

## АНАЛІЗ ЗМІСТУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ФІЛОЛОГІЧНИХ ДИСЦИПЛІН У МІЖКУРСОВИЙ ПЕРІОД

У статті акцентовано увагу на чинники формування у викладачів готовності до постійного саморозвитку й самовдосконалення, професійного зростання та підвищення рівня кваліфікації; сприяння курсів підвищення кваліфікації й перепідготовки кадрів збагаченню здібностей викладачів філологічних дисциплін та їхнього творчого потенціалу.

**Ключові слова:** підвищення кваліфікації, професійне зростання, викладач, викладач філологічних дисциплін.

**М. Павленко. Анализ содержания повышения квалификации преподавателей филологических дисциплин в межкурсовый период.** В статье акцентировано внимание на факторы формирования у преподавателей готовности к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, профессиональному росту и повышению уровня квалификации; содействия курсов повышения квалификации и переподготовки кадров на обогащению способностей преподавателей филологических дисциплин и их творческого потенциала.

**Ключевые слова:** повышение квалификации, профессиональный рост, преподаватель, преподаватель филологических дисциплин.

**M. Pavlenko. Analysis of the content for teachers of philological sciences mizhkursovyy period.** The article attention is focused on the factors in the formation of teachers readiness for continuous self-development and self-improvement and professional growth and improve skills, promote training courses and retraining of teachers to enrich abilities of philological sciences and their creativity.

**Key words:** training, professional development, teacher, teacher of philological sciences.

**Мета:** здійснити аналіз змісту підвищення кваліфікації викладачів філологічних дисциплін у міжкурсовий період.

**Актуальність дослідження.** Сучасні реформаційні процеси в суспільно-політичному та економічному житті країни зумовлюють оновлення підходів до організації освіти, зокрема післядипломної. Особливого значення набуває забезпечення безперервної освіти та самоосвіти викладачів упродовж усього життя. Сучасний ринок освітніх послуг вимагає викладачів, готових до постійного саморозвитку й самовдосконалення. Це зумовлює необхідність чіткої організації їхньої самоосвітньої діяльності у міжкурсовий період, що була б різноманітною за формами, мала б принципово нову мотивацію.

Сучасні потреби державотворення, тенденції економічного розвитку суспільства обумовлюють необхідність вирішення низки проблем, серед яких: формування змісту професійного навчання та організація навчального процесу відповідно до потреб економічного й соціального розвитку держави на основі впровадження результатів сучасних наукових досліджень; широке використання вітчизняного та зарубіжного досвіду у сфері професійної підготовки та навчання дорослих; реалізація концепції навчання упродовж життя, що має на меті осучаснення знань, збагачення досвіду дорослої людини інноваційними технологіями та досягненнями науки і техніки.

Однією з тенденцій розвитку системи післядипломної педагогічної освіти є розвиток професійної мобільності фахівців, що передбачає самостійний пошук і засвоєння викладачем нової інформації, організацію діяльності, спрямованої на власний саморозвиток.

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників – це цілеспрямоване безперервне вдосконалення професійних компетенцій та педагогічної майстерності, необхідних для опанування завдань, які сприяють підвищенню якості управлінської, навчальної, методичної, наукової, інноваційної, творчої та виховної діяльності навчального закладу.

Метою навчання науково-педагогічних працівників є вдосконалення профес-

ійної підготовки особи шляхом поглиблення й розширення її професійних знань, умінь і навичок, набуття нею досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності.

Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників здійснюється відповідно до Законів України "Про освіту", "Про вищу освіту", "Про наукову і науково-технічну діяльність", Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Державними документами визначено, що одним із пріоритетних завдань розвитку неперервної педагогічної освіти є впровадження акмеологічних та аксіологічних засад у підготовці педагогічних кадрів; формування мотивації та створення умов для їх навчання й саморозвитку упродовж професійної діяльності; задоволення індивідуальних потреб громадян в особистісному та професійному зростанні, а також забезпечення потреб держави у кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентно й відповідально виконувати посадові функції, застосовувати у виробництво новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку суспільства [1].

