

Л. Сергєєва

СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА МОДЕРНІЗАЦІЮ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В НАУКОВИХ ПРАЦЯХ В. В. ОЛІЙНИКА

Система післядипломної педагогічної освіти направлена на орієнтацію керівних і педагогічних кадрів на нове професійне мислення, основою якого є як творчість, так і цінності особистості; на вирішення конкретних проблем слухачів з оволодіння педагогічною майстерністю, навичками і вміннями управління, проектування педагогічних технологій, управління дослідно-експериментальною роботою тощо. Реальний процес освіти людини впродовж його життя – це систематичний процес «мережевої» взаємодії, що складає зміст індивідуального освітнього розвитку педагогічних працівників.

На основі багаторічних науково-практичних досліджень, проведених у Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, визначено профіль результату підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів, а саме: виділено професійно важливі якості, що забезпечують успішність інноваційної діяльності; структурні компоненти професійної компетентності фахівця; розроблено моделі компетентності.

Післядипломна освіта педагога у сучасному інформаційно-технологічному суспільстві, за визначенням доктора педагогічних наук, професора, дійсного члена (академіка) НАПН України В. Олійника, виступає як професійна й суспільна цінність. Вона покликана максимально задовольняти професійні, соціальні й культурологічні запити педагогів-практиків у системі перепідготовки та підвищення кваліфікації, також спонукати їх до постійного самовдосконалення у професійному та особистісному вимірах. Післядипломна педагогічна освіта має стати своєрідним випереджувальним механізмом, що стабілізує й адаптує систему освіти до нових вимог соціально-економічного розвитку держави [6, с. 32].

Постійне вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів зумовлено зміною ролі людини в

сучасному світі, новим поглядом на ідеал освіченої людини і появою нових вимог до якості людського капіталу відповідно до культурно-духовних, суспільно-економічних і технологічних трансформацій, а також численними викликами глобального, європейського, національного, регіонального та місцевого рівнів.

Модернізація післядипломної педагогічної освіти сьогодні пов'язується саме з введенням різних видів мережевих систем, які дають змогу об'єднувати інформаційні ресурси, створювати освітній простір, що сприяє розвитку конкурентоспроможності педагогічних працівників.

Аналізуючи питання професійного вдосконалення педагогічних працівників, академік В. Олійник підкреслює, що серед перешкод розвитку їхньої педагогічної майстерності слід зазначити: недостатні знання інноваційних освітніх технологій; проблеми з використанням іноземних мов; відсутність навичок або боязкість перед сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями; наявність традиційних стереотипів [1, с. 56].

Однією із складових модернізації післядипломної педагогічної освіти є інформаційне забезпечення управлінської діяльності. Вся управлінська інформація, яка накопичується, зберігається, аналізується, є тим, що в теорії управління називають інформаційним забезпеченням. Саме інформаційне забезпечення є основою стратегії узгодження управлінських дій. Оптимальність управління порушується під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища в тому випадку, коли в інформаційному забезпеченні порушується ключова ланка – зворотний зв'язок. Сам елемент зворотного зв'язку є основою для накопичення інформації та подальшого зіставлення вихідних даних, що надходять від елементів керованої системи, з визначеними контрольними даними.

Отримана інформація зводиться в систему, перетворюючись на вхідні дані, які допомагають коригувати можливі відхилення під час самого процесу управління. Управлінське забезпечення – це процедура, пов'язана зі збором,

накопиченням та аналізом даних, які відповідають характеристиці цілей та ситуацій і перетворюються на управлінську інформацію.

Інформація, що надходить через канали зворотного зв'язку, є особливим управлінським ресурсом, безпосередньо пов'язаним з головним управлінським ресурсом – людьми. Особливий характер управлінської інформації як управлінського ресурсу виявляється в тому, що в ній відображається багато характеристик, пов'язаних з іншими ресурсами, а також з подіями, які відбуваються як у керованій системі, так і в зовнішньому середовищі [3, с. 25].

Слід зауважити, що тільки педагогічний колектив найбільшою мірою сприймає, планує та визначає інституційний розвиток навчального закладу. Відповідальність за реакцію на зміни завжди покладається на його керівника. Часто ознакою керівників є переповнення «своїми ідеями, думками і стереотипами» настільки, що ніщо нове вже не може проникнути у свідомість. Проте сьогодні, коли все навколо так швидко змінюється, коли існує потреба постійного ознайомлення з новими поглядами і поняттями, новими вміннями – це серйозний недолік. Керівникам навчальних закладів потрібно завжди залишатися відкритими до нових знань і вважати себе довічними учнями, незважаючи на всі попередні заслуги і чесноти. Ось чому важливим є формування у керівників навчальних закладів, як менеджерів освіти, позитивного сприйняття змін як постійного стану, в якому функціонує навчальний заклад.

