

УДК 378.14

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ЗАОХОЧЕННЯ ДОШКІЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

Притуляк Л. М.

У статті висвітлено деякі аспекти впровадження системи безперервної освіти. Розглянуто та проаналізовано взаємозв'язок теорії та практики заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення. Автор досліджує творче використання педагогічно цінних ідей та досвіду минулих років для стимулювання дошкільних працівників до самоосвіти.

Ключові слова: безперервна освіта, заохочення, самовдосконалення, стимулювання, дошкільні працівники.

В статье освещены некоторые аспекты внедрения системы непрерывного образования. Рассмотрена и проанализирована взаимосвязь теории и практики поощрения дошкольных работников к самосовершенствованию. Автор исследует творческое использование педагогически ценных идей и опыта прошлых лет для стимулирования дошкольных работников к самообразованию. Ключевые слова: непрерывное образование, поощрение, самосовершенствование, стимулирование, дошкольные работники.

The article highlights some aspects of the implementation of lifelong learning. The author analyzes the interconnection of the theory and practice of motivating preschool educators for self-improvement and explores creative use of pedagogical ideas and experience of the past in inspiring preschool workers to educate themselves.

Key words: continuing education, motivation, self-improvement, stimulation, preschool workers.

Постановка проблеми. Політичні та соціально-економічні зміни останніх років свідчать, що на сучасному етапі історичного розвитку відбувається різкий злам, який тягне за собою зміни в суспільстві. Кардинально змінюється стиль життя, звичне й зрозуміле стає чужим та дивним, ураховуючи постулат про те, що "буття визначає свідомість".

Сьогодні досить закономірно очікувати істотних змін у сфері свідомості як окремої людини, так і суспільства в цілому. Зростає роль самосвідомості, вміння застосувати свої, закладені природою ділові якості у практичній діяльності, самостійно долати труднощі, що виникають. Очевидним є те, що ситуація успіху може стати каталізатором подальшого розвитку особистості. Успіх у будь-якій сфері життєдіяльності дає особистості внутрішні сили для подолання труднощів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження окремих аспектів готовності до професійно-педагогічного самовдосконалення та шляхів її формування перебувало в центрі уваги багатьох учених у контексті вивчення готовності педагогів до професійного саморозвитку (Т. Степанова, М. Костенко, І. Наумченко, О. Кучерявий, Л. Рувінський, Є. Бакшеева, Г. Балл, Ю. Долінська, Н. Сегеда), мотивації професійного самовдосконалення педагога (Б. Кондратюк, О. Борденюк), розвитку педагога як суб'єкта професійної діяльності (О. Пехота, Г. Аксьонова) та ін.

У наукових дослідженнях підкреслюється діалектична єдність особистісного та професійного аспектів самовдосконалення (І. Донцов, В. Лозовий, В. Тертична та ін.), висвітлюється проблема особистісного і професійного розвитку в системі педагогічної майстерності та творчості (Н. Гузій, І. Зязюн, В. Кан-Калик, Н. Кічук, Ю. Кулюткін, М. Лазарєв, Л. Мітіна, С. Сисоєва та ін.).

Однак вищезазначені автори не повною мірою досліджують проблему реалізації такої моделі стійкого розвитку вихователя, яка б відповідала характерним особливостям самовдосконалення кадрів дошкільного профілю.

Мета статті – розглянути та проаналізувати взаємозв'язок теорії та практики заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення; прослідкувати творче використання педагогічно цінних ідей та досвіду минулих років для стимулювання дошкільних працівників до самоосвіти.

Виклад основного матеріалу. Однією з основних вимог, які ставляться до освіти дорослих, є тісний зв'язок з досвідом у всіх його виявах та врахування потреб кожного. Необхідно також урахувувати вибіркоче ставлення дорослих до цінності знань, що набуваються, їх практичної спрямованості, здатності максимально повно і швидко допомогти у вирішенні реальних проблем, що постають перед людиною. З цього випливає, що освіта дорослих має бути максимально індивідуалізованою, вона повинна сприяти розкриттю кожної людини, її реабілітації, зростанню віри у свої можливості, підвищенню соціально-суспільного статусу.

