

Педагог повинен виховувати стійку мотивацію до здоров'я і здорового способу життя в гуртківців. Ця діяльність може реалізовуватись не лише через проведення гурткових занять, але й через масові заходи (дитячі свята, туристичні походи рідним краєм, круглі столи, маршрути “Стежини здоров'я”, ярмарок лікарських рослин тощо). Важливу роль відіграє власний приклад керівника гуртка як приклад здорового способу життя.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Концепція формування позитивної мотивації на здоровий спосіб життя у дітей та молоді. Наказ Міністерства освіти і науки України від 21 липня 2004 року № 605. – 15 с.
2. Оржеховська В.М. Педагогіка здорового способу життя. Проблеми освіти: Наук.-метод. зб. / Кол. авт. – К.: Інститут інноваційних технологій і змісту освіти, 2006. – Вип. 48. – С. 3–7.
3. Свириденко С.О. Формування позитивного ставлення до власного здоров'я вихованців шкіл-інтернатів: структурно-функціональна модель // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: Зб. наук. праць. – К., 2005. – Вип. 8. – С. 322–326.
4. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя і профілактики ВІЛ/СНІДу / С.В. Страшко, Л.А. Животовська, О.Д. Гречишина та ін. / За ред. С.В. Страшка. – К.: Освіта України, 2006. – 260 с.
5. Сущенко Т.І. Позашкільна педагогіка: Навчальний посібник. – К.: ІДСО, 1996. – 144 с.
6. Шаповалова Т.Г. Програма гуртка “Валеологія”. Програми для творчих об'єднань позашкільних і загальношкільних навчальних закладів (соціально-реабілітаційний напрям): Навчально-практичне видання. – Суми: АНТЕЙ, 2005. – 240 с.
7. Шаповалова Т.Г. “Стежина “Здоров'я””: Методичні рекомендації (з досвіду роботи станції юних натуралістів м. Бердянська). – Б.: БДПУ, 2007. – 42 с.

УДК 378.126.663.001.76

Шовкун Л.М.

#### ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ВИКЛАДАЧІВ-АГРАРНИКІВ

У статті обґрунтовано основні організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності у викладачів вищих аграрних навчальних закладів.

*В статтє обосновано основные организационно-педагогические условия развития профессиональной компетентности у преподавателей высших аграрных учебных заведений.*

*In the article substantiated the main organizationally pedagogical conditions of teachers' professional competence development in higher agricultural educational establishments.*

Сучасна система вищої аграрної освіти спрямована на вирішення складних завдань формування кваліфікованого фахівця-аграрника відповідно до потреб суспільства та аграрної галузі з урахуванням нахилів, уподобань, вибраного рівня кваліфікації, світогляду. Для цього необхідно впроваджувати сучасні принципи організації

навчального процесу, удосконалювати зміст та структуру, форми та методи підготовки фахівців аграрного профілю шляхом широкого застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій навчання.

Проте ефективність формування майбутнього фахівця значною мірою залежить від викладача вищої аграрної школи, його загальної культури, ерудиції, педагогічних здібностей, професійної компетентності та майстерності. Саме він є основною рушійною силою суб'єкт-суб'єктної взаємодії у формуванні висококваліфікованого фахівця для сільськогосподарського виробництва. Викладачі вищої аграрної школи є своєрідною групою інтелігенції, яка виконує важливу соціальну роль з підготовки фахівців-аграрників. Педагогічна діяльність зумовлює необхідність постійного самовдосконалення та саморозвитку з метою підвищення своєї кваліфікації, формування професійної компетентності відповідно до вимог сучасної вищої аграрної школи.

Аналіз досліджень свідчить про наявність ґрунтовних теоретико-практичних праць щодо вивчення педагогічної діяльності, яка була предметом дослідження О. Абдулліної, Є. Барбіної, С. Сисоєвої, П. Лузана, О. Полозенко, Л. Хахули та ін. Зокрема О. Полозенко [6] досліджувала організаційно-методичні умови вдосконалення педагогічної діяльності викладача вищого аграрного навчального закладу, Л. Хахула – професійно-педагогічну адаптацію молодих викладачів вищих аграрних навчальних закладів [11].