Академік В. Олійник справедливо зауважує, що необхідно посилити практичну спрямованість занять, яку довести до 70%. При цьому важливим має стати включення засвоєного досвіду в практику для вирішення конкретних проблем, широке застосування завдань аналітичного характеру, розв'язування нестандартних, ситуативних завдань [1, с. 59].

Саме дистанційне навчання орієнтується на кращий методичний досвід, накопичений різними освітніми установами по всьому світу – на використання сучасних і високоефективних педагогічних технологій, що

відповідають потребам сучасної освіти і суспільства в цілому. Завдяки більшій «методичній» свободі і незалежності дистанційні курси в порівнянні з традиційним, сформованим десятиліттями, університетським або шкільною освітою будуються на інноваційних підходах до навчання. Але в цьому і складність – дистанційні курси, в основі яких лежать нові технології навчання, «не вписуються» у структуру і програми традиційного навчання. Поєднуючи подібні традиційні та інноваційні курси, їх розробникам доводиться змінювати чинні програми, проводити додаткове навчання викладачів тощо.

Серед педагогічних технологій найбільший інтерес для дистанційного навчання представляють ті технології, які орієнтовані на групову роботу учнів, навчання у співпраці, активний пізнавальний процес, роботу з різними джерелами інформації. Саме ці технології передбачають широке використання дослідницьких, проблемних методів, застосування здобутих знань у спільній або індивідуальній діяльності, розвиток не тільки самостійного критичного мислення, а й культури спілкування, уміння виконувати різні соціальні ролі в спільній діяльності. Також ці технології найефективніше вирішують проблеми особистісно орієнтованого навчання. Слухачі отримують реальну можливість відповідно до індивідуальних задатків, здібностей досягати певних результатів в різних галузях знань, осмислювати здобуті знання, в результаті чого їм вдається формувати власний аргументований погляд на проблеми буття.

Підтримка та розвиток інноваційних педагогічних технологій в системі післядипломної педагогічної освіти, широке залучення педагогів-практиків та стимулювання їхньої активної участі в дослідно-експериментальній роботі під час курсової та міжкурсової підготовки забезпечує емерджентність (англ. *emergence* – виникнення, поява нового) вдосконалення освітнього процесу, впровадження інновацій та ефективних педагогічних технологій і розвиток наукової творчості слухачів, навичок дослідницької роботи.

Серед сучасних форм підвищення кваліфікації розрізняють семінари, семінари-практикуми, семінари-наради, семінари-тренінги, тренінги, батли, вебінари, круглі столи, дискусійні панелі, брейнсторминг, стажування, самостійне вивчення спеціальної літератури, розроблення власних навчальних продуктів, створення презентацій, публікації наукових статей, участь у роботі експериментальних педагогічних майданчиків (далі – ЕПМ).

У Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України активно впроваджується технологія залучення слухачів курсів підвищення кваліфікації до дослідно-експериментальної роботи, мета якої — оволодіти науково-дослідницькою діяльністю через:

- розвиток комунікативних компетенцій: вміння будувати авторський текст і презентувати свою роботу, відстоювати власний погляд, а також розуміти і оцінювати погляди інших дослідників;
- розвиток засобів рефлексивного аналізу власної діяльності; формування навичок дослідницької та реферативної роботи з науковою літературою, створення умов для демонстрації результатів;
- формування спільноти педагогів і учнів, де розділяється концепція реалізації наукового методу пізнання на предметному матеріалі різних галузей знання.

