

УДК 37.01 (075.8)

кандидат педагогічних наук, доцент Михнюк М.І.

РВНЗ «Кримський інженерно-педагогічний університет»

**ЗАСТОСУВАННЯ АКТИВНОЇ МЕТОДИЧНОЇ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ
ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ СПЕЦІАЛЬНИХ
ДИСЦИПЛІН**

Анотація: Стаття присвячена розкриттю ролі активної методичної системи у розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін професійно-технічних навчальних закладів будівельного профілю. В якості підсистем загальної системи застосовується наставництво, тьюторство, коучинг.

Ключові слова: методична робота, викладач спеціальних дисциплін, наставництво, тьюторство, коучинг.

Аннотация: Стаття посвящена раскрытию роли активной методической системы в развитии профессиональной культуры преподавателей специальных дисциплин профессионально-технических учебных заведений строительного профиля. В качестве подсистем общей системы применяются наставничество, тьюторство, коучинг.

Ключевые слова: методическая работа, преподаватель специальных дисциплин, наставничество, тьюторство, коучинг.

Abstract: The article is devoted to the revelation of the role of active methodical system in the development of the professional culture of teachers of special subjects vocational education institutions building profile. As subsystems of the overall system are applied mentoring, tutoring, coaching.

Key words: methodical work, teacher of special disciplines, mentoring, tutoring, coaching.

Вступ. Сучасне суспільство характеризується зростанням ролі професійної культури педагога в його професійно-педагогічній діяльності

для ефективної професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в системі професійно-технічної освіти. З цією метою застосовуються різноманітні форми і методи методичної роботи у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ). Традиційні форми розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін спрямовані в основному на репродуктивні дії з вирішення педагогічних задач. Тому виникла необхідність в запровадженні індивідуально-рефлексивних форм розвитку професійної культури, які орієнтують викладачів на пізнання і переосмислення особистісного педагогічного і виробничого досвіду, розвиток особистісної системи розвитку.

Проблема педагогічної і професійної культури педагога знайшли своє відображення в роботах А. Деркача, Н. Кузьміної, В. Симоненко, В. Сластьоніна, Н. Тарасевич, Г. Хозяїнова та ін. Особливий вклад в дослідження даної проблеми вносять роботи О. Барабанщикова, І. Ісаєва, Т. Ісаєвої, І. Зарецької, В. Кузнєцова, С. Муцинова та ін. Сучасні наукові дослідження засвідчують, що незважаючи на значні теоретичні і практичні передумови, дослідженню розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю приділена недостатня увага.

Формулювання мети статті. Метою статті є обґрунтування активної методичної системи розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін ПТНЗ будівельного профілю.

Виклад основного матеріалу статті. Для досягнення якісних результатів у розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін однією з важливих педагогічних умов є застосування активної методичної системи розвитку наставництво – тьюторство – коучинг [1, с. 265].

В залежності від стажу роботи в ПТНЗ, рівня компетентності викладачів спеціальних дисциплін можна поділити на три категорії. До першої нами віднесено молододосвідчених викладачів зі стажем роботи в ПТНЗ до 5-ти років. Для даної категорії застосовується підсистема наставництва.

До другої категорії відносяться викладачі з достатнім професійно-педагогічним рівнем і педагогічним стажем до 10 років. Для них застосовується підсистема тьюторства. Підсистема коучинга застосовується для тих фахівців, які мають педагогічний стаж в ПТНЗ понад 10 років, вищу педагогічну категорію та педагогічне звання «Старший викладач» або «Викладач-методист».

Становлення малодосвідченого викладача, вдосконалення професійних і педагогічних знань і вмінь є важливою ланкою в процесі особистісного і професійного розвитку, яке забезпечується завдяки постійному діалогу з досвідченим фахівцем в галузі професійно-педагогічної освіти, який є *наставником* молодого спеціаліста.

У педагогічній енциклопедії наставник розглядається як особа, що здійснює індивідуальне або групове професійне навчання, а наставництво є однією з форм передачі педагогічного досвіду, в процесі якого початківець практично засвоює професійні прийоми під безпосереднім керівництвом педагога-майстра [2, с. 354]. Г. Жуков підкреслює, що наставник – це людина, яка має достатній досвід і знання, високий рівень комунікації і відповідні здібності для передачі цього досвіду і знань малодосвідченому фахівцеві [3]. Отже, наставник розглядається як досвідчений викладач, що має забезпечити професійне і практичне зростання свого малодосвідченого колеги.

