, зокрема «Про наукові ступені і наукові звання та ступені і звання у сфері мистецтва» (2011) (*Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki*) та «Про вищу освіту» (2014), (*Ustawa o szkoleniach wyższym*). Як і в Україні, у Польщі існує два наукових ступені: доктора (*PhD*) і доктора хабілітованого, відповідно нашому доктору наук. Однак, у поляків встановлено лише одне вчене звання – професора. (Вчене звання доцента присвоювали польським науковцям лише з 1920 по 1965 рр.). Розглянемо сучасну кадрову структуру польських вишів (табл. 1.).

Таблиця 1

### Ієрархія обов'язкових посад у вищих навчальних закладах Польщі

Посада	Вимагається кваліфікація (науковий ступінь або вчене звання)
Асистент	Магістр (переважно докторант)
Ад'юнкт	Доктор або доктор хабілітований
Професор надзвичайний	Доктор хабілітований або професор
Професор звичайний	Професор

Варто зауважити, що статут окремої вищої школи може визначати додаткові вимоги та професійні кваліфікації для претендентів на певні посади. У цілому, кадрова політика сконцентрована на можливості відбору академічного персоналу на основі оцінки якості його праці та науково-професійного розвитку. Період роботи в університеті без наявності відповідних наукових ступенів є обмеженим, що регулюється статутом ВНЗ та Законом “Про вищу освіту”. Зокрема, обіймати посаду асистента без наукового ступеня доктора та посаду ад’юнкта без наукового ступеня доктора хабілітованого дозволяється на строк не більше восьми років [1]. Таким чином, за встановлений період слід встигнути набути відповідний науковий доробок, успішно пройти процедуру захисту та отримати науковий ступінь. В іншому випадку існує ризик втрати роботи або переведення на нижчий статус і посаду з так званого “науково-дидактичного” до “дидактичного” працівника (від останнього не вимагається наукової діяльності та її результатів). Державне регулювання у сфері атестації науково-педагогічних кадрів покладено на Центральну комісію з наукових ступенів і звань (*Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytulow*), яка діє при Голові Ради Міністрів, підпорядковується Прем’єр-міністру та у межах своїх повноважень виконує функцію центрального органу виконавчої влади. Її основним призначенням є експертиза проектів нормативних актів, пов’язаних із присудженням наукових ступенів доктора і доктора хабілітованого та присвоєння вченого звання професора. Центральна комісія надає дозвіл на створення докторантури й право присуджувати наукові ступені вишам університетського рівня і науковими інститутами Польської Академії наук. І періодично слідкує за дотриманням умов щодо присудження наукових ступенів. Ліцензію на присудження ступеня доктора може отримати організаційний підрозділ університету (факультет) або наукової установи, в якому працюють принаймні вісім професорів або докторів хабілітованих з певної наукової галузі. Натомість ліцензія на присудження ступеня доктора



хабілітованого надається при наявності 12 професорів або докторів габілітованих (6 з них із званням професора даної наукової галузі).

Фінансування підготовки науково-педагогічних кадрів переважно здійснюється із бюджету держави, хоча може забезпечуватися зацікавленими підприємствами чи установами, а також самим здобувачем. Згідно Міжнародної стандартної класифікації освіти (МСКО, 2011), докторантура (*studia doktoranckie*) становить у Польщі 7-й і останній кваліфікаційний рівень, подібно українській аспірантурі. Відбір докторантів відбувається без вступних іспитів, з урахуванням середнього балу за матуру (шкільних випускних екзаменів) і результатів співбесіди у приймальній комісії. Під час докторантури поширеними є стажування в інших польських або закордонних університетах, участь у різних наукових програмах та проектах з тематики дисертаційного дослідження.

Науковий ступінь доктора присуджуються особам, які, зокрема: мають ступінь магістра; склали докторські екзамени (з наукової дисципліни відповідно до тематики дисертації, з додаткової дисципліни і з іноземної мови) та захистили дисертацію. Науковий ступінь доктора присуджує вчена рада факультету університету або наукового інституту, її рішення є остаточним і не підлягає затвердженню у вищій інстанції. Останнім часом замість рукопису дисертації може бути пред'явлено інший науковий доробок, зокрема рукопис або видана книга, статті в індексованих наукових журналах і рецензованих збірках міжнародних наукових конференцій. Рада по захисту визначає двох зовнішніх рецензентів /експертів. Резюме дисертації та рецензії розміщуються на інтернет-сторінці інституції, що проводить захист. Підготовка хабілітації здійснюється самостійно (без наукового консультанта) і без відриву від виробництва. Слід зауважити, що для здійснення наукової роботи польські науково-педагогічні працівники мають значно більші можливості, ніж їх українські колеги. Оскільки річне академічне навантаження ад'юнкта становить всього 270 год., а професора –180. Допуск

до захисту хабілітації передбачає наявність хабілітаційної монографії, яка також може являти собою цикл тематичних статей, та значний науковий доробок (особливо вартісні наукові статті). Особливу значимість мають публікації у виданнях, які входять до науково-метричних баз з наявністю індексу цитування. У гуманітарних науках – публікації у виданнях, що входять до баз Web of Science (WoS), European Reference Index for Humanities (ERIH), а в суспільних науках – Journal Citation Report (JCR), European Reference Index for Humanities. Важливим доробком вважається сумарний імпаکت-фактор наукових публікацій відповідно до Journal Citation Report (JCR) за роками виходу публікацій, враховується кількість цитувань за базою Web of Science, індекс Гірча наукових публікацій, керівництво національним або міжнародним науково-дослідним проектом, виступи на національних та міжнародних наукових конференціях тощо. Присудження ступеня доктора хабілітованого регулює, контролює та затверджує Центральна комісія у справах ступенів і звань. У 2011 р. традиційна процедура захисту (нервового хабілітаційного колоквиуму) була відмінена. Тепер за визначеними критеріями хабілітаційна комісія оцінює вартісний науковий доробок претендента. Наукові ступені, присуджені у країні Європейського Союзу або в країні, що входить до Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), прирівнюється до наукових ступенів у Польщі. Досвід підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації у Республіці Польща вимагає ретельного вивчення і аналізу, що дасть можливість більш глибоко проаналізувати наявні в Україні проблеми й визначити, яких системних змін у підготовці та атестації наукових кадрів вищої кваліфікації потребує українська вища школа і наука (в контексті Болонського процесу і входження до Європейського простору вищої освіти).

*Список використаних джерел:*

1. Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyzszym, ustawy o stopniach naukowych i

tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw // Dz.U. – Nr. 84, poz. 455.  
Режим доступу :  
<http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20110840455>.

2. Program rozwoju szkolnictwa wyższego i nauki na lata 2015–2030. – Режим доступу :  
<http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/program-rozwoju-szkolnictwa-wyzszego-i-nauki-na-lata-2015-2030.html>.

*Коберник Олександр  
Петрович, аспірант ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України, магістр управління  
навчальним закладом, директор  
приватного навчально-виховного  
комплексу «Дошкільний  
навчальний заклад –  
загальноосвітня школа I–III ступенів  
«Щасливе місто», м. Тячів  
Закарпатської області*

## **СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ ЦЕРКВИ АДВЕНТИСТІВ СЬОМОГО ДНЯ В ЄВРОПІ ТА ПІВНІЧНІЙ АМЕРИЦІ**

У 2015 році Верховна Рада України внесла поправки до освітніх законів, які надали право релігійним організаціям ставати засновниками закладів освіти. Це відкрило нові можливості для утворення та розвитку як окремих навчальних закладів, так і цілих мереж підпорядкованих релігійним організаціям навчальних закладів. Для організації та впорядкування діяльності церковних освітніх інституцій, їхньої співпраці з державними органами влади, місцевим самоврядуванням тощо необхідне подальше удосконалення чинного законодавства у сфері публічного управління та

адміністрування навчальними закладами релігійних організацій. Вивчення світового досвіду публічного управління та адміністрування у сфері освіти може бути цінним і важливим для такої роботи.

Дослідженням історії різних релігійних організацій, вивченням сучасного становища, проблемами їхньої діяльності та розвитку, впливу на сучасне українське суспільство займалися в основному вчені-релігіознавці та історики А.Колодний, І.Богачевська, В.Бондаренко, В.Докаш, В.Лубський, М.Черенков, Ю.Чорноморець, І.Чернушка, О.Лахно. Питання функціонування закладів освіти, заснованих релігійними організаціями, релігійної освіти також мають певне наукове висвітлення в зарубіжній та вітчизняній науковій літературі (М.Бабій, Р.Джарвіс, А.Друзенко, В.Єленський, Ю.Кальниш, М.Лагодич та ін.), але комплексне дослідження публічного управління та адміністрування цими закладами, яке враховує світовий досвід освітньої політики та теоретичне осмислення сучасних тенденцій розвитку таких закладів в Україні відсутнє.

Вивчення світового досвіду римо-католицької, а також протестантських церков в управлінні навчальними закладами, на нашу думку, допоможе простежити тенденцію розвитку подібних навчальних закладів в Україні та побачити структуру та принципи управління ними у середовищі церковних освітніх систем або мереж. На нашу думку, вивчення моделі управління закладами освіти у системі відділів освіти Церкви адвентистів сьомого дня в країнах Європи [4, с. 161–180], [4, с.423–438] та Північної Америки [4, с. 183–243] важливе тому що:

по-перше, ця церковна організація має в Європі та Північній Америці потужну та розвинуту мережу як теологічних, так і «світських» навчальних закладів;

по-друге, керівництво та управління ними побудоване за принципом роботи відділів освіти на рівні регіональних об'єднань (конференцій), союзів регіональних об'єднань (уніонів), відділень всесвітнього керівного органу Церкви (дивізіони);

по-третє, церковні відділи освіти всіх рівнів, навчальні заклади мають немалий досвід співпраці із органами державної влади та місцевого самоврядування у країнах Європи та Північної Америки у сфері публічного управління та адміністрування.

У попередні роки, не маючи можливості офіційно засновувати навчальні заклади в Україні, враховуючи певний досвід співпраці з державними інституціями за кордоном, Церква адвентистів сьомого дня змогла зберегти структуру відділів освіти [1, с. 287–314], [2, с. 130–136]. За допомогою громадських організацій, благодійних фондів, приватних підприємств (організацій) і фізичних осіб було створено невелику мережу навчальних закладів: два вищих (Український гуманітарний інститут і Духовна семінарія Церкви АСД в Україні) і декілька приватних початкових та середніх навчальних закладів, а також курси (школи, центри) з вивчення іноземних мов. У цей час навчальні заклади співпрацювали із органами влади, державними та приватними закладами, громадськими організаціями, іншими церквами, які також мали «неофіційні» церковні навчальні заклади.

