

Влодарска-Зола Л. // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2000. – № 3. – С. 121-129.
3. Зязюн І.А. Технологізація освіти в контексті удосконалення професійного розвитку особистості / Зязюн І.А. // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992-2002. – Харків: ОВС, 2002. – Ч.2. – С. 28-44. 4. Кремень В.Г. Якісна освіта: вимоги ХХІ століття / Кремень В.Г. // Дзеркало тижня. – 2006. – № 24 (603). – С. 14. 5. Кульневич С.В. Педагогіка личности от концепций к технологиям / Кульневич С.В. - Воронеж, ВГУ, 1997. – 123 с.

Л.Н Омельченко., А.М. Керницький, И.Н. Шалимова
**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КЛЮЧЕВЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ- ПЕДАГОГОВ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО
ПРОФИЛЯ**

В статті проведено аналіз проблеми формування ключових компетенцій майбутніх інженерів-педагогів енергетичного профілю, сформульовано і визначено педагогічні умови забезпечення цього процесу і визначено роль викладачів ВУЗ.

Л.М. Омельченко, О.М. Керницький, І.М. Шалімова

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ
МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-ПЕДАГОГІВ ЕНЕРГЕТИЧНОГО ПРОФІЛЮ**

У статті проведено аналіз проблеми формування ключових компетенцій майбутніх інженерів-педагогів енергетичного профілю, сформульовано та визначено педагогічні умови забезпечення цього процесу та визначено роль викладачів ВНЗ.

Omelchenko L., Kernickiy A., Shalimova I.

**PEDAGOGICAL CONDITIONS IN DEVELOPING KEY COMPETENCES FUTURE
ENGINEERS EDUCATIONALISTS ENERGY PROFILE**

The article analyzes the problems of formation of key competencies for future engineers and teachers of the energy profile, formulated and defined pedagogical conditions for this process and the role of teachers college.

Стаття надійшла до редакції 30.06.2010

УДК: 378.124

*Борова Т. А.
м. Харків, Україна*

**МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Постановка проблеми.

Особливість стану системи освіти полягає в тому, що її реформування відбувається на тлі високої динаміки змін у суспільстві, неоднорідності й обмеженості

ресурсів освітніх організацій. У цих умовах число нових проблем і породжених ними нових завдань, працювати над рішенням яких доводиться освітнім установам, неухильно зростає. Багато з них принципово нові й не можуть бути вирішені на основі колишнього досвіду, що ускладнює управлінську діяльність. На наш погляд, одна із причин такого положення є у невідповідності уявлень керівників про фактори, що впливають на професійний розвиток педагогів. Таким чином, проблема полягає у визначенні того, якою повинна бути підтримка управлінської діяльності, що сприяє подоланню стереотипних уявлень керівників про професійний розвиток педагогів і підвищенню ефективності управлінської діяльності процесом професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищої школи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить, що науковці приділяють значну увагу проблемам особистості викладача та його педагогічній діяльності: С. Батраков, Т. Гускей, Н. Кузьміна, З. Курлянд, Л. Подимова, В. Семіченко, В. Сластьонін та ін. Питанням компетентнісного підходу присвячені праці Н. Бібік, Л. Ващенко, Г. Єльнікова, О. Локшина, О. Овчарук, О. Савченко, О. Пометун та ін.

Метою поданої статті є аналіз складових моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. **Завданням** є виокремити та охарактеризувати складові моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, показати переваги використання цієї моделі для всіх стейкхолдерів освітнього процесу вищої навчального закладу.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.

Питанню професійної діяльності педагогів просвічено багато наукових досліджень. Вони включають і розробку моделей діяльності викладачів. Проте, немає спеціальних робіт, які б розкривали сутність професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу та описували складові, які впливають на професійний розвиток педагога.

Виклад основного матеріалу.

Високоякісний розвиток науково-педагогічних працівників є центральним компонентом, який враховується при спрямуванні зусиль на удосконалення роботи в освіті. У зв'язку з цим, можна зазначити, що професійна діяльність науково-педагогічних працівників знаходиться у центрі уваги як управлінців, так і самих працівників вищої школи. Таким чином, виникає необхідність розробки такої моделі, яка б задовольнила потреби всіх учасників освітнього процесу вищого навчального закладу.

Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників базується на принципах, методиках та розумінні цілей студентів щодо їх закінчення курсу навчання та з урахуванням внесення постійних змін, що відбуваються у педагогічній практиці.

