

УДК 37.018.46:371.1

Г. Полякова, м. Харків

НАПРЯМИ МОДЕЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ТРАЄКТОРІЇ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ Й САМООСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

***Анотація.** У статті розглядається місце та реалізація індивідуальної траєкторії освіти педагогічних працівників у системі безперервної освіти, розкривається її моделювання з урахуванням внутрішніх потреб і мотивів особистості, вимог зовнішнього середовища.*

Ключові слова: освіта, самоосвіта, неперервна освіта, індивідуальна траєкторія освіти, моделювання індивідуальної траєкторії освіти й самоосвіти.

Аннотация. В статье рассматривается место и реализация индивидуальной траектории образования педагогических работников в системе непрерывного образования, раскрывается ее моделирование с учетом внутренних потребностей и мотивов личности, требований внешней среды.

Ключевые слова: образование, самообразование, непрерывное образование, индивидуальная траектория образования, моделирование индивидуальной траектории образования и самообразования.

***Annotation.** This article examines the place and realization of individual trajectory of teachers' education in the system of continuous education, reveals its modeling with due regard for inner needs and personal motives, the demands of the environment.*

Key words: education, self-education, lifelong education, individual trajectory formation, modeling of individual trajectory formation & self-education.

Найбільшою характерною ознакою сучасного суспільства є зміни в усіх сферах життя, що сьогодні просувають науку, економіку, промисловість, культуру, впливають на розвиток інформаційного й освітянського простору. Як зазначає Р. Дафт, «щоб досягти успіху, а іноді й просто вижити в сучасному швидкоплинному бізнесі, люди й організації повинні безперервно вчитися» [1, 557].

Людина одержує професійні знання, уміння, навички, компетенції в системі неперервної освіти, що обумовлює її важливе місце у створенні майбутнього інтелектуального капіталу суспільства, організацій, підприємств, установ, колективів.

Безперервна освіта працівників передбачає не тільки підвищення кваліфікації, перепідготовку, а й стимулювання постійної самоосвіти для успішної життєдіяльності в умовах, що постійно змінюються.

Найбільш актуальною **проблемою** є організація й управління самоосвітою як провідною формою безперервної освіти в умовах сучасності, пошук індивідуальних шляхів її реалізації.

Освіта є основною категорією педагогічної науки й може визначатися на макро- та мікрорівнях. Освіта це:

1) цілеспрямований процес виховання й навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнень громадянином встановлених державою освітніх рівнів (освітніх стандартів);

2) процес зміни, розвитку, удосконалення, що склався у системі знань і відносин протягом усього життя, абсолютна форма нескінченного, безперервного оволодіння знаннями, уміннями й навичками у зв'язку з мінливими умовами життя, науково-технічним прогресом, що прискорюється; це не тільки сума знань, але й основа психологічної готовності людини до безперервного накопичення знань, їх переробки та удосконалення;

3) відносний результат процесу навчання, що виражається у сформованій системі знань, умінь і навичок (ЗУН), ставлення до явищ природи й громадського життя [6, 282].

У свою чергу, *безперервна освіта* – це принцип організації освіти, що поєднує усі її щаблі й види (дошкільна, шкільна, професійна та післядипломна – підвищення кваліфікації і перепідготовка) у цілісну систему, що забезпечує можливість відновлення та поповнення знань і навичок протягом усього життя людини – від раннього дитинства до старості [8, 166-167].

Безперервну освіту розглядають також як процес і принцип формування особистості, що передбачає створення систем освіти, відкритих для людей будь-якого віку й покоління та супроводжують людину протягом

усього життя, сприяють постійному її розвитку, залучають до безперервного процесу отримання знань, умінь, навичок і способів поведінки [9, 410].

Безперервна освіта педагогічних працівників реалізується у таких формах:

- 1) підготовка у вищих навчальних закладах, що надають фахову педагогічну освіту;
- 2) перепідготовка на базі вищої освіти у відповідних вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації, що дозволяє отримати педагогічну освіту на базі іншої або ж доповнити педагогічну освіту опануванням інших галузей;
- 3) підвищення кваліфікації на базі закладів післядипломної педагогічної освіти у форми курсів підвищення кваліфікації, організації стажування в закладах освіти, установах, освітніх організаціях;
- 4) самоосвіта як самостійно організована людиною освіта на основі її потреб, мотивів, цілей, інтересів.