На нашу думку, маючи досвід такої співпраці у минулому, а також можливості, надані поправками до законодавства у сфері освіти, власне світоглядне підґрунтя [3, с. 156–169], Церква АСД буде активно розвивати мережу своїх навчальних закладів, структуру у управління ними, а також співпрацюватиме з державними органами влади, громадськістю. Така співпраця, з урахуванням міжнародного досвіду цієї Церкви, може стати добрим підґрунтям для удосконалення вітчизняного законодавства про освіту та інших освітніх нормативно-правових актів, що буде підтримкою для світських та релігійних приватних навчальних закладів.

*Список використаних джерел:*

1. Рабочий курс дивизиона. Евро-Азиатский дивизион. – Заокский : Источник жизни, 2009. – 765 с.
2. Церковное руководство Церкви Адвентистов Седьмого Дня / Пер. с англ. – Заокский : Источник жизни, 1996. – 256 с.

3. Уайт, Елена. Свидетельство для церкви. Т. 9. – Заокский: Источник жизни, 1999. – 384 с.

4. Seventh-day Adventist. Yearbook 2015. /A Directory of the General Conference, World Divisions, Union and Local Conferences and Missions, Educational Institutions, Food Industries, Healthcare Institutions, Media Centers, Publishing Houses and Periodicals, Radio and TV Stations, and Risk Management/. – General Conference of Seventh-day Adventists®. Publishing association NAMPA. – 2015. – 763 p.

*Корчова Галина Леонідівна,*  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри основ професійного  
навчання Київського національного  
університету будівництва і  
архітектури, м. Київ;

*Руденко Микола Васильович,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри основ  
професійного навчання Київського  
національного університету  
будівництва і архітектури, м. Київ

## **РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД**

У системі підвищення кваліфікації, обов'язкової для педагогів, потрібно орієнтуватися на досвід Польщі, яка демонополізувала ринок післядипломної освіти: кошти на професійну підготовку вчителів виділяються школам, а вчитель сам вирішує, які курси і в якій установі прослухати, – так вважає Лілія Гриневич [1]. В Україні ж, продовжує Гриневич, діюча система підвищення кваліфікації в значній мірі перетворилася на формальність, що дозволяє пройти чергову атестацію, але не спрямована на професійний розвиток.

«Підвищенням кваліфікації вчителів займаються обласні інститути післядипломної освіти. З одного боку, вчителі зобов'язані проходити там курси підвищення кваліфікації. У них практично немає вибору – де і чому саме вчитися. З іншого – у інститутів післядипломної освіти немає особливої мотивації розширювати кількість курсів і підвищувати їх якість, тому що фінансування від цього не залежить, а вчительський контингент все одно до них прийде», – зазначає Л. Гриневич [1]. Урізноманітнення курсів підвищення кваліфікації, їх тематична наповненість і відповідно якість – це проблема актуальна не тільки для системи підвищення кваліфікації вчителів загальноосвітніх шкіл, але й викладачів вищих навчальних закладів.

Якщо говорити про систему навчання дорослих у сучасній Польщі, то вона носить суспільно-державний характер, є варіативною і гнучкою, побудованою з урахуванням різноманітних потреб дорослого населення для продовження навчання (отримання середньої освіти, вищої освіти, працевлаштування, підвищення кваліфікації, професійної перепідготовки та ін.). У сучасній Польщі освіта для дорослих організовується у початкових школах для дорослих, гімназіях для дорослих, середніх школах для дорослих, пост-ліцейських школах, вищих школах, центрах безперервного навчання, центрах практичного навчання та центрах перепідготовки та професійного вдосконалення. До позашкільних форм безперервного навчання відносяться: післядипломне навчання, професійні кваліфікаційні курси, курси професійної майстерності, курси загальних компетенцій, вдосконалення теоретичних знань працівників, які не досягли повноліття.

Так, *Центри безперервного навчання (ЦБН)* є державними установами освіти дорослих, які створюються і підтримуються самоврядуванням повітів (середня адміністративно-територіальна одиниця у Польщі). Діяльність цих установ ґрунтується на проведенні навчання у позашкільних формах, а також в школах для дорослих, якщо

такі школи входять до складу центру. Організація, спосіб і умови проведення навчання у даному випадку визначаються приписами про діяльність публічних шкіл. Такі Центри повинні обов'язково мати таку матеріально-технічну базу як: майстерні та лабораторії для проведення практичних занять з професійної підготовки.

Крім того, до основних завдань ЦБН входить:

розробка, видання та поширення підручників, довідників і навчально-методичних матеріалів, необхідних для слухачів;

вдосконалення методів навчально-виховної роботи у системі навчання дорослих;

діяльність, пов'язана з практичним опануванням професії, відповідно до програми навчання;

накопичення науково-технічної інформації, орієнтованої на потреби безперервного навчання з урахуванням напрямків і форм навчання;

присвоєння кваліфікаційних звань після закінчення навчання;

надання організаторам освіти для дорослих організаційної, методичної та дидактичної допомоги;

співпраця з організаціями освіти для дорослих в країні і за кордоном, а також з іншими суб'єктами, що здійснюють безперервне навчання в країні і за кордоном;

співпраця з відділом працевлаштування з питань організації навчальних семінарів та курсів для безробітних;

співпраця з роботодавцями в області безперервного навчання співробітників та перекваліфікації кадрів.

Освітня діяльність Центрів безперервного навчання проводиться за рахунок фінансових бюджетних і позабюджетних коштів. Позабюджетні кошти надходять з оплати за навчання, що вноситься фізичними особами та установами, які зацікавлені у підвищенні кваліфікації своїх фахівців [2].

Післядипломна освіта у Польщі здійснюється також у *Центрах перепідготовки та професійного вдосконалення*



(ЦППВ). Основне завдання таких Центрів – поповнення загальних знань, професійних навичок і кваліфікацій дорослих осіб у формах навчання позашкільної типу. Ще один напрям їх діяльності – теоретична перепідготовка неповнолітніх працівників та їхнє позашкільне навчання. Ці установи так само, як і ЦПН, співпрацюють з центрами зайнятості та роботодавцями.

Центри зайнятості організують навчальні семінари для безробітних і тих, хто може її втратити. Вони підпорядковуються органам місцевого самоврядування як на рівні воєводства, так і повіту. В контексті реалізації у Польщі Закону про працевлаштування та протидію безробіттю навчання передбачає підготовку за фахом, професійну перепідготовку, підвищення професійних кваліфікацій, навчання навичкам пошуку роботи і працевлаштування. У центрах зайнятості проводять семінари, організовані на основі двосторонніх договорів, укладених між центром зайнятості та навчальним закладом або тресторонніх освітніх договорів між центром зайнятості, навчальним закладом і роботодавцем. Ці договори стають своєрідною гарантією працевлаштування для дорослих і студентів, а також збільшують їхні шанси втриматися на новому місці роботи [2].

Досвід Польщі свідчить, що забезпечення принципу доступності післядипломної освіти відбувається шляхом збільшення кількості вищих навчальних закладів, приватних у тому числі. Таке збільшення пропорційно впливає на їхню якість надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації, тому що виникає здорова конкуренція.

Заклади післядипломної освіти Польщі наділені ширшою автономією у питаннях визначення напрямів підготовки фахівців, укладання навчальних програм і з питань фінансово-господарської діяльності, що надає їм ширші перспективи у плані відповідності потребам ринку освітніх послуг.

Післядипломна освіта Польщі характеризується розвинутою системою міжнародної співпраці з навчальними

зкладами інших країн (Франція, Німеччина, Англія, Іспанія, Канада, США), результатом якої є участь у міжнародних освітніх і науково-дослідних проектах, вільному доступі педагогічних і науково-педагогічних працівників до проходження стажування, проведенні міжнародних науково-дослідних робіт тощо.

Отже, нині в Україні мають бути переглянуті підходи до системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вузів. Оскільки швидкий розвиток наукових і технічних знань, інформаційно-комунікаційних технологій, впровадження в навчальний процес нових інноваційних технологій навчання вимагає від викладачів вищів як нових знань, так і оволодіння новими методиками і технологіями викладання.

Пріоритетними напрямками на шляху реформування системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників в Україні має стати:

забезпечення різноманітних шляхів і способів підвищення кваліфікації. Така можливість має надаватися за рахунок розширення ринку освітніх послуг, створення численних освітніх закладів;

розширити кількість пропонованих програм, модулів, спецкурсів, які дають можливість слухачам самостійно укладати індивідуальні освітні програми, які відповідають особистим освітнім та професійним потребам і запитам;

налагодити співпрацю із зарубіжними організаціями з підвищення кваліфікації з метою врахування досвіду управлінського, методичного та інформаційно-технологічного забезпечення;

посилити практичне спрямування навчального матеріалу, стимулювати обмін досвідом слухачів між собою та заохочувати викладачів поширювати власні здобутки.

*Список використаних джерел:*

1. В системе повышения квалификации педагогов Украине пригодится польский опыт. – Режим доступа :

[http://zn.ua/UKRAINE/v-sisteme-povysheniya-kvalifikacii-pedagogov-nado-brat-primer-s-polshi-130350\\_.html](http://zn.ua/UKRAINE/v-sisteme-povysheniya-kvalifikacii-pedagogov-nado-brat-primer-s-polshi-130350_.html).

2. Клим-Климашевска А. Организация непрерывного образования взрослых в Польше. – Режим доступа : <http://21.petrus.ru/journal/article.php?id=2723>.

3. Bakalarz-Kowalska B. Uniwersytety trzeciego wieku – instytucjami wspierającymi potrzeby edukacyjne ludzi starszych, w: B. Kaldon, I. Kurlak (red.), Wybrane zagadnienia problematyki pomocy i wsparcia w rozwizywaniu problemow ludzi w roznym wieku. Praca zbiorowa, Ostrowiec Switokrzyski-Warszawa: Stowarzyszenie «Nauka, Edukacja, Rozwoj», 2012. – S. 44–62.