Так, на сьогодні активно працюють ЕПМ у:

- Криворізькому професійному гірничо-технологічному ліцею Дніпропетровської області (директор В. Сиротюк) за темою: «Педагогічні умови формування конкурентоздатності фахівців гірничого профілю в професійних навчальних закладах» (науковий керівник – Л. Сергєєва, доктор педагогічних наук, професор ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України; науковий консультант Н. Ничкало, академік-секретар Відділення професійної освіти і освіти дорослих НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, дійсний член (академік) НАПН України);
- ДНЗ «Одеський центр професійно-технічної освіти» (директор

С. Сущенко) за темою: «Технологія забезпечення доступності освітнього простору професійно-технічного навчального закладу для учнів з порушеннями слуху» (науковий керівник – Л. Сергєєва, доктор педагогічних наук, професор ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України; науковий консультант – А. Замша, завідувач лабораторії жестової мови Інституту спеціальної педагогіки НАПН України, кандидат психологічних наук);

- ДНЗ «Професійний ліцей м. Українки» Київської області (директор Т. Макєєва) за темою: «Розробка технології оцінювання навчальної діяльності учнів ПТНЗ» (науковий керівник – Л. Сергєєва, доктор педагогічних наук, професор ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України; науковий консультант – О. Пащенко, кандидат технічних наук, доцент ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України;

- Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Сумській області (директор О. Чхайло) у співпраці із ДПТНЗ «Білопільське вище професійне училище» (директор Ю. Христій) та ДПТНЗ «Сумський центр професійно-технічної освіти з дизайну та сфери послуг» (директор Н. Аніна) за темою: «Упровадження проєктів державно-приватного партнерства у професійній освіті» (науковий керівник – Л. Сергєєва, доктор педагогічних наук, професор ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України; наукові консультанти – К. Мірошніченко, заступник директора Департаменту професійної освіти Міністерства освіти і науки України, Г. Ігнатенко, завідувач кафедри професійної освіти та технологій сільськогосподарського виробництва Глухівського національного педагогічного університету ім. Олександра Довженка, кандидат педагогічних наук, доцент; П. Сорока, директор будинку моделей «Петро Сорока».

При цьому наголосимо, що саме цей експериментальний педагогічний майданчик вперше організовано, об'єднавши метою три педагогічні колективи, а всі учасники долучилися до дослідно-експериментальної роботи

після проходження курсів підвищення кваліфікації у ЦППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

Оскільки професіонал XXI століття – це особистість, здатна творчо мислити, ухвалювати часом нестандартні рішення, нести за них відповідальність, необхідно розвивати прагнення педагогів до творчих досягнень, здатність до самореалізації в інноваційній діяльності.

На думку академіка В.В. Олійника, у системі технократичних поглядів на управління суспільством, де первинність людини досить часто ігнорувалась, а пріоритети надавались управлінню фінансовими, матеріально-технічними і паливно-енергетичними ресурсами, результативній діяльності щодо управління персоналом приділялось недостатньо уваги. Це стосується не тільки поточного оцінювання персоналу – оцінювання результатів його трудової діяльності, а й періодичного оцінювання, тобто атестації.

Отже, дієва атестація керівних кадрів здатна не тільки підтвердити відповідність працівника тій чи іншій посаді, а й несе в собі великий мотиваційний потенціал і виконує роль стимулу для самовдосконалення. Процедура атестації базується на багатофакторному оцінюванні персоналу з використанням соціальних прийомів здобуття інформації та кваліметричного вимірювання, яке дає можливість переведення якісних характеристик на мову кількісних показників [4].

У своїх наукових працях академік В. Олійник приділяє значну увагу питанням підготовки управлінської еліти, її функцій, завдань; типологію, особливості еволюції, як правило, розглядали у політологічному, соціологічному контекстах. На думку вченого, необхідною умовою підготовки нового покоління, нової верстви управлінської еліти є серйозне фінансове, матеріально-технічне забезпечення. Особливого значення ці умови набувають під час системної суспільно-політичної кризи, технократичної культури, без чіткого зворотного зв'язку для всіх організацій публічного сектору.

Для якісної зміни ситуації в країні треба звернути увагу на вдосконалення усієї політики управління людськими ресурсами, виокремивши таку важливу її складову, як підготовка управлінської еліти.

Академік В. Олійник пропонує запровадити вісім основних принципів досконалості, з метою підвищення рівня ефективності публічної сфери:

1. Спрямованість на результат, який досягається завдяки усім залученим учасникам процесу: представникам владних структур, громадян/клієнтів, партнерам та працівникам організацій.

2. Орієнтація на інтереси громадян/клієнтів, як наявних, так і потенційних, залучаючи їх до розвитку продукції та послуг, а також у процес підвищення якості роботи.

3. Лідерство та сталість цілі, що поєднує в собі передусім наявність далекоглядного керівництва, здатного мотивувати своїх підлеглих, та незмінних цілей у мінливому середовищі. Управлінська еліта визначає місію, принципи роботи та цінності, створює умови для максимального залучення працівників у реалізацію цілей.