Викладач вищого навчального закладу повинен постійно працювати над удосконаленням своєї педагогічної майстерності, від чого значною мірою залежать результати його роботи.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Теоретичний аналіз проблеми, що нами вивчається, дозволив зробити висновок про те, що питання самоосвіти педагогів досить часто ставало предметом наукових праць. Дослідники неабияку увагу приділяють самоосвіті педагогів в інститутах підвищення кваліфікації (роботи В. Кричевського, П. Худомінського); використанню психолого-педагогічних знань у самоосвіті педагогів (роботи С. Іванової, Ю. Кулюткіна, Г. Сухобської); принципам, структурі і змісту педагогічної самоосвіти (роботи Т. Браже, О. Полонської, П. Пшебельського, Н. Тоскіної, О. Тонконової). Особливості безпе-

первної освіти та підвищення кваліфікації педагогів вивчалися С. Крисиюком, А. Кузьмінським, В. Масловим, В. Олійником, Н. Протасовою, В. Пуцовим, В. Семиченко, Т. Сорочан, Т. Сушенко та іншими.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сьогодні вимагає від освітян умінь володіння навичками самостійно визначати свої потреби в навчанні впродовж життя. Саме система підвищення кваліфікації зорієнтована на розвиток та посилення фахових компетентностей, що забезпечить їхню ефективну самореалізацію в процесі діяльності і стане основою післядипломної педагогічної освіти.

Серед пріоритетних завдань вищого навчального закладу можна виділити наступні: упровадження освітньої діяльності (наукової, методичної, навчальної, виховної, культурної); набуття знань у певній галузі та підготовка до професійної діяльності студентів; проведення наукових досліджень як основи підготовки майбутніх фахівців і науково-технічного та культурного розвитку держави; перепідготовка й підвищення кваліфікації кадрів тощо. Тобто однією із стратегічних цілей сучасного ВНЗ є підвищення кваліфікації кадрів [2, 242].

Саме вищим навчальним закладам, підгрунтя яких становить професійна діяльність професорсько-викладацького складу, належить важлива роль у формуванні та розвитку наукового й інтелектуального потенціалу суспільства. Загальновідомим фактом є те, що якісна освіта – це, насамперед, високопрофесійні педагогічні та науково-педагогічні кадри.

Самоосвіта – специфічний вид діяльності, у процесі якого дорослий завдяки самостійному визначенню цілей задовольняє власні пізнавальні потреби або вдосконалює здібності, якості та властивості особистості.

Доросла працездатна людина може бути суб'єктом навчання як самоосвітньої діяльності або спеціально організованого процесу.

Навчання дорослих суттєво відрізняється від навчання учнів тим, що в дорослих немає вільного часу для цього; для них навчання – життєва потреба з конкретною метою; вони прагнуть якнайшвидше отримати практичну віддачу, тому свідомо навчаються й можуть оцінити якість організації такого процесу.

Навчання дорослого – цілеспрямований процес, у ході якого набуваються нові знання, формуються вміння, роз-

ширюється й поглиблюється усвідомлення життєвих явищ і процесів, збагачуються здібності особистості та її творчий потенціал.

Дані вікової психології засвідчують різний рівень прояву інтелектуальних функцій людини залежно від віку. Так інтенсивність старіння її інтелектуальних функцій залежить від двох чинників: внутрішнім – освіта. Саме остання гальмує процеси інтелектуального старіння. Тому підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників, створення на виробництві системи безперервної освіти кадрів бачаться важливою умовою професійного та інтелектуального розвитку людини.