*Лебедик Леся Вікторівна,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри педагогіки та  
суспільних наук Вищого  
навчального закладу Укоопспілки  
«Полтавський університет  
економіки і торгівлі», м. Полтава

## **ІНТЕГРАЦІЯ СИСТЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЄВРОПІ Й В УКРАЇНІ**

У зв'язку з існуючими недоліками професійної підготовки педагогічних працівників в Україні важливим є аналіз систем такої підготовки у передових країнах Європи, адже досвід багаторівневої фахової педагогічної підготовки є досить значним. У Німеччині втілена найбільш прийнятна сьогодні концепція організації професійної підготовки педагогічних працівників – концепція полівалентності [1; 4]. Структура, покладена в її основу, дає можливість використання науково-предметної підготовки, одержаної бакалавром, і як фундаменту для подальшого навчання в магістратурі з метою отримання кваліфікації вчителя і викладача, і безпосередньо

для початку професійної діяльності. Відмічаючи переваги системи педагогічної підготовки фахівців у Німеччині, які полягають у високому рівні науково-предметної підготовки педагогів та у професійній спрямованості навчання на другому освітньому рівні «магістр», багато дослідників бачать слабкість даної системи у розриві між цими двома рівнями підготовки фахівців для сфери освіти. Така ситуація багато в чому пов'язана з проведеною з кінця 90-х років ХХ століття інтеграцією педагогічних інститутів у структури університетів. Злиття відбувалося шляхом поглинання університетськими факультетами і відділеннями близьких за профілем підрозділів педагогічних закладів, у т.ч. кафедр дидактики і методики викладання. Безумовно, цей процес сприяв підвищенню академічного рівня викладання дисциплін спеціалізації, що й відмічається як перевага системи педагогічної підготовки фахівців у Німеччині. Але під егідою педагогічних факультетів університетів були об'єднані кафедри, що об'єднують лише основні напрями педагогіки (антропологія, соціологія освіти, історія педагогіки, порівняльна педагогіка, теорія і філософія освіти). Однак престиж цих підрозділів університету завжди був порівняно низьким. Крім того, репутація університету ніколи не пов'язувалася з якістю програм педагогічної підготовки фахівців, яке через певні обставини до сих пір сприймається як певне «чужорідне тіло» в університетському дискурсі [4, с. 10]. Таким чином, Україна може запозичити досвід педагогічної підготовки фахівців у Німеччині, яка хоч і перебуває на стадії масштабних реформ, однак відображає не лише національну специфіку педагогічної підготовки, а й загальноєвропейські тенденції.

Для системи педагогічної підготовки фахівців у Франції характерне запровадження у 1990 році Університетських інститутів підготовки вчителів (*Instituts Universitaire de Formation des Maitres – IUFM*), коли підготовка педагогів перемістилася в університетський сектор. У кожному навчальному окрузі відкритий *IUFM*, метою якого є формування загальної структури програм педагогічної освіти для всіх учителів, незалежно від їх спеціалізації. На навчання в

*IUFM* приймаються абітурієнти, які мають університетську ступінь (*Bac+3* і диплом *Licence*). Педагогічна підготовка фахівців у *IUFM* здійснюється протягом двох років із присвоєнням кваліфікації і статусу державного службовця. Загальна тривалість програм педагогічної освіти у Франції складає 5 років, а його структура формально відповідає англосаксонській моделі вищої школи (3+2). Програми педагогічної підготовки фахівців у *IUFM* містять три блоки: предметна підготовка; психолого-педагогічний цикл, включаючи дидактику і методику; педагогічна практика. Загальна схема дворічної підготовки педагогів у *IUFM* є такою. Перший рік відведений на фундаментальну теоретичну підготовку з обраної спеціальності (наприклад, економіки) для проходження конкурсного екзамену (*Concours*). До нього допускаються і вільні кандидати, які не навчалися на першому курсі, але складають їх біля 80% тих, хто навчався у *IUFM*, і 20% вільних кандидатів. Студентам, які зараховані на другий курс, присвоюється статус стажера з мінімальною для цієї категорії працівників заробітною платою. У межах вказаного статусу стажери беруть на себе певні обов'язки: обов'язково відвідувати лекції у *IUFM* і практичні заняття у школі; не здійснювати будь-який додатковий заробіток; надалі працевлаштуватися у тому департаменті, який сплачував заробітну плату протягом другого року навчання [2]. Отже, у системі педагогічної підготовки фахівців у Франції національний контекст детермінує трансформацію концепції професіоналізації в унікальний сплав традицій і інновацій, який зберігає характерне для Франції уявлення про місію викладача і визначає подальший розвиток системи в руслі загальноєвропейських тенденцій.

Педагогічна підготовка фахівців у Великобританії здійснюється університетами і прирівняними до них навчальними закладами, а також частково школами у співробітництві з університетами. Всі навчальні заклади, які здійснюють педагогічну підготовку, зобов'язані пройти акредитацію в Агентстві з педагогічної освіти – *Teacher Training Agency (TTA)* за результатами інспекційних перевірок уповноважених організацій (наприклад, в Англії – *Office for*

*Standards in Education, OfSTED*). У сучасній системі педагогічної підготовки фахівців у Великобританії домінує англосаксонська двоступенева модель, для якої характерний розподіл освітньої програми на доступневий і післяступеневий рівні. Перший забезпечує предметну і загальноосвітню підготовку, другий – професіональну.

Державні освітні стандарти у всіх названих країнах (Німеччині, Франції, Великобританії) є основним документом, який регламентує педагогічну підготовку фахівців. Найбільш жорсткі вимоги до організації навчального процесу в Німеччині. Особливістю стандартів останнього покоління (2002 року) у Великобританії є їхня орієнтація на кінцевий результат діяльності вищих начальних закладів (компетенції випускників), однак установлюють обов'язковість проходження чіткої процедури перевірки. Висновком з аналізу функціонування систем педагогічної підготовки фахівців у країнах Європи (Німеччині, Франції, Великобританії) може бути констатація того, що їх цілісність визначається наявністю внутрішніх зв'язків, які мають як структурний, так і генетичний характер. Генетична взаємозалежність системних елементів обумовлена, перш за все, їх формуванням і розвитком у заданому національному контексті, орієнтацією на освітні традиції, адекватністю мети індивідуальній логіці розвитку системи. Щодо моделей педагогічної підготовки фахівців у країнах Європи можна виділити послідовну, синхронну й інтегративну моделі.

Синхронна модель передбачає, що до професійної підготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників додається довготривала педагогічна практика у школі. У Німеччині (вона має назву *Vorbereitungsdienst* або *Referendariat*) і Австрії (*Unterrichtspraktikum*) після здачі першого державного екзамену студенти протягом двох років (в Австрії – одного) відвідують навчальні семінари з підготовки викладачів і проводять заняття у закріплених до цих семінарів школах. Ця фаза навчання закінчується другим державним екзаменом, після чого випускники отримують кваліфікацію викладача. Інтегративна модель підготовки педагогічних кадрів, згідно даних Тематичної мережі підготовки викладачів

у Європі (*Thematic Network on Teacher Education in Europe – TNTEE*) [3], перебуває на етапі становлення. У цій моделі окремі компоненти навчального плану, які складають предметну і педагогічну сфери, об'єднуються в ітеративні курси. При цьому акцент переноситься на релевантні з точки зору професійної компетентності теми і на зв'язок теоретичних і практичних аспектів навчальних дисциплін. Тенденція до структурування навчальних програм педагогічної підготовки з використанням інтегративної моделі характерна для скандинавських країн та Іспанії. Не дивлячись на структурну варіативність європейських систем професійної підготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників, можна констатувати наявність певних спільних тенденцій, характерних для розвитку Європи на етапі формування єдиного освітнього простору.

Аналіз інтеграції систем професійної підготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників у Європі дає можливість констатувати, що основні властивості цих систем продовжують визначатися їх внутрішньою структурою. У рамках Болонського процесу відбувається формування зв'язків координації, які в майбутньому дадуть можливість зміцнити цілісність інтегруючих систем. Системи педагогічної підготовки фахівців європейських країн, які беруть участь в інтеграції, у т.ч. України, поки-що зберігають здатність до самостійного існування і здебільшого традиційні для них форми організації педагогічної підготовки фахівців виявляються сильнішими універсальних, що свідчить про домінування національних освітніх стратегій.

*Список використаних джерел:*

1. Halasz, G. Anwerbung, berufliche Entwicklung und Verbleib von qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern [Текст] : L?nderbericht : Deutschland / G. Halasz, P. Santiago, M. Ekholm et al. – Paris: OECD, 2004. – 78 p.

2. IUFM [Електронний ресурс]. – [http://www.IUFM.education.fr/f\\_qu-IUFM.htm](http://www.IUFM.education.fr/f_qu-IUFM.htm).

3. Lehrerbildung in Europa – Evaluation und Perspektiven [Текст] : Zusammenfassender Bericht an die Europ?ische Kommission. – TNTEE, 1999. 4. Sander, Th. Structural Aspects of

Майданенко Світлана  
Вікторівна, кандидат філософських  
наук, доцент, проректор КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної педагогічної  
освіти», м. Дніпро

## ЗАРУБІЖНІ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Дослідження проблеми організації методичної роботи у закладах освіти в зарубіжній літературі показало, що існує різноманітність її представлення. Це, насамперед, вирішення таких проблем: а) здійснення заходів, що пов'язані із розробкою *місії методичної допомоги викладачам* (як самостійної системи, що має основні цілі, завдання та цінності); б) *вивчення технологій методики навчання* (врахування найбільш важливих психологічних чинників, що сприяють успішному навчанню дітей (розробка моделей та етапів їх впровадження). Сюди ж відносяться проблеми, які стосуються визначення умов щодо: а) забезпечення *стратегічного управління* методичною роботою в освітніх організаціях; б) врахування особливостей соціального запиту на спрямованість педагогічної діяльності; в) упровадження новачій у навчально-виховний процес .

Нашу увагу привертають ті праці вчених, в яких представлені розробки психолого-педагогічних моделей підготовленості вчителя до педагогічної праці з урахуванням нових, сучасних вимог. У цих дослідженнях особлива увага приділена проблемі підвищення рівня професійної діяльності педагога («*Організація управління і педагогічна психологія*»). Першість у цій галузі тримають голландські вчені, які зробили суттєвий внесок у розвиток цієї організації [6]. Зазначимо, що її діяльність та результати широко представлені у періодичних виданнях. Лише видавництво “Sage Publications” видає 23



журнали з напрямку «Управління і організаційні науки», серед яких варто виділити такі: «Управлінське навчання» (“Management Learning”), “Групи і організаційний менеджмент» (Group and Organization Management”), «Групи і організаційні студії» (“Group and Organizational Studies”), «Журнал організаційної поведінки» (“Journal of Organizational Behavior”) тощо.