Проблема освіти дорослих – одна з найпоширеніших у наш час. Найбільші складнощі викликає мотивація навчання як способу саморозвитку та підвищення ділової кваліфікації. Мотивацією навчання може бути зв'язок між результатами діяльності та наданням можливості для підвищення їх якості за допомогою навчання. Зміщення акцентів у мотивації навчання з обов'язку до інтересу дозволяє максималізувати навчання.

Вирішити це можна різними способами: зробити навчання постійною та необхідною подією; навчити керувати собою, планувати свій час; мінімізувати перепони, які заважають навчанню.

Очевидною стає роль ВНЗ при створенні системи безперервної освіти як у всьому світі, так і в нашій країні. Вищі навчальні заклади (ВНЗ) мають стати центральною системоутворювальною ланкою у всьому ланцюгу безперервної освіти в нашій країні. Розширення сфери діяльності сучасних ВНЗ потребує інституційних змін та подальшого розвитку на їх основі навчально-науково-інноваційних комплексів.

У системі підвищення кваліфікації також повинні виникнути значні зміни, щоб наше суспільство, яке переживає в цей момент глибоку кризу цінностей, переросло виключно економічні інтереси та звернулося до більш глибоких вимірів моральності та духовності.

Освітній процес, у який включені дорослі суб'єкти, характеризується прагматичністю. За ствердженням С. Г. Вершловського, приживаються, а потім стають формувальними факторами тільки ті отримані знання й уміння, які "відповідають запитам суб'єкта (особистісно значущі) та можуть бути застосовані в предметно-практичній діяльності" [1, с. 6]. Тобто знання, що отримуються, тільки тоді матимуть для особистості смисл, коли будуть високо оцінені за ступенем корисності у професійному та особистісному бутті. Інакше кажучи, якщо отримають високий бал за шкалою "практична користь".

Саме система підвищення кваліфікації може і повинна виступати у ролі організатора безперервної освіти, забезпечувати всю наукову, методичну та психологічну підтримку педагогів.

Сучасні вимоги до підвищення кваліфікації обумовлені необхідністю повноцінного функціонування наступних функцій: інформаційної (задовольняти потреби спеціалістів в отриманні знань про досягнення в науці, про передовий вітчизняний та зарубіжний досвід); навчальної (організації та здійснення освітнього процесу в закладах підвищення кваліфікації); дослідницької (проведення наукових досліджень та експериментів у галузі післядипломної педагогічної освіти); експертної (наукова експертиза програм, проектів, оцінка необхідності, обґрунтованості та безпеки експериментальної роботи, що проводиться освітніми закладами).

З точки зору педагогіки, стимуляція успіху – це таке спрямоване, організоване поєднання умов, за яких створюється можливість досягти високих результатів у діяльності як окремої особистості, так і колективу в цілому [2].

Система стимулювання та заохочення педагогічних працівників має такі форми: моральне, матеріальне, професійне. Для дошкільних працівників передбачено використання ще й посадових та професійних стимулів.

Стимулювання педагогічної праці сприяє професійному зростанню вихователя, підвищує його самооцінку та самоповагу, сприяє запобіганню розчарувань, згорання, спонукає до самовдосконалення, пошуку ефективних форм, методів та прийомів навчання дітей. Щодо оцінки педагогічної діяльності, то, на нашу думку, головне, щоб вихователь був особистістю, котра вміє стимулювати й створювати стійкі мотив і бажання вчитися.

Протягом др. пол. XX ст. поширеними були форми морального, матеріального та професійного заохочення, на поч. XXI ст. традиційні форми професійного

заохочення не втратили своєї актуальності, проте були творчо переосмислені відповідно до потреб часу.

Так, у 2000–2012 рр. серед форм морального заохочення застосовуються нагородження грамотою, значком, медаллю; оголошення подяки; занесення до “Книги пошани”; занесення фотографії та прізвища вихователя до “Галереї пошани” (“Дошки пошани”); відзначення на раді ДНЗ тощо.