4. Процесний підхід та управління на основі фактів, що регламентує роботу установи з позиції того, що отримання бажаного результату є ефективнішим тоді, коли відповідні ресурси та дії розглядаються, як процес, а раціональні рішення базуються на аналізі даних.

5. Розвиток та залучення персоналу, суть якого у створенні робочої атмосфери загальних цінностей, довіри, відкритості, делегування повноважень, але насамперед – у повному залученні працівників усіх рівнів, що уможливорює використання їхнього потенціалу на користь організації.

6. Постійне навчання, інновації та вдосконалення. Змінити стан речей, внести необхідні корективи можливо лише завдяки навчанню, створенню нових можливостей для інноваційних підходів та вдосконалення, яке має стати метою організації.

7. Розвиток партнерства. Оскільки для досягнення поставлених завдань організаціям публічної сфери потрібні інші учасники, слід розвивати та

підтримувати партнерство. Таким чином державні організації та інші учасники, які задіяні в публічному секторі, пов'язані між собою, а їхні взаємовигідні відносини створюють можливості для ефективної роботи.

8. Соціальна відповідальність. Управлінська еліта публічної сфери має взяти на себе відповідальність перед суспільством за усі наслідки дій очолюваних установ, за очікування людей та задовольняти потреби громадянина, місцевої громади, суспільства та світового співтовариства.

Постійне навчання, інновації та вдосконалення. Змінити дійсний стан речей, внести необхідні корективи. А це можливо лише завдяки навчанню, створенню нових можливостей для інноваційних підходів та вдосконалення, яке має стати метою організації.

Система підготовки управлінської еліти, наголошує вчений, має враховувати усі аспекти організації досконалості, містити ефективні інструменти для розвитку публічного сектору та представлення інтересів усіх залучених у цьому сегменті сторін, зокрема, громадян. Фундаментальною основою підготовки управлінської еліти в умовах формування демократичної моделі управління має стати постулат/припущення про те, що найкращі результати діяльності організації, результати для громадян/клієнтів, працівників та суспільства в цілому досягаються саме завдяки лідирній ролі керівництва через планування та реалізацію стратегій, персонал, ресурси та процес.

Застосування результатів оцінювання, інструментів реалізації та критеріїв оцінки результату в управлінській практиці є запорукою постійного вдосконалення та навчання, що є безумовним і ефективним інструментом на шляху до вдосконалення управлінської еліти в умовах формування нової демократичної моделі управління [5, с. 5–6].

Отже, серед пріоритетів модернізації післядипломної освіти на перший план вийшли проблеми управління й економіки, управлінських та освітніх технологій. Післядипломна освіти – це відкрите, саморозвивальне освітнє середовище, яка має вимірювані цілі, програму розвитку, індикатори оцінки

ефективності, що розвивається в режимі моніторингу, передусім, координації з потребами регіонального ринку освітніх послуг.

Успішне її здійснення забезпечує науковий рівень змісту та методів викладання навчальних дисциплін, досягнення державних стандартів підготовки фахівців, упровадження наукових розробок викладачів у навчальний процес, як необхідної умови підготовки конкурентоздатних фахівців; широке залучення педагогів до видавничої діяльності та науково-дослідної роботи, розроблення актуальних проектів, проведення наукових розвідок; виявлення, розвиток і використання творчого потенціалу для розв'язання проблемних завдань педагогічної науки; розроблення перспективних напрямів наукових досліджень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Олійник В. В. Тенденції розвитку післядипломної освіти в умовах трансформації суспільства / В. В. Олійник // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2013. — № 1. — С. 56–66.
2. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : монографія / В. В. Олійник. — Київ : Міленіум, 2003. — 594 с.
3. Олійник В. В. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: навч.-метод. посіб. / В. В. Олійник, Л. М. Сергєєва. — Київ : АртЕк, 2010. — 176 с.
4. Олійник В. В. Методика оцінювання діяльності основного персоналу ПТНЗ за міжтестастійний період [електронний документ] / В. В. Олійник. — Режим доступу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/1/08ovvpmp.pdf>
5. Олійник В. В. Підготовка управлінської еліти в умовах формування нової демократичної моделі управління / В. В. Олійник // «ScienceRise». — 2015. — № 9/5(14). — С. 4–12.
6. Післядипломна педагогічна освіта України: сучасність і перспективи розвитку: наук.-метод. посіб. / за заг. ред. В. В. Олійника, Л. І. Даниленко. — Київ : Міленіум, 2005. — С. 32.