Професійний розвиток науково-педагогічного працівника пов'язаний з його педагогічною діяльністю. В. Семіченко зазначає, що в психології діяльність визначається як процес реалізації активності людини, що спрямований на досягнення свідомо поставлених цілей. Самі цілі визначаються або його безпосередніми інтересами та потребами, або вимогами з боку суспільства, держави, конкретного підприємства. [3, с. 3]. Професійна діяльність людини пов'язана зі сферою її діяльності. Діяльність викладача спрямована на повідомлення нових знань студентам, розвиток їх пізнавальної діяльності, організацію лабораторних і практичних занять,

керівництво навчальною діяльністю студентів. Її якість залежить від рівня теоретико-методологічної спеціальної та педагогічної підготовки, педагогічної майстерності, володіння інформаційно-комунікаційними технологіями та інтерактивними методами навчання. [1, с. 84].

Дослідження педагогічної діяльності проводилося вітчизняними та зарубіжними науковцями. Виділяються різні структури професійної діяльності викладача. Н. Кузьміна, описуючи поняття педагогічної системи, виокремлює не тільки її структурні складові, але й функціональні компоненти педагогічної діяльності. [2]. Ці складові були взяті за основу у розробці моделі професійного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу.

Компетентнісний підхід став основою розробки нашої моделі, тому що з використанням компетентнісного підходу компетенції розглядаються як результат освіти і виступають новим типом цілепокладання при проектуванні освітніх систем. Поняття професійної компетентності педагога містить єдність теоретичної та практичної готовності у цілісній структурі особистості й характеризує її. Як зазначає Г. Єльнікова, компетентність педагогічного працівника має певну ієрархію компетентностей: ключові (над фахові, або базові), загальнофахові (належить до певної категорії – сукупності фахівців, поєднаних одним предметом діяльності), спеціальнофахові (це часткові компетентності, яких набувають за певними спеціальностями). [4, с. 298]. У своїй моделі нами було враховано ієрархічність педагогічних компетенцій.

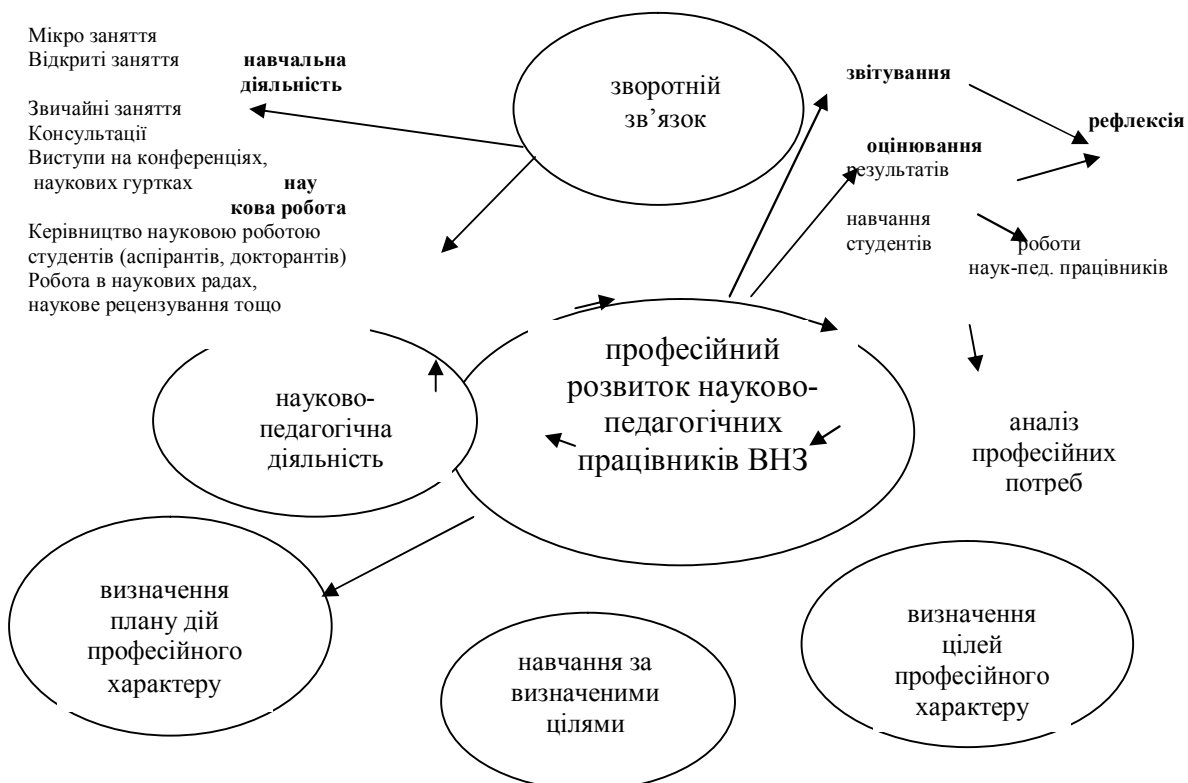
Також взято було до уваги необхідність підтримувати у викладачів уже існуючі стимули до професійного розвитку та народжувати нові. Для цього враховували особистість кожного науково-педагогічного працівника, його право самостійно визначати цілі, планувати свою діяльність, обирати свій стиль професійного удосконалення, кінцевий результат навчальної роботи. Все це було враховано у виборі показників моделі професійного розвитку науково-педагогічного працівника ВНЗ, тому що знання намірів педагога, його мотиваційної сфери, індивідуальних особливостей, специфіки діяльності уможливають правильний вибір засобів впливу, стимулів та управління для ефективного та якісного професійного зростання. Враховувалося, що результати професійного розвитку визначаються за критеріями готовності педагога: до роботи не тільки в інноваційних процесах, але й творчих процесах в широкому сенсі; до проведення наукових досліджень; до професійного розвитку та самоактуалізації.