До позитивних аспектів наставництва можна віднести такі, що сприяють професійному розвитку не лише початківців, але й самого наставника, так як місія наставника є досить відповідальною. З цього приводу російська дослідниця Ю. Подповетна вважає, що викладач, який приймає на себе роль наставника, отримує ряд переваг: наставництво допомагає досвідченому викладачеві бачити нові перспективи у сфері своєї педагогічної діяльності; вносить свій вклад в систему професійної адаптації молодого викладача; справжній наставник завжди прагне до самовдосконалення; виконання функцій наставника має допомогти у

розвитку педагогічної кар'єри молодого викладача, підвищення його педагогічної кваліфікації; сприяє розвитку довіри до нього в інженерно-педагогічному колективі [1, с. 269-270].

Організація наставництва викладачів спеціальних дисциплін носить поетапний характер. В педагогічній теорії і практиці виокремлюються три основні етапи становлення молодого педагога.

Адаптаційний етап передбачає проведення попередньої роботи з молодим фахівцем для виявлення напрямів професійно-педагогічної діяльності і надання індивідуальної допомоги щодо розробки навчально-методичної документації викладача спеціальних дисциплін, вибору організаційних форм і методів професійного навчання; організації і методики проведення уроків теоретичного навчання; вибору способів ефективної демонстрації засобів навчання, раціонального застосування міжпредметних і внутрішньопредметних зв'язків; створення атмосфери комунікативної взаємодії в процесі вирішення різноманітних педагогічних задач тощо. Тобто, на даному етапі виявляються ті ланки професійно-педагогічної діяльності молодосвідченого викладача, на які необхідно звернути увагу наставнику;

Основний етап. Завдяки виявленню недоліків в роботі педагога-початківця разом з наставником розробляється програма професійної адаптації молодого викладача, здійснюється корегування професійних умінь. Практикою доведено, що досить важливим елементом наставництва є відвідування серії уроків у наставника з наступним детальним структурним аналізом. Враховуючи те, що наставниками можуть бути й інші педагоги, методист, психолог, в програмі відображаються види професійно-педагогічних заходів, які необхідно відвідувати початківцю. Разом з тим, з метою обміну досвідом викладачів-початківців, планується взаємовідвідування навчальних і виховних заходів в групах, аналізуються проблеми дисципліни на уроці, результати організації активної діяльності, розвиток технічного і технологічного мислення учнів в процесі виконання

самостійних робіт та ін.

Контрольно-оціночний етап забезпечується завдяки моніторингу сформованих педагогічних і професійних вмінь. Аналіз результатів опитування виявив, що 34,6% викладачів спеціальних дисциплін зуміли вдосконалити свій професійно-педагогічний рівень завдяки відвідуванню уроків теоретичного навчання у свого наставника.

Критеріями оцінювання професійно-педагогічної діяльності молодого фахівця наставником є такі: професійна готовність до викладання спеціальних дисциплін (рівень професійної підготовки з будівельної галузі, вміння застосовувати результати сучасних будівельних технологій в навчальному процесі; оперування фактичною інформацією щодо динамічних змін в технологічних процесах); методична готовність до викладання спеціальних дисциплін (вміння самостійно проектувати навчальну діяльність з різних типів уроків; застосовувати активні методи навчання в процесі пояснення навчального змісту; організовувати різні види практичної діяльності на уроці; здійснювати контроль за якістю засвоєння теоретичної інформації та ін.); особистісна готовність до професійно-педагогічної діяльності (вміння аналізувати особистісну діяльність, виявляти свої помилки та знаходити раціональні шляхи їх усунення, вміння корегувати свою діяльність).

Підсистема тьюторства, на відміну від підсистеми наставництва, спрямовує процес вдосконалення викладачів спеціальних дисциплін за достатнім професійно-педагогічним рівнем на самостійне опрацювання. Тьютор (англ. tutor – репетитор) – педагог-наставник, найбільш досвідчений фахівець, який здійснює викладання навчальних дисциплін з відповідної професії або спеціальності [4, с. 924]. Ю. Деражне пише, що тьