

С. О. Микитюк

РЕСУРСНИЙ ПІДХІД У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальність обраної проблеми зумовлена інтеграційними процесами у сфері професійної освіти зумовлює необхідність усвідомлення і вироблення нових теоретичних засад для забезпечення ефективного функціонування системи фахової підготовки майбутніх учителів. Зміни в підготовці фахівців з вищою педагогічною освітою обумовлюються взаємозв'язком і взаємодією різноманітних чинників: історико-суспільних, соціально-політичних, педагогічних, які породжують комплекс проблем. Серед них на особливу увагу заслуговує утвердження принципів гуманізму і самоцінності людської особистості, її професіоналізму в системі освіти. У цьому плані нового актуального значення набувають питання реалізації ресурсного підходу в підготовці майбутніх учителів до інноваційної діяльності.

Як відомо, інноваційність є однією з домінуючих тенденцій розвитку людства загалом. Нова освітня система в Україні вибудовується на засадах збереження і розвитку творчого потенціалу людини, спрямованості професійної підготовки на самовизначення, стабільно активну життєдіяльність людини у змінних соціальних умовах. Швидкоплинний розвиток інформатизованого суспільства потребує інноваційних підходів, нестандартних рішень, креативності мислення, а отже, творчої активності людини. У цьому ключі визначаються вимоги сучасного суспільства до вчителя. Основними тенденціями розвитку педагогічної освіти є гуманістична спрямованість освітнього процесу, посилення уваги до духовного та загальнокультурного складника змістового компонента педагогічної освіти, створення умов для формування у студентів досвіду інноваційної діяльності у складних технічних і соціальних ситуаціях, розвитку у майбутніх учителів стратегічного мислення, виховання соціальної та професійної мобільності.

Аналіз останніх досліджень дав підстави для висновку, що питання формування готовності майбутніх учителів до різноманітних видів педагогічної діяльності розроблялися Є. Белозерцевим, К. Дурай-Новаковою, М. Дьяченко, Л. Кандибович, Л. Кондрашовою, М. Левітовим, А. Морозом, М. Нечаєвим, Л. Никитенковою, Г. Носович, Л. Садиковою. Питання удосконалення організації освітнього процесу в педагогічних навчальних закладах досліджували О. Глузман, Л. Мойсеєва. Інноваційність у сфері педагогіки розкрила І. Дичківська [2].

Ресурсний підхід у підготовці майбутніх учителів до інноваційної діяльності в теоретичному базисі спирається на філософські концепції А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, положення теорії гуманізму [4].

Огляд наукових праць згаданих вище учених засвідчив, що відсутнє цілісне дослідження проблеми теоретичного розроблення і визначення доцільних шляхів реалізації ресурсного підходу в підготовці майбутніх учителів до інноваційної діяльності.

Тому **метою статті** є розкриття значення ресурсного підходу в підготовці майбутніх учителів до інноваційної діяльності.

Виклад результатів дослідження. З'ясовано, що ресурсний підхід у системі підготовки майбутніх учителів передбачає розкриття питань про організацію інноваційного навчання, зорієнтованого на пошук і розвиток потенційних можливостей кожного студента – майбутнього вчителя. Ресурс визначається як сукупність об'єктивно існую-

чих умов і засобів, необхідних для реалізації потенційних можливостей суб'єкта педагогічного процесу. До ресурсів відносяться зовнішні (засоби й умови довкілля) і внутрішні, тобто індивідуальні ресурси особистості. Інноваційність навчання (лат. *innovatio* — оновлення, зміна) передбачає орієнтування професійної педагогічної підготовки на динамічні зміни в навколишньому світі, організацію навчальної та освітньої діяльності, яка ґрунтується на розвитку різноманітних форм професійного мислення, творчих здібностей, високих соціально-адаптаційних можливостей особистості кожного студента — майбутнього фахівця [6, с. 21].

Специфічними особливостями інноваційного навчання є його відкритість майбутньому, вірогідність передбачення на його основі переоцінки цінностей, налаштованість на конструктивні дії в постійно оновлюваних ситуаціях.

Як відомо, суспільству потрібні люди з актуальними знаннями, гнучкістю і критичністю мислення, творчою ініціативою, високим адаптаційним потенціалом. Не менш важливими будуть такі їх якості особистості учителя, як висока моральність, особистісна відповідальність, внутрішня свобода, прагнення максимальної самореалізації, розвиток здатності досягати високої мети раціональним шляхом і коректними засобами.