Проте поза увагою дослідників залишилося визначення сприятливих організаційно-педагогічних умов для розвитку професійної компетентності у викладачів-аграрників, що закладає основу формування професійної майстерності та поступово в майбутньому переростає в педагогічну творчість викладача.

Проблемі потреб приділяли увагу багато вчених. Велике значення у вивченні цього питання мають теоретичні дослідження, в яких потреби розглядаються з точки зору фізіології та психології (А. Маслоу, Ф. Семюелс та ін.). Термін “потреба” передбачає ситуацію позбавленості чогось, як, наприклад, стан голоду або спраги, або брак об'єктів першої необхідності, зокрема житла, особистої безпеки або пізнавальної та соціальної стабільності. Але задоволення потреб означає набагато більше, ніж відповідь на біологічні або психологічні дефіцити. Більшість психологів уважають, що людські істоти керуються потягами до пізнання, зростання, домінування та розділу.

У “Філософській енциклопедії” потреба визначається як “стан організму, людської особистості, соціальної групи, суспільства в цілому, що виражає залежність від об'єктивного змісту, умов їх існування і розвитку, який є джерелом їхньої активності” [10, 327–328].

Потреби і мотиви є рушійними силами діяльності людини, адже діяльність починається лише тоді, коли виникає потреба щось змінити, коли людина не задоволена своїм становищем. У ролі

мотиву можуть бути потреби, інтереси, емоції, ідеали. У працях вітчизняних психологів мотив розуміється і як усвідомлена потреба, і як предмет потреби, і ототожнюється з потребою [1]. У мотиві потреби конкретизуються. Вони не лише визначають мотив, але й змінюються та збагачуються разом зі зміною і розширенням кола об'єктів, що їх задовольняють. Разом з тим відбувається розвиток засобів задоволення потреб.

Якщо під мотивом ми розуміємо опредмечену потребу, то первинною формою існування мотивів будуть матеріальні потреби людини. У процесі розвитку мотивами стають також предмети ідеальні, що виступають у вигляді певних збуджувальних уявлень або свідомих цілей. Діяльність людини збуджується зазвичай кількома мотивами, одні з яких є основними, а інші – підлеглими, що виконують функцію додаткової стимуляції.

На особливу увагу заслуговує фактор мотивації, що допоможе краще зрозуміти причини, які впливають на педагогічну діяльність викладача. Розглянемо мотиви діяльності викладача, які активізують її, з урахуванням деяких класичних мотиваційних концепцій А. Маслоу, Д. МакКлелланда, А. Портера, Е. Лоулера.

*Внутрішня мотивація.* Її джерело знаходиться не в діяльності, а в задоволенні, яке виникає від процесу діяльності. Тобто чим більше ми зайняті улюбленою і цікавою справою, чим більше задоволення і радості вона нам дає, тим більше хочеться продовжувати цю справу. Для викладачів з розвинутою внутрішньою мотивацією характерна захопленість процесом діяльності, інтерес до самого процесу діяльності, а не тільки до його результатів. Водночас позитивні результати педагогічної діяльності є для викладача своєрідними засобами, що зміцнюють і посилюють інтерес до процесу діяльності.

*Мотив спрямованості на педагогічну діяльність* означає, що результати, яких досягає викладач у професійній діяльності, зусилля, які докладаються для досягнення поставленої мети, залежать від позитивного, емоційно-ціннісного ставлення до професії педагога, стійкого інтересу до неї, ступеня реального задоволення обраною професією та виконуваною діяльністю; від усвідомлення своєї ролі у цьому процесі.

*Мотив самоактуалізації* означає, що викладач має потребу до саморозвитку, самовдосконалення, до реалізації свого особистісного потенціалу. Лише в активності людини задовольняються її потреби. Для викладача, який здатен до самоактуалізації, характерними є: оптимізм, незалежність думки, багатство внутрішнього світу, креативність, почуття гумору.

Професійна мотивація викладача містить такий мотив, як *перспектива професійного зростання*. Викладач, який “бачить” перспективи своєї кар'єри, спрямовує власний інтелектуальний потенціал, енергію і бажання на підвищення професіоналізму. Якщо перспектива відсутня, то енергія втрачається або спрямовується не в напрямі професійного розвитку.