Вважається також, що тривалість навчання впливає на закріплення особи за певною професією, зростання її кваліфікації, сприяє формуванню активної життєвої позиції. Психологи засвідчують здатність людини набувати знання в усі життєві періоди, що сприяє розширенню світогляду, зростанню самостійності, ініціативності, відповідальності, розвитку індивідуальності, творчого ставлення до дійсності та власного життєвого шляху, посиленню соціально-духовної інтегрованості людини та збагачення форм її життєдіяльності [3, 10–12].

Відповідно до Концептуальних положень освіти дорослих, визначених Л. Лук'яною, освіта дорослих – пролонгований процес і результат розвитку людини (особистості, громадянина, індивідуальності, фахівця), що відбувається упродовж усього життя, завдяки якому особи розвивають свої здібності або підвищують професійну кваліфікацію. Освіта дорослих як важлива складова неперервної освіти покликана сприяти науковому, соціальному й економічному розвитку, демократії, екологічно сталому розвитку суспільства, у якому на зміну жорстким конфліктам прийдуть діалог і культура світу, засновані на справедливості [4].

Також можемо зауважити, що ставлення фахівця до власної освіти стає істотним у розбудові кар'єри і життєвих успіхів. Роботодавцеві потрібні фахівці, які мають високий рівень професіоналізму, творчий потенціал та найсучасніші знання. Професійному зростанню та підвищенню рівня кваліфікації сприяють курси підвищення кваліфікації й перепідготовки кадрів.

Відповідно до Положення, метою підвищення кваліфікації та стажування працівників є вдосконалення професій-

ної підготовки особи шляхом поглиблення й розширення її професійних знань, умінь і навичок, набуття досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності.

Завданнями навчання працівників виступають:

- оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетентностей у психолого-педагогічній, науково-дослідницькій, організаційно-управлінській діяльності;

- засвоєння інноваційних технологій, форм, методів та засобів навчання;

- набуття досвіду формування змісту навчання з урахуванням його цільового спрямування, посадових обов'язків працівників, здобутої освіти, досвіду практичної роботи та професійної діяльності, їх інтересів і потреб;

- вивчення педагогічного досвіду, сучасного виробництва, методів управління, ознайомлення з досягненнями науки, техніки і виробництва та перспективами їх розвитку;

- оцінка можливості застосування досягнень науки і техніки, технологій та перспектив їх розвитку в педагогічній практиці;

- розроблення пропозицій щодо вдосконалення навчально-виховного процесу, упровадження у практику навчання кращих досягнень науки, техніки і виробництва;

- застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій навчання;

- створення навчально-методичних матеріалів, електронних засобів навчання, призначених для використання в підготовці майбутніх фахівців.

Відповідно до тривалості навчання педагогічних працівників стажування здійснюється за двома видами підвищення кваліфікації: довгострокове та короткострокове навчання.

Навчання за програмою довгострокового підвищення кваліфікації спрямовується на оволодіння, оновлення та поглиблення працівниками спеціальних фахових, науково-методичних, педагогічних, соціально-гуманітарних, психологічних, правових, економічних та управлінських компетентностей, у тому числі вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду, що сприяє якісному виконанню своїх посадових обов'язків, розширенню компетенції тощо.

Навчання за програмами короткост-

рокового підвищення кваліфікації – семінари, семінари-практикуми, семінари-наради, семінари-тренінги, тренінги, вебінари, круглий стіл тощо – передбачає комплексне вивчення сучасних та актуальних наукових проблем галузі освіти, науки, педагогіки, відповідних нормативно-правових актів, вітчизняного та зарубіжного досвіду, підвищення рівня професійної культури та ін. [5].

Однією з форм навчання дорослих, яке має на меті підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників з метою удосконалення їх фахової підготовки, є стажування.

Звернемося до змісту поняття "стажування". Загалом дефініція цього терміна окреслює основні підходи до його розуміння:

- виробнича діяльність, практика для набуття досвіду й оволодіння фаху;
- підвищення кваліфікації за спеціальністю в певній установі, навчальному закладі;
- випробувальний період праці для визначення можливості зарахування до штату установи, підприємства [6].