Втілення інноваційних процесів у практику роботи веде за собою певні зміни, зміни завжди пов'язані з розвитком. Енциклопедія освіти дає таке визначення розвитку людини, що це є «зміни живої людської системи, зміни не випадкові, а необхідні і послідовні, пов'язані з певними етапами її життєвого шляху, зміни прогресивні, тобто такі, що характеризують їх рух від нижчих до вищих рівнів життєдіяльності, її структурне перетворення і функціональне вдосконалення». [1, с. 786]. Передумовою й результатом здійснення розвитку особистості є потреби. Прагнення досконалості є основною тенденцією розвитку особистості людини. На нашу думку, модель професійного розвитку науково-педагогічного працівника не тільки повинна містити елементи професійної діяльності, а також бути спрямована на реалізацію здібностей та потенціалу особистості, враховуючи необхідні, послідовні і прогресивні зміни, що спрямовані на постійне вдосконалення.

Враховуючи вище зазначене, нами були виокремлено складові моделі професійного розвитку науково-педагогічного працівника, а саме: аналіз професійних

потреб (через опитування, звітування, рефлексію, оцінювання бесіди тощо); визначення цілей професійного характеру, навчання за визначеними цілями (семінарські заняття, серії семінарських занять за темою, курси підвищення кваліфікації, тренінги, самоосвіта тощо); визначення плану дій професійного характеру; науково-педагогічна діяльність (ведення викладачем наукової та навчально-методичної роботи (проведення занять: відкритих, що включають перевірку сформованості загальнофахових та спеціальнофахових компетенції; мікро занять, де звертається концентрована увага на типи завдань, прийоми викладання, типи взаємодії між викладачем та студентом; звичайних занять), наукова діяльність займає важливе місце у професійному розвитку науково-педагогічного працівника і є його невід'ємною складовою; завершальний елемент циклічної моделі є зворотній зв'язок (який відбувається за допомогою звітування різних типів, оцінювання не тільки рівня навченості студентів, а й рівня досягнень науково-педагогічних працівників за звітній період, на основі чого відбувається рефлексія, результати якої впливають на подальший аналіз професійних потреб науково-педагогічного працівника). (Рис.1).

Така модель допомагає визначити шляхи розвитку педагогічної майстерності та наукових здобутків науково-педагогічного працівника. Усі ці заходи нами було зроблено на першому етапі моделі процесу змін викладача, яка використовується в практиці закордонних колег, розроблена Т. Гускейем. [5]. Вона містить три рівні оцінювання змін у роботі педагогів у процесі професійного розвитку, що включають такі елементи як: зміни у практичному веденні занять, зміни у результатах рівня навченості студентів, зміни у поглядах, переконаннях та відношенні педагога до роботи. Нами вона була взята за основу та доповнена. Модель професійного розвитку науково-педагогічного працівника базується на припущенні, що зміни у поглядах та відношенні до роботи викладача, що відбуваються, спочатку наголошують на важливості отримання згоди на це самого науково-педагогічного працівника. Тобто, планування дій відбувається на основі пріоритетів щодо поглядів та відношень викладача для втілення їх у нову програму дій або нововведення.



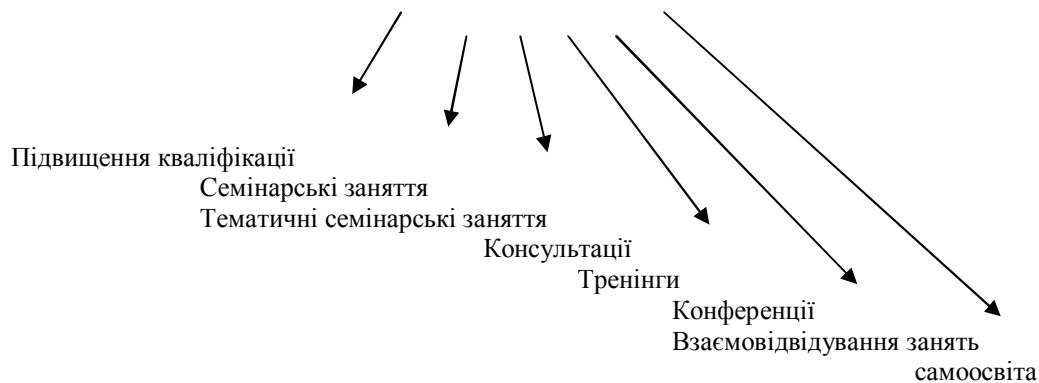


Рис. 1. Модель професійного розвитку науко-педагогічних працівників ВНЗ

Таке планування може відбуватися із залученням науково-педагогічного працівника до процесу планування або перегляду програми дій ним самим, що, значною мірою, підвищує вмотивованість у роботі, бо є велика ступінь довіри з боку керівника. Запропонована модель оцінювання ступеню професійного розвитку науково-педагогічних працівників ВНЗ складається з декількох фаз може мати такий вигляд: зміни у практичному веденні занять, зміни у науковій роботі, зміни у результатах рівня досягнень педагогів та студентів, зміни у поглядах та відношеннях викладачів до роботи.

Можна зазначити, що процес змін дуже складний та багаторівневий і не завжди його можна виокремити у схеми, проте, наведена модель може відбивати динаміку змін та при самомоніторингу бути мотивацією для подальшого професійного росту. У перспективі зміни, що відбуваються у діяльності науково-педагогічного працівника, будуть набувати характер процесу навчання для самого педагога. Так, навчання призведе до набування досвіду у роботі як навчальної, так і наукової зі студентами. Це є безпосередньо ключовим фактором у тривалості та міцності будь-яких змін у практичному досвіді науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу. Необхідно зазначити, що результати навченості студентів, що широко тлумачаться у моделі, охоплюють не тільки пізнавальний та навчальний характер, а також, більш широке коло інших характеристик, включаючи емоційні. Іншими словами, рівень досягнень студентів включає будь-які фактори, що викладач може використовувати для оцінювання студента та своєї роботи. Тільки після того, як викладач буде впевнений у вірогідності досягнень студентів та своїх нововведень, можна говорити про зміни у його поглядах та відношенні до нової стратегії у роботі.

Розроблена нами модель розвитку професійною діяльністю науково-педагогічного працівника містить у собі процеси, які формують необхідні вміння та навички для роботи у нестабільному суспільстві, для адаптації до навколишнього середовища. Такі процеси включають контролюючі дії, які дозволяють спостерігати й коректувати просування науково-педагогічного працівника у самостійному удосконаленні своєї науково-педагогічної діяльності. Модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників спрямована на подальший їх розвиток. Вона має двобічний характер, тому що може використовуватися як самими науково-педагогічними працівниками, так і керівниками, наприклад, завідувачем кафедрою. Беручи цю модель за основу можна виявити на кожному етапі програми професійного розвитку складові, за якими відбувається процес організації, контролю, оцінювання та коригування, що, значною мірою, упорядкує

подальший процес розвитку. Управління може відбуватися як самими науково-педагогічними працівниками, так і завідувачем кафедри, дуже слушно на деяких етапах залучати думку студентів до оцінювання роботи науково-педагогічного працівника. Необхідно пам'ятати, що управління повинно бути спрямовано на досягнення мети, яка б корегувалася з інтересами всіх стейкхолдерів освітнього процесу, а не тільки окремо взятих.