Самоосвіта – це освіта, що отримується у процесі самостійної роботи, без проходження систематичного курсу навчання в освітній установі. У системі безперервної освіти самоосвіта виконує роль зв'язної ланки між ступенями й стадіями організованого навчання, що надає освітньому процесу цілісного характеру [6, 336].

Самоосвіта значною мірою пов'язана з організацією індивідуальної траєкторії освіти, оскільки кожна особистість є неповторною, з власними потребами, цілями, інтересами, мотивами, задоволення яких вимагає індивідуальних способів, форм, підходів.

Метою даної статті є визначення напрямів моделювання індивідуальної траєкторії освіти й самоосвіти педагогічного працівника в системі безперервної освіти.

Індивідуальну траєкторію освіти педагогічного працівника можна розглядати як доцільний вибір ним змісту, форм, методів, технологій,

прийомів освіти на основі узгодження індивідуальних цілей, потреб, мотивів інтересів працівника та цілей, вимог освітньої організації (навчального закладу, установи).

Завданням освітньої організації, у якій працює або отримує освіту педагогічний працівник є створення умов для забезпечення реалізації індивідуальної траєкторії освіти за його вибором та підтримкою фахівців і керівництва.

Спираючись на дослідження щодо управління навчанням та розвитком персоналу (А. Кібанова [9], М. Магури [6], Г. Нікіфорова, С.В.Шекшеня [9] та ін.) можна визначити переваги, пов'язані із організацією навчання й розвитку працівників на основі реалізації індивідуальної траєкторії освіти (табл. 1).

Таблиця 1

Переваги використання індивідуальної траєкторії освіти та саморозвитку педагогічного працівника

Для освітньої організації (навчального закладу, установи)	Для педагогічного працівника
1	2
1) здійснення підвищення професійної компетентності й кваліфікації педагогічного працівника найбільш раціональним і ефективним для нього способом сприяє мотивації освіти колективу	1) розширення можливостей освітнього простору, можливість вибору найефективніших, найзручніших для працівника шляхів і способів непевної освіти
2) забезпечення конкурентоспроможності освітньої організації (навчального закладу, установи), оскільки «кадри вирішують все»	2) зростання професійної компетентності й кваліфікації педагогічного працівника, що забезпечує його цінність і конкурентоспроможність в організації
3) можливість вибору навчання й саморозвитку приваблює кваліфіковані кадри, знижує плинність кадрів	3) формування й розвиток універсальних навичок, що урізноманітнює сфери професійної діяльності
4) планування розвитку кар'єри різними способами є джерелом визначення потреб працівників у професійній освіті	4) зручний шлях освіти (частіше без відриву від основної роботи) надає можливості кар'єрного росту й підвищення рівня життя працівника

5) індивідуальна траєкторія навчання веде до ефективного навчання працівника і, як наслідок, до бажання використовувати нові технології, що у свою чергу є найкоротшим шляхом їх впровадження й розповсюдження	5) мотивований шлях освіти підвищує мотивацію й задоволення ефективною працею (перехід від ідеї «задоволений робітник краще працює» до ідеї «ефективна праця надає задоволення»)
6) моделювання індивідуальних траєкторій навчання й розвитку працівників веде до ефективних організаційних змін у закладах освіти	6) послаблення стресу та підвищення здатності працівника пристосовуватись до змін і роботи у складних умовах життєдіяльності
7) здійснення цілеспрямованого саморозвитку працівника шляхом узгодження мети організації й працівника	

Безперервна освіта – це поповнення знань, формування умінь, навичок, компетенцій в освітніх установах й закладах у межах організованої дидактичної системи та самостійним шляхом (відвідування лекцій, тренінгів, участь у семінарах, конференціях, спілкування з іншими людьми, навчання на уроках минулого та досвіду). Стосовно організації безперервна освіта – це процеси й системи, що забезпечують людині можливість навчання, обміну знаннями, застосування цих знань у професійній діяльності [1, 557].