Стажування науково-педагогічних працівників як одна з форм їх професійного вдосконалення здійснюється в університетах, наукових установах Національної академії педагогічних наук України, а також в академіях та інститутах післядипломної педагогічної освіти. Викладачеві, який проходить стажування в університеті чи наукових установах, відповідно до теми його стажування призначається консультант із числа провідних фахівців навчального закладу.

Консультант забезпечує необхідні умови для проходження стажування, спільно з викладачем-стажером уточнює індивідуальний план роботи, контролює виконання плану стажування, бере участь у підбитті підсумків цієї форми підготовки кадрів.

Тематика стажування визначається педагогічним працівником відповідно до дисципліни, яку він викладає.

Навчання забезпечує поєднання теоретичного матеріалу з практичною спрямованістю у вирішенні конкретних завдань і проблем розвитку вищих навчальних закладів. Тому програма стажування може передбачати такі види самоосвітньої діяльності:

- ознайомлення з науково-методичною базою кафедр ВНЗ (університету, інституту);
- аналіз навчально-методичної бази підрозділу для виконання завдань стажування, відвідування лекцій

провідних викладачів за темою стажування (вивчення педагогічного досвіду);

- ознайомлення з методикою організації і проведення лекційних, семінарських та практичних занять провідних викладачів університету, які використовують сучасні інформаційні засоби;

• робота з ресурсами бібліотечно-інформаційного центру, ознайомлення та участь у процесі розроблення сучасних електронних засобів навчання, пошук у мережі Internet відкритих ресурсів за дисциплінами стажування, набуття нового досвіду щодо застосування сучасних інформаційних технологій у навчанні;

- підготовка навчально-методичного забезпечення за завданнями стажування;
- екскурсії до провідних установ та підприємств;
- консультації керівника, консультанта стажування тощо.

Особливість і цінність програм стажування для науково-педагогічних працівників визначається наступним:

- участь навчального закладу, який направляє на стажування свого працівника, у проектуванні й/або узгодженні освітньої програми стажування;
- висока мотивація стажувальників щодо засвоєння програми;
- формування і розвиток основних компетенцій стажувальників на основі діялісного підходу з виходом на конкретні заплановані ВНЗ і науково-педагогічні результати, наприклад: готовність розвивати інноваційну інфраструктуру свого навчального закладу, упроваджувати практично отриманий у процесі стажування досвід, здійснювати науково-дослідницьку діяльність із використанням нових методів, за новими напрямками тощо;

- розвиток контактів в академічному науковому й освітньому середовищі [7].
- Погоджуємося з думкою, яка висловлена В. Юрченко та В. Кудіною про те, що "підвищенню кваліфікації викладача сприяє також його робота на кафедрі, а саме: інформування, анотування, реферування чи колективне обговорення новинок із фахових дисциплін, педагогіки і психології вищої школи; рецензування дисертацій і авторефератів, обговорення лекцій колег, написаних ними статей і посібників; участь у наукових дискусіях, обговорення відвіданих практичних і семінарських занять тощо [8, 121].

Методична робота на кафедрі ведеться у єдності з методичною роботою в масштабі університету (факультету). Вона спрямована, насамперед, на підвищення наукового рівня закріплених за

кафедрою навчальних дисциплін і вдосконалення методики їх викладання, виступає важливою педагогічною умовою для застосування діагностичного підходу, що, як зазначає Л. Сушенцева, допомагає виявити "слабкі ланки у методичній підготовці кожного педагога; причини, що їх породили; ... найважливіші питання вдосконалення професійної майстерності членів педагогічного колективу" [9, 70].

Значна кількість дослідників (Н. Волкова, Р. Гуревич, Г. Данилова, А. Єрмола, І. Жерносек, А. Зубко, О. Кіяшко, О. Коваленко, Н. Комаренко, С. Крисюк, Л. Набока, О. Остапчук, В. Пикельна, Е. Ричихіна, Г. Ніколаєва, О. Сидоренко, В. Стельмашенко та ін.) наголошують на тому, що методична робота є діяльністю з навчання та розвитку кадрів, метою якої вбачається виявлення, узагальнення та розширення найціннішого досвіду, створення власних методичних розробок для забезпечення навчального процесу.

