

*Мирончук Н. М. Стажування як форма підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників / Мирончук Н.М. //Андрагогічний вісник. – 2013. – №4. – С. 64-69.*

*Мирончук Н.М.*

***Стажування як форма підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників***

*Навчання дорослого може відбуватися як самоосвітній вид діяльності та спеціально організований процес. Виділено завдання навчання дорослого, визначено мету, зміст та види стажування як форми підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.*

Знання є потужною рушійною силою розвитку суспільства. 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 і соціального розвитку держави на основі впровадження результатів сучасних наукових досліджень, широкого використання вітчизняного та зарубіжного досвіду в 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.

Одним із пріоритетних завдань розвитку неперервної педагогічної освіти державними документами (Галузевою концепцією розвитку неперервної педагогічної освіти, Концепцією розвитку післядипломної освіти в Україні) визнано 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 у особистісному та професійному зростанні, а також забезпечення потреб держави у кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати посадові функції, впроваджувати у виробництво новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку суспільства [2; 5].

Рівень педагогічної освіти вихователя, вчителя, викладача вищого навчального закладу визначає ефективність вирішення ними професійних завдань. Разом з тим,

ставлення кожної людини до власної освіти стає визначальним у розбудові її кар'єри і життєвих успіхів. Роботодавцям потрібні фахівці, які мають високий рівень професіоналізму, високий творчий потенціал та найсучасніші знання. Професійному зростанню та підвищенню рівня кваліфікації сприяють курси підвищення кваліфікації й перепідготовки кадрів, семінари, тренінги, вебінари, стажування, різні форми самоосвітньої діяльності.

Метою статті є визначення мети, змісту, результату стажування як ефективної форми підвищення кваліфікації наукових і педагогічних кадрів.

Відповідно до Концептуальних положень освіти дорослих, визначених Л.Б. Лук'яною [6], *освіта дорослих* – пролонгований процес і результат розвитку людини (особистості, громадянина, індивідуальності, фахівця), що відбувається упродовж усього життя, завдяки якому дорослі 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, в якому на зміну жорстким конфліктам прийдуть діалог і культура світу, засновані на справедливості.

Дані вікової психології [7, с. 10-12] засвідчують різний рівень прояву інтелектуальних функцій людини залежно від віку. Так інтенсивність старіння інтелектуальних функцій людини залежить від двох чинників: внутрішнім є обдарованість особистості, зовнішнім – освіта. Саме освіта гальмує процеси інтелектуального старіння. Тому підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників, створення на виробництві системи безперервної освіти кадрів є важливою умовою професійного та інтелектуального розвитку людини.

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

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

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

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

Навчання дорослого – цілеспрямований процес, у ході якого набуваються нові знання, формуються вміння, розширюється й поглиблюється усвідомлення життєвих явищ і процесів, збагачуються здібності особистості та її творчий потенціал.

Завданнями навчання працівників визначаються такі [8]:

- оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетентностей у психолого-педагогічній, науково-дослідній, 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 удосконалення навчально-виховного процесу, впровадження 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 при підготовці майбутніх фахівців.

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

Звернемося до змісту поняття «стажування» [1; 3]. Загалом дефініція цього поняття окреслює основні підходи до його розуміння:

- 1) виробнича діяльність, практика для набуття досвіду й оволодіння фахом;

- 2) підвищення кваліфікації за спеціальністю в певній установі, навчальному закладі;

3) випробувальний період праці для визначення можливості зарахування до штату установи, підприємства.

Організація стажувань повинна відбуватися відповідно до державних освітніх стандартів, з дотриманням принципів безперервності та послідовності оволодіння чи удосконалення професійних навичок.

Міністерством освіти і науки України затверджено Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [8] для підвищення науково-теоретичного і методичного рівнів викладання навчальних дисциплін та результативності їх педагогічної, наукової й науково-методичної роботи.

Стажування здійснюється з метою формування і закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки, щодо виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або посаді вищого рівня, засвоєння передового досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, більш високому, якісному, рівні в межах певної спеціальності

Згідно Положення, метою підвищення кваліфікації та стажування працівників є вдосконалення професійної підготовки особи шляхом поглиблення і розширення її професійних знань, умінь і навичок, набуття досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності.

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 ними своїх посадових обов'язків, розширенню їх компетенції тощо.