На сьогоднішній день науково-педагогічні працівники кафедри іноземних мов можуть відчувати ті зміни у результатах навчання студентів з іноземної у нашому університеті. Активність студентів з використання іноземної у навчальних цілях зросло про що свідчать виступи на конференціях іноземною та написання наукових робіт та друкування тез іноземною, також зацікавленість студентів до навчання за поглибленим вивченням іноземної (дисципліна за вибором) зростає кожного року, хоча є обмеження до обрання цього курсу: програма розроблена для студентів, що мають за основним курсом вивчення оцінку не менше семи балів за дванадцятибальною шкалою оцінювання. Аналіз наукових досягнень науково-педагогічних працівників показав взаємозалежність з науковими роботами студентів та рівень спеціально-фахової підготовки до предмету. Отже, все це свідчить про своєчасне втілення нововведень та перехід від одного ланцюжка моделі змін до іншої. Науково-педагогічні працівники, які вводили нововведення у практичні заняття та отримати підтвердження підвищенням результатів навчання студентів, показують більш позитивне відношення до процесу навчання та свою особисту причетність та відповідальність за досягнення студентів, що можна порівняти з відчуттям самодосягнення. Іншими словами, ці науково-педагогічні працівники відчувають свою причетність до змін у навчанні студентів та вважають, що мають певний вплив на рівень їх досягнень. Можна зазначити, що науково-педагогічні працівники, які не вводили на практичних заняттях елементи нововведень не мають певних результатів у рівні навченості студентів, проте, мають значно нижчі результати та повільніше виконання завдань та слабкішу мотивацію студентів до навчання, а також вони не працюють у науковому напрямку зі студентами, і не беруть активну участь у науково-практичних конференціях. Для використання моделі нами обрано технологічний підхід. Технологічний підхід полягає у підборі заходів для удосконалення викладачами своєї педагогічної майстерності. У технологічному підході виділяються такі ознаки, як: визначення цілей та їх максимальне уточнення; формування цілей з орієнтацією на досягнення результатів; підготовка та організація заходів згідно з цілями викладача; оцінка поточних результатів, корекція діяльності викладача з удосконалення професійної діяльності, що спрямована на досягнення цілей; підсумкова оцінка результатів підвищення педагогічної майстерності.

Висновки.

У статті виокремлено та охарактеризовано складові моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу, а саме: аналіз професійних потреб, визначення цілей професійного характеру, навчання за визначеними цілями, визначення плану дій професійного характеру, науково-педагогічна діяльність, зворотній зв'язок. Продемонстровано переваги використання цієї моделі для всіх стейкхолдерів освітнього процесу вищої навчального закладу, якими є: циклічність, систематичність, урахування інтересів всіх сторін, вимірюваність, технологічність, керованість тощо.

Розроблена нами модель професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу є однією з основних у моделей, які є основою у процесі адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу і які знаходяться у процесі апробації та доробок. Також доцільно буде

розробити та дослідити комплекс моделей, які впливають не тільки на професійний розвиток науково-педагогічного працівника, а й на розвиток його у соціумі та як індивіда, тобто цілісного розвитку науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу.

Список літератури: 1. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с. 2. Кузьмина Н. В. Основы вузовской педагогики. / Н. В. Кузьмина. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1978. – 182 с. 3. Семиченко В. А. Психология деятельности. / В. А. Семиченко. – К.: Издатель Эшке А.Н., 2002. – 248 с. 4. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти: Монографія / Г. В. Єльнікова, О. І. Зайченко та ін.; [за ред. Г.В. Єльнікової]. – Київ-Чернівці: Книги – XXI, 2010. – 460 с. 5. Guskey T. R. Staff Development and the Process of Teacher Change / T. R. Guskey // Educational Researcher. – 1986. – Vol. 15, № 5. – P. 5–12.

Т. А. Борова

МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті виокремлено та охарактеризовано складові моделі професійного розвитку науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу. Продемонстровано переваги використання цієї моделі для всіх стейкхолдерів освітнього процесу вищої навчального закладу. Вони включають: циклічність, систематичність, урахування інтересів всіх сторін, вимірюваність, технологічність, керованість тощо.

Т. А. Боровая

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НАУЧНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В статье выделено и охарактеризовано составляющие модели профессионального развития научно-педагогических работников высшего учебного заведения. Продемонстрированы преимущества использования этой модели для всех стейкхолдеров образовательного процесса высшей учебного заведения. Они включают: цикличность, учет интересов всех сторон, измеримость, технологичность, управляемость и т.д.

T.A. Borova

A MODEL OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The article deals with singling out and describing elements of the model of university teaching staff professional development. Demonstrated the benefits of using this model for all stakeholders of the higher education institution educational process. They are: cyclicity, systematic character, considering interests of all stakeholders, measurability, adaptability, manageability etc

Стаття надійшла до редакції 21.06.2010