Мотив досягнення означає, що спонукою особистісної активності викладача є потреба у визнанні, повазі з боку колег і можливості самовираження. Таким викладачам притаманна активність, енергійність, самостійність у роботі, прагнення відстоювати свою думку, велика працездатність. Отже, від ступеня домінантності цього мотиву залежить те, чого може досягти викладач у своєму житті, зокрема у педагогічній діяльності.

Для формування внутрішніх мотивів важливе значення має реалізація *зовнішніх*. Одним із зовнішніх мотивів є *морально-матеріальне заохочення*. Рівень зусиль, які витрачає викладач, залежить від того, наскільки він вірить в існування причинного зв'язку між витраченими зусиллями і можливою винагородою. Дослідниками встановлено, що інтерес до діяльності знижується тоді, коли реальні результати систематично не підкріплюються через задоволення зовнішніх мотивів [2, 491].

Якщо мотивація переважно є зовнішньою, то і діяльність в цілому не буде характеризуватися особистісним значенням. Тобто вона не буде справою усього життя, а лише засобом для досягнення певних життєвих цілей. Якщо ж переважає внутрішня мотивація, то діяльність набуває особистісного значення, тобто вона буде значно результативнішою, багатшою і глибшою. У результаті ефективність усієї діяльності педагога значно зростає.

Дослідження багатьох науковців доводять, що високий рівень професійної майстерності досягається педагогом, якщо у нього виникає і здатна реалізуватися потреба у професійному саморозвитку, самовдосконаленні, якщо він виявляє мотиваційно-ціннісне ставлення до педагогічної діяльності, має здатність до вольової саморегуляції, самоорганізації, самоконтролю.

*Отже, потреба та мотивація викладачів до професійного саморозвитку та підвищення своєї кваліфікації є першою організаційно-педагогічною умовою професійної компетентності викладачів-аграрників.*

Яскравим проявом мотивації до діяльності в житті людини можна вважати інтерес. Феномен “інтересу” вивчають філософи й психологи, педагоги й соціологи. В інтересі виражена єдність об'єктивного й суб'єктивного. Усе, що становить об'єкт інтересу, взято людиною з об'єктивної дійсності. Витоки інтересу знаходяться в суспільній діяльності, без якої інтерес людини не може розвиватися, тому його вивчення, ізольоване від реальних умов становлення, не може визначити ані тенденцій його розвитку, ані можливостей управління ним.

Інтерес завжди має певну спрямованість. І як різноманітний навколишній світ, так і різноманітні інтереси людини. Однак з усієї цієї різноманітності в інтересі кожної людини відображається саме те, що значуще, важливе, цінне для самої особистості, що пов'язане з її минулим індивідуальним досвідом та розвитком.

Педагогічний підхід до вирішення цього питання повинен визначати у процесі освіти і виховання об'єктивні можливості дослідження

цікавих явищ життя, збуджувати і постійно підтримувати у суб'єктів навчання стан активного інтересу моральними, естетичними, науковими цінностями, формувати інтерес як стан особистості, що сприяє її творчій активності та цілісному розвитку. Феномен інтересу можна визначити як сукупність емоційних, інтелектуальних, регулятивних аспектів особистості, її залученість до активних процесів свідомості і діяльності. Інтереси є результатом формування особистості, а не притаманними людині від народження.

Пізнавальний інтерес є особливою формою загального феномена “інтерес”. Він властивий різним галузям пізнавальної діяльності, яка може бути дуже широкою, що розповсюджується на отримання інформації взагалі, на пізнання нового про різні сторони предметного світу, і поглибленою в певну галузь пізнання, теоретичні основи, закономірності. Пізнавальний інтерес є глибоко особистісним, тому дуже тісно пов'язаний з потребою окремої людини.

В. Манько [4], розглядаючи пізнавальний інтерес як одну з форм пізнавальної спрямованості особистості, запропонував таке його визначення: пізнавальний інтерес – це форма пізнавальної спрямованості особистості, що проявляється в зосередженні уваги та активізації інтелектуальних психічних процесів як на самому процесі, так і на об'єкті пізнання, супроводжується позитивними емоціями й визначає смислотворюючу мотивацію особистості.

Своєрідність пізнавального інтересу полягає насамперед у спрямованості викладача з таким інтересом заглиблюватись у сутність процесів, явищ пізнання, а не залишатися на їх поверхні, зовнішніх ознаках тощо. Пізнавальний інтерес є важливим елементом професійної діяльності викладача, що лежить в основі позитивного ставлення викладача до своєї роботи, супроводжується радісними переживаннями, постійним прагненням до підвищення рівня своєї кваліфікації та самовдосконалення.

Важливе значення має узгодження та органічне поєднання професійних і пізнавальних інтересів у викладачів вищих аграрних навчальних закладів. У найбільш загальному вигляді професійний інтерес можна визначити як вибірково спрямованість особистості на конкретні види людської діяльності, професії та спеціальності, на процес оволодіння ними внаслідок усвідомлення їх значущості й емоційної привабливості [9].

Отже, другою організаційно-педагогічною умовою розвитку професійної компетентності викладачів-аграрників є формування професійного інтересу викладача до обраного фаху та дисципліни, яку він викладає.

Діяльність для суб'єкта може бути наслідком професійно-пізнавального інтересу, а може бути просто необхідною, що виконується під впливом механізму волі. Воля є однією з властивостей людської психіки досягати здійснення поставлених цілей, прагнень. Воля набуває дії завдяки наполегливості особистості. Вольові дії є рисою характеристики людини, її цілеспрямованості,

ініціативи, витримки. Там, де є воля, обов'язково наявна активність, тому що вона є одним з чинників діяльності. Але активність не завжди є показником волі, яка зовсім не потрібна там, де певна діяльність дає людині задоволення. Активність особистості починається саме тоді, коли з'являється необхідність діяльності, тобто потреба.

Семантичний аналіз визначень понять словників свідчить, що активність – це здатність особистості до діяльності, яка спрямована на досягнення своїх потреб або мети і виявляється у самостійності, ініціативності, старанності, енергійному розвитку самої себе.

А. Маргуліс вважає, що активність є специфічним способом реагування і поведінки, В. Дьомін визначає її як вищий стан діяльності. Особистість володіє специфічним видом активності – соціальною самодіяльністю, у процесі якої вона досягає мети. Активність не є уродженою, вона може змінюватись у зв'язку із змінами самої особистості і того соціального середовища, в якому особистість формується і розвивається [3].

Отже, розгляд сутності поняття “активність” з позицій представників різних наук і різних підходів до проблеми дає можливість зробити висновок, що одні дослідники розглядають активність як рису, якість, властивість, рівень розвитку особистості; інші – як засіб та умову досягнення мети, інтенсивність і стан діяльності, здатність до діяльності.

Оскільки педагогічна діяльність є соціальною, то відносини, які виникають у процесі педагогічної діяльності, мають соціально-психологічний характер. Специфіка педагогічної діяльності зумовлюється її завданнями та об'єктом. Завдання педагога полягає в якісному забезпеченні студентів знаннями та всебічному розвитку їх здібностей. Виходячи з вищевказаного, можна окреслити і ті вимоги, які ставить перед викладачем педагогічна діяльність:

*висока професійна компетентність* – глибокі знання і широка ерудиція в науково-предметній галузі, нестандартне мислення, креативність, володіння інноваційною тактикою і стратегією, методами вирішення творчих завдань;

*педагогічна компетентність* – ґрунтовні знання з педагогіки і психології, зокрема з андрагогіки, медико-біологічних аспектів інтелектуальної діяльності, володіння сучасними формами, методами, засобами й технологіями навчання;

*соціально-економічна компетентність* – знання глобальних процесів розвитку цивілізації та функціонування сучасного суспільства, а також основ соціології, економіки, менеджменту і права;

*комунікативна компетентність* – культура усної та писемної форм літературної мови, володіння іноземними мовами, сучасними інформаційними технологіями, ефективними методами і прийомами міжособистісного спілкування.

