

Nesterenko V.V.

INDIVIDUALIZATION OF EDUCATIONAL PROCESS AS PEDAGOGICAL  
CONDITION OF TRAINING OF FUTURE PRESCHOOL SPECIALISTS  
IN THE SYSTEM OF EXTRAMURAL TEACHING

*The article is devoted to individualization of educational process as pedagogical condition of future preschool specialists training in the system of extramural studies. The concept «individualization» in pedagogical and psychological research is considered. So, the individualization as the phenomenon is the objective fact which is shown both in real life and in educational process. The individualization as the principle explains the changes happening to the person, including those, which are associated with the process of training. The individualization as a strategy actually marks a decisive value of a person and indicates a way to its achievement. The individualization is a «self-determination and severalty of the individual, his preeminence in the community, the formulation of its allocation, uniqueness and originality». The individualization is, on the one hand, the correction of requirements of society including specific features of the personality, and from the other hand, - the originality of social activities due to the peculiarities of a particular individual «The individualization of future teachers' training «which we understand as a transformational process of student's identity and which occurs under the influence of internal and external, objective and subjective factors in their interrelations and characterizes ability of the person to carry out important vital and professional tasks on the basis of assimilation of culture and own life experience. The essence of individualization of educational process as pedagogical condition of future preschool specialists training in the system of extramural studies is characterized that gives opportunities for students' individual manifestations, as well as to adjust the educational process in higher education institution and its improvement based on the patterns of individual personality development.*

*Key words: individualization, individualization of educational process, training of future specialists, pedagogical condition.*

УДК 377.005.3

Сергеева Л.М.\*

НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ  
ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

*Автор аналізує наявні сучасні напрямки і тенденції в розвитку педагогічних колективів професійних навчальних закладів. Вивчаючи науково-педагогічну спадщину академіка С. Батишева щодо змісту підвищення кваліфікації, організації навчання дорослих, застосування особистісно орієнтованих педагогічних технологій, ведення різних форм навчання, наводяться приклади з практики, що склалася в ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, зокрема підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів професійних навчальних закладів, акцентуючи увагу на необхідності подальшого підвищення рівня і вдосконалення змісту виробничої (технологічної) підготовки керівних та педагогічних працівників професійних навчальних закладів.*

*Ключові слова: розвиток, педагогічний колектив, підвищення кваліфікації.*

Професіоналізм управлінських кадрів системи освіти є запорукою ефективного реформування освітньої галузі, вирішення всіх завдань модернізації системи управління освітою і системи профтехосвіти як постачальника робітничих кадрів для різних галузей.

Результат цілеспрямованої діяльності компетентного керівника полягає в його здатності повноцінного та ефективного виконання своїх професійних і посадових обов'язків, які визначаються завданнями державної політики з урахуванням сучасних

\* © Сергеева Л.М.\*

практичних потреб суспільства, освітньої системи та державної влади. Цього вимагають «сучасні тенденції трансформації суспільства, які потребують розробки якісно нових засад розвитку освіти. Це стосується не тільки змісту, форм і методів навчання, а й самого розуміння сучасної освіти як неперервної, спрямованої на формування творчих людей глобального інформаційного суспільства XXI століття, здатних о саморозвитку і навчання упродовж життя» [7]. Вирішення сучасних проблем навчання і виховання в нашій країні передбачає відхід від світоглядних стереотипів стосовно взаємовідносин людини і економіки, надання останнім дійсного, природного характеру. До об'єктивних передумов, що викликали новий формат менеджера, належать «нова» економіка і глобалізація [3, с. 322].

Дослідженню організації підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти присвячено наукові праці С. Батишева, А. Зубка, Р. Зуб'яка, А. Кузьмінського, Н. Ничкало, В. Олійника, Л. Ляхоцької, Н. Протасової, Г. Русанова, Ю. Торби, Л. Шевчук та ін.