Наприклад, у звітній інформації мелітопольського ДНЗ “Лелеченя” зазначено: “Членів колективу нагороджено Грамотою управління освіти Мелітопольської міської ради – за вагомий внесок у зміцнення міжнародної злагоди, виховання толерантності у вихованців дошкільного навчального закладу та членів їх сімей (2007); Почесною Грамотою управління освіти і науки Запорізької обласної адміністрації – за I місце в VI обласному конкурсі ігрових і навчальних посібників для дітей дошкільного віку (2007); Дипломом за активну участь у реалізації Всеукраїнської програми з фізичного виховання “Дитяче фізкультурне свято “Сбрпризида” та популяризацію фізичної культури серед дітей дошкільного віку (2008); Грамотою управління освіти і науки Запорізької області – за активну участь у реалізації Всеукраїнської конкурсної програми з фізичного виховання “Дитяче фізкультурне свято “Сбрпризида” та залучення дітей до здорового способу життя (2008); Грамотою виконавчого комітету Мелітопольської міської ради – за вагомий внесок у розвиток загальноосвітньої системи міста, перемогу в міському огляді-конкурсі на кращу організацію право-освітньої та право-виховної роботи (2009); Почесною Грамотою управління освіти і науки Запорізької обласної адміністрації – за перемогу в конкурсі “Імідж дошкільних навчальних закладів” у номінації “Дошкільний навчальний заклад як осередок історії і традиції рідного краю” (2010); Дипломом комунального закладу “Запорізька обласна академія післядипломної педагогічної освіти” Запорізької обласної ради – за вагомий внесок у розвиток інноваційного освітнього простору та участь у II обласній виставці “Освіта Запорізького краю – 2011”; Бронзовою медаллю – за перемогу в номінації “Реформування дошкільного закладу освіти” на міжнародній виставці “Сучасні заклади освіти – 2012” тощо [3].

Відтак ордени, медалі, нагрудні значки та грамоти, затверджені Міністерством ще у др. пол. XX ст., і присвоєння почесних звань залишаються актуальними й сьогодні.

Більш того, у закладах дошкільної освіти досі використовують такі форми заохочення до самовдосконалення та підвищення своєї кваліфікації, як відзначення на раді ДНЗ, занесення до “Книги пошани” або “Галереї пошани” (у хронологічному порядку фіксуються всі досягнення ДНЗ та працівників закладу). Хоча здебільшого ці “книги” сьогодні мають електронний формат та презентовані на сайтах окремих ДНЗ, проте принципи їх оформлення та мета впровадження лишаються такими, як і у др. пол. XX ст. [5].

На жаль, з огляду на те, що в галузі освіти загалом та у сфері дошкільного виховання зокрема й надалі успішно використовуються форми морального та професійного заохочення педагогічних кадрів до самовдосконалення (нагородження, відзначення, присвоєння звань), що були розроблені ще в минулому столітті, нині майже не впроваджуються нові нагороди, ордени, грамоти, дипломи тощо на загальнодержавному рівні. Проте все ж таки варто зазначити щорічну Премію Верховної Ради України, засновану 2007 р., що хоча й належить до форм матеріального заохочення, однак, безумовно, стосується професійних засобів заохочення дошкільних кадрів до самовдосконалення. Також не можна залишити поза увагою впроваджену в 2002 р. обласну педагогічну премію імені В. Сухомлинського, яку започаткували Кіровоградська обласна рада й обласна державна адміністрація і яка покликана стимулювати творчу активність педагогічних працівників, розвиток їхньої професійної майстерності, прагнення до творчої самореалізації [6]. Зокрема, лауреатами премії 2012 року стали Т. Васютинська, завідувач ДНЗ № 24 “Вогник” імені В. Сухомлинського Кіровоградської міської ради, кваліфікаційна категорія “спеціаліст вищої категорії”, В. Отян, завідувач ДНЗ № 68 “Золота рибка” Кіровоградської міської ради, кваліфікаційна категорія “спеціаліст вищої категорії” та ін. [6].

Слід також звернути увагу, що з формами морального заохочення дошкільних працівників до самовдосконалення сьогодні тісно пов’язані форми професійного заохочення, адже нагородження (з огляду на матеріальний бік – сертифікати, грошові нагороди, премії, путівки тощо) працівників і ДНЗ відбувається відповідно до їх участі

в конкурсах, змаганнях, конференціях, семінарах, педагогічних читаннях, круглих столах, методичних виставках, що є сучасними та оновленими формами й методами професійного заохочення.

