

УДК 378.046.4

Л. М. СЕРГЕЄВА

Університет менеджменту освіти НАПН України, Київ

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ЗМІСТУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ КАДРІВ ПТНЗ

У статті наведені дані дослідження змістово-процесуального та мотиваційного компонентів готовності керівних кадрів ПТНЗ до підвищення кваліфікації, що дає підстави до оновлення її змісту.

***Ключові слова:** підвищення кваліфікації, змістово-процесуальний та мотиваційний компоненти, навчальні модулі.*

Постановка проблеми. Особлива роль у сучасному соціально-економічному становленні України належить формуванню готовності керівних кадрів професійно-технічній освіті до управлінської діяльності, вдосконаленню кадрового потенціалу.

Аналіз джерельної бази дослідження свідчить про те, що психолого-педагогічний арсенал означеної теми складається з наукових робіт, які можна систематизувати за їх основними напрямками: з проблем професійної та професійно-педагогічної освіти й формування особистості педагога ПТНЗ (С.Батишев, Р.Гуревич, О.Коваленко, Н.Ничкало, В.Радкевич, Л.Сергеева, О.Щербак та ін.); проблем психології професійної діяльності та професійного розвитку педагога (Г.Балл, Н.Побірченко, О.Сергеєнкова, Б.Федоришин та ін.); з проблем педагогічної майстерності й творчості (Ю.Азаров, Є.Барбіна, Т. Дев'ятьярова, І.Зязюн, В.Кан-Калик, О.Отич, С.Сисоева та ін.); з проблеми підготовки фахівців у зарубіжних країнах (Н.Абашкіна, Т.Десятов, А.Каплун, С.Романова, Л.Пуховська та ін.); з проблеми підвищення кваліфікації педагогічних кадрів як складової загальної системи безперервної освіти особистості (В.Бондар, Г.Єльнікова, І.Жерносець, С.Крисюк, В.Маслов, В.Олійник, Н.Протасова, Л.Сергеева та ін.).

Виділення невирішених проблем. У ході аналізу основних теоретичних положень та практичного досвіду багатоаспектної роботи педагогічних колективів ПТНЗ з досліджуваної теми було виявлено такі суперечності між:

— відсутністю спеціальних досліджень із зазначеної проблеми, недостатньою теоретичною і методичною розробкою теми в професійній педагогіці і водночас необхідністю забезпечення сучасного рівня відповідної компетентності керівних кадрів ПТНЗ;

— між розумінням керівними кадрами необхідності змін у змісті та методах роботи відповідно до ринкових вимог і відсутності можливості це зробити.

Формулювання мети статті. На основі теоретичного аналізу виявити стан готовності керівних кадрів ПТНЗ до професійної діяльності в нових соціально-еко-

номічних умовах та обґрунтувати сучасні тенденції оновлення змісту підвищення їхньої кваліфікації.

Педагог професійного навчання – це спеціально підготовлений професіонал у галузі професійно-технічної (професійної) освіти, який здійснює теоретичну і практичну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників та молодших спеціалістів у професійних закладах освіти на засадах рефлексивного управління їхньою навчально-виробничою діяльністю.

У Законах України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань професійно-технічної освіти», Постанові Верховної Ради України «Про стан і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в Україні», Національній доктрині розвитку освіти, проєкті Концепції розвитку ПТО в Україні, Державній програмі «Вчитель» та інших державних нормативно-правових документах у галузі освіти зазначається, що саме на педагогів професійного навчання нині покладається важлива місія підготовки кваліфікованих, конкурентоспроможних фахівців, які відповідають вимогам технологічного розвитку галузей економіки, а також мають високий рівень творчої ініціативи та духовної культури. Тому від самих професійно-педагогічних працівників нині вимагається володіння комплексом спеціальних та психолого-педагогічних знань, умінь і навичок, сформованість методологічного мислення, висока загальна і професійна культура, розвиненість спеціальних здібностей та професійно значущих якостей особистості, найвищим виявом розвитку яких є їхня творча індивідуальність [2;3].

Професійна майстерність керівних кадрів ПТНЗ розуміється як високий рівень професійної діяльності особистості, сформований у результаті оволодіння нею професійними знаннями, вміннями й навичками, який характеризується її стійкою потребою в творчому та професійному самовдосконаленні. Це високий рівень оволодіння певною робітничою професією, що виявляється у професійній компетентності й сформованості професійно значущих особистісних якостей.

Отже, 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 у відповідність 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 [1].

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, молоді і спорту України (МОНМС);
 - ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України;
 - відділення змісту професійно-технічної освіти Інституту інноваційних технологій і змісту освіти Міністерство освіти і науки, молоді і спорту України;
- 2) на регіональному рівні:
 - управління освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій;
 - регіональні навчально (науково)-методичні центри;

- професійно-технічні навчальні заклади;
- навчально-практичні центри з упровадження інноваційних технологій.

Підвищення кваліфікації керівних та педагогічних працівників ПТНЗ як основна форма професійного вдосконалення може здійснюватися в: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (УМО) НАПН України (Інститут відкритої освіти – ІВО, Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти – ЦІППО) – для керівних і педагогічних кадрів ПТНЗ; Інституті післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників (м. Донецьк) ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України – для викладачів та майстрів виробничого навчання; обласних науково-методичних центрах ПТО – для викладачів та майстрів виробничого навчання; професійно-технічних навчальних закладах – для викладачів та майстрів виробничого навчання.

З метою визначення сучасних тенденцій оновлення змісту підвищення кваліфікації, нами було проведено дослідження, завдання якого передбачали: 1) вивчення мотивації керівних кадрів ПТНЗ до підвищення кваліфікації згідно зі спеціальною програмою; 2) визначення рівня професійної компетентності керівників ПТНЗ з проблем роботи в нових соціально-економічних умовах [4].

У нашому дослідженні мотиваційний компонент готовності вивчався шляхом аналізу самооцінки бажання керівників ПТНЗ до підвищення кваліфікації (табл.1).

Сформованість у керівників мотивації до підвищення кваліфікації з питань професійної діяльності визначалися нами за певними критеріями. Ці критерії мають два показники: сутність мотивів та визначення бажання підвищення кваліфікації; усвідомлення актуальності даного виду діяльності.

Шкала компонентів мотивації керівних та педагогічних кадрів ПТНЗ (надається для роботи з анкетами) щодо підвищення кваліфікації з питань професійної діяльності визначає: А – недостатній рівень, Б – достатній рівень, В – високий рівень.

Таблиця 1

Результати дослідження мотиваційного компонента готовності керівних кадрів ПТНЗ до підвищення кваліфікації

№ з.п.	Показники Мотивації	Рівні готовності						Всього осіб	
		недостатній		достатній		високий		осіб	%
		осіб	%	осіб	%	осіб	%		
1.	За характером мотивів	29	42,6	28	41,2	11	16,2	68	100
2.	За розумінням актуальності діяльності	22	32,4	33	48,6	13	19,2	68	100
	Усереднені дані	26	38,2	30	44,1	12	17,7	68	100

У ході дослідження встановлено, що керівні кадри, які є слухачами курсів підвищення кваліфікації ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, мають достатній рівень мотивації до підвищення кваліфікації з питань професійної діяльності. Керівні кадри мають більш високий рівень умотивованості прагнень до самовдосконалення, більше розуміють актуальність і потребу сучасного інноваційного реформування ПТО. Достатній і високий рівень відзначили 61,8% керівників ПТНЗ, тоді як недостатній рівень – у 38,2% респондентів.

Результати дослідження показників змістово-процесуального компоненту готовності керівних кадрів ПТНЗ

№ з.п.	Показники Мотивації	Рівні готовності						Всього осіб	
		недостатній		достатній		високий		осіб	%
		осіб	%	осіб	%	осіб	%		
1.	За характером мотивів	29	42,6	28	41,2	11	16,2	68	100
2.	За розумінням актуальності діяльності	22	32,4	33	48,6	13	19,2	68	100
	Усереднені дані	26	38,2	30	44,1	12	17,7	68	100

Підсумки дослідження компонентів готовності керівних ПТНЗ до професійної діяльності свідчать, що респонденти мають недостатню мотивацію до підвищення кваліфікації та низький рівень знань й умінь з питань професійної діяльності, що потребує цілеспрямованого підвищення їх кваліфікації за допомогою реалізації системи, яка є об'єктом дослідження. Проведена робота складає основу для оновлення змісту підвищення кваліфікації керівних кадрів ПТНЗ.

Ось чому в навчально-тематичний план підвищення кваліфікації директорів ПТНЗ за очно-дистанційною формою навчання I етап (очний): – 36 год.; II етап (дистанційний): – 144 год.; III етап (очний): – 36 год. Уведено нові модулі, такі, як: «Інноваційні підходи до управління ПТНЗ», де передбачено два заняття: «Сучасні підходи до управління ПТНЗ: практика формування Дорадчого комітету» – практичне заняття (2 год.) та «Бізнес-планування у ПТНЗ» – тренінг (4 год.). «Проектування навчального процесу на основі компетентнісного підходу», який містить 4-годинне практичне заняття з теми «Проектування навчальних програм ПТО на основі потреб галузі й громади».

«Психологічні аспекти управління ПТНЗ» – дискусія на тему «Соціально-психологічні засади забезпечення гендерної рівності в програмах професійної підготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів». «Організація навчально-методичної роботи в ПТНЗ на основі компетентнісного підходу», тренінг «Як стати майстерним педагогом» (4 год.), «Моніторинг фахового успіху випускників ПТНЗ» – практичне заняття (2 год.) [5].

На сьогодні, актуальними залишаються питання інтеграції в навчальні модулі курсів підвищення кваліфікації занять на тему: «Бути лідером», процеси диверсифікації професійної освіти спонукають до розвитку інклюзивної освіти, дискусійними залишаються теми: «Якщо директор жінка» і т.п.

Висновки з дослідження. В умовах доцільності регіоналізації та централізації професійного навчання підготовка педагога для роботи в цих умовах має спрямовуватися на формування фахової та методичної компетентності.

Суспільно-економічні реалії, що зумовили пошук нових освітніх технологій, вимагають від керівників ПТНЗ 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.

Список використаної літератури

1. Бондаренко Л.Н. Терминологическое обеспечение учебного процесса будущих инженеров как компонент коммуникативной компетенции / Л.Н.Бондаренко // Проблемы та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Зб. наук. праць [За ред. Л.Л. Товажнянського та О.Г. Романовського]. – У двох частинах. Ч. 2. – Х. : НТУ «ХПУ», 2002. – С.26-29.
2. Десятов Т.М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина ХХ століття) / Т.М. Десятов : монографія / [за ред. Н.Г. Ничкало.]. – К.: АртЕк, 2005. – 472с.
3. Закон України «Про освіту» від 23.05.1991р. №1060 – XII. – К.: Генеза, 1996. – 36с.
4. 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.
5. Сергеева Л.М. Сучасні підходи до підвищення кваліфікації керівних кадрів профтехосвіти / Л. Сергеева. А. Молчанова // Післядипломна освіта педагогічних працівників професійно-технічних закладів у системі неперервної освіти: теорія, досвід, перспективи. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Збірник І. Донецький інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників. – Донецьк: ДІПО ІПП. – 2006 р. – С.61 – 66.

Л.Н.Сергеева

Університет менеджмента образования НАПН України, Київ

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ПТУЗ

В статье приведены данные исследования содержательно-процессуального и мотивационного компонента готовности руководящих кадров ПТУЗ повысить свою квалификацию, что делает возможным обновление её содержания.

Ключевые слова: повышение квалификации, содержательно-процессуальный и мотивационный компонент, учебные модули.

L.M.Sergeeva

University of Educational Management, National Academy of Pedagogical Sciences, Kyiv

MODERN TRENDS IN FORMING AND UPGRADING PROFESSIONAL SKILLS OF MANAGEMENT STAFF AT VOCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The article provides the results of the research as far as content-procedural and motivational components of the managers' readiness at vocational educational institutions are concerned.

Key words: professional skills upgrading, content-procedural and motivational components, learning modules.