У дослідженні В. Сторової методичну роботу розглянуто як частину системи підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ, яка здійснюється в міжкурсовий період. За таких умов вважаємо за доцільне звернутись до питання щодо підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ. Дослідник вважає, що методична робота як частина системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів здатна реагувати на швидкі соціально-економічні та технологічні зміни, оскільки має безпосередній зв'язок із практикою, що дає змогу швидше отримати освітній результат. Викладачі

ВНЗ, які прослуховують курси з підвищення кваліфікації, здатні критично оцінювати сучасні педагогічні технології, які їм пропонують, можуть брати участь у їх апробації, розвитку та реалізації [10, 37–38].

Процес навчання на курсах з підвищення кваліфікації у системі методичної роботи ВНЗ складається з діяльності викладача (координатора, ментора, модератора, тренера, тьютора тощо) та тих, хто відвідує курси. Він передбачає їхню взаємодію, що відбувається в певних умовах (навчально-методичних, морально-психологічних тощо). Саме діяльність викладача, за Ю. Бабанським, у цій системі має свої відмінності, оскільки не тільки викладач є єдиним джерелом інформації, можуть бути залучені колеги з навчання, методичні працівники, досвідчені члени професорсько-викладацького складу. Джерелами інформації служать: сучасні засоби комунікації,

різноманітна література, засоби масової інформації тощо. Функція викладача полягає у допомозі слухачеві самостійно організувати власну навчальну діяльність; діяльність викладача спрямована на стимулювання самоосвіти, саморозвитку, самовдосконалення того, хто навчається; викладач і слухач, у процесі навчання, є рівноправними партнерами та співавторами, що сприяє підвищенню якості змісту викладання та вдосконалення технологій процесу навчання [11, 9].

Також однією зі значущих форм методичної роботи вважаємо діяльність творчих груп. На думку Л. Сушенцевої, творчі групи – це одна з важливих групових форм організації методичної роботи, оскільки "вони здійснюють консультативну допомогу колегам з найбільш складних методичних питань, розробляють інструкції щодо використання оптимальних форм і методів роботи" [9, 93].

Зважаючи на викладене вище, викладачі філологічних дисциплін мають підпорядковуватися загальним концепціям нових освітніх тенденцій, основним вектором яких є ідея інтеграції науки та освіти, що у своїй основі передбачає інноваційні аспекти навчального процесу.

Під час підвищення кваліфікації викладачі філологічних дисциплін повинні оволодіти та успішно використовувати на практиці: наукові та методологічні знання, традиційні та нові методичні підходи, упроваджувати їх у практику навчального процесу; оволодіти ефективні педагогічні технології викладання філологічних дисциплін, вирішення професійних завдань; знати: сучасну наукову парадигму в галузі філології та динаміку її розвитку; систему методологічних принципів і методичних прийомів філологічної освіти; вимоги, що висуваються державними освітніми стандартами щодо освоєння філологічних дисциплін; сучасну методику викладання філологічних дисциплін; уміти: застосовувати фундаментальні знання з філології та методики викладання у сфері професійної діяльності; використовувати в організації навчальної діяльності системно-діяльнісний і компетентнісний підходи; організувати й контролювати проектну і дослідницьку діяльність студентів; використовувати ефективні традиційні та новітні методи і прийоми викладання філологічних дисциплін, удосконалювати й розвивати свій інтелектуальний та загальнокультурний рівень; володіти: основами методології наукового пізнання при вив-

ченні різного виду текстів та комунікацій; методами і прийомами мовного впливу в різних сферах комунікації; навичками підготовки навчально-методичних матеріалів з окремих філологічних дисциплін; методами навчання студентів мовного та літературознавчого аналізу; навичками розробки технологічних карт лекційних занять, навчально-методичних матеріалів з філологічних дисциплін. Також слід систематично брати участь у наукових конференціях, семінарах-практикумах, круглих столах; висвітлювати педагогічний досвід на сторінках фахових, наукових видань. Таким чином, проведення методичних заходів в умовах вищого навчального закладу сприяє професійному розвитку професорсько-викладацького складу з організації ефективного дидактичного середовища та впровадження ідей Болонського процесу.