Самоосвіта надає більшої свободи у виборі шляхів навчання й розвитку особистості у відповідності з її потребами. Організовані системи безперервної освіти містять частину освітнього простору для реалізації індивідуальної траєкторії освіти (табл. 2).

Таблиця 2

**Реалізація індивідуальної траєкторії освіти в системі
неперервної педагогічної освіти**

Форма (вид) освіти	Реалізація мотивів і потреб в освіті	Можливість реалізації індивідуальної траєкторії освіти	Визначення та фіксація результатів освіти
1	2	3	4
Підготовка фахівця у	Вибір освіти, фаху, навчального закладу	Реалізація варіативної складової	Державна атестація.

ВНЗ	(на основі внутрішніх – особистих потреб, бажання й зовнішніх мотивів – соціальна привабливість, вплив інших)	навчальних планів підготовки фахівців. Індивідуальна робота. Самостійна робота. Науково-дослідна робота	Диплом про фахову вищу освіту
Перепідготовка	Усвідомлений вибір освіти, навчального закладу, форми навчання (очна, заочна, вечірня, дистанційна), обумовлений внутрішніми та зовнішніми потребами й мотивами	Реалізація варіативної складової навчальних планів підготовки фахівців. Індивідуальна робота. Самостійна робота. Науково-дослідна робота	Державна атестація. Диплом про вищу фахову освіту
Підвищення кваліфікації	Планове обов'язкове підвищення кваліфікації (1 раз на 5 років)	Реалізація варіативної складової навчальних планів, підвищення кваліфікації. Індивідуальна форма навчання. Спецкурси. Самостійна робота	Підсумковий контроль. Свідоцтво про підвищення кваліфікації
Самоосвіта	Усвідомлення потреб і мотивів освіти	Самостійний вибір змісту, термінів, форм, методів, технологій, прийомів власної освіти	Самоконтроль. Самооцінка. Формалізація досягнень та успішності

Таким чином, бачимо, що індивідуальна траєкторія освіти може здійснюватись за вибором різних форм (видів) безперервної освіти, але слід зазначити, що в організованих формах (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації) вона є більш обмеженою, ніж при реалізації самоосвіти.

Для реалізації індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти, що може здійснюватись паралельно, необхідним є її моделювання, прогнозування та

визначення результатів. Оскільки невірний обраний шлях коштує марно витраченого часу, коштів і зусиль працівника й організації.

Моделювання – це метод дослідження об'єктів пізнання за їхніми моделями; побудова та вивчення моделей реальних предметів і явищ і конструйованих об'єктів для визначення або поліпшення їхніх характеристик, раціональних способів їхньої будови, керування ними та ін. [8, 142-143].

Моделювання індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти повинно враховувати фактори (зовнішні та внутрішні), що впливають на вибір чи побудову траєкторії, прийняття рішень щодо вибору форм і способів освіти, розробку моделей освіти, інструментарію вимірювання результатів (рис. 1.)

Як видно з рис. 1., моделювання індивідуальної траєкторії освіти й самоосвіти педагогічного працівника здійснюється під впливом внутрішніх потреб, цілей, мотивів працівника й вимог зовнішнього середовища (з боку керівництва, організації, суспільства).

Індивідуальна траєкторія освіти і самоосвіти може здійснюватися за двома напрямками: по-перше, за вибором організованих форм системи неперервної освіти (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації); по-друге, шляхом моделювання змісту й засобів самоосвіти та саморозвитку.