Мета статті – визначити напрямки розвитку педагогічних колективів, складові змісту підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів професійних навчальних закладів.

У рішенні колегії МОНмолодьспорту від 23 січня 2013 р. «Про удосконалення управління професійно-технічної освітою: регіональний аспект (на прикладі Дніпропетровської області)» підкреслювалося, що формування системи якісного кадрового забезпечення професійно-технічних училищ, зокрема підвищення кваліфікації педагогічних працівників через запровадження нових практико-спрямованих програм.

Основними перевагами у підготовці та підвищенні кваліфікації педагогічних працівників для профтехосвіти визначено отримання та поглиблення знань з сучасних виробничих технологій; набуття нових компетентностей та вдосконалення існуючих практичних навичок роботи з новими виробничими матеріалами; оптимальне поєднання теоретичних і практичних занять та високу майстерність педагогів [9]. Вважається за доцільне організувати підвищення кваліфікації та забезпечити стажування викладачів спеціальних дисциплін і майстрів виробничого навчання в умовах виробництва та здійснити на основі аналізу видів робіт та функцій у виробництві та сфері послуг інтеграцію номенклатури професій, забезпечивши перехід від вузькопрофільних до інтеграції професій.

Саме тому започатковані практично орієнтовані програми підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання мають поширюватися та всіляко підтримуватися. Підвищення кваліфікації є ланкою неперервної освіти і вирішує завдання задоволення професійно-освітніх потреб педагогічних працівників ПТНЗ у підвищенні їх професійної компетенції [4, с. 72].

С. Батишев, відомий теоретик профтехпедагогіки, багато і плідно працював над проблемою підвищення кваліфікації працівників профтехучилищ. Так ще 1975 р. він наголошував, що у наш час, коли значно підвищились вимоги до якості підготовки кваліфікованих робітників, зріс загальноосвітній рівень молоді, що вступає до училища, підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників набуває першорядне значення. Така система сприяє зростанню педагогічної майстерності кадрів та успішному вирішенню ними навчально-виховних завдань. Організація творчої праці викладача – це одна з форм підвищення кваліфікації [1]. Як зазначав академік, «підвищення кваліфікації є ланкою неперервної освіти і вирішує завдання задоволення професійно-освітніх потреб фахівців професійно-технічних навчальних закладів у підвищенні їх професійної компетенції». Залишаючись, з одного боку, механізмом реалізації державної політики, з іншого боку, є сервісною сферою, воно, на думку

С. Батишева, створює умови для реалізації інтелектуального потенціалу фахівця протягом його професійної кар'єри, вирішує завдання соціального захисту особистості за рахунок підвищення її конкурентоздатності на ринку праці.

Неоднозначність завдань підвищення кваліфікації потребує необхідності здійснення його нової моделі, яка дозволяє: задавати пріоритетні напрямки у підвищенні кваліфікації; надавати освітні послуги відповідно до професійних потреб навчальних закладів, служби працевлаштування, окремих особистостей; забезпечити системність і цілісність організації підвищення кваліфікації в контексті процесів реформування і розвитку професійної освіти.

Зміст підвищення кваліфікації, організація навчання в аудиторії дорослих, де слухачі різняться не лише психологічною індивідуальністю, досвідом, віком, посадою, а й освітою, потребує застосування особистісно орієнтованих педагогічних технологій. Інформаційні функції підвищення кваліфікації замінюється на технології. Особистісно орієнтовні педагогічні технології підвищення кваліфікації педагогічних працівників за своїм змістом базуються на таких постулатах: визнання слухачів головною діючою фігурою процесу підвищення кваліфікації; орієнтація на суб'єктивний досвід і психологічні особливості; визнання двох рівноправних джерел процесу підвищення кваліфікації – навчання і самоосвіти. Особистісно орієнтовні педагогічні технології, на думку вченого, поділяються на соціально-педагогічні, предметно-дидактичні, діяльнісно-психологічні.

Диференціація, на думку С. Батишева, необхідна для оптимальної підтримки розвитку особистості. Вона дає основу для розробки змісту програм, дидактичних засобів тощо. Діяльнісно-психологічні технології зводяться до організації різних видів діяльності залежно від пізнавальних здібностей, які розуміються як складні психологічні утворення, обумовлені генетично, анатомо-фізіологічно, соціально. На думку вченого, метою освітнього процесу, з позицій діяльнісно-психологічних технологій, є розвиток, корекція, оцінка й аналіз. При цьому організація діяльності навчання і самоосвіти здійснюється залежно від індивідуальності [2].

Такі тенденції підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ПТНЗ залишаються і в сучасних умовах. Підвищення фахового рівня керівних і педагогічних кадрів ПТНЗ необхідно розглядати як неперервну освіту, що здійснюється в системі післядипломної освіти.

Післядипломна освіта сьогодні – це освіта дорослих, навчання та розвиток фахівців з метою приведення їхнього професійного рівня відповідно до освітніх стандартів, вимог часу, особистісних та виробничих потреб, удосконалення наукового та загальнокультурного рівня, стимулювання та розвитку творчого і духовного потенціалу особистості. Тобто методологія післядипломної освіти сьогодні базується на особистісному й фаховому зростанні людини протягом усього життя.

Сучасні програми підвищення кваліфікації ставлять за мету навчити педагогічних працівників самостійно думати, вирішувати комплексно проблеми, працювати командою. Вони дають нові знання і формують бажання вчитись. Завданням підвищення кваліфікації є забезпечення ефективного виконання нових завдань; підвищення гнучкості педагогічних колективів до управління і придатності їх до інновацій.

Особливого значення набуває система атестації педагогів в Україні, яка здебільшого є формальною процедурою, в якій основним критерієм виступає стаж роботи, інші ж критерії є досить умовними. Трапляються лише поодинокі випадки щодо повторної атестації педагогів або зниження категорійності. Проблема полягає у відсутності механізмів та засобів вимірювання рівнів професійної компетентності педагогів, низькій мотивації до професійного зростання через невелику різницю

в оплаті праці малодосвідчених і високопрофесійних педагогів. Нова система атестації має створити нові механізми гарантії якості та стимулювати педагогів до професійного вдосконалення. Педагогічні колективи професійних навчальних закладів мають відповідати стандартам і оцінкам, які ґрунтуються на загальних критеріях ефективної педагогічної діяльності.

Післядипломна педагогічна освіта здійснюється через перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації та стажування. Загальну організацію й контроль за підвищенням кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ згідно з «Тимчасовим положенням про підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів України» здійснюють:

1) на рівні центрального органу виконавчої влади – Міністерство освіти і науки України (МОН); ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України; відділення змісту професійно-технічної освіти Інституту інноваційних технологій і змісту освіти МОН України;

2) на регіональному рівні – управління освіти і науки обласних, Київської міської державної адміністрацій; регіональні навчально-методичні центри (кабінети); ПТНЗ; навчально-практичні центри з впровадження інноваційних технологій.

Дослідження сучасних тенденцій оновлення змісту підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПНЗ показало, що відсутня мотивація керівних кадрів ПНЗ до підвищення кваліфікації згідно зі спеціальною програмою; знижений рівень професійної компетентності керівників ПНЗ з проблем роботи в нових соціально-економічних умовах [6, с. 43].

Для нашого дослідження слушним є зауваження Д. Гоулмана про те, що «процес підвищення кваліфікації керівних кадрів стосується не тільки лідерів, як таких. Він приводить у рух організаційну культуру й управлінські системи, які регулюють поведінку людей та їх колективи» [4, с. 225].

Суспільно-економічні реалії, що зумовлюють пошук нових освітніх технологій, потребують від керівників ПНЗ здійснити такі умови для працюючих педагогів, за яких набута ними педагогічна майстерність трансформувалася б з комплексу властивостей особистості у систему професійних компетентностей, сформованих на теоретичному, методичному і технологічному рівнях. Потребують корегування організація підвищення кваліфікації педагогічних працівників, підходи щодо роботи з особами, зарахованими до кадрового резерву, з урахуванням наближення управлінських функцій керівників ПНЗ до вирішення завдань сучасної професійної освіти. Одним із суттєвих напрямків розв'язання проблеми підвищення кваліфікації керівних кадрів ПНЗ є інноваційний підхід до організації та змісту. При цьому регламентоване підвищення кваліфікації керівних кадрів ПНЗ доцільно, як правило, проводити в системі післядипломної педагогічної освіти (ППО), ВНЗ, які мають низку переваг перед факультетами педагогічних та інших навчальних закладів.

Практика підвищення кваліфікації керівних кадрів ПНЗ переважно у ДВПЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (головний ВНЗ III-IV рівнів акредитації системи ППО) та педагогічних працівників професійно-технічної освіти в ПОППІ (м. Донецьк) виправдала себе, де однією з форм підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ПТНЗ є очно-дистанційна, за якою у міжкурсовий період основним інструментом підвищення кваліфікації має бути їх участь у різних заходах (конференціях, семінарах, засіданнях тощо) та активна самостійна робота (самоосвіта), про що свідчать результати низки досліджень.

Самоосвіта педагогічних колективів професійних навчальних закладів повинна всебічно забезпечуватися переважно на основі сучасних інформаційних, комп'ютерних та інтернет-технологій. Зміст підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів

ПНЗ має включати такі складові: управлінську (організація, забезпечення, контроль та ін.); педагогічну (навчання, психологічний клімат); інноваційну (творчість, прогресивні форми, методи); спеціальну (нові технології з профілю ПНЗ); інформаційну (комп'ютерна грамотність, інтернет-технології та ін.). Складні, як наголошує академік В. Олійник, процеси модернізації і розвитку системи ППО зумовлюють необхідність підтримання саме компетентності керівних та педагогічних кадрів ПНЗ на рівні сучасних вимог і на перспективу. Якісне розв'язання цього завдання, як показав досвід освітньої діяльності в ЦППО, можливий за умови реалізації низки інноваційних підходів до організації, змісту і методів підвищення кваліфікації керівних кадрів ПНЗ, об'єднаних у справжню концепцію, і за очно-дистанційною формою навчання [5, с. 3].

Тенденції розвитку системи підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ПНЗ сприяють впровадженню заходів щодо удосконалення змісту цього процесу, потребують перебудови функцій методичної служби, яка концентрує роботу на моніторингу діяльності навчальних закладів та методичному супроводі саме управлінської діяльності на етапі децентралізації профтехосвіти, на пропагуванні значущості робітничих професій в суспільстві, піднятті престижу професійно-педагогічної праці, впровадженні та ефективному використанні інформаційно-комп'ютерних технологій (створення електронних підручників, посібників, електронних бібліотек тощо) всіма педагогами ПНЗ, широкому впровадженні їх в управлінській роботі, методичному супроводі.

До основних тенденцій підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів ПНЗ ми відносимо:

- збільшення сегменту дистанційної освіти;
- упровадження ІК-технологій;
- поглиблення інтеграції навчально-виробничого процесу ПНЗ з виробничими технологіями на підприємствах, проведення майстер-класів і впровадження сучасних форм підвищення професійного рівня педагогів ПНЗ;
- підвищення рівня та удосконалення змісту виробничої (технологічної) підготовки керівних та педагогічних працівників ПНЗ;
- залучення педагогічних працівників ПНЗ до участі в експериментально-дослідній роботі всеукраїнських та регіональних експериментальних педагогічних майданчиків.

Отже, напрямки розвитку педагогічних колективів професійних навчальних закладів потребують запровадження різноманітних форм – таких, як стажування педагогів; практико-орієнтоване навчання педагогічних працівників на робочих місцях у фірмах, підприємствах, організаціях, для яких здійснюється підготовка кваліфікованих фахівців; ознайомлення з високотехнологічними підприємствами галузей економіки; відвідування виставок передових галузевих та освітянських технологій; співпраця педагогічних колективів з роботодавцями у проектуванні навчальних програм професійної освіти та навчання на основі потреб галузі й громади; стажування педагогічних працівників; ознайомлення з педагогічними інноваціями провідних ПНЗ регіону; участь педагогічних колективів ПНЗ у міжнародних проектах; співпраця педагогічних працівників ПНЗ з навчальними закладами держав дальнього та ближнього зарубіжжя; постійна участь педагогічних колективів навчальних закладів та установ профтехосвіти у міжнародній виставковій діяльності; вивчення, узагальнення та поширення кращого педагогічного і виробничого досвіду; участь педагогічних працівників ПНЗ у конкурсах фахової майстерності; самоосвіта. Визначення оптимальних шляхів запровадження вищезазначених форм може стати предметом подальшого наукового пошуку.

**Література:**

1. Батышев С. Я. Научная организация учебно-воспитательного процесса / С. Я. Батышев. 3-е изд. Профпедагогика. – М. : Высш. школа. 1980. – 456 с.
2. Батышев С. Я. Основы профессиональной педагогики / С. Я. Батышев. Изд. 2-е. Профпедагогика. – М., Высш. школа, 1977. – 504 с.
3. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі : монографія / В. Г. Кремень ; АПН України. – К. : Т-во Знання України, 2010. – 520 с.
4. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман. – М. : Альпина Бизнес Буке, 2008. – 302 с.
5. Олійник В. В. Реформування післядипломної педагогічної освіти на засадах кредитно-модульної організації навчального процесу / В. В. Олійник // Післядипломна освіта в Україні. – 2011. – № 1 (18). – С. 3-8.
6. Русанов Г. Г. Основні напрями підготовки педагогів ПТНЗ до роботи в умовах децентралізації управління професійним навчанням: методичні рекомендації / за ред. Л. М. Сергеевої. – К. : «АртЕк», 2010. – 63 с.
7. Сергеев В. И. Модели операционной деятельности логистических центров / В. И. Сергеев, В. В. Дыбская // Логистика и управление цепями поставок. – 2012. – № 1. – С. 6-18.
8. Сергеева Л. Н. Сергей Батышев об инновационности управления кадровым потенциалом ПТНЗ / Л. Н. Сергеева // Модернизация профессионального образования: теория, опыт, проблемы / сост. Т. Ю. Ломакина; под. науч. ред. Т. Ю. Ломакиной; Федеральное государственное научное учреждение «Институт теории и истории педагогики» РАО / Коллективная монография. – М. : ФГНУ ИТИП РАО, 2012. – С. 5-17.
9. Табачник Д. В. Стан і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в умовах соціально-економічних реформ країни. Виступ Міністра на підсумковій колегії Міністерства освіти і науки України 26 серпня 2010 року. – Режим доступу: [ovu.com.ua/articles/575-ministerstvo-osviti-i-nauki-molodi-ta-sportu-ukray/publisher](http://ovu.com.ua/articles/575-ministerstvo-osviti-i-nauki-molodi-ta-sportu-ukray/publisher).

*Сергеева Л.Н.*

НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

*Автор анализирует имеющиеся современные направления и тенденции в развитии педагогических коллективов профессиональных учебных заведений. Изучая научно-педагогическое наследие академика С. Я. Батышева о содержании повышения квалификации, организации обучения взрослых, применении личностно-ориентированных педагогических технологий, ведения различных форм обучения, приводит примеры сложившейся в ГВУЗ «Университет менеджмента образования» НАПН Украины практики повышения квалификации руководящих и педагогических кадров профессиональных учебных заведений, акцентируя внимание на необходимость дальнейшего совершенствования повышения уровня и совершенствования содержания производственной (технологической) подготовки руководящих и педагогических работников профессиональных учебных заведений .*

*Ключевые слова: развитие, педагогический коллектив, повышение квалификации.*

*Sergeyeva L.N.*

DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL COLLECTIVE  
OF A PROFESSIONAL TEACHING ESTABLISHMENT

*The author analyzes available modern directions and tendencies of development teaching staff of professional training institutions. The article identifies objective conditions that created new format for teaching staff, notions 'new' economy and globalization. Researching scientific and pedagogical heritage of academician S. Batyshev related to content of skills upgrading programs, organization of adult learning, application of student-centered teaching techniques, we see that the author provides a practical example of skills upgrading programs for management and teaching staff at the State Higher Educational Institution «University of Educational Management» of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine.*

*The following areas for developing teaching staff are identified: retraining, specialization, skills upgrading and internships. The goals of the educational process, from the point of view of action-oriented and psychological technologies are development, correction, assessment, and analysis.*

*The article identifies the components of content for skills upgrading programs for management and teaching staff of vocational training institutions. The article pays specific attention to further improvement of level and content of industrial training and internship placements of management and teaching staff of vocational schools as well as to the system of attestation of teachers in Ukraine.*

*Key words: development, pedagogical collective, improvement of qualification.*

УДК 378.046-021.68-051:9

Слюсаренко Н.В.\*

## ПІСЛЯДИПЛОМНА ОСВІТА ЯК СЕРЕДОВИЩЕ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ СУСПІЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

*У статті проаналізовано можливості післядипломної освіти щодо розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів суспільно-гуманітарних дисциплін. Звернуто увагу на те, що з метою розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів суспільно-гуманітарних дисциплін в закладах післядипломної педагогічної освіти під час курсової підготовки формують навички використання інформаційно-комунікаційних технологій для пошуку інформації, ілюстративного матеріалу та створення бази даних із відповідних предметів, навчають створювати власні електронні продукти. Наголошено, що всі форми навчання у закладах післядипломної педагогічної освіти містять значний потенціал для розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів суспільно-гуманітарних дисциплін.*

*Ключові слова: післядипломна освіта, інформаційно-комунікаційні технології, інформаційно-комунікаційна компетентність, вчителі суспільно-гуманітарних дисциплін.*

На зламі ХХ – ХХІ століть відбувся остаточний перехід розвинутих країн світу від постіндустріального до інформаційного суспільства. Бурхливий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, який спостерігається з кінця ХХ століття, потребує відповідної підготовки кваліфікованих фахівців, зокрема вчителів та викладачів закладів освіти. Саме тому в останні роки розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності майбутніх спеціалістів, як правило, є невід'ємною складовою навчально-виховного процесу будь-якого педагогічного вишу України. Разом із тим, по-перше, інформаційно-комунікаційні технології продовжують розвиватися, а по-друге, є значна частина педагогів, які здобували освіту раніше, коли вищезгадані питання ще не були на порядку денному. Як наслідок, чимало з них не вміють працювати з новими інформаційно-комунікаційними технологіями. За таких умов розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності вчителів стає одним із першочергових завдань післядипломної освіти.

Традиційно підвищення кваліфікації педагогічних працівників в Україні відбувається за такими напрямками: навчання на курсах в закладах післядипломної педагогічної освіти, на факультетах підвищення кваліфікації педагогічних університетів; виконання методичної роботи на базі методичних районних (міських) кабінетів (центрів) та закладів освіти; постійна самоосвіта, стажування, навчання в аспірантурі, докторантурі [1, с. 286].

Проте, як зазначається в «Білій книзі національної освіти України», система післядипломної педагогічної освіти «через економічну кризу занепадала і є гостро недостатньою в умовах змін». «Вона щорічно охоплює майже 10 % працюючих, а це

\* © Слюсаренко Н.В.\*