До цього слід додати і високий рівень загальної культури – сформований науковий

світогляд, стійку систему національних і загальнолюдських духовно-моральних цінностей.

Для успішного виконання своїх функцій викладач має бути організатором, оратором, аналітиком, психологом, висококомпетентним фахівцем у своїй галузі, ерудитом в інших галузях знань. Також викладач повинен мати талант, природні здібності. Від нього вимагаються великі розумові, фізичні, часові й емоційно-вольові затрати. Викладач ВНЗ має бути творчою особистістю, оскільки підготувати майбутнього творчого фахівця може лише творча особистість.

Будь-яка професійна діяльність – вид діяльності, який вимагає спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, є джерелом існування – за певних соціальних умов і потреб суспільства може стати творчою. Усвідомлення ж особистістю цих потреб є джерелом нових продуктивних ідей, для втілення яких необхідна систематична наполеглива і напружена робота. За таких умов роботи знаходяться нестандартні способи розв’язання існуючих завдань, здійснюються наукові експерименти, створюються нові технології, підходи, методи і прийоми роботи тощо.

За визначенням В. Сгадової професійна активність викладача – цілісна система підвищення науково-теоретичного і загальнокультурного рівня, психолого-педагогічної підготовки і професійної майстерності педагогів, формування в них готовності до самоосвіти, саморозвитку [8, 121–124].

Л. Онишук визначає професійну активність викладача як “таку форму, що проявляється в інтегрованій ініціативно-перетворюючій педагогічній діяльності в режимі творчих пошуків оптимальних варіантів навчально-виховного процесу, спрямованих на забезпечення культурно-освітніх потреб дитини” [5]. Вона розглядає професійну активність як фактор, який посилює пошуково-перетворюючу спрямованість професійної діяльності викладача. Для активізації педагогічної діяльності викладача з метою самовдосконалення і підвищення рівня його професійної компетентності важливе значення має успішність цієї діяльності та відчуття особистісного успіху.

*Отже, активізація педагогічної діяльності викладача з метою самовдосконалення і підвищення свого фахового рівня є третьою організаційно-педагогічною умовою зростання професійної компетентності викладачів-аграрників.*

Життєвий досвід переконує, що на результативність роботи викладача суттєво впливають відносини з колегами, а отже, і соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі інституту, факультету та особливо кафедри.

Кафедра є основним структурним навчально-науковим підрозділом вищого навчального закладу, що проводить навчальну, методичну, науково-дослідну і виховну роботу з підготовки кадрів відповідної спеціальності. Кафедра створюється за рішенням ученої ради ВНЗ, погодженим з вищим органом управління (відповідним міністерством), у підпорядкуванні якого знаходиться вищий навчальний заклад. Однією з основних вимог до створення

кафедри є обсяг навчального навантаження, який дозволяє працювати не менш ніж п’яти науково-педагогічним працівникам за відповідними штатними одиницями. Для забезпечення розвитку нового напрямку навчальної, методичної і наукової діяльності при кафедрі може бути створена лабораторія або відповідний центр наукових досліджень.

На кафедрі покладається виконання навчальної, методичної та наукової роботи.

*Для успішного виконання вказаних видів робіт важливого значення набуває соціально-психологічний клімат на кафедрі. Під соціально-психологічним кліматом колективу потрібно розуміти сплав емоційного й інтелектуального – установок, відносин, почуттів, думок членів цього колективу. Основними його показниками є: задоволеність роботою, що виконується, перспектива професійного зростання, характер міжособистісних відносин як між керівником і підлеглими, так і між співробітниками, дружні неформальні зв’язки членів колективу, стан трудової дисципліни, безконфліктність, психологічні вікові та статеві особливості членів педагогічного колективу. Поняття “соціально-психологічний клімат колективу” асоціюється з психологічною сумісністю його членів. Високий рівень сумісності є однією з умов забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.*

Отже, важливим фактором формування та розвитку професійної компетентності викладачів є соціально-психологічний клімат на кафедрі, який залежить від стилю управління, властивого керівництву кафедри. Характеристиками соціально-психологічного клімату у ВНЗ частково впливають на клімат кафедри, але не суттєво, оскільки основою соціально-психологічного клімату є система взаємовідносин у педагогічному колективі. Чим більше кафедра зацікавлена в особистісних успіхах своїх співробітників, тим більш сприятливим буде клімат у ній.