Зовнішні ресурси забезпечують організацію професійної підготовки майбутніх учителів у комфортних умовах, реалізацію валеологічних завдань інноваційного навчання, оптимальну динаміку працездатності, урахування рівня самопочуття студентів у навчальному режимі педагогічного закладу. Виявлення індивідуальних ресурсів кожного студента, прогнозування їхніх змін і створення умов для реалізації індивідуальних можливостей має стати основою взаємодії професорсько-викладацького складу і студентського колективу.

Зазначимо основні ідеї ресурсного підходу, які мають бути враховані в підготовці майбутніх учителів до інноваційної діяльності:

- осмислене прагнення до педагогічної праці, яка більшості індивідів дає приємність; кожна особистість прагне зробити свій внесок у реалізацію освітніх цілей, в розроблення яких бере участь увесь педагогічний колектив освітнього закладу;
- більшість індивідів здатні до професійної і навчальної самостійності, творчості, відповідальності, особистого самоконтролю під час формування і використання змістовно-методичного забезпечення освітнього процесу;
- першорядним завданням керівників освітніх закладів на різних рівнях організації педагогічного процесу є ефективне використання людських ресурсів; керівництво створює таку обстановку, в якій кожна людина може максимально виявити свої здібності; управлінський апарат педагогічного навчального закладу своїми діями і заходами сприяє участі членів педагогічного колективу у вирішенні важливих проблем, постійно розширюючи самостійність і самоконтроль останніх;
- кожний педагогічний працівник завдяки інноваційній діяльності може підвищити свій статус, оскільки на особистісному самодіяльному рівні найбільш повно може використати зовнішні і внутрішні ресурси.

Головна відмінність ресурсного підходу від інших, якими керується сучасна професійна педагогічна освіта, полягає у визнанні економічної доцільності організаційних й управлінських заходів і так званих капіталовкладень у складники педагогічного процесу: залучення кращих, високоосвічених фахівців-педагогів, науковців, практиків, методистів; об'єктивація безперервного навчання персоналу; створення комфортних умов праці, інноваційної діяльності і дотримання корпоративної культури, що дозволяє реалізувати особистісний і професійний потенціал кожного учасника педагогічного

процесу; визнання вкладу вищого педагогічного навчального закладу в розвиток професіоналізму випускників і працівників закладу.

Ресурсний підхід у вищому педагогічному навчальному закладі передбачає узгодження з індивідуальним підходом у межах суміщення інтересів навчального закладу і студентів; застосування елементів маркетингових технологій, результатів аналітичного вивчення потреб ринку праці.

Також ресурсний підхід визначає необхідність розроблення послідовної стратегії управління персоналом педагогічних працівників і людськими ресурсами навчального закладу в таких напрямках: від вузької спеціалізації і чітко визначених груп компетенцій, об'єктивації професійної відповідальності — до широких професійних і посадових форматів; від спланованого кар'єрного шляху — до інформованого і гнучкого вибору траєкторії професійного розвитку кожного учасника педагогічного процесу; від відповідальності професорсько-викладацького складу за якість професійної підготовки майбутніх учителів — до відповідальності студентів за власний загальний і професійний розвиток; від контролю за проблемами, з якими стикаються учасники педагогічного процесу, — до створення можливостей для всебічного професійного зростання кожної особистості, попередження виникнення проблемних ситуацій, які негативно впливають на якість професійної підготовки; від закритого розгляду фактора успіху — до відкритого обговорення рівня компетентності працівників, а також – відкритого рейтингу успішності студентів [5, с. 71].

Управління інноваційною діяльністю у контексті ресурсного підходу передбачає модель горизонтального керівництва, децентралізовану кадрову службу, органічне поєднання людських (внутрішніх) ресурсів, конкретизації вимог кваліфікації і особистісних творчих потенціалів із стратегією і цілями підготовки майбутніх учителів, корпоративне планування, спрямоване на розвиток корпоративної культури і збалансування потреб ринку праці, ділового середовища і конкретної особистості.

По-перше, ресурсний підхід у системі підготовки майбутніх учителів до інноваційної діяльності передбачає зміну форми організації та системи управління освітою, проходить її децентралізація, яка не впливає негативно на зміст, методи та технології освіти, тому що для роботи повинні залучатися провідні викладачі, які працюють за державною програмою. По-друге, змінюються стилі педагогічної діяльності та організація навчально-пізнавальної роботи: сьогодні заклади освіти готують не просто працівників, а фахівців, головною рисою яких є „здібний серед здібних”. По-третє, змінюється система управління та фінансування закладу освіти, яка передбачає персональну відповідальність за раціональні витрати коштів, оптимальне використання матеріально-технічних ресурсів в освітньому процесі. У сучасному навчальному закладі створюється потужне навчально-методичне забезпечення, що постійно поповнюється і яким можуть користуватися не тільки безпосередні учасники педагогічного процесу в цьому закладі, але й люди, які мешкають у цьому місті, і взагалі всі представники соціуму. По-п'яте, інноваційне управління змінює діяльність усіх учасників педагогічного процесу, коли основою оцінки діяльності стає новизна абсолютна (відсутність аналогів та прототипів), відносна, ретроінновація.

Реалізація педагогічної інновації супроводжується труднощами, породженими дією об'єктивних і суб'єктивних факторів. Провідним серед них є управлінський чинник, адже успішність (неуспішність) інноваційного процесу значною мірою залежить від того, наскільки діяльність керівників освітніх закладів зорієнтована на розвиток, новаторство, тобто на інноваційність. Інноваційна налаштованість, тип ділової поведінки керівника освітнього закладу впливає на вибір моделі інноваційної діяльності. Значною мірою це

залежить від інноваційної ідеї, особливостей педагогічного колективу, якому належить її реалізувати. Згідно з типологією сучасного дослідника проблем управління Ф. Гельфера інноваційна діяльність може розгортатися за однією з таких моделей: нововведення за типом “Наказ” (його ініціює керівник, який розраховує на власні адміністративні можливості — силу розпоряджень і необхідність контролю); нововведення за типом “Прищеплення” (з його впровадженням лише додається новий елемент — навчальний предмет, організаційна структура тощо); класичне “Впровадження” (особливістю його є ґрунтовність попередньої роботи, яка полягає в агітації, професійній підготовці педагогів, навчанні їх працювати по новому, запровадженні відповідних матеріальних і моральних стимулів). Така модель інноваційної діяльності є виправданою, якщо нововведення не визріло в колективі, а привнесене ззовні; нововведення за типом “Зрощування” (йому властива орієнтація ініціатора інновації на організацію практичної роботи педагогічного колективу, застосування активних методів освоєння педагогами нововведення, які з часом починають сприймати інноваційну ідею як виправдану, закономірну); інноваційна діяльність за типом “Вирощування” (ініціатор нововведення не розглядає свою ідею як остаточну, завершену, а організує спільне з колегами розроблення потрібної навчально-виховного закладу ідеї та проекту інноваційних дій). Форми попередньої роботи при цьому мають багато спільного з організаційно-діяльними і продуктивними діловими іграми. За таких обставин важливо сформувати команду односторонців – інноваторів, які володіють діалогічними та ігровими вміннями. Шлях цей достатньо складний, але за правильної організації справи є досить перспективним, якщо нові педагогічні системи охоплюють весь освітній заклад, а не лише окремі елементи навчально-виховного процесу [цитовання по Юсуфбековій – 6, с. 211].

Інноваційний компонент змісту підготовки майбутніх учителів включає уточнення засобів організаційного, науково-методичного, психологічного, матеріально-фінансового характеру, що забезпечують запровадження інновацій та інноваційну діяльність майбутніх учителів, актуалізують їхні потенційні можливості для розв’язання складних педагогічних проблем, виконання творчих завдань. Наголосимо, що інновації у змісті освіти передбачають новий продукт освітнього процесу – оновлення змісту чинних навчальних програм, підручників, посібників, розроблення авторських курсів, спецкурсів, програм практикування тощо.

Варто наголосити на тому, що саме в інноваційному середовищі знання вчителя є основою для прийняття власних педагогічних рішень, обґрунтування авторських програм. Учителі набувають здатності сприймати, розуміти, оцінювати, використовувати інформацію, засвоюють психолого-педагогічні механізми становлення інноваційних процесів, висування власних конструктивних професійних ініціатив. Ці ініціативи як форми професійної самореалізації є проявами творчої активності, що є як умовою, так і результатом особистісно-професійного розвитку вчителя.

Розвиток закладів професійної освіти, і педагогічних зокрема, потребує переходу у новий якісний стан через освоєння нововведень, інноваційний процес, який є складним за своєю структурою. У структурі інноваційних процесів виокремлюють такі два рівні: 1) предметно-технологічний мікрорівень, що поділяє нововведення на частини (стадії, етапи, цикли), аналізуючи їхній змістовий аспект; 2) макрорівень, на якому розглядають взаємодію окремих нововведень, визначають особливості їх поєднання, трансформацію тощо [2, с. 104].

Структуру інноваційного процесу (його будову, склад) визначають безпосередньо на основі сутності нововведення як процесу, що відбувається упродовж різних за

тривалістю, але завершених проміжків часу. Це дає змогу виокремити послідовні етапи, з'ясувати сутність, особливості тих, які різняться між собою за видами діяльності.

У педагогічній інновації відповідно до ресурсного підходу утвердився такий алгоритм (у значенні *послідовних операцій*) впровадження нового:

- 1) вивчення завдань, передбачених нормативними документами;
- 2) аналіз освітньої практики і зіставлення отриманих у його процесі даних із соціальними вимогами, відповідними часу;
- 3) моделювання еталонних результатів, яких очікують після перетворювальної педагогічної практики;
- 4) пошук ідей, рекомендацій, що можуть бути впроваджені в масову освітню практику;
- 5) розроблення комплексної програми, яка охоплює закономірності впровадження нового;
- 6) відбір дидактичних, матеріальних, інформаційних, організаторських засобів (зовнішніх ресурсів);
- 7) теоретична, методична, психологічна підготовка учасників упровадження нового;
- 8) встановлення зв'язку з авторами рекомендацій [1, с. 112].

Відповідно в підготовці майбутніх учителів слід відтворити такий алгоритм у змісті фахової підготовки. Під час опанування фундаментальних і профільних дисциплін студенти мають усвідомити, що інноваційні процеси, які поєднують створення, освоєння та застосування педагогічних нововведень, здатні значно прискорити процеси оновлення системи освіти загалом. Тому вирішального значення набувають знання історії і теорії освітніх систем, навички аналітичної діяльності.

Залежно від інноваційного потенціалу змісту підготовки майбутніх учителів за ресурсним підходом, можливим видається розрізнення навчальних і науково-дослідних ініціатив у педагогічному навчальному закладі. А саме: модифікації змісту фундаментальної підготовки. Нововведення у цій змістовій галузі пов'язані з удосконаленням, раціоналізацією, видозміною, модернізацією того, що має аналог або прототип. Це може бути робоча програма, авторська методика, окрема методична розробка циклу навчальних занять тощо. Модернізація може бути спрямована як на технологічний, так і на особистісний аспекти засобу навчання, що оновлюється. Можна видозмінити відому методику чи застосувати її до нового предмета, а можна, виявивши особистісні якості, інакше її реалізувати, збагатити і цим суттєво підвищити її ефективність (наприклад, опорні конспекти, структурно-логічні схеми вивчення дисциплін).

Привертають увагу комбінаторні нововведення, що передбачають нове конструктивне поєднання елементів раніше відомих методик, які в такому варіанті ще не використовувались. Вони є не будь-яким поєднанням, а саме конструктивним, тобто таким, за якого з'являються нові системні властивості і які породжують новий ефект. Таким нововведенням можна вважати розробки поетапного вивчення дисциплін професійно орієнтованої підготовки, які розроблені Л. Хомич. Варто зазначити, що комбінаторні нововведення є цінністю з огляду на параметри ефективності: економія часу, інтеграційний ефект порівняно з традиційними методиками.

Інновації в технології навчання й виховання, в організації педагогічного процесу передбачають оновлення методик викладання та способів взаємодії учасників педагогічного процесу, оптимальний вибір чи віднаходження нових форм і засобів здійснення навчально-виховного процесу.

Радикальні, або фундаментальні, глобальні, базові нововведення у змісті і методичному забезпеченні освітнього процесу, як правило, є відкриттями, найчастіше виникають у результаті творчої інтеграції усього педагогічного колективу закладу і сприяють створенню принципово нових навчальних засобів. Таким можна вважати запровадження мета-предметів “космічного виховання”, “навчання по епохах”.

Динаміка, результативність, інші особливості процесу нововведення залежать від інноваційного потенціалу людських ресурсів освітнього закладу.