Аналіз джерел показує, що і в зарубіжній, і у вітчизняній науці існують *термінологічні та теоретичні відмінності* з проблеми розвитку методичного забезпечення вчителів. У Західній Європі і США існує напрямок, який здійснює роботу з *управління та упорядкування післядипломної освіти вчителів*. У літературі представлена різноманітність термінів у позначенні методичної роботи з вчителями. У США – «організаційна психологія і педагогіка» «Organizational Psychology and Pedagogical». Окрім того, для відображення зазначеного напрямку використовуються й інші терміни: а) «психологія професії» («Occupational Psychology») вживаний у Великобританії; б) «психологічне здоров'я вчителя» («Occupational Health Psychology teacher») – у Голландії та Фінляндії; в) «методика викладання дисциплін» («Methods of Production Discipline») найбільше поширений в Італії, Франції, Германії [2; 3; 5]. Незважаючи на різноманітність термінів підвищення педагогічної культури вчителів, методична робота вважається важливою складовою у навчальних закладах у США і Європі. В її організації обов'язково використовують *локальні документи* навчального закладу з урахуванням потреб вчителя, на основі яких будується методична робота [7]. Розгляд питання про зміст сучасної методичної роботи в закладах освіти, що здійснюється зарубіжними вченими, дає нам можливість визначити новий теоретичний підхід до введення змін в освітню діяльність педагога. Ці зміни тісно пов'язані з дослідженням психологічних особливостей стилів управління навчанням і формуванням педагогічної команди, яка володіє прийомами та технологіями спільного вирішення проблем. Розглянемо більш детально цей аспект.

Одним із суттєвих факторів, який визначається зарубіжними вченими, є *фактор централізації на особистість*.

Тому одним із провідних напрямків є дослідження особистості педагога з погляду розвитку його потенціалу. Групою науковців у США була створена унікальна методика, що має назву «Розвиток творчого потенціалу особистості» («Person-centre approach» – («РСА»). Центрований підхід до особистості виступає головною ланкою в моделі «РСА», а рольові ігри виконують основну функцію впровадження цієї методики. Д.Лепо в роботі «Організаційна поведінка і процеси прийняття рішень» («Organizational Behavior and Human Decision Processes») [4] розкриває організацію проведення ігрових заходів у формуванні нових рольових позицій, що відзначаються гнучкістю використання різних стилів керівництва на основі принципів методики «РСА». Завдяки цьому методу створюється своєрідна «РСА-єдність» у навчальній ситуації. Автор стверджує, що вчитель, пройшовши навчання за цією методикою, відчуває свою суверенність, необхідність і можливість вибирати оптимальні рішення у навчальному процесі, зберігаючи визначеність та самодостатність. Результат упровадження РСА, за висловом Д.Лепо, простежується у відкритті нових резервів творчого мислення та оптимізму. Особистість, яка пройшла цей тренінг, відчуває такі психологічні переживання як упевненість, з одного боку, і продуктивну залежність у взаємодії з іншими учасниками, з іншого. Методику «РСА» вчителі вивчають на тематичних семінарах. Ця методика розвиває вміння робити усвідомлений вибір продуктивного взаємозв'язку між співробітниками (керівник, вчитель, бібліотекар, лаборант та інші), що сприяє найвищій продуктивності і задоволеності своєю роботою [4]. Про підвищення професійного рівня вчителів США повідомляє Е. Медоус. Головний критерій їх професійності визначається у вмінні вчителя виступати *організатором навчально-виховного процесу*. Е.Медоус є автором програми «Управлінське навчання» (“Management Learning”), зміст якої спрямований на підготовку вчителів-керівників. Програма складається із семи тематичних сесій, кожна з яких розрахована на дев'ять днів, а загальний час охоплює два роки. За цей період вчителі і керівники навчального закладу оволодівають усіма нюансами побудови

оптимальних ділових стосунків у навчально-виховному процесі та методиками управління процесом навчання. Оскільки будь-яка діяльність реалізується через *ставлення*, запропонована Програма головною метою визначає формування у вчителів ділового стилю спілкування та продуктивної взаємодії. Е.Медоус стверджує, що впровадження Програми в освітні заклади сприяє досягненню найкращих результатів у педагогічній роботі вчителів [5]. Щодо історії розвитку організації методичної роботи в закладах освіти, то у зарубіжній літературі ця проблема почала привертати до себе увагу дослідників ще з початку ХХ століття, і перші напрацювання були зроблені психологами. Основоположником визнано американського психолога Г. Мюнстерберга, який узагальнив та систематизував психологічні проблеми праці, визначив проблему людських стосунків та їх вплив на продуктивну діяльність. У 1913 році вийшла у світ книга Г. Мюнстерберга «Психологія та промислова ефективність», у якій психологія праці розглядається вже як окрема галузь психології. Зазначимо, що психологія праці вчителя фактично почала розвиватися разом із науковим менеджментом, оскільки книга Ф. Тейлора «Принципи наукового менеджменту» була опублікована у 1911 році і була побудована на організації діяльності «перспективного вчителя» [8]. У цій роботі автор висуває ідею про необхідність дослідження «організаційної поведінки» як умови професійного зростання педагога [1].

*Список використаних джерел*

1. Дафт Р. Л. Менеджмент: Пер. с англ. – СПб : Изд-во «Питер», 2000. – 832 с.
2. Fayol H. General and industrial management. – London: Pitman, 1949. London – 205 p.
3. Frandrs A. Management and unions. – London : Faber and Faber, 1970. – 220 p.
4. Lepo D. Organizational Behavior and Human Decision Processes: The new agenda. – London and New York : Routledge, 1999. – 288 p.
5. Medous E Management Learning // Morgan C., King R. Introduction to psychology. – ed. N.-Y. : McGraw, 2001. – P.1–14.

6. Preddy M., Glatter R., Levacic R. Education Management: Strategy, Quality and Resources. – London : Open University Press, 1997. – 320 p.

7. Prosser J. School culture. – London : Paul Chaptan Publising. – 1999. – 208 p.

8. Taylor F. The principles of Scientific Management. – N.Y., 1911. – 202 p.

*Оліфіра Лариса Миколаївна,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри державної  
служби та менеджменту освіти,  
заступник директора Центрального  
інституту післядипломної  
педагогічної освіти ДВНЗ  
«Університет менеджменту освіти»  
НАПН України, м. Київ

## **ПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ОСВІТИ В СУЧАСНІЙ ПРАКТИЦІ РОЗВИНУТИХ КРАЇН ЄВРОПИ**

В умовах трансформування освітньої галузі особливої уваги потребує підготовка та підвищення кваліфікації керівників освіти як ключових постатей у втіленні реформ у практику професійної діяльності. На вдосконаленні підвищення кваліфікації на основі нових поліваріантних моделей, кращих освітніх практик, розширення сертифікаційної програми для професійного розвитку керівників закладів освіти наголошується у проекті Концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 рр. У цьому зв'язку важливим є досвід провідних європейських країн у даному напрямі. Розвинуті європейські країни (Австрія, Великобританія, Німеччина та ін.) підготовку та підвищення кваліфікації керівників освіти здійснюють за програмами післядипломного рівня, які реалізуються закладами вищої

освіти, центрами або закладами підвищення кваліфікації органів управління освіти різних рівнів, а також консорціумами, громадськими інституціями національного та міжнародного рівнів. Щодо вищих навчальних закладів (ВНЗ) існує певна спеціалізація у розподілі категорій слухачів програм підготовки та підвищення кваліфікації. Інститути (як от Віденський педагогічний інститут, Педагогічний інститут м. Грац (Австрія), Національний коледж шкільного лідерства та послуг дітям (Великобританія) зорієнтовані на навчання керівників закладів дошкільної, загальної середньої та професійно-технічної освіти, а університети (Оксфордський університет Великобританії) – на керівні кадри вищої школи.

Неперервність підготовки та підвищення кваліфікації зазначених фахівців реалізується через поєднання формального, неформального й інформального навчання, що втілюється як у самій системі освіти, так і освітній стратегії. У цьому зв'язку на державному рівні встановлені нормативно-правові вимоги щодо щорічного обсягу часу для підвищення кваліфікації та професійного розвитку педагогічних працівників (зокрема у Великобританії він становить 30 год упродовж 18 днів [7]), обов'язкової спеціальної підготовки керівників навчальних закладів. Крім того у підвищенні кваліфікації практикується зарахування неформального навчання. Наприклад, у Австрії (Педагогічний інститут м. Грац) у процесі підвищення кваліфікації враховується 50 % обсягу змісту попереднього навчання керівника за однією з тем. Іншу половину змісту керівник має опанувати на курсах [6]. Підготовка та підвищення кваліфікації керівників освіти здебільшого здійснюється за такими взаємопов'язаними *напрямами*:

- 1) підготовка фахівців, які в майбутньому планують виконання управлінських функцій, зокрема на посаді керівника навчального закладу (директора, президента тощо). Насамперед ця підготовка спрямована на надання допомоги кандидату у самовизначенні й прийнятті рішення щодо

обіймання керівної посади, усвідомленні відповідальності та потреби в постійному підвищенні кваліфікації.

Зазначимо, що в Австрії програма такої підготовки передбачає постійний супровід досвідчених керівників навчальних закладів тих, хто навчається. Разом з тим варто наголосити, що до призначення на посаду керівника навчального закладу підвищення кваліфікації з шкільного менеджменту не обов'язкове, але надає претенденту перевагу перед іншими кандидатами.

2) навчання керівників навчальних закладів, яке є обов'язковим для новопризначених на посаду керівників без відповідної спеціальної підготовки та реалізується зазвичай на основі диференційованих програм. Важливо зауважити, що в європейських країнах спостерігається постійне вдосконалення підготовки керівників навчальних закладів – від урізноманітнення курсів підвищення кваліфікації до магістерських програм. У Німеччині поряд з програмами курсової підготовки керівників освіти з менеджменту, які реалізуються закладами підвищення кваліфікації кожної федеральної землі, значного розвитку набувають магістерські програми післядипломного рівня. Наприклад, такі магістерські програми реалізуються у Вільному університеті м. Берліна (назва програми «Розвиток школи та забезпечення якості»), а в Університеті м. Оснабрюк для керівників сфери управління освітою упродовж чотирьох семестрів [5].

Освітня політика Австрії передбачає трансформацію програм курсової підготовки лідерів освіти у магістерські програми обсягом 90 ECTS з їх поступовим уведенням до 2028–2029 рр. Нині програми підготовки керівників освіти в країні диференційовані відповідно до специфіки управління закладами різних рівнів освіти та різняться своїм обсягом: для керівників загальної обов'язкової школи обсяг програми становить 6 кредитів ECTS (106 год; 2 семестри), старшої школи – 10 кредитів ECTS (188 год; 4 семестри), професійно-технічних училищ, технікумів і ліцеїв – 12 кредитів ECTS [6].