Курси підвищення кваліфікації викладачів філологічних дисциплін сприяють оновленню й поглибленню знань з філософії освіти, тенденцій і шляхів її модернізації на сучасному етапі. Під час практичних занять викладачі мають можливість удосконалити знання та вміння щодо сучасних методів професійної діяльності, інформаційної підтримки навчально-виховного процесу.

Отже, підвищення кваліфікації викладачів філологічних дисциплін у системі методичної роботи в міжкурсовий період підвищення кваліфікації ми вважаємо одним із перспективних напрямів розвитку та вдосконалення професійних якостей науково-педагогічних працівників в умовах безперервної освіти без відриву від основного місця роботи.

**Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Отже, сучасна система післядипломної педагогічної освіти має створити умови для реалізації особистісних функцій викладачів філологічних дисциплін, підвищення рівня їх професійного саморозвитку, готовності до інновацій. Даною системою має бути передбачено максимальне врахування потреб, інтересів та особистісних характеристик студента, який виступає як повноправний учасник процесу навчання, побудованого на принципах свідомого партнерства і взаємодії з викладачем. Професійний розвиток викладачів філологічних дисциплін безпосередньо пов'язаний із самоосвітою, творчою активністю, персональною відповідальністю за результати навчання на курсах підвищення кваліфікації.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Галузева концепція розвитку неперервної педагогічної освіти від 14 серпня 2013 р. № 1176 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://osvita.ua/legislation/Ser\\_osv/36816/](http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816/)

2. Закон України "Про вищу освіту": наук.-практ. коментар / [за заг. ред. В. Г. Кременя]. – К. : СДМ-Студіо, 2002. – 323 с.

4. *Обозов Н. Н.* Психология работы с людьми : [советы руководителю] / Н. Н.Обозов, Г. В. Щекин. – К. : Политиздат Украины, 1990. – 205 с.

4. *Лук'янова Л. Б.* Концептуальні положення освіти дорослих [Електронний ресурс] / Л. Б. Лук'янова. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/7\\_NND\\_2009/Pedagogica/43099.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Pedagogica/43099.doc.htm)

5. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / наказ МОН молодьспорт № 48 від 24.01.13 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/35452/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/35452/)

6. *Івченко А. О.* Тлумачний словник української мови / Івченко А. О. – Харків : Фоліо, 2002. – 540 с.

7. *Ігнатович Е. В.* Формы профессионального развития научно-педагогических кадров вуза [Электронный ресурс] / Е. В. Игнатович. – Режим доступа: <http://www.scienceeducation.ru/106-r7541>

8. *Юрченко В. І.* Психологія вищої школи : курс лекцій / В. І. Юрченко, В. В. Кудіна. – К. : КСУ, 2004. – 175 с.

9. *Сушенцева Л. Л.* Управління системою методичної роботи в сучасному професійно-технічному училищі : дис. на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Л. Л. Сушенцева. – Кривий Ріг, 1999. – 211 с.

10. *Єгорова В. В.* Аналіз, сучасний стан та перспективи розвитку системи методичної роботи ВНЗ як осередку підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". – 2014. Вип. № 1(9). – С. 38.

11. *Бабанский Ю. К.* Оптимизация процесса обучения (общедидактический аспект) / Юрий Константинович Бабанский. – М. : Педагогика, 1997. – 255 с.

Стаття надійшла 2.02.2017 р.