Важливою умовою створення нормального педагогічного середовища на кафедрі є невимушеність під час обговорення питань методики проведення занять на засіданнях кафедри. Характерною ознакою ефективності такої взаємодії є вільне висловлювання думок будь-яким викладачем.

Навіть якщо під час обговорення питання виникає суперечка, вона повинна мати конструктивний характер, оскільки покликана наблизити всіх учасників до істини. За таких умов молодий педагог висловлюється, знаючи, що у випадку неправильного судження йому пояснять помилку, укажуть на шляхи її усунення і порекомендують більш раціональне вирішення проблеми без будь-яких санкцій. За такого ставлення до молодого педагога формуються творчі складові його методичної роботи.

*Створенню і підтримці позитивного психологічного клімату в колективі сприяють доброзичливі людські відносини між керівником і підлеглими. Необхідно ділові відносини підкріплювати дружніми, з розумінням ставитися до особистих проблем колег, якщо треба, підтримувати їх мудрими*

професійними порадами. Безумовно, товариські відносини під час роботи і після її закінчення, співпраця сприяють активізації педагогічної діяльності викладачів, їх бажанню брати участь у творчих проєктах. Спільність життєвих цінностей і норм завідувача кафедри і викладачів сприяють формуванню доброзичливого психологічного клімату в педагогічному колективі. Увага його членів один до одного підвищує результативність педагогічної діяльності і спілкування.

Необхідно зауважити, що поєднання в педагогічному колективі викладачів різного віку, з різним стажем роботи, різного рівня компетентності сприяє створенню традицій кафедри й обміну професійним досвідом між його членами. Це забезпечує можливість молодим, недосвідченим викладачам опанувати технологічні тонкощі педагогічної професії і разом з тим дає змогу педагогам-майстрам задовольнити потреби в передачі їхніх життєвих і професійних надбань. Таким чином, створення відповідного професійного середовища впливає на якість педагогічної діяльності викладачів.

Цілком очевидна залежність педагогічного середовища і психологічної комфортності викладача від стилю управління, що застосовується безпосереднім керівником – завідувачем кафедри. Класичними стилями управління вважають авторитарний, демократичний і ліберальний.

Авторитарний стиль орієнтується на себе. Керівник одноосібно визначає напрями роботи колективу кафедри, указує, хто і з ким разом має працювати, знищує будь-яку ініціативу, уважаючи її свавіллям. Він замикає інформацію на собі; підлеглі живуть у світі домислів та слухів. Завдання дає поетапно, не пояснюючи призначення цієї роботи і її зв'язку з наступною. Виявивши помилки, висміюється без пояснення, як можна її виправити. Указаний стиль характеризується прямим регулюванням, погрозами, примушеннями, жорстким контролем підлеглих з боку керівника, вимогою дисципліни та ідеального порядку.

Основою демократичного стилю керівництва є переконаність, що “робота для людини – природний стан і потреба” [7, 375]. Цей стиль будується на діловому й особистому авторитеті керівника. Він прагне донести цілі діяльності до свідомості колективу кафедри, залучає колектив до активної участі в обговоренні перебігу роботи. Керівник бачить свою мету не тільки в контролі і координації, але й у вихованні членів кафедри, тому завдання мотивуються, зусилля кожного заохочуються. Такий стиль управління передбачає активну участь членів колективу в ухваленні рішень, їм дається змога розвитку власної ініціативи. Зовнішній контроль не є головним та єдиним засобом впливу на діяльність – викладач може здійснювати самоконтроль, самоуправління. За наявності демократичного стилю управління він прагне до відповідальності, схильний до самоосвіти і творчості. Такий стиль є оптимальним для керування педагогічними колективами, оскільки породжує в них доброзичливий психологічний клімат.