У Великобританії в основу диференціації таких програм, на відміну від австрійських, покладено освітній маршрут від первинної оцінки індивідуальних потреб особистості до її підсумкової атестації відповідно до національних стандартів, визначених у «Національній професійній кваліфікації для директорів». Це обумовлює їх різну тривалість – від одного до трьох років [1]. Спільним у побудові австрійських і британських програм підготовки керівників навчальних закладів є методологічне підґрунтя, що включає компетентнісний підхід, принципи модульності, особистісної спрямованості, практикоорієнтованості, освіти (навчання та викладання) на основі досліджень, а також їх структура, яка складається з двох частин – основної, обов'язкової та вибіркової. У цілому програми містять п'ять модулів, проте їх розподіл відповідно до структурних складових різниться. Якщо в британських програмах обов'язковими є два модулі, то в австрійських чотири. Обидві програми передбачають підготовку, презентацію та публічний захист підсумкової / випускної роботи у вигляді проекту (або портфоліо). Крім того, програми підготовки керівників навчальних закладів взаємопов'язані з програмами підвищення їх кваліфікації. Після завершення навчання за програмами підготовки практикується підтримувальний супровід фахового розвитку керівників освіти через створення професійних спільнот і мереж, застосування технології коучингу.

3) підвищення кваліфікації практикуючих керівників навчальних закладів зі стажем управлінської діяльності зазвичай понад два роки.

Підвищення кваліфікації керівників освіти характеризуються змістовою спрямованістю за такими основними напрямками: стратегічним розвитком навчального закладу; потребами закладу та його освітньої практики; організаційним та індивідуальним лідерством; індивідуальними потребами професійного й особистісного розвитку фахівця. Це обумовлює тематику програм підвищення кваліфікації і різноманітність моделей їх реалізації. Моделі

підвищення кваліфікації зазначених фахівців базуються на комбінуванні двох і більше форм навчання, а саме: очної, вечірньої, дистанційної (e-Learning), а також на базі навчального закладу. Очна, вечірня форми навчання порівняно з іншими формами (дистанційною (e-Learning), на базі навчального закладу) здебільшого нетривалі та представлені короткотривалими сесіями у вигляді 1–3-денних модулів / семінарів (групових зустрічей) / тренінгів. У моделях форми навчання можуть неодноразово чергуватися. При цьому дистанційні (e-Learning) сесії застосовуються як на початку навчання, так і у продовження очного, вечірнього навчання.

У Австрії підвищення кваліфікації керівників освіти здійснюється упродовж двох років відповідно до стратегічного розвитку навчальних закладів і їх персоналу та поєднує навчання в міні-командах, кожна з яких включає керівника та 2–3-х педагогів / менеджерів середньої ланки з одного навчального закладу, з навчанням у професійній освітній мережі на основі проектних технологій та інтегрування (трансферу) його результатів у професійну практику на робочому місці. Освітній процес відбувається з поступовим опануванням програми за окремими модулями, що чергуються з практичним упровадженням на робочому місці. Значна увага надається супроводу суб'єктів навчання у мережі та на робочому місці, у процесі якого широко застосовуються консультації та модерація [6]. Розвиток лідерського потенціалу команд шкільного керівництва спостерігається також у практиці підвищення кваліфікації керівників освіти у Великобританії [5]. Разом з тим ці програми, порівняно з австрійськими, вирізняються локалізацією змісту до потреб конкретної управлінської команди та залученням до освітнього процесу стейкхолдерів для здійснення комплексного аналізу ефективності щоденної діяльності команди. На очних сесіях надається перевага тренінговим технологіям і коучингу. Для керівників ВНЗ поширені програми підвищення кваліфікації з розвитку підприємницької компетентності (як от «Підприємницьке лідерство для університетів», Оксфордський



університет), лідерського потенціалу власного закладу відповідно до рівнів управління (наприклад «Стратегія розвитку менеджменту та лідерства, Оксфордський університет). Останні є обов'язковою умовою кар'єрного зростання управлінських кадрів [3]. Специфіка підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів у Німеччині обумовлена їх сучасними функціями, до яких крім управлінської входить функція модератора. Остання передбачає здійснення керівниками навчальних закладів цілеспрямоване підвищення кваліфікації педагогів ввірених їм шкіл, а також педагогів і керівників інших навчальних закладів. Програми підвищення кваліфікації спрямовані на формування у керівника компетентностей щодо здійснення функції модератора / модератора-тренера та реалізуються земельними закладами підвищення кваліфікації (наприклад, Земельний інститут школи і підвищення кваліфікації м. Зост, Північний Рейн-Вестфалія) на рівні федеральної землі й адміністративного округу та максимально наближене до шкільної практики. Навчання поєднується з практичною підготовкою керівників у формі модерації на базі навчальних закладів. Для модерації визначаються базові навчальні заклади, в яких ефективно вирішуються проблеми управління (розробка та реалізація програми розвитку школи, управління якістю освіти, впровадження проектного методу навчання та ін.) з застосуванням інноваційних підходів, методів і прийомів [2].

Отже, неперервна підготовка та підвищення кваліфікації керівників освіти європейських країн у своїй різноманітності моделей і можливостей вибудовування складних індивідуальних освітніх траєкторій забезпечує високий рівень їх компетентності, особистісного розвитку, відповідності вимогам і запитам галузі й навчальних закладів, чий досвід може бути використаний у розбудові системи неперервного підвищення кваліфікації зазначених фахівців в Україні.

*Список використаних джерел:*

1. Байбородова С. В. Підготовка керівників освіти у Великій Британії [Електронний ресурс] / С. В. Байбородова //

Освіта.ua. – Вид-во «Плеяди», 25.09.2012. – Режим доступу: <http://osvita.ua/school/method/31205/>.

2. Бобрович Т. А. Модераторские практикумы как инновационная обучения в системе дополнительного профессионального образования / Т. А. Бобрович, В. Д. Соломахин. // Последипломное образование: достижения и актуальные направления развития: тез. докл. II Междунар. науч.-практ. конф., 27 – 28 нояб. 2008 г. – Ч. 1. / ГУО «Акад. последипл. образования». – Минск : АПО, 2008. – С. 52–54.

3. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / С. А. Калашнікова. – К. : Київськ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2010. – 380 с.

4. Мидлхёрст Р. Инвестиции в развитие лидерства: опыт Великобритании [Электронный ресурс] / Р. Мидлхёрст // Международное высшее образование. – № 67. – 2012. – Режим доступу : <http://www.ihe.nkaoko.kz/archive/275/2463/>.

5. Певзнер М. Н. Многоуровневая подготовка в области образовательного менеджмента : опыт сотрудничества университетов России и Германии / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн // Педагогика. – 2010. – № 4. – С. 94–102.

6. Підвищення кваліфікації керівників шкіл. Менеджмент якості та школи: навчальні стратегії Віденського педагогічного інституту. – Wien : РН Wien, 16.06.2015. – 59 с.

7. Семенець-Орлова І. Великобританія: нові вчителі для нового суспільства [Електронний ресурс] / І. Семенець-Орлова. – Режим доступу : <http://education-ua.org/ua/porivnyalna-pedagogika/460-velikobritaniya-novi-vchiteli-dlya-novogo-suspilstva/>.

*Опольська* *Алевтина*  
*Володимирівна*, старший викладач  
кафедри освітнього менеджменту  
та освіти дорослих ДВНЗ  
«Переяслав-Хмельницький ДПУ  
імені Григорія Сковороди»,  
м. Переяслав-Хмельницький  
Київської області

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД**

Післядипломна педагогічна освіта є складовою системи неперервної освіти педагогів і повинна забезпечувати професійний і особистісний розвиток педагогічних працівників, які вже отримали педагогічну освіту і мають відповідний диплом. Така освіта покликана подолати розрив між здобутою педагогом у вищому навчальному закладі професійною підготовкою і новими вимогами, які постають перед педагогом в умовах соціального і науково-технічного прогресу. У світовій та вітчизняній теорії і практиці нагромадженій великий досвід організації післядипломної педагогічної освіти. Післядипломна педагогічна освіта в західних країнах виникла на основі добровільної ініціативи вчителів, які об'єднувалися з метою отримання знань, які здатні були компенсувати недоліки базової освіти педагогів [5, с. 8].

Європейські дослідники (Д. Бріджес, Р. Болам, М. Фуллан, Е. Хендерсон та ін.) до основних завдань післядипломної освіти педагогів відносять модернізацію професійних знань і вмінь вчителів; підготовку педагогів до нових посадових ролей; підвищення кваліфікаційних рівнів педагогів; обслуговування практичних і широких освітніх потреб педагогів [6]. Одним з пріоритетних завдань післядипломної освіти вчителя у Англії є ознайомлення його з новими розробками у теорії і практиці педагогічної діяльності, ефективними педагогічними технологіями а також розвиток і

закріплення у вчителя навичок самостійного набуття знань, прагнення до професійного зростання. Великим попитом користуються короткотермінові вузькоспеціалізовані курси, методичні семінари, конференції, «круглі столи», групова розробка навчальних планів, програм, дидактичних матеріалів, індивідуальна підготовка вчителя у межах школи. Слід зауважити, що при розробці навчальних програм для післядипломної освіти вчителів особлива увага приділяється прогнозуванню позитивних змін у розвитку учнів, якщо їхні вчителі пройнуть навчання за даними програмами [1].

У Франції основним завданням післядипломної педагогічної освіти є покращення освіти вчителів, організація навчання через дослідницьку роботу, запровадження інновацій в освітній процес. Зміст підвищення кваліфікації вчителів включає в себе цикл загальноосвітніх, спеціально предметних і психолого-педагогічних дисциплін з обов'язковим відпрацюванням набутих знань на практиці. Під час навчання педагогів широко використовуються методи демонстрації педагогічних відеофільмів, моделювання, мікрОВикладання, рольові ігри, презентації проектів, телекомунікаційні та інформаційні технології. Особливістю післядипломної педагогічної освіти у Франції є те, що підвищення кваліфікації, професійний розвиток вчителя вважається особистою справою самого вчителя. Лише в окремих випадках, при значних змінах у навчальних програмах, підвищення кваліфікації вчителів може набувати масового характеру. Держава фінансує підвищення кваліфікації педагога з початку професійної діяльності і до моменту виходу на пенсію у межах 1200 годин [1]. На відміну від Франції, у Німеччині система післядипломної педагогічної освіти є багаторівневою і здійснюється на міжземельному, земельному, регіональному та внутрішкільному рівні [5]. Міжземельний рівень забезпечує навчальні поїздки вчителів по всій країні, участь у програмах міжнародного обміну вчителями та ін. Післядипломна освіта вчителів на земельному рівні націлена на організацію підвищення кваліфікації педагогів на території однієї з 16

федеративних земель. На кожній землі діють власні правила підвищення кваліфікації вчителів, які визначають терміни підготовки вчителів, вимоги до змісту освіти, педагогічної компетентності та кваліфікації, яка присвоюється вчителям. Післядипломна педагогічна освіта на регіональному рівні включає в себе курси підвищення кваліфікації при вищих навчальних закладах, різноманітні семінари, конференції. Усі форми післядипломної освіти вчителів, що здійснюються на регіональному рівні повинні відповідати ряду вимог: заняття повинні бути розташовані недалеко від місця роботи і проживання вчителів, вони повинні бути короткочасними, зміст навчання повинен плануватися з урахуванням побажань самих слухачів та містити питання, які актуальні для вчителів саме цього регіону, заняття повинні містити практичні поради, які допоможуть вчителям вирішити проблеми, які виникають під час роботи [3]. Найпоширенішим рівнем післядипломної освіти вчителів є внутрішкільний. Післядипломна педагогічна освіта на базі школи розглядається як засіб ефективного професійного розвитку вчителя, як форма неперервної педагогічної освіти, здатна інтегрувати теорію і практику під час професійного зростання педагога. За змістом і формами у Німеччині виділяють такі форми внутрішкільної післядипломної освіти: наради; засідання, присвячені аналізу питань якогось навчального предмету; засідання, присвячені аналізу загально педагогічних питань; відвідування уроків, гуртки, форуми, педагогічні наради при закритих дверях та ін.