Навчальний план довгострокового підвищення кваліфікації передбачає аудиторні заняття, самостійну навчальну роботу працівників та форми проведення підсумкового контролю. Строк довгострокового підвищення кваліфікації за обсягом годин навчальної програми становить не менше 108 академічних годин: 72 години аудиторних і 36 годин самостійної навчальної роботи або в іншому співвідношенні в межах від однієї третини до двох третин загального обсягу академічних годин.

Навчання за програмами короткострокового підвищення кваліфікації – семінарів, семінарів-практикумів, семінарів-нарад, семінарів-тренінгів, тренінгів,

вебінарів, "круглих столів" 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 тощо.

Навчальні програми семінарів-тренінгів та тренінгів спрямовані на формування, розвиток та вдосконалення особистісних професійних компетентностей (організаторських, творчих, лідерських, комунікативних тощо), підвищення ефективності професійної діяльності в галузі освіти. Строк короткострокового підвищення кваліфікації за обсягом годин навчальної програми становить не менше 108 академічних годин.

Завершення навчання працівників засвідчує підсумковий контроль і відповідний документ про післядипломну освіту.

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.

Педагогові, 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 із викладачем-стажером уточнює індивідуальний план роботи, контролює виконання плану стажування, бере участь у підведенні 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 викладачів може передбачати такі види самоосвітньої діяльності:

- ознайомлення з науково-методичною базою кафедр вищого навчального закладу (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 й 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.

Після закінчення стажування педагог-стажувальник готує звіт про виконання індивідуального плану стажування, про отримані результати стажування, пропозиції щодо впровадження в практику роботи своєї організації певних ідей та інші документи, які підтверджують ефективність стажування.

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

1) участь навчального закладу, який направляє на стажування свого працівника, у проектуванні й/або узгодженні освітньої програми стажування;

2) висока мотивація стажувальників щодо засвоєння програми;

3) формування і розвиток основних компетенцій стажувальників на основі діяльнісного підходу з виходом на конкретні затребувані ВНЗ і науково-педагогічним працівником результати, наприклад, готовність розвивати інноваційну інфраструктуру свого навчального закладу, впроваджувати практично отриманий у процесі стажування досвід, здійснювати науково-дослідницьку діяльність із використанням нових методів, за новими напрямками тощо [4];

4) розвиток контактів у академічному науковому й освітньому середовищі.

Таким чином, стажування сприяє закріпленню знань, умінь, навичок, необхідних педагогу в процесі науково-дослідницької діяльності, а також вивченню передового досвіду і набуттю професійних та організаторських навичок для виконання обов'язків займаної ним чи вищої посади.

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що стажування є продуктивною формою освіти дорослих, яка, спираючись на індивідуальний підхід, оперативно і достатньо повно забезпечує індивідуальні потреби громадян у здобутті певних знань, виробленні навичок і умінь, особистісному і професійному зростанні. Попри те, стажування сприяє самореалізації особистості педагога, навчає його, дає можливість набуття цінного для професії передового досвіду, сприяє розвитку зв'язків між навчальними закладами.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Большая советская энциклопедия : в 30 т. – М.: Советская энциклопедия, 1996. – Т. 24. – С. 398.
2. 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/)
3. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / Івченко А. О. – Харків: Фоліо, 2002. – 540 с.
4. Игнатович Е.В. Формы профессионального развития научно-педагогических кадров вуза [Электронный ресурс] / Игнатович Е.В. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/106-r7541>
5. Концепція розвитку післядипломної освіти в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [soippo.edu.ua/userfiles/soippu/file/03\\_koncepcija\\_pdo.doc](http://soippo.edu.ua/userfiles/soippu/file/03_koncepcija_pdo.doc)
6. Лук'янова Л.Б. Концептуальні положення освіти дорослих [Електронний ресурс] / Лук'янова Л.Б. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/7\\_NND\\_2009/Pedagogica/43099.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Pedagogica/43099.doc.htm)
7. Обозов Н.Н. Психология работы с людьми: Советы руководителю / Обозов Н.Н., Щекин Г.В. – К.: Политиздат Украины, 1990. – 205 с.
8. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / Наказ МОНмолодьспорт № 48 від 24.01.13 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://osvita.ua/legislation/Vishya\\_osvita/35452/](http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/35452/)