У загальній теорії інновацій залежно від предметних засобів, прийомів, методів навчання розрізняють нововведення, які узгоджуються з класифікацією ресурсів: техніко-технологічні (стосуються вдосконалення організаційно-виробничих ресурсів, організації фізичного педагогічного середовища); соціально-економічні (спрямовані на оновлення економічних і суспільно значущих ресурсів, серед них – ті, що впливають на формування престижу вчительської професії, місце і роль учителя в суспільних перетвореннях); організаційно-управлінські (охоплюють групи ресурсів, які забезпечують сферу управлінської діяльності); комплексні (органічне поєднання двох або всіх видів нововведень, усіх груп ресурсів) [3, с. 432].

Найголовніша суперечність інноваційної діяльності вчителів полягає у тому, що така діяльність неминуче порушує проблему сукупного ефекту. Тому в підготовці вчителів до інноваційної діяльності на основі ресурсного підходу варто зосередити увагу на складності, комплексності і динамічності процесу навчання та виховання.

Сутність ресурсного підходу в системі підготовки майбутніх учителів полягає у визнанні економічної доцільності капіталовкладень (різноаспектне значення вжитої категорії) у професійний і особистісний розвиток усіх учасників педагогічного процесу. Априорним є твердження, що люди є найбільш цінним ресурсом, особистість є об'єктом інвестицій. Тому підготовка майбутніх учителів до інноваційної діяльності в предметному сенсі на основі ресурсного підходу передбачає вивчення і критичний аналіз обсягів, розподілу та якості забезпечення педагогічного процесу матеріально-технічними, фінансовими, науково-методичними ресурсами.

З огляду на значущість людського чинника в розумінні інновативності, залежно від сприйнятливості до нововведень, виокремлюють такі категорії людей:

1. Новатори. Їм властиві авантюрний дух, схильність до ризику, азарту, відкритість новому, прагнення апробувати нове. Їхня креативна (творча) налаштованість може стати вирішальним чинником для розроблення і втілення майбутніх інновацій під час професійної підготовки та професійної діяльності.

2. Ранні реалізатори. Вони утворюють основний контингент лідерів новаторських напрямів, можуть допомогти з порадами й консультаціями, від них найчастіше залежить динаміка реалізації інноваційних процесів. Як правило, діяльність ранніх реалізаторів, внутрішня налаштованість є рольовою моделлю для інших учасників інноваційного співтовариства.

3. Рання більшість. Приналежні до цієї категорії індивіди інтенсивно взаємодіють в інноваційному процесі з ранніми реалізаторами, але рідко беруть на себе роль лідерів. Їм потрібно більше часу для прийняття рішення про впровадження інновації, однак за наявності лідерів вони відносно легко сприймають нове, зважуються на власну участь щодо його реалізації.

4. Пізня більшість. Цю категорію утворюють скептики, яких спонукає до впровадження нововведення сформована громадська думка або усвідомлення особистої потреби в такому нововведенні.

5. Ті, хто вагається. Вони є класичними представниками традиційної, консервативної орієнтації. Інновацію сприймають одними з останніх, часто відмовляються від неї через свою зорієнтованість на традиціоналізм. Іноді можуть лояльно ставитися до чийось старань щодо впровадження нового, але частіше їхня поведінка ускладнює інноваційні процеси [6, с. 231].

На рішення про освоєння педагогічної інновації в процесі підготовки майбутніх учителів впливають такі чинники: матеріально-технічні (навчальне навантаження, рівень матеріального добробуту студента, ймовірність матеріального заохочення і винагороди, побутові умови проживання молоді людини, сімейні обставини тощо); соціально-психологічні (сумісність інновації з життєвим досвідом і особистісною системою цінностей; чітке бачення переваг нового порівняно з традиційною практикою. Зокрема, переваги можуть розглядатись у площині очікування вищих результатів виховання і навчання, полегшення роботи, доступності нових педагогічних технологій тощо. Ці чинники не опонують новому, оскільки в їхній структурі немає елементів лідерства.

На інноваційну діяльність у контексті ресурсного підходу впливають і чинники освітньої екології. Інновації в освітній екології передбачають архітектурне планування освітніх закладів, використання будівельних матеріалів, інтер'єр приміщень та ін. Залежно від масштабу перетворень вони можуть бути часткові (локальні, одиничні), не пов'язані між собою; модульні (комплекс пов'язаних між собою часткових нововведень, що належать, наприклад, до однієї групи предметів, однієї вікової групи дітей тощо); системні (охоплюють увесь навчально-виховний заклад). Вони передбачають перебудову всього закладу під певну ідею, концепцію або створення нового освітнього закладу на базі попереднього (наприклад, навчальний заклад – лабораторія, навчальний заклад – науково-дослідна установа, навчальний заклад – інформаційно-аналітичний центр тощо).

Джерелами ідей інноваційної діяльності у контексті ресурсного підходу можуть бути потреби держави, регіону, міста як соціальне замовлення; здійснення соціального замовлення у законах, директивах і нормативних документах регіонального та місцевого значення; передовий педагогічний досвід; інтуїція та творчість керівників і педагогів як шлях спроб і помилок; дослідно-експериментальна робота; закордонний досвід.

Висновки. Все це свідчить про актуальність дослідження проблем реформування та модернізації освіти з позицій ресурсного підходу та розроблення сучасних стратегій життєвого успіху на основі інноваційної професійної діяльності. Ресурсний підхід у підготовці майбутніх учителів до інноваційної діяльності сприяє найбільш ефективному використанню людських ресурсів для досягнення цілей організації і особистих цілей кожного з учасників педагогічного процесу.

Подальшого ретельного вивчення і наукового аналізу потребують питання екологічних і валеологічних чинників людських ресурсів в інноваційній діяльності в освіті.

Список літератури: 1. *Гура О. І.* Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу : теоретико-методологічний аспект: Монографія. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДНУ”, 2006. – 332 с. 2. *Дичківська І. М.* Інноваційні педагогічні технології: Навч. посібник / І. М. Дичківська. – К.: Академвидав, 2004. – 352 с. 3. *Сластенин В. А.* Личностно ориентированные технологии профессионального педагогического образования. – М.: Издательский Дом МАГИСТР ПРЕСС, 2000. – С. 408 – 434. 4. *Хрестоматия по философии: Учебное пособие / Отв. ред. и сост. А. А. Радугин.* – М.: Центр, 2001.– 416 с. 5. *Цецорина Т. А.* Организация образовательного процесса в школе на основе ресурсного подхода: Дис. ... канд. пед. наук. – Белгород, 2002. – 172 с.

6. Юсуфбекова Н. Р. Общие основы педагогической инноватики. Опыт разработки теории инновационных процессов в образовании / Н. Р. Юсуфбекова. – М.: Образование, 2008. – 526 с.

Bibliography (transliterated): 1. Gura O. I. Psihologo-pedagogichna kompetentnist' vkladacha viwogo navchal'nogo zakladu : teoretiko-metodologichnij aspekt: Monografija. – Zaporizhzhja: GU “ZIDNU”, 2006. – 332 s. 2. Dichkivs'ka I. M. Innovacijni pedagogichni tehnologii: Navch. posibnik / I. M. Dichkivs'ka. – K.: Akademvidav, 2004. – 352 s. 3. Slastenin V. A. Lichnostno orientirovannye tehnologii professional'nogo pedagogicheskogo obrazovanija. – M.: Izdatel'skij Dom MAGISTR-PRESS, 2000. – S. 408 – 434. 4. Hrestomatija po filosofii: Uchebnoe posobie / Otv. red. i sost. A. A. Radugin. – M.: Centr, 2001.– 416 s. 5. Cecorina T. A. Organizacija obrazovatel'nogo processa v shkole na osnove resursnogo podhoda: Dis. ... kand. ped. nauk. – Belgorod, 2002. – 172 s. 6. Jusufbekova N. R. Obwie osnovy pedagogicheskoy innovatiki. Opyt razrabotki teorii innovacionnyh processov v obrazovanii / N. R. Jusufbekova. – M.: Obrazovanie, 2008. – 526 s.

С. А. Микитюк

РЕСУРСНЫЙ ПОДХОД В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье раскрыто значение ресурсного подхода в подготовке будущих учителей к инновационной деятельности. Изложены главные идеи ресурсного подхода. Указано, что ресурсный подход изменяет стратегию управления образовательным заведением, способствует согласованию содержания подготовки будущих учителей с современными требованиями общества, оптимизирует средства, формы и методы профессиональной подготовки.

Ключевые слова: ресурсный подход, инновация, учитель, личность.

S. Mykytyuk

RESOURCE APPROACH IN PREPARING FUTURE TEACHERS FOR INNOVATION ACTIVITY

The article shows the value of resource approach in preparing future teachers to innovative activity. The main ideas of resource approach are presented in the article. Also it is stated that resource approach changes the strategy of educational establishment, promotes adjustment of future teachers training content with the demands of modern society, optimizes tools, forms and methods of training.

Key words: Resource approach, innovation, teacher, personality.

Стаття надійшла до редакційної колегії 20.10.2011