Розглянувши деякі особливості післядипломної педагогічної освіти у різних європейських країнах, ми дійшли до висновку, що незважаючи на відмінності у системах організації післядипломної освіти вчителів, різницю у формах, періодичності, тривалості та змісті підвищення кваліфікації, спільним є розуміння, що розвиток та удосконалення вчителя є запорукою успішного розвитку учнів та суспільства в цілому. В сучасній Україні післядипломна педагогічна освіта також перебуває у центрі уваги. У Концепції розвитку освіти в Україні на період 2015-2025 років, одним з п'яти напрямів розвитку

освітньої галузі є реформування системи післядипломної педагогічної освіти шляхом її демонополізації та урізноманітнення [4]. У Концептуальних засадах реформування середньої освіти (2016) зазначено, що нова школа потребує нового вчителя, який зможе стати агентом змін у сучасній школі. Для підготовки такого вчителя планується збільшити кількість моделей підвищення кваліфікації педагога: курси при інститутах післядипломної педагогічної освіти, семінари, вебінари, он-лайн-курси, конференції, самоосвіта (з отриманням сертифікату). Учитель отримує право вибору місця і способу підвищення кваліфікації [2]. Зрозуміло, що для успішної реалізації реформування освітньої галузі потрібне гармонійне поєднання світового досвіду організації підвищення кваліфікації вчителів з найкращими надбаннями вітчизняної системи післядипломної педагогічної освіти.

*Список використаних джерел:*

1. Ковальчук В. Професійний розвиток вчителів: зарубіжний досвід [Електронний ресурс] / В. Ковальчук. – 2015. – Режим доступу до ресурсу : <http://education-ua.org/ua/porivnyalna-pedagogika/485-profesijnij-rozvitok-uchiteliv-zarubizhnij-dosvid>.

2. Концепція нової української школи. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://mon.gov.ua/user/novivni/novini/2016/08/18/%E2%80%9Cnam-potriben-ne-tuning-sistemi/>.

3. Поліщук В. Післядипломна освіта вчителів Німеччини [Електронний ресурс] / В. Поліщук. – Режим доступу до ресурсу : <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2298/1/politchuk.pdf>.

4. Проект Концепції розвитку освіти України до 2025 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : <http://osvita.ua/news/43501/>.

5. Синенко С. І. Розвиток післядипломної педагогічної освіти в країнах Західної Європи (Англія, Франція, Німеччина): С. І. Синенко. – К., 2002. – 21 с.

6. International Handbook of Educational Change / Hargreaves A., Lieberman A., Fullan M., Hopkins D. W. – London : Springer, 1998. – 1360 p.

*Стрельніков* *Мирослав*  
*Вікторович*, аспірант Полтавського  
національного педагогічного  
університету імені В.Г. Короленка,  
м. Полтава

## **УПРОВАДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНИХ МОДЕЛЕЙ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАГІСТРАНТІВ ІЗ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ**

Ступінь магістра бізнес-адміністрування (МБА) запроваджено на Заході як стандарт і необхідний освітній мінімум для менеджерів і керівників підприємств. Однак, окрім керівних посад у бізнесі (генерального директора об'єднання підприємств, голови правління, директора підприємства, представництва, філії; керівника в органах місцевого і державного управління; керівника департаменту, директора з економіки, начальника управління, комерційного директора тощо), магістри з бізнес-адміністрування можуть обіймати посади викладача, наукового співробітника і консультанта. Оскільки вирішення проблеми запровадження європейських стандартів розвитку підприємницької компетентності магістрів з бізнес-адміністрування в українських вищих навчальних закладах продовжує залишатися актуальним, проаналізуємо вимоги та умови для розвитку підприємницької компетентності студентів на основі європейських стандартів. Безперечно, для ефективного здійснення професійної діяльності підприємцю і викладачеві сьогодні необхідні такі особистісні компетенції, як уміння працювати в команді, творчий підхід, вміння передбачати, винахідливість, уміння адаптуватися до змін, здатність аналізувати питання і проблеми, виробляти звички

безперервного навчання тощо. Орієнтація на результат навчання, сформульований мовою компетенцій, є новим підходом у вищій школі України, сприяє досягненню загальної мети освіти – підготовці творчої особистості, здатної до активної соціальної адаптації, самостійного життєвого вибору, до самоосвіти та самовдосконалення протягом усього життя.

Аналіз навчальних програм підготовки студентів у галузі менеджменту до підприємницької діяльності показує, що, незважаючи на те, що підприємництво в сучасних умовах є найбільш економічно продуктивною формою господарювання, ефективні програми підготовки майбутніх управлінців до здійснення підприємницької діяльності відсутні. Вирішення даної проблеми можливе на основі вдосконалення процесу підготовки майбутніх магістрів з бізнес-адміністрування до самостійної професійної (і викладацької) діяльності.

Існує багато зарубіжних моделей компетенцій, стандартів ефективного виконання професійної діяльності в рамках професії менеджера. Так, модель SHL (міжнародні стандарти управління – фахівець, менеджер, керівник групи) на перше місце серед груп компетенцій ставить підприємницькі якості (бізнес, інноваційність та творчий підхід, рішучість, стратегія) [2]. Модель компетентності Британського професійного стандарту компетентності менеджерів MCI-2 (Management Charter Initiative's 2) включає такі пункти: 1. Ініціювати і проводити поліпшення послуг, товарів і систем. 2. Контролювати й удосконалювати надання послуг та постачання товарів. 3. Контролювати використання ресурсів. 4. Забезпечувати оптимальний розподіл ресурсів між операціями та проектами. 5. Наймати і відбирати кадри. 6. Удосконалювати команди, підвищувати кваліфікацію співробітників і свою власну для поліпшення показників. 7. Планувати, розподіляти і оцінювати роботу команд, окремих співробітників і свою власну. 8. Налагоджувати, підтримувати й зміцнювати ефективні робочі зв'язки. 9. Збирати, оцінювати та організовувати інформацію. 10. Обмінюватися з колегами інформацією для прийняття рішень [1].



У загальній моделі компетенцій підприємця, запропонованій Спенсерами [3], можна у всіх кластерах відзначити ті компетенції, які необхідні для ведення підприємницької діяльності: «бачить і використовує можливості» у бізнесі; «пошук інформації» (проводить власні дослідження щодо просування того чи іншого продукту чи послуги; консультиється з експертами з бізнесу чи технічних питань; шукає інформацію щодо потреб постачальника; особисто проводить дослідження ринку, аналіз і вивчення; користується мережею контактів чи інформаційною мережею для отримання корисної інформації); «рішення проблем» (застосовує альтернативні стратегії для досягнення мети; генерує нові ідеї або інноваційні рішення); «упевненість у собі» (висловлює впевненість у своїх здібностях виконати завдання чи подолати труднощі; дотримується своєї думки, зіткнувшись з протилежною точкою зору чи невдачею на початковому етапі; робить щось, хоча і вважає його ризикованим); «переконання» (переконає когось купити продукт чи послугу; переконає когось надати фінансування; переконає когось зробити щось ще, що йому хотілося б, щоб той зробив; доводить свою компетентність, надійність чи якісь інші особисті якості або якості своєї компанії; відстоює тверду впевненість у продуктах чи послугах своєї компанії). Підготовка студента до підприємництва як педагогічний процес є системою, що характеризується взаємодією його учасників. Провідна роль в організації навчальної діяльності належить викладачеві, оскільки він є організатором освітнього середовища, регулятором і контролером його взаємин з кожним студентом. У процесі формування професійних якостей магістрів із бізнес-адміністрування (і як майбутніх викладачів!) донедавна домінували вербальні дидактичні методи в рамках традиційної лекційно-семінарської системи навчання. З позицій компетентнісного підходу студент є самонавчальним суб'єктом, який активно і свідомо бере участь у формуванні своїх знань і навичок, тому необхідне застосування нових технологій, форм, методів і засобів

навчання. Реалізація компетентнісного підходу передбачає переважання в навчальному процесі активних методів, таких як ігрові імітації (зазвичай з включенням комп'ютерних моделей); ділові ігри, аналіз конкретних ситуацій (case study). До найбільш ефективних технологій навчання у вищій школі можна віднести проблемно-діяльнісне, ігрове, модульне, контекстне навчання, що дозволяє студентам, крім знань і умінь набувати досвід творчого вирішення різноманітних професійних завдань. Згідно контекстної технології зміст навчальної діяльності студента формується виходячи з логіки професійної діяльності, тобто форми організації навчальної діяльності студента мають відповідати формам його майбутньої професійної діяльності. Тому серед форм навчальної діяльності слід віддавати перевагу квазіпрофесійній, що дає можливість моделювати цілісні фрагменти професійної діяльності та навчально-професійної (науково-дослідна робота студентів, виробнича практика, розробка курсових та інших навчальних проектів).

Вирішення проблеми формування підприємницької компетентності також може реалізуватися через залучення студентів до самостійної підприємницької діяльності в рамках створення малих студентських підприємств, центрів молодіжного підприємництва. Така форма навчання дає студентам можливість набути навичок працевлаштування, організації та управління організацією, планування, прогнозування, роботи в команді. Цей вид роботи дає набагато більше перспектив і можливостей для студентів, ніж семінари, практичні заняття та ділові ігри.

