

О. Щербак

ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Особливої актуальності в сучасній соціально-економічній ситуації України набула проблема неперервної освіти як процес, спрямований на всебічний розвиток особистості, систематичне поповнення знань упродовж життя для розвитку особистості й удосконалення професійної компетентності.

Аналіз визначення дефініції «неперервна освіта» дав змогу В. Олійнику дійти висновку, що переважна більшість означень базується на тезі, яка визначає неперервну освіту як цілеспрямований, послідовний процес, який супроводжує все людське життя. Крім того, ці визначення ставлять у центр уваги проблему всебічного розвитку особистості [2, с. 19]. На підставі узагальнень учений обґрунтовує розгорнуте визначення категорії неперервної освіти як закономірність суспільного розвитку, в якому процес освіти кожного індивіда як самоцінності є основним ресурсом створення справді гуманістичного суспільства. Окрім того, вчений наголошує, що на концептуальну основу неперервної освіти, формування якої відбувається у площинах технократичного та гуманістичного підходів, основний вплив здійснюють лише ті суперечності, що мають місце в межах простору взаємодії інтересів індивіда та держави [2, с. 20].

Одне з найважливіших завдань неперервної освіти, що має чітку соціально-педагогічну спрямованість, полягає у створенні умов для самореалізації індивідуальних здібностей кожної особистості незалежно від віку, набутої професії, спеціальності, місця проживання тощо. Це актуалізує проблему саморозвитку особистості, її готовність змінюватися на краще, самовдосконалюватися, прагнути до постійного «саморозвитку», до інноваційності.

Водночас визначення перспектив розвитку єдиної системи неперервної освіти – складне, міждисциплінарне завдання. Його розв'язання потребує

обґрунтування цілісної теоретичної концепції, в змісті якої мають знайти своє відображення як зовнішні, соціально-економічні чинники, що означають актуальні та перспективні вимоги суспільства до системи освіти, так і внутрішні, психолого-педагогічні, що характеризують процес просування людини по освітніх сходинках, мотиви і стимули такого просування.

Значення неперервної освіти підкреслюється в багатьох документах, в яких цей феномен визнано «основним принципом реформування освіти». Водночас є всі підстави погодитись із В. Олійником у тому, що на сьогодні ще не створено єдиної, загальної теорії неперервної освіти і системи засобів її здійснення [3, с. 22].

Назріла потреба застосування нових концептуальних підходів до підготовки та підвищення кваліфікації педагогів, основними передумовами яких є сучасна модернізація в освіті, визначення нових напрямів функціонування системи педагогічної освіти з урахуванням міжнародного досвіду, інтеграції України в Європейське співтовариство. Основним завданням підвищення якості підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників є приведення її у відповідність з вимогами особистості, суспільства й економіки України.

Особливого значення набуває оновлення змісту неперервного підвищення кваліфікації, що визначається вимогами суспільства до якості освіти педагогічних кадрів, новітніми досягненнями вітчизняної і світової науки і практики з урахуванням особистих потреб працівників освіти. В основу неперервного підвищення кваліфікації працівників освіти покладено перспективні педагогічні технології, які формують зацікавлене ставлення слухачів до теоретичних знань як засобу розв'язання практичних завдань професійної освіти і навчання.

У Білій книзі національної освіти України особлива увага приділена уточненню стану української системи освіти в контексті глобалізаційних тенденцій і викликів часу як вихідної методологічної позиції для подальшого ґрунтовного наскрізного і рівневого розгляду освіти. Стратегія розвитку

освіти в умовах інформаційного суспільства, забезпечення якості освіти обґрунтовується, що ключовими, сутнісними характеристиками нинішньої й майбутньої освіти, насамперед, є її людиноцентризм, демократизація, інноваційність, безперервність, інформатизація й інші [1, с. 7].

Професійно-технічна освіта, вища, післядипломна освіта пов'язані з професіоналізацією, підготовкою до виходу на конкурентний ринок праці, а також безперервною освітою дорослих на принципах єдності її формальної, неформальної та інформальної складових. Тут основні проблеми полягають у забезпеченні якісного, чітко вимірювального і порівняльного світогляду, результату, сформульованого в термінах компетентностей і кредитів та вираженого в наданих кваліфікаціях [1, с. 8].

До способів розв'язання актуальних проблем щодо забезпечення якості неперервного підвищення кваліфікації вважаємо за доцільне віднести: системне впровадження освітніх інновацій у зміст, форми і методи навчання; розвиток очно-дистанційної форми навчання; запровадження компетентнісного і кредитного підходів; розвиток суб'єктних взаємин у системі післядипломної педагогічної освіти.

