

УДК 001.89:371.134

Н. В. Мірошник
магістрант ННІ педагогіки (Магістратура
8.18010020 "Управління навчальним закладом"
Житомирського державного університету імені
Івана Франка, м. Житомир) *e-mail*:
nata1919@yandex.ua

Науковий підхід до проблеми управління професійним розвитком педагогічних працівників ПНЗ

У статті висвітлено теоретичне обґрунтування професійного розвитку педагогічних працівників та здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації. Окреслені форми професійного навчання працівників на робочому місці та поза робочим місцем і проведення спеціальної методичної роботи у навчальних закладах.

Актуальність дослідження. Професійний колектив є запорукою успіху та діяльності будь-якої організації, а особливо цей фактор основоположний у позашкільних навчальних закладах (ПНЗ).

На думку видатного громадського діяча Софії Русової, позашкільна освіта є найбільш ефективним засобом виховання гармонійно розвиненої особистості, індивідуальності, а не одноманітного гурту, який не здатен ні захистити свою волю, а ні спрямувати її на загальне добро. Освіта в ПНЗ має закласти основу для майбутньої успішної суспільної реалізації особистості.

Ключовою умовою досягнення успіху в розвитку майбутніх поколінь є наявність колективу компетентних педагогів ПНЗ. У зв'язку з цим дослідження особливостей управлінської діяльності у сфері професійного розвитку педагогічних працівників ПНЗ є актуальною.

Теоретико-методологічну основу нашого дослідження склали дослідження у сфері управління розвитком персоналу висвітленні в працях В. А. Савченко, О. В. Крушельницької, Д. П. Мельничук, М. І. Мурашко, Л. І. Даниленко та Л. М. Карамушки.

Питанням змісту самоосвіти та методичної роботи у системі позашкільної освіти присвячені роботи таких авторів як Ю. Андреева та І. Забродська.

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні проблеми професійного розвитку педагогічних працівників й аналізу та систематизації форм професійного навчання.

Професійний розвиток особистості В. А. Савченко розглядає як процес підготовки та адаптації особистості до роботи за конкретною професією чи спеціальністю[1].

О. В. Крушельницька описала поняття "професійний розвиток" як набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності [2].

В. А. Савченко виділяє поняття "професійний розвиток персоналу", під яким розуміється професійний розвиток особистості в межах певної організації. Він вважає, що професійний розвиток персоналу – це цілеспрямований і систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності роботи організації, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їх здібностей та потенційних можливостей [1].

Більшість вчених сходяться на думці про те, що професійний розвиток персоналу – це безперервний комплексний процес та виділяють такі його складові:

- професійне навчання [1; 2; 3];
- виробнича адаптацію і атестація персоналу [1];
- підвищення кваліфікації і перепідготовка [1; 2; 3];
- планування та розвиток кар'єри або професійно-кваліфікаційне просування персоналу [1; 2; 3];
- формування й підготовку кадрового резерву [3];
- стимулювання розвитку персоналу [1].

Основним напрямом професійного розвитку є професійне навчання. Професійне навчання – процес формування у працівників специфічних, професійних знань, навиків за допомогою спеціальних методів навчання [2].

У світовій практиці управління професійним розвитком персоналу, в тому числі і педагогічного, існує велика кількість форм розвитку професійного рівня працівника.

На думку В. А. Савченко, форми навчання персоналу – це види організації взаємодії учнів та слухачів в навчальних групах з викладачами у рамках тих чи інших видів занять. Методи професійного навчання поділяють на дві групи:

- навчання на робочому місці [1; 2; 3; 4];
- навчання поза робочим місцем [2; 3; 4] або зовнішнє [1];
- методи, які можна віднести до будь-якого з варіантів, наведених вище [2].

До форм професійного навчання на робочому місці можна віднести:

- *учнівство (копіювання)* – це традиційна форма професійного навчання працівників, які прикріплюються до спеціаліста, навчаються, копіюючи його дії [1; 2; 3];
- *наставництво (коучінг)* – це процес передачі знань і умінь від більш досвідченої і компетентної людини менш досвідченій, методом співбесіди, консультації, поради і методом ускладнюючих завдань [1; 2; 3; 4];
- *інструктаж або показ* – роз'яснення та демонстрація методів роботи досвідченими працівниками [1; 2; 3; 4];
- *делегування* – передача співробітникам чітко обмеженої кількості завдань з повноваженням прийняття рішень з обговорюваного кола питань [1; 2];

- *ротація* – це послідовна робота на різних посадах, також і в інших підрозділах[2; 4];
- *стажування* – це метод самостійного навчання, при якому працівник тимчасово призначається на іншу посаду з метою набуття нових професійних навичок [2; 3];
- *метод ускладнюючих завдань* – спеціальна програма робочих дій, побудована за ступенем їх важливості, розширення обсягу завдань і підвищення їх складності [1; 2].

Навчання на робочому місці ефективно для формування знань умінь і навичок, що необхідні для виконання поточних завдань, коли зміст навчання може бути пристосований до потреб організації. Проте воно не вирішує низку інших питань, пов'язаних з розвитком принципово нових знань. Для вирішення завдань такого плану найкраще підходять форми професійного навчання поза робочим місцем.

Основними методами навчання поза робочим місцем є:

- лекції [1; 2; 3];
- обговорення проблем ("круглі столи", дискусії тощо) [4];
- соціологічні дослідження й анкетні опитування [4];
- ділові ігри [1; 2; 3];
- рольові ігри [1; 2; 4];
- практикуми та "експериментальні проекти"[4];
- кейс-стадіз – розгляд практичних ситуацій [1; 2; 4];
- моделювання[1; 2; 4];
- використання комп'ютерних навчальних програм [4];
- тренінг сензитивності [1; 2];
- дистанційне навчання та консультування [1; 4];
- самостійна підготовка (навчання) [1; 2; 3].

Лекція – це форма професійного навчання, в процесі якої відбувається монолог між викладачем і аудиторією, яка сприймає навчальний матеріал на слух [1].

Ділові ігри – метод навчання, найбільш близький до фахової діяльності[3].

Рольові ігри – це моделювання рольової поведінки, коли слухач ставить себе на чие-небудь місце з метою одержання практичного досвіду роботи і одержує підтвердження щодо правильності своєї поведінки [1].

Практикуми – ряд послідовних навчальних дій, у яких знання та навички набувають в процесі групової роботи. "Експериментальні проекти" – це перевірка гіпотези перед практичним застосуванням[4].

Кейс-стадіз – це аналіз і групове обговорення реальної проблеми, яка існує на підприємстві, і прийняття відповідного рішення [2].

Моделювання – це форма навчання, що передбачає відтворення реальних умов на робочому місці шляхом використання тренажерів, макетів і т. п. [1].

Використання комп'ютерних навчальних програм – це засіб послідовного самостійного опанування теми, відео- та аудіо записів як реалістичного матеріалу для аналізу та сприйняття [4].

Тренінг сензитивності – це форма навчання, що обумовлює участь слухача у групі з метою підвищення людського сприйняття та вдосконалення вміння взаємодії з іншими людьми [1].

Л. І. Даниленко та Л. М. Карамушка поділяють методи професійного навчання поза робочим місцем на *активні та пасивні*.

Детальніше зупинимось на такій актуальній формі професійного навчання, як самостійне навчання. *Самоосвіта* – саме ця форма є дуже важливою складовою результативного професійного розвитку педагога ПНЗ.

Самоосвіта – це самостійно отримані знання з урахуванням особистих інтересів та об'єктивних потреб закладу, у якому працюють педагоги, із різних джерел – додатково до тих, що отримані в навчальних закладах. Самоосвіта педагогів здійснюється шляхом поглибленої підготовки до занять, виконання докурсових та міжкурсових завдань, занять на очно-заочних курсах, виступів на семінарах із доповідями, систематичне вивчення фахової літератури та періодичних видань [5].

З метою підвищення професійного рівня педагогічних працівників у закладах позашкільної освіти проводять спеціальну методичну роботу, яка спонукає кожного педагога до підвищення свого фахового рівня. І. Забродська у своїй статті вказує, що метою науково-методичної роботи є підтримка ділового тону педагогів, допомога в подоланні труднощів, сприяння розвитку творчого потенціалу педагога ПНЗ. До основних форм методичної роботи в сучасному закладі позашкільної освіти вона відносить колективні (методичну раду) та індивідуальні форми, що являються складовими самоосвіти [7].

При розробці системи управління професійним розвитком педагогічного персоналу потрібно звернути увагу на вирішення таких питань [3, 5]:

- розробка стратегії з проблеми формування висококваліфікованого персоналу;

- визначення вимог до навчання й розвитку педагогічних працівників відповідно до організаційної стратегії та мети позашкільного навчального закладу, результативності роботи закладу минулому, існуючого рівня підготовки персоналу та його потреб та вимог навколишнього середовища та споживачів освітніх послуг;
- розробка плану розвитку персоналу;
- вибір відповідних форм і методів професійного розвитку персоналу;
- вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості;
- фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Висновок. Професійний розвиток педагогічного персоналу – це один з основних показників прогресивності суспільства. Адже педагог-позашкільник виступає центральною постаттю ПНЗ, що відіграє важливу роль у гармонійному розвитку майбутніх поколінь.

Для забезпечення ефективного професійного розвитку персоналу необхідно поєднувати особисті потреби педагогічного працівника у навчанні з потребами у цьому позашкільного навчального закладу. Система професійного розвитку педагогів ПНЗ повинна бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами споживачів(учнів та їх батьків) і ситуацією, яка складається на ринку освітніх послуг.

Список використаних джерел та літератури:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : "Кондор", 2003. – 296 с.
3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / М. І. Мурашко. – К. : Знання, 2008. – 435 с.
4. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за заг. ред.
5. І. Даниленко, Л. М. Карамушки. – К. : Шкільний Світ, 2003. – 400 с.
6. Андрєєва Ю. Школа педагогічної майстерності / Ю. Андрєєва // Позашкільля. – 2015. – №12. – С. 56-71.
7. Забродська І. Навчально-методична робота. Професійна підготовка педагога позашкільної освіти / І. Забродська // Позашкільля. – 2014. – № 9. – С. 22-26.

Н. В. Мирошник

***Научный подход к проблеме управления профессиональным
развитием педагогов ВУЗ***

В статье освещены теоретическое обоснование профессионального развития педагогических работников и осуществления профессионального обучения в течение их трудовой деятельности в организации. Указанные формы профессионального обучения работников на рабочем месте и вне рабочего места и проведение специальной методической работы в учебных заведениях.

N. Miroshnyk

***The scientific approach to the problem of professional development of
educators in non-formal education institutions.***

This article highlights theoretic foundation professional development of educators and implementation of professional development during employment in order. Outlined forms of professional training of workers at the workplace and outside the workplace and the special methodological work in schools.