Формування підприємницької компетентності магістрів із бізнес-адміністрування і як майбутніх викладачів в процесі підготовки буде ефективним при дотриманні таких дидактичних умов: формування позитивної мотивації студентів до участі в соціально-економічній діяльності; орієнтації студентів на цінності підприємницької діяльності; знання конструктів професійно важливих якостей особистості, компетенцій, необхідних для успішного здійснення

підприємницької діяльності; наявності компетентнісно-орієнтованих робочих програм навчальних дисциплін (модулів), паспортів та програм розвитку підприємницької компетентності магістрів; організації на факультеті, у вищому навчальному закладі діяльнісно-орієнтованого середовища, що дає змогу студентам проявляти підприємливість на основі застосування отриманих на лекціях та семінарських заняттях економічних знань; модульного проектування навчальної та позанавчальної діяльності, що включає аналітичну діяльність, практику проектної роботи; залучення студентів до планування підприємницької діяльності, до реальних економічних відносин і виробництва товарів за допомогою організації малих студентських підприємств; забезпечення та доступу до Інтернет-технологій, запровадження новітніх методик навчання, зокрема дистанційного навчання; моніторингу сформованості підприємницьких компетенцій магістрів, їх готовності до самостійної підприємницької і викладацької діяльності.

*Список використаних джерел:*

1. Модель компетентности Британского профессионального стандарта компетентности менеджеров МСІ-2 (Management Charter Initiative's 2) [Электрон. ресурс]. – Режим доступа : [http://www.che-link.ru/onemix/onemix\\_33.htm](http://www.che-link.ru/onemix/onemix_33.htm).
2. Руководство по проведению интервью по компетенциям с менеджерами, SHL, корпоративный продукт. – М. : ГИППО, 2005.
3. Спенсер Л. М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / Л. М. Спенсер, С. М. Спенсер – пер. с англ. – М. : НИРРО, 2005. – 384 с.

*Швидун Віктор Миколайович,*  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, проректор з науково-  
педагогічної роботи КВНЗ  
«Дніпропетровський обласний  
інститут післядипломної  
педагогічної освіти», м. Дніпро

## **ВИКОРИСТАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧИТЕЛІВ У КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**

Антропоцентрична педагогіка інформаційного суспільства має реагувати на реалії соціально-економічного розвитку як окремої держави, так і світу в цілому і бути важливим аргументом у сучасній конкуренції ринкових суспільств. Інноваційний розвиток, що все більш прискорюється, вимагає від кожної людини зростаючої мобільності, гнучкості, інформованості, критичного та творчого мислення, громадянської активності та відповідальності, і, відповідно, стійкої мотивації до постійного отримання та оновлення знань. Відповідні зміни в структурі підготовки підростаючих поколінь потребують не лише державного регулювання – зміни державних стандартів, навчальних програм та підручників, але й відповідного реформування ролі вчителя, оскільки лише інноваційно зорієнтований учитель в змозі реалізувати визначені зміни.

Модернізація системи післядипломної педагогічної освіти в країнах Західної Європи пов'язана з реалізацією трьох ідей. Перша передбачає розуміння сутності розвитку людських ресурсів і базується на адекватній підготовці людей до всіх потреб суспільства у контексті максимального зростання потенціалу системи, оскільки розвиток людських ресурсів

розглядається як форма інвестицій і передбачає їх усебічний розвиток та підвищення кваліфікації.

Друга спрямована на вирішення проблеми планового управління розвитком людських ресурсів і здійснюється через три підходи: практично доцільний, нормативно-відповідний і примусовий (політико-адміністративний). Вибір конкретної стратегії має безпосередній зв'язок з метою післядипломної педагогічної освіти.

Третя ідея розглядається через цінності саморозвитку як системи освіти взагалі, так і конкретного педагога зокрема і є найбільш використовуваною, оскільки для вчителя більш актуальними є зміни, ініціатором яких він виступає безпосередньо.

При виборі конкретної стратегії перевага надається комплексному підходу, що включає в себе усі вище названі ідеї, оскільки лише їх ефективне поєднання дозволяє адекватно реагувати на виклики сучасності, тобто ефективно державне управління запровадженням інновацій у систему освіти та управління розвитком людських ресурсів потребує об'єктивної оцінки й оперативного реагування на зміни на рівні держави (політико-адміністративний підхід) при власній відповідальності як адміністрації навчального закладу, так і конкретного педагога за їх запровадження та результативність і роль післядипломної педагогічної освіти у даному контексті є надзвичайно великою.

Також ефективність модернізації державного управління розвитком післядипломної педагогічної освіти безпосередньо пов'язана з двома підходами в управлінні галуззю, що простежуються в країнах Західної Європи: централізованим та децентралізованим.

Домінуючим залишається централізований варіант державного управління підвищенням кваліфікації вчителів, оскільки ініціатива з боку держави у більшості випадків підкріплюється відповідним фінансуванням. У той же час Г. Гріффін відзначає, що: "... запровадження рекомендованих центром змін часто здійснюється за рахунок шкільних програм

професійного розвитку персоналу, забираючи енергію, час і ресурси школи” [2, с. 22].

Наступним аспектом, на який звертають увагу зарубіжні вчені, є визначення природи професійних компетенцій учителя та шляхів їх формування. На думку М. Ерота, на формування професіоналізму вчителя впливають багато різноманітних теоретичних факторів педагогічної діяльності, але успішним процес можна вважати лише у випадку “... пропущення теоретичних знань через призму власної концептуальної схеми вчителя” [1, с. 88], тобто педагогічна теорія набуває практичного значення лише через використання педагогічних інновацій у повсякденній роботі. Тому вчений наголошує на необхідності орієнтування системи державного управління післядипломною педагогічною освітою на “... впровадження і культивування нових навчальних дій, вправ, практики тощо, оскільки це сприятиме об’єднанню теоретичних і практичних знань на засадах діалогічного зв’язку між щоденним шкільним досвідом та рефлексією, яка проводиться вчителем після завершення педагогічної дії” [1, с. 91].

Система державного управління післядипломною педагогічною освітою в Україні має свою багату історію та певні традиції, накопичено значний і цінний досвід, який потребує порівняльного вивчення, узагальнення і презентації на міжнародній арені. У той же час залишається невирішеним ряд питань. Проведений аналіз організації системи державного управління післядипломною педагогічною освітою зарубіжних країн дозволяє нам висловити певні пропозиції щодо використання досвіду колег у процесі подальшого розвитку даної системи освіти в Україні.

1. У всіх європейських державах нормативні документи стосовно освіти (укази, закони, декрети, постанови тощо) мають спеціальні розділи стосовно подальшого розвитку післядипломної освіти. В Україні теж існує відповідна нормативна база, яка так чи інакше стосується післядипломної освіти, але відсутній Закон про післядипломну освіту та Закон про післядипломну педагогічну освіту, в яких, на нашу думку,

доцільно було б утвердити принципові положення про пріоритетність післядипломної освіти в Україні (зважаючи на виклики сучасного інформаційного суспільства, згідно яких кожний працюючий витрачає значно більше часу на підвищення своїх професійних компетенцій, ніж на отримання вищої освіти).

2. В умовах постіндустріального (інформаційного) суспільства органи державного управління практично всіх країн звертають увагу на необхідність модернізації післядипломної освіти на принципах системності, безперервності, індивідуалізації навчання, фундаменталізації, гуманізації та гуманітаризації. Система підвищення кваліфікації вчителів має бути більш мобільною та мати тісніший зв'язок з практикою. Основні положення, на яких вона може розвиватися в Україні, полягають у:

- орієнтації на ринок освітніх послуг та задоволення потреб держави у кваліфікованих педагогічних працівниках;

- збільшені вимог до якості підвищення кваліфікації, розширені спектру освітніх послуг, що надаються закладами післядипломної педагогічної освіти;

- підвищенні якості змісту, форм, методів та моделей навчання вчителів на засадах індивідуалізації, диференціації навчального процесу, реалізації дистанційного навчання;

- безперервності навчання вчителів як через самоосвіту, так і через організацію системного контролю за діяльністю педагога у міжкурсовий період зі сторони регіональних органів управління освітою, працівників інститутів післядипломної педагогічної освіти та методичних кабінетів тощо.

3. На основі аналізу досвіду зарубіжних країн пропонуємо спрямувати зусилля органів державного управління освітою всіх рівнів на запровадження системи забезпечення економічних та соціальних гарантій педагогічним, науково-педагогічним, бібліотечним та іншим

працівникам системи освіти, підвищення їх соціального статусу, престижу педагогічної професії, створення умов для професійного вдосконалення та творчості. Реалізація даних положень, на нашу думку, можлива через створення науково обґрунтованої і соціально справедливої системи матеріального стимулювання педагогічних працівників, зокрема, розробку механізму тісного взаємозв'язку між атестацією вчителя та встановленням надбавок до заробітної плати на основі всебічного аналізу його професійної діяльності., що існує в усіх країнах Європейського Союзу.

4. Досвід державного управління післядипломною педагогічною освітою зарубіжних країн свідчить, що моделі післядипломної педагогічної освіти орієнтуються безпосередньо на потреби навчальних закладів та педагогічних колективів з максимальним залученням учителів до активної участі в прийнятті рішень щодо організації і проведення курсів підвищення кваліфікації без відриву від виробництва. Тому вважаємо доцільним і в Україні запровадити європейські моделі організації післядипломної педагогічної освіти. Пропонуємо до реалізації два варіанти, які мають функціонувати паралельно:

- перший, який фактично існує в українській системі післядипломної педагогічної освіти, – ініціатива організації та проведення курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників належить державним органам управління освітою всіх рівнів та закладам післядипломної педагогічної освіти. За даною моделлю організації навчання саме державні органи управління освітою та інститути післядипломної педагогічної освіти визначають наповнення навчальних планів для слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, терміни та тривалість їх проведення, місце навчання тощо;

- другий – існуючий у країнах Європейського Союзу – передбачає можливість для вчителя самостійно виявляти ініціативу щодо підвищення кваліфікації та професійних компетенцій. Органи державного управління



освітою та заклади післядипломної педагогічної освіти відповідають лише за створення відповідної інфраструктури та забезпечення вчителя тими матеріалами, з якими він висловив бажання ознайомитись.

5. Децентралізація управління системою освіти – ще один напрям, який, на нашу думку, доцільно запроваджувати в Україні на основі аналізу зарубіжного досвіду. У даному контексті вважаємо доцільним реалізувати в Україні моделі державного управління системою освіти, що діють на території Європейського Союзу і передбачають, зокрема, визначення стратегічних напрямів розвитку освітньої галузі центральним органом управління (Міністерством освіти відповідної країни) та передачею відповідальності за їх реалізацію на місцеві органи управління при певній автономії та локалізованій відповідальності конкретних навчальних закладів.