Спираючись на роботи Г. Єльнікової щодо моделювання й моніторингу професійної діяльності [2], Л. Зайверта щодо управління часом [5], Н. Лукашевича щодо планування саморозвитку та самоосвіти [4] можна визначити напрями індивідуальної траєкторії освіти й самоосвіти:

1) *розвиток професійної компетентності*, що забезпечить успішність професійної діяльності, що містить такі компоненти: когнітивний (здатність до пізнання й застосування знань), функціональний (здатність до реалізації й поповнення способів дій, виконання функціональних обов'язків), поведінковий (здатність проявляти адекватні до ситуації поведінкові

компоненти) та особистісний (здатність до прояву особистісних і професійно значущих якостей);

2) *опанування практикою самоменеджменту*, що дозволить управляти найважливішим ресурсом – власним часом і власною діяльністю, користуючись технологіями раціонального планування, самоорганізації, самоконтролю, прийняття рішень для забезпечення власного успіху;

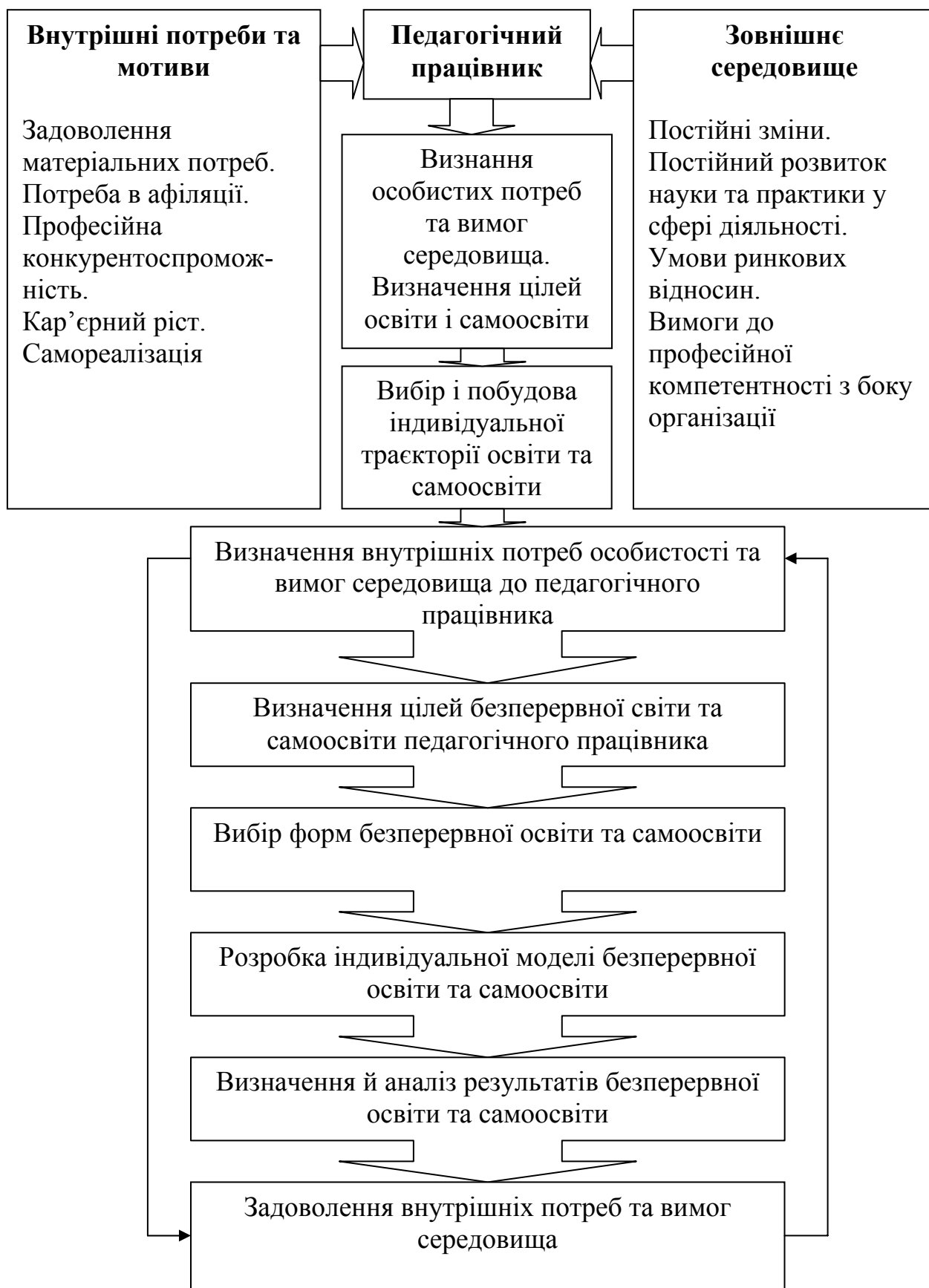


Рис. 1. Моделювання індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти педагогічного працівника