Відповідно до теми дослідження, доцільно навести уривок зі звернення виховательки ДНЗ, у якої за плечима 23 роки педагогічного стажу, щоб з'ясувати, які форми заохочення до самовдосконалення та стимулювання до навчання впродовж життя для дошкільних працівників є дієвими та чи відбувається самовдосконалення на практиці: "Сьогодні маю майже 23 роки педагогічного стажу, із них 7 років на посаді вихователя-методиста, а до цього – 16 років вихователем ДНЗ. Моєму професійному зростанню сприяло підвищення кваліфікації на курсах при МОІПДП, відвідування обласних семінарів, міських методоб'єднань, самоосвіта. Постійним джерелом нової інформації завжди були різні фахові видання: журнали "Дошкільне виховання", "Дошкільний навчальний заклад", "Палітра педагога", "Розкажіть онуку", "Дитячий садок", "Вихователь – методист" [4].

Сьогодні також підвищувати професійну кваліфікацію впродовж життя допомагають професійні об'єднання педагогів-дошкільників – методичні об'єднання. Вони організуються за різними принципами: за типом ДНЗ чи групи, за проблемними темами, пріоритетними завданнями. Зокрема, своєрідним різновидом методичного об'єднання нині є науково-методична лабораторія дошкільного виховання (наприклад при Комунальному вищому навчальному закладі "Херсонська академія неперервної освіти" Херсонської обласної ради), яка організовується з метою заохочення педагогічних працівників до підвищення кваліфікації та презентує певний набір засобів професійного заохочення. Так, у межах обов'язків науково-методичної лабораторії слід вказати такі: розробка та введення спецкурсів для кадрів дошкільного профілю, проведення семінарів, семінарів-нарад на теми, що відповідають запитам працівників дошкільних установ, надання методичної допомоги освітянам в організації та проведенні науково-педагогічних експериментів, організація роботи методичних творчих груп тощо.

Висновки. Посилення інтеграційних процесів зумовлює необхідність перебудови людської свідомості, зміну її орієнтирів з наявних знань до постійно оновлюваних та поповнювальних динамічних знань, отримати які можна з різноманітних джерел різними способами, починаючи від академічних занять і до самостійно організованої навчальної діяльності із застосуванням інформаційних технологій, що відповідатиме індивідуальному стилю особистості. Задача системи освіти, на наш погляд, полягає саме в забезпеченні можливості вибору, в створенні багатоваріантних та доступних джерел освіти і підвищення професійного росту кадрів дошкільного профілю.

Освітній процес має бути вибудованим так, щоб він заохочував до розвитку потужний інноваційний потенціал працівника дошкільного профілю, реалізація якого могла б ініціювати діяльність, спрямовану на ситуацію особистісного та професійного успіху. Освітній процес має стати процесом стимулювання до самовдосконалення працівників освіти.

Література

1. Вершловський С. Г. Взрослый как субъект образования / С. Г. Вершиловський // Педагогика. – М., 2003. – № 8. – С. 3–8.
2. Губа Є. Надбавки, доплати та премії в системі матеріального стимулювання праці / Євгеній Губа // Кадровик України. – 2011. – № 10, жовтень. – С. 54–56, 61.
3. "Лелеченя". Дошкільний навчальний заклад № 9. Досвід роботи дошкільного закладу. Формування елементарної життєвої компетентності та громадянської самосвідомості дошкільників на засадах козацької спадщини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://aistenok.net.ua/pogress/>. – Назва з екрана.
4. Макаренко А. С. Навчально-методична база та ефективність її використання під час навчально-виховного процесу. Ніщо так людину не вчить, як досвід [Електронний ресурс] / А. С. Макаренко // Методична робота в дошкільному навчальному закладі. – 2011. – Режим доступу: <http://dzvinochok.pp.ua/index.php?newsid=44>. – Назва з екрана.
5. Новогалещинський ДНЗ "Сонечко". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://sites.google.com/site/galesinadnz/istoricna-dovidka/kniga-posani>. – Назва з екрана.
6. Педагоги-дошкільники – лауреати обласної педагогічної премії імені В. Сухомлинського // Дитячий садочок. – 2012. – № 37 (661), жовтень. – С. 6, 10, 15.