6. Також вважаємо доцільним подальшу модернізацію системи державного управління післядипломною педагогічною освітою в Україні спрямувати на розширення функцій закладів післядипломної педагогічної освіти у контексті їх орієнтації не лише на підвищення кваліфікації, а й на перепідготовку педагогів з отриманням учителями та керівниками навчальних закладів або іншої спеціальності, або другого диплому про вищу освіту, що успішно реалізується в зарубіжних державах.

7. На нашу думку, навчальні заклади системи післядипломної педагогічної освіти України мають спрямувати зусилля на реалізацію наступних функцій, апробованих та запроваджених у практику роботи відповідних закладів зарубіжних країн:

- адаптаційної – сприяє входженню молодого вчителя у педагогічний колектив його рівноправним членом, самоствердженню як професіонала;

- допоміжної – виявляє прогалини у теоретичних знаннях вчителів та практичному досвіді й визначає найбільш оптимальні варіанти їх заповнення;

- інноваційної – ознайомлює з передовим педагогічним досвідом та навичками застосування теорії в практиці роботи;

- рекваліфікаційної – підвищує професійні компетенції вчителя відповідно до нових вимог у системі освіти;

- розширювальної – готує вчителя до викладання кількох предметів;

- спеціалізуючої – дозволяє набути додаткової кваліфікації (консультанта, методиста, адміністратора навчального закладу тощо).

*Список використаних джерел:*

1. Eraut M. Learning About Management – The Role of the Management Course. / Day C., Poster C. (eds.) Partnership in Educational Management. – London : Roulledge, 1988. – 312 p.

2. Griffin G. The School in Society and Social Organization of the School: Implications for Staff Development / Wideen M. F., Andrew I. (eds.) Staff Development for School Improvement. – New York : Falmer Press, 1987. – P. 62–96.

**РЕЗОЛЮЦІЯ**  
**Всеукраїнської науково-практичної конференції**  
**«Професійний розвиток та управління людськими**  
**ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти**  
**в контексті трансформації освіти України»**

**28 жовтня 2016 року**

З метою обговорення актуальних проблем теорії, методики та практики професійного розвитку та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України, розробки рекомендацій щодо модернізації змісту та запровадження інновацій в системі післядипломної педагогічної освіти, 28 жовтня 2016 року в м. Києві проведено Всеукраїнську науково-практичну конференцію «Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України» (далі – конференція).

Співорганізаторами конференції виступили кафедри державної служби та менеджменту освіти, університетської освіти і права ЦППО ДВНЗ “Університет менеджменту освіти” НАПН України, Дніпропетровський і Донецький обласні інститути післядипломної педагогічної освіти, Полтавський національний технічний університет ім. Ю. Кондратюка.

Робота конференції здійснювалася за п'ятьма напрямками:

1. Концептуальні засади та нормативно-правове забезпечення професійного розвитку та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України.

2. Інноваційні підходи до професійного розвитку керівників освітніх закладів, педагогічних та науково-педагогічних працівників в умовах децентралізації.

3. Основні напрями реформування системи загальної середньої, професійної освіти в контексті євроінтеграційних процесів.

4. Проблеми імплементації Закону України «Про вищу освіту» на інституційному рівні.

5. Упровадження зарубіжних моделей управління освітою та професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні.

У роботі конференції взяли участь керівники, педагогічні, науково-педагогічні працівники освітніх установ і закладів, докторанти, аспіранти, слухачі курсів підвищення кваліфікації, магістранти: всього 203 особи з 15 областей України.

***Учасники науково-практичної конференції дійшли до висновку:***

1. Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в контексті трансформації освіти України є однією з найактуальніших проблем в системі післядипломної педагогічної освіти (ППО). Тенденції інтегративного, інноваційного розвитку галузі спонукають до змін у системі післядипломної педагогічної освіти, яка є основою розширеного відтворення інтелектуального, духовного, економічного потенціалу суспільства і потужним засобом розв'язання проблеми професіоналізації життя країни, детермінують пошук якісно нових підходів до управління, безперервного вдосконалення професійного рівня науково-педагогічних, педагогічних і керівних кадрів освіти.

2. Практика реалізації наукових засад професійного розвитку та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України має ґрунтуватися на засадах системного, компетентнісного, інтегративного підходів у дослідженні особистісно-професійного розвитку суб'єктів освітнього процесу, спільному пошуку нового змісту, форм і технологій навчання суб'єктами ППО, визначенні практичних пріоритетів щодо задоволення освітніх потреб; забезпеченні спільної

відповідальності за результати діяльності; створенні партнерських зв'язків освітян з представниками громадянського суспільства.

***Враховуючи результати обговорення доповідей учасників*** з актуальних проблем теорії, методики і практики професійного розвитку та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України, а також відзначаючи важливість напрацювань конференції, ***конференція рекомендує:***

1. Схвалити основні положення доповідей учасників конференції, відзначити їх актуальність, ґрунтовність, а також наукове та практичне значення для професійного розвитку та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти.

2. У контексті реалізації освітньої політики держави щодо приведення змісту післядипломної освіти і освіти дорослих у відповідність до сучасних освітніх стандартів, модернізації освітньої інфраструктури, розроблення відповідного навчального та науково-методичного забезпечення діяльності закладів післядипломної освіти, впровадження інноваційних підходів до неперервного розвитку особистості фахівця на засадах взаємодії формальної, неформальної та інформальної освіти, підтримати ініціативу щодо необхідності врахування соціокультурних контекстів в системі післядипломної педагогічної освіти, співпраці широких верств суспільства з освітньою сферою як одного з важливих напрямів удосконалення системи післядипломної педагогічної освіти за концепцією випереджаючої освіти для сталого розвитку.

3. Продовжувати роботу щодо оптимізації міжсекторної взаємодії у сфері управління післядипломної педагогічної освіти як ефективного інструмента з узгодження інтересів органів державної влади, бізнесу та громадських організацій, управління інноваційними процесами, створення умов для професійного розвитку та самовдосконалення педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівних

кадрів у системі ППО. Брати активну участь у заходах з реалізації завдань модернізації, стандартизації та сертифікації змісту ППО у межах створеного Всеукраїнською громадською організацією «Консорціум закладів післядипломної освіти» Українського відкритого університету післядипломної освіти (УВУПО), до структури якого увійшли на партнерських засадах сімнадцять закладів післядипломної педагогічної освіти з різних регіонів України на чолі з ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

4. Активізувати процес впровадження інноваційних форм маркетингового інструментарію в системі післядипломної педагогічної освіти щодо розробки динамічних моделей сучасного педагога за сукупністю необхідних для роботи в сучасних умовах характеристик як базової моделі для цілепокладання освітньої діяльності; розвитку освітнього закладу як складової загального процесу модернізації освітньої сфери; оптимізації системи управління освітнім закладом як у контексті ринкових змін, так і з врахуванням світових тенденцій розвитку галузі (розвиток дистанційної освіти, впровадження ІКТ, перехід до якісних критеріїв оцінки освітньої діяльності тощо).

5. Підтримати створення творчої лабораторії «Методологія та практика професійного розвитку сучасного освітнього менеджера» у межах УВУПО, що сприятиме координації співробітництва у сферах професійного розвитку керівних, педагогічних і науково-педагогічних працівників, реалізації інноваційних проектів на основі інтеграції наукового, освітнього, інноваційного та технологічного потенціалу системи ППО. Запропонувати врахувати в плані діяльності зазначеної лабораторії такі рекомендації конференції:

1. Здійснити наукове обґрунтування організації функціонування опорних закладів освіти та змісту діяльності керівників опорних шкіл;

2. Забезпечити продовження наукових досліджень з питань професійної адаптації молодих вчителів і керівників освітніх закладів;

3. Дослідити питання законодавчого визнання різних форм ПК та відповідних сертифікатів як таких, що дають право на проходження атестації/сертифікації педагогічним, науково-педагогічним, методичним та управлінським кадрам системи освіти.

6. З метою подальшого розвитку системи підвищення кваліфікації керівних кадрів, наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників професійних навчальних закладів Конференція вважає за необхідне:

активізувати діяльність щодо модернізації змісту, форм і методів управлінської діяльності з урахуванням здійснення подальшої автономії професійних навчальних закладів, розширення повноважень керівника, підвищення його персональної відповідальності за якість підготовки виробничого персоналу;

спрямовувати подальше формування нормативно-правової бази на визначення правових, організаційних, фінансових засад інноваційного розвитку системи професійної освіти в контексті децентралізації управління. Насамперед актуальним є питання щодо розроблення нових редакцій проектів Законів України «Про освіту», «Про професійну освіту», «Про післядипломну освіту» на основі узгоджених пропозиції, внесених освітянською громадськістю;

підтримати створення осучасненої спільно з роботодавцями мережі навчально-практичних центрів на базі провідних професійних навчальних закладів, розширити практику впровадження новітніх технологій, які визначають високий рівень якості професійної освіти, підготовки конкурентноздатних на ринку праці робітників;

здійснити комплекс заходів щодо підвищення престижності робітничих професій шляхом проведення виставкової діяльності, Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності та здійснення профорієнтаційної роботи.

7. Виходячи із завдань, що стоять перед системою вищої освіти, потребою в подальшій імплементації нового Закону України “Про вищу освіту” на інституційному рівні,

впровадження інноваційних моделей управління освітою та професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників в Україні учасники Конференції вважають за необхідне:

посилити увагу до теоретичних питань професійного розвитку та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України;

покращити співпрацю вищих навчальних закладів, закладів ППО та МОН України з метою удосконалення нормативно-правової бази необхідної для професійного розвитку та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України;

здійснювати постійний комплекс заходів щодо створення умов для організації науково-методичного супроводу і прогнозування професійного розвитку керівних кадрів, наукових та науково-педагогічних працівників;

звернути особливу увагу на розвиток і зміцнення міжнародної співпраці між науковими і навчальними закладами у сфері вищої освіти через реалізацію спільних проєктів, обмін науковцями, викладачами і студентами, а також результатами наукової, дослідницької та освітньої діяльності.

*Учасники Конференції*

*28.10 2016 року*









Наукове видання

**«ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА УПРАВЛІННЯ  
ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ  
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В  
КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ»**

**Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції**

**28 жовтня 2016 року**

Відповідальний за випуск: Красильник Ю. С.

Матеріали подано у авторській редакції

Підписано до друку 7.12.2016 р.

Формат 60x84/16

Друк.арк.21. Облік.вид.арк. 29. Шрифт “Times New Roman”.

Тираж: 200 прим. Зам.№ 012

ДВНЗ “Університет менеджменту освіти” НАПН України

м. Київ, тел.: 481-38-54