

## ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

**Галацин Е.А.**

*кандидат педагогических наук, доцент,  
Национальный технический университет Украины  
«Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского»*

### **УСЛОВИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ВО ВРЕМЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

Демократические и социокультурные тенденции развития украинского общества коренным образом изменили ценностные критериальные подходы к функционированию системы образования. Одной из важнейших задач педагогической науки, педагогики высшей школы и последиplomного частности, является подготовка и переподготовка высококвалифицированных специалистов. В новом ракурсе предстают критерии общественного прогресса, обусловленного социальным запросом на высокий уровень образованности, культуры, профессионализма специалистов.

Последиplomное образование содержит несколько направлений деятельности, способствующих росту профессионализма: профессиональная переподготовка, повышение квалификации, научно-методическая работа, непрерывное информационное обеспечение целостного педагогического процесса и анализ его результатов.

Изучение состояния профессиональной переподготовки преподавателей в Украине показало, что ее необходимость объективно обусловлена:

- внедрением в общеобразовательные учебные заведения новых программ, которые отвечают современным требованиям к уровню владения знаниями, практическими умениями и навыками;
- недостаточным уровнем овладения учителями современными образовательными технологиями, а сам: активными групповыми методами и формами работы;
- качественным показателем кадрового состава (недостаточное количество специалистов гуманитарного профиля, в том числе по иностранным языкам).

Целью деятельности системы образования взрослых является реализация права человека на образование в течение жизни; привлечение ее к профессиональному и общественной жизни путем предоставления необходимого для этого уровня грамотности. Ведущими типами образования взрослых являются: а) общая (получение общей

грамотности или ее повышение) б) профессиональная (приобретение новых профессиональных компетенций или их повышение) в) корректирующие (изучение государственного языка, приобретение навыков гражданского общения и т.п.).

Объективная необходимость совершенствования профессиональной переподготовки преподавателей требует учета андрагогический подхода к организации обучения в системе последипломного образования, а именно: мотивационной, содержательной и профессиональной готовности преподавателей к обучению, получение образования, основных принципов обучения взрослого человека, отбора активных форм и методов работы по развитию профессиональных умений, установление роли преподавателя в учебном процессе, разработки методики совершенствования учебного процесса на факультетах последипломного образования.

Также, определены психологические и социальные мотивы, которые, в свою очередь, делятся на содержательно-познавательные, операционно-познавательные, самообразовательные, широкие и узкие социальные, негативные и тому подобное. Они побуждают взрослых людей, к получению второй педагогической специальности, профессиональной переподготовки.

Так, Ананьев Б. Г. предложил направления психолого-педагогического развития взрослых людей: обучение взрослых на всех уровнях образования; переобучения и к обучению в условиях трудовой деятельности, овладение смежной профессией; повышение квалификации кадров, совершенствование с той квалификации, которой человек не овладела ранее с учетом новейших достижений науки и техники в этой области деятельности.

Взрослый ученик – лицо дееспособного возраста, которая различными способами сочетает учебную деятельность по совместительству в сфере труда; это социально зрелый, в целом сформирован индивид, уже имеет статус оплачиваемого работника и полноправного гражданина, деятельного члена общества, что разнородные социальные обязанности. По мнению Л. Б. Лукьяновой, взрослость связывают не столько с возрастом человека, сколько с социально-психологическими факторами, осознает сам человек и признает общество.

Профессиональное образование должно готовить людей способных к обучению, то есть подготовленных к тому, чтобы учиться в течение всей жизни. Сделать это, без сомнения, гораздо сложнее, чем просто дать людям определенный объем знаний, умений и навыков. Итак, учебные заведения призваны научить студентов учиться, приобретать знания и стремиться к ним.

**Список использованных источников:**

1. Ананьев Б.Г. Интеллектуальное развитие взрослых как характеристика обучаемости. Советская педагогика. – 1969. – № 10. – С. 162.
2. Змеев С.И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых. – М.: ПЕР СЭ, 2007. – 272 с.
3. Сігаєва Л.Є. Використання педагогічних технологій у навчанні дорослих /Л.Є. Сігаєва // Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи: зб. наук. пр.; [за ред. І. Зязюна та Н. Ничкало]. – К.: НТУ «ХПІ», 2003. – С. 404-411.

**Голя Н.Г.**

*стажист-дослідник,*

*ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»  
Національної академії педагогічних наук України*

**САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК УМОВА РОЗВИТКУ  
ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Основною фігурою в системі управління професійно-технічними навчальними закладами є керівник, якому доводиться працювати в період оновлення функціональних обов'язків та видів управлінської діяльності, що пов'язано з особливими умовами розвитку країни, об'єктивними обставинами функціонування вітчизняної системи професійної освіти, розширенням потреби у знаннях та вміннях щодо ефективного управління. Враховуючи особливості професійної управлінської діяльності, яка за змістом і сутністю є діяльністю творчою, важливо підкреслити, що розвиток творчого потенціалу керівника є неодмінною умовою й обов'язковою складовою його професіоналізму та компетентності.

Особливої значущості набуває проблема творчої самореалізації особистості сучасного керівника як менеджера навчально-пізнавального й освітньо-виховного процесу. Такий підхід передбачає безпосереднє здійснення та усвідомлення реалізації функцій самоменеджменту (як напряму менеджменту) у професійній діяльності.

Самоменеджмент як новий напрямок у традиційному менеджменті виник внаслідок його психологізації та соціологізації у відповідь на суспільну потребу у більш повному використанні і розвитку творчого потенціалу працівника [1, с.265]. Основою для розвитку досліджень самоменеджменту стали праці вітчизняних і зарубіжних учених, які вивчали різні аспекти цього явища. Так Л.Зайверт, який є автором поняття «самоменеджмент», у своїх дослідженнях звертає увагу на визначенні засобів економії часу працівника. В.І. Андреев у своїй