- 5) *розвиток власної сфери спілкування й взаємодії з іншими людьми, що дозволить ефективно спілкуватися, будувати та розвивати міжособистісні (формальні та неформальні) стосунки, працювати в команді, впливати на інших і, у разі необхідності, захищатися від психологічного тиску інших, бути членом колективу своєї організації, вкладати зусилля для формування сприятливого соціально-психологічного клімату;*
- б) *розвиток власного інтелектуального й загальнокультурного потенціалу, що забезпечить поповнення власного ресурсу (оскільки специфіка педагогічної діяльності – віддавати знання, уміння, емоції), йти «у ногу з часом», задовольняти духовні потреби.*

Процес вибору й побудови індивідуальної траєкторії освіти є циклічним, оскільки орієнтований на задоволення певних потреб, мотивів, цілей особистості педагогічного працівника. Як тільки вони задовольняються, виникають нові цілі, потреби, мотиви, і цикл починає новий оберт. Цей процес і забезпечує безперервність освіти та саморозвитку особистості педагогічного працівника. Якщо цього не відбувається, то може виникнути ситуація професійного стресу й вигорання, що призводить до погіршення стану здоров'я, зниження ефективності праці. Безперервна освіта дає не тільки розвиток професійних знань і способів діяльності, але й нову матрицю особистого досвіду дій і поведінки працівника у різних ситуаціях, розв'язання проблем та їх запобігання у різних сферах життєдіяльності.

Таким чином можна зробити такі **висновки**:

- безперервна освіта педагогічного працівника є необхідною для забезпечення успішного функціонування й розвитку як окремого працівника, так і освітньої організації й суспільства в цілому;
- самоосвіта є основною формою безперервної освіти педагогічних працівників в умовах постійних змін;
- найефективнішим способом реалізації безперервної освіти та самоосвіти педагогічного працівника є побудова та реалізація індивідуальної

траєкторії їх одержання, що може здійснюватися за напрямками пошуку ефективних форм в системі безперервної освіти та моделювання власної самоосвіти й саморозвитку з визначенням їх змісту та засобів.

- моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти та самоосвіти враховує вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на потребу в освіті й самоосвіті, має циклічний характер визначення та задоволення потреб.

Дослідження даної проблеми продовжуватиметься і буде спрямовано у бік розробок технологій та інструментарію управління безперервною освітою та самоосвітою педагогічних працівників.

Література

1. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Р. Дафт. Пер. с англ. – СПб : Питер, 2008. – 864 с.
2. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи : Монографія / [Г. В. Єльнікова, Т.А. Борова, О. М. Касьянова, Г. А. Полякова та ін.] / За заг. ред. Г. В. Єльнікової. – Чернівці : Технодрук, 2009. – 572 с.
3. Зайверт Лотар. Ваше время – в ваших руках: Советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время / Зайверт Лотар; Пер.с нем. – М : АО "Интерэксперт", 1995. – 266 с.
4. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента : Учеб. пособие / Н.П. Лукашевич. – Вид. 2-е, доп. і переробл. – К. : МАУП, 2002. – 360 с.
5. Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. – 216 с.
6. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений / Под ред П.И Пидкасистого. – Ростов н/Д. : Феникс, 1998. – 554 с.
7. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. – 3-е изд. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2007. – 512 с.
8. Соціолого-педагогічний словник / [Укл. С.У. Гончаренко, В.В.Радул, М.М. Дубінка та ін.] / За ред. В.В. Радула. – К. : «ЕксОб», 2004. – 304 с.
9. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2006. – 638 с.