Ці умови реалізуються в активному соціально-психологічному навчанні педагогічних працівників, яке включає кілька етапів: підготовчий, на якому визначається ступінь готовності до особистісного розвитку; діагностичний, спрямований на визначення вихідного рівня особистісного розвитку; етап актуалізації, що відбувається в активних формах і позитивно позначається на методах навчання; етап закріплення реалізується в дистанційній формі навчання, а також безпосередній професійній діяльності.

Розглядаючи питання підвищення кваліфікації фахівців, доцільно враховувати результати досліджень з проблем андрагогіки та акмеології. Як відомо з літературних і документальних джерел, з часом сфера освіти дорослих виділилась із загальної системи неперервної освіти і поділилась на три основні «гілки» освітньої діяльності: базову освіту, систему підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, додаткову освіту. Особливістю роботи з

дорослими є необхідність урахування чинників, що допомагають долати сформовані в їхній свідомості негативні стереотипи щодо опанування новими знаннями, професійними навичками і вміннями. Тому ефективність навчання дорослих значною мірою залежить від таких чинників, як: створення умов для їх самовизначення; організація освітнього процесу з урахуванням принципів, що дають змогу долати стереотипи і бар'єри сприйняття; навчання дорослих ефективних методів освітньої діяльності; створення атмосфери, що сприяє зняттю психологічної напруги і тривоги, пов'язаних із залученням дорослих в освітню діяльність.

В.Олійник наголошує, що в андрагогічних моделях суттєво змінюється роль викладача, що дає змогу по-іншому дивитися на спрямування та організаційну структуру навчання в системі фахового зростання педагогічних кадрів, оцінювати його ефективність, визначати шляхи вдосконалення управління цим процесом. У цьому зв'язку однією з провідних тенденцій, яка нині набуває все більшого значення, є посилення уваги до психологічної складової підвищення кваліфікації в дещо іншому ракурсі. Якщо традиційно ця психологічна складова розглядалася переважно як певна сукупність психологічних знань, навичок і умінь, якими має оволодіти (і, отже, постійно оновлювати) педагогічний працівник, то на сьогодні основну увагу науковців привертають ті вікові та професійні зміни, що відбуваються з людиною протягом життя [2, с. 52–53].

В основу неперервного підвищення кваліфікації працівників освіти закладаються перспективні педагогічні технології, які формують зацікавлене ставлення слухачів до теоретичних знань як засобу розв'язання практичних завдань професійної освіти та навчання.

Особлива увага надається оновленню змісту неперервного підвищення кваліфікації, що визначається вимогами суспільства до якості освіти педагогічних кадрів, найновіших даних вітчизняної і світової науки і практики з урахуванням особистісних потреб працівників освіти.

Для успішного розвитку підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти як системи треба узгоджувати темпи розвитку всіх її структурних компонентів. Випередження або відставання в розвитку окремих елементів системи не забезпечує необхідних темпів розвитку системи в цілому.

Стратегія розвитку ПТНЗ має бути інноваційною, базуватися на сучасному законодавчому та нормативному забезпеченні, науково-обґрунтованих критеріях оцінювання якості навчального процесу, державних стандартах профтехосвіти, результатах моніторингу попиту та пропозицій потреби регіональних ринків праці у робітничих кадрах.

Сучасний керівник ПТНЗ має добре знати та розуміти проблеми розвитку ПТО, шляхи та засоби їх розв'язання, а також володіти достатньою компетентністю щодо організації та забезпечення навчально-виробничого процесу на основі застосування сучасних педагогічних, інформаційних, комп'ютерних та Інтернет-технологій.

Одним із суттєвих напрямів розв'язання проблеми є, на думку, В. Олійника, інноваційний підхід до організації та змісту підвищення кваліфікації керівних кадрів ПТНЗ. При цьому регламентоване підвищення кваліфікації керівних кадрів ПТНЗ доцільно, як правило, проводити в системі післядипломної педагогічної освіти (ППО).

До безперечних досягнень інформаційного суспільства належать й технології дистанційного навчання, якими оволодіває все більша кількість педагогічних колективів закладів післядипломної педагогічної освіти. При цьому якщо врахувати, що саме післядипломна освіта в процесі оновлення суспільства і модернізації освіти виступає первинною ланкою, яка приймає на себе виклик змін, не може не реагувати на те, що відбувається як в Україні, так й в світі, то стає зрозумілим її першорядна роль стосовно потенційно здібного людського ресурсу, такого як управлінські й педагогічні кадри.