Ліберальний стиль керівництва будується на

повній довірі до членів колективу. Керівник намагається не втручатися в життя колективу кафедри, не проявляє активності, питання розглядає формально, легко зазнає стороннього впливу. За таких умов підлеглі мають повну свободу дій у межах функціональних обов'язків; дисципліна підтримується за рахунок свідомості і самоорганізації членів колективу. Застосовуючи такий стиль управління, завідувач кафедри зможе створити теплий емоційний клімат, уникнути конфліктів. Але ліберальний стиль управління не є ефективним в екстремальних ситуаціях.

Отже, інтегрування і застосування демократичного та ліберального стилів в управлінні педагогічним колективом суттєво впливає на педагогічну діяльність викладача.

Однією з вимог сучасності є обладнання робочого місця викладача, у тому числі й комп'ютерною технікою, оскільки реформа вищої школи потребує запровадження дистанційного навчання, переходу на активне використання телекомунікаційних засобів і застосування комп'ютерних технологій у навчальному процесі. Дистанційне навчання вимагає розробки електронних лекцій, електронних підручників.

Для того щоб викладач мав змогу якісно працювати, здійснювати навчальний процес відповідно до вимог сучасності, необхідно забезпечити його телекомунікаційними засобами, які допоможуть в отриманні даних про світові інноваційні педагогічні технології, в користуванні електронними бібліотечними фондами, світовою інформаційною мережею Інтернет, автоматизованими банками даних науково-педагогічної, навчально-методичної, інструктивної, нормативної та програмно-технічної інформації.

Отже, сприятливе педагогічне середовище взагалі та соціально-психологічний клімат роботи викладача зокрема є четвертою організаційно-педагогічною умовою зростання професійної компетентності викладачів-аграрників.

Таким чином, ми визначили такі організаційно-педагогічні умови формування та розвитку професійної компетенції викладачів-аграрників: потреба та мотивація викладача до професійного саморозвитку та підвищення своєї кваліфікації, професійний інтерес викладача до обраного фаху та дисципліни, яку він викладає, активізація педагогічної діяльності викладача з метою самовдосконалення і підвищення свого фахового рівня та сприятливе педагогічне середовище (соціально-психологічний клімат) роботи викладача.

Реалізація означених організаційно-педагогічних умов у практичній підготовці майбутніх викладачів-аграрників сприятиме підвищенню ефективності в оволодінні ними професійними компетентністю та майстерністю з поступовим переходом до педагогічної творчості. У подальшому планується розглянути провідні шляхи і засоби реалізації означених умов.

ЛІТЕРАТУРА

1. Верещагіна Л.А., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала. – Х., 2002. – 245 с.
2. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учебное пособие. – М., 1999. – 584 с.
3. Лозовая В.И., Калашникова Л.Н. Формирование познавательной активности школьников в процессе организации их общения: Учебное пособие. – Х.: ХГПИ, 1990. – 83 с.
4. Манько В.М., Іщенко В.В. Ступенева підготовка інженерів-механіків сільськогосподарського виробництва. – К.: Науково-методичний центр аграрної освіти, 2005. – 506 с.
5. Онищук Л.А. Психолого-педагогічні умови підвищення професійної активності вчителя початкової школи: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – К., 1998. – 17 с.
6. Полозенко О.В. Організаційно-методичні умови удосконалення педагогічної діяльності викладача вищого аграрного навчального закладу: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. – К., 2003. – 232 с.
7. Самигін С.І., Столяренко Л.Д., Шило С.І. Управління персоналом. – Ростов-н-Д: Фенікс, 2001 – С. 512.
8. Сгадова В.В. Теоретичні засади організації методичної роботи в сучасній школі // Навчально-виховні заклади на шляху реформування. – К., 1996. – С. 121–124.
9. Смаилов С. Воспитание познавательных интересов у студентов в учебном процессе (на материале изучения начертательной геометрии): Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Алма-Ата, 1989. – 216 с.
10. Философская энциклопедия. – М.: Сов. энцикл., 1967. – Т. IV. – С. 327–328.
11. Хахула Л.П. Професійно-педагогічна адаптація молодих викладачів вищих аграрних навчальних закладів: Дис. ... канд. пед. наук. – К., 1998. – 166 с.

УДК 37.014(477)“20”

Шулигіна Р.А., Дейнеко І.А.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ  
МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ  
В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ОСВІТНІХ  
ПРОЦЕСІВ ОСТАННІХ РОКІВ

У статті здійснюється аналіз перспективних напрямів модернізації освіти в Україні. Розглянуто результати впровадження освітніх реформ за останні роки та окреслено шляхи оптимізації освітнього процесу за сучасних умов.

**Ключові слова:** освіта, освітні реформи, перспективні напрями розвитку освіти, модернізація, демократизація, інтеграція, гуманізація відносин, уніфікація освітніх стандартів.

В статті осуществляется анализ перспективных направлений модернизации образования в Украине. Рассмотрены результаты внедрения образовательных реформ в последние годы и обозначены пути оптимизации образовательного процесса в современных условиях.

**Ключевые слова:** образование, образовательные реформы, перспективные направления развития образования, модернизация, демократизация, интеграция, гуманизация отношений, унификация образовательных стандартов.

The article deals with analyses of the perspective ways of modernization of education in Ukraine. In this article the results of implementing of education reforms in the recent years are studied. The ways of optimization of

the education process in modern conditions are defined.

**Key words:** education, educational reforms, perspective, directions of the development in education, modernization, democratization, humanization of relations, unification of educational standards.

Освіченість кожного громадянина держави – запорука її процвітання. Розвиток сучасного суспільства вимагає постійного оновлення всіх його галузей, зокрема освітньої. Саме тому так важливо забезпечувати системність в освітніх інноваційних процесах, що включає розуміння вимог нового часу.

**Актуальність** статті зумовлена фактом приєднання України до Болонського процесу, що передбачає реформування освітніх систем країн Європи з метою забезпечення єдиного високого рівня знань учнівської і студентської молоді, взаємовизнання дипломів про освіту і термінологічну визначеність власне поняття “багаторівневість освіти” (дошкільна, середня, середня спеціальна, позашкільна, вища, кандидат наук, доктор наук).

**Метою** статті є аналіз перспективних напрямів розвитку освіти у провідних європейських країнах та в Україні на основі вже проведених реформ, а також виявлення концепції, яка б віддзеркалювала побажання учнів, рекомендації вчителів, громадськості та дозволила окреслити шляхи оптимізації освітнього процесу за сучасних умов.

Для досягнення поставленої мети й розв’язання конкретних завдань найбільш вдалими, на наш погляд, є аналітичний підхід, який був використаний для визначення законодавчої бази процесу реформування освіти (*методи аналізу наукової літератури, законодавчих і нормативних актів* тощо); з метою окреслення перспектив розвитку та шляхів оптимізації досліджуваного процесу (*окремі прийоми систематизації, порівняння й зіставлення здобутих фактів*); для ілюстрації розвитку окремих явищ у системі освіти європейських країн (*елементи статистичного аналізу*).

Питання розвитку освіти в Україні вивчали А. Алексюк, Є. Бородін, В. Данчук, Л. Дзюба, М. Дмитриченко, В. Крамар, Ю. Охріменко, Б. Хорошун, О. Язвінська та ін.

Напрями реформування освіти в Україні та їх особливості висвітлювали у наукових працях В. Андрущенко, Г. Артемчук, А. Василюк, Т. Доргова, В. Кремень, О. Коваленко, С. Ніколаєнко, О. Савельєва, П. Саух, М. Степко, О. Савченко, О. Стоцька, В. Тесленко, В. Федоренко, Г. Філіпчук, Б. Чижевський, В. Шевченко, С. Шейко, С. Юрій, В. Яблонський та ін.

Одним із найважливіших чинників, який впливає на процеси, що відбуваються, є глобалізація. Цей термін став одним із найбільш популярних та вживаних в економічних, політологічних, соціологічних, політико-педагогічних дослідженнях кінця ХХ – поч. ХХІ ст. Ним позначають надзвичайно широке коло явищ та процесів у відповідних сферах. Сьогодні цей термін набув міждисциплінарного змісту та досить суперечливих трактувань. Попри існуючі розбіжності, сутніть процесу глобалізації