Особливо гостро, як підкреслює В.Олійник, ця проблема стоїть щодо кадрового забезпечення системи ПТО, яка за своїм статусом покликана найшвидше адаптуватися в принципово нових соціально-економічних умовах. Для досягнення цього потрібне оновлення фахових знань педагогічними й управлінськими кадрами ПТНЗ [4, с. 432.].

В основу організації планового підвищення кваліфікації педагогічних працівників в ЦППО обрано очно-дистанційну форму навчання, модель якої включає три етапи:

- 1 етап – очний (організаційно-настановна сесія);
- 2 етап – дистанційний (керована самостійна робота);
- 3 етап – очний (залікова сесія).

У процесі опрацювання зазначеної моделі враховувалися:

- вітчизняний та зарубіжний досвід застосування технологій дистанційного навчання в навчанні;
- реальні стартові умови впровадження дистанційного навчання в післядипломну педагогічну освіту (комп'ютерна грамотність контингенту, недостатнє телекомунікаційне, програмне, кадрове, фінансове, матеріально-технічне та інше забезпечення);
- необхідність очних етапів у структурі курсової підготовки (вони доцільні з погляду створення сприятливих умов для знайомства, професійного спілкування слухачів, розв'язання регіональних проблем у центральних органах та ін.);
- універсальні структури моделі за рахунок можливості її застосування в різних конкретних умовах курсової підготовки. Структура моделі не залежить від категорії слухачів, характеристик і параметрів навчального процесу [6].

Перехід до очно-дистанційної форми підвищення кваліфікації керівних кадрів ПТНЗ, підкреслює автор, дає змогу: вирішити суттєву суперечність навчання між обсягом знань та лімітом навчального часу без збільшення тривалого відриву слухачів від виконання професійних обов'язків;

оптимально поєднувати переваги очного та дистанційного навчання; підвищити рівень та якість застосування у навчанні комп'ютерних та Інтернет-технологій й на цій основі поліпшити інформаційну підготовку слухачів; забезпечити новий, достатньо високий рівень самостійної роботи слухачів як за рахунок збільшення часу на виконання атестаційних робіт та поліпшення наукового керівництва, так і завдяки підвищенню вимог до їх якості та строгої процедури захисту [4, с. 436].

У міжкурсовий період основними формами підвищення кваліфікації керівних кадрів ПТНЗ є їхня участь у різних заходах (конференціях, семінарах, засіданнях тощо) та активна самостійна робота (самоосвіта).

Самоосвіта керівних кадрів ПТНЗ має всебічно забезпечуватися відповідними ВНЗ системи ППО переважно на основі сучасних інформаційних, комп'ютерних та Інтернет-технологій.

Загалом зміст підвищення кваліфікації керівних кадрів ПТНЗ має включати такі складові: управлінську (організація, забезпечення, контроль та ін.); педагогічну (навчання, психологічний клімат); інноваційну технології з профілю ПТНЗ); інформаційну (комп'ютерну грамотність, Інтернет-технології та ін.) [5, с. 10]

Складні процеси модернізації й розвитку системи ППО зумовлюють необхідність підтримання компетентності керівних кадрів ПТНЗ на рівні сучасних вимог й на перспективу. Якісне розв'язання цього завдання, як показав досвід освітньої діяльності в ЦППО, можливе за умови реалізації низки інноваційних підходів до організації, змісту та методів підвищення кваліфікації керівних кадрів ПТНЗ, об'єднаних у справжню концепцію й за очно-дистанційною формою навчання [5, с. 10].

Розробка та застосування в реальному навчальному процесі ЦППО дистанційних освітніх технологій засвідчили їх перевагу перед традиційною очною системою підвищення кваліфікації спеціалістів. Вона полягає в цілеспрямованій, інтенсивній, контрольній самостійній роботі слухача, який може опанувати знання за індивідуальним розкладом у зручний для себе час

й при цьому мати можливість завжди одержати кваліфіковану консультацію спеціаліста [4, с. 437].

Очно-дистанційну форму підвищення кваліфікації застосування елементів дистанційно освітніх технологій впроваджено у Київському професійно-педагогічному коледжі ім. Антона Макаренка під час підвищення кваліфікації педагогів професійного навчання, майстрів виробничого навчання, викладачів спеціальних дисциплін ПТНЗ та спрямовано на впровадження інноваційних технологій навчання, інтерактивних методик з інформаційно-комунікаційних технологій та ін.

Наголосимо також на створенні належних умов у вищих професійно-педагогічних навчальних закладах для підготовки та підвищення кваліфікації педагогічного персоналу з метою забезпечення неперервного професійного навчання на робочому місці. Особливої актуальності набуває: прогнозування потреб педагогічних працівників для професійно-технічних навчальних закладів на загальнодержавному та регіональному рівнях; розвиток соціального партнерства; формування державного замовлення на підготовку педагогічних працівників професійної школи; створення нового покоління навчально-методичної літератури з фахових і психолого-педагогічних навчальних дисциплін, методик навчання для вищих навчальних закладів і закладів післядипломної освіти, менеджменту освіти тощо; визначення змісту освіти психолого-педагогічної підготовки фахівців з непедагогічних спеціальностей. У реалізації цих завдань винятково важливу роль відіграє об'єднання зусиль науковців вищих навчальних закладів, НАПН України.

Неперервне підвищення кваліфікації і здобуття нових спеціальностей педагогічними працівниками є складовою частиною всієї освітньої системи і спрямоване на розвиток особистісного потенціалу педагога, формування його готовності активно збагачувати інтелектуальний і духовний потенціал суспільства.

Головною метою підвищення кваліфікації педагогів професійної школи у системі неперервної професійно-педагогічної освіти є створення належних

умов для постійної самоосвіти, самовдосконалення, розвитку дослідницьких здібностей і педагогічного таланту педагогів.

Професійному розвитку і саморозвитку педагога сприяє створений на базі Київського професійно-педагогічного коледжу ім. Антона Макаренка спільно з Інститутом педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України та Академією педагогічної майстерності Центр педагогічної майстерності, який носить ім'я академіка Івана Зязюна з метою розширення науково-методичної діяльності з розвитку неперервної професійно-педагогічної освіти та підвищення рівня педагогічної майстерності викладачів, майстрів виробничого навчання, педагогів професійного навчання коледжу та професійно-технічних навчальних закладів;

Неперервний професійний розвиток педагогів професійної школи відбувається цілеспрямовано за напрямками: навчання у вищих навчальних закладах під час здобуття вищої освіти чи іншого освітньо-кваліфікаційного рівня; навчання на курсах підвищення кваліфікації; виконання методичної роботи на базі методичних об'єднань різного рівня відповідно до річних планів їхньої роботи; постійної самоосвіти, стажування, навчання в аспірантурі, докторантурі.

Узгодженість мети і результатів неперервного підвищення фахової освіти і кваліфікації та здобуття нових спеціальностей педагогічними працівниками досягається:

- пріоритетністю цього напрямку в діяльності освітньої системи;
- взаємозв'язком і наступністю в забезпеченні умов для оволодіння педагогічною майстерністю, об'єктивного оцінювання рівня фахової підготовленості педагогів.

Неперервне підвищення кваліфікації і здобуття нових спеціальностей педагогічними працівниками є складовою частиною всієї освітньої системи і спрямоване на розвиток особистісного потенціалу педагога, формування його готовності активно збагачувати інтелектуальний і духовний потенціал суспільства.

Головна мета підвищення кваліфікації — узагальнення досвіду професійної майстерності викладачів з урахуванням найновіших досягнень науки і техніки, поглиблення й оновлення знань у галузі спеціальних дисциплін, активних методів і нових технологій навчання, педагогіки і психології.

Розв'язання цих завдань потребує науково-методичного забезпечення цілісного процесу підготовки майбутніх педагогів і керівників професійної школи та підвищення кваліфікації педагогічного персоналу.

Подальшого розвитку набуває підготовка педагогів для навчання дорослих у системі формальної і неформальної освіти. У зв'язку з цим потребує розширення наукових досліджень з підготовки педагогів і керівників нової генерації, здатних до системної взаємодії з підприємствами, службою зайнятості, професійними асоціаціями, громадськими організаціями тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Біла книга національної освіти України / Т. Ф. Алексеєнко, В. М. Аніщенко, Г. О. Балл [та ін.] ; за заг. ред. акад. В. Г. Кременя ; НАПН України. — Київ : Інформ. системи, 2010. — 342 с. — С. 7–8.
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. Теоретичні та методичні засади розвитку системи підвищення кваліфікації працівників профтехосвіти на основі дистанційних технологій: навч. посіб. / В. В. Олійник ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — Київ, 2010. — 268 с.
4. 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. пр. ; за заг. ред. Н. Г. Ничкало. — Х. : НТУ «ХП», 2007. — С. 432–438.
5. Олійник В. В. Основні проблеми розвитку системи професійно-технічної освіти / В. В. Олійник // Післядипломна освіта в Україні: спецвип., 2008. — С. 7–10.
6. Олійник В. В. Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання: навч. посіб. / В. В. Олійник ; за заг. ред. В. В. Олійника. — Київ : Логос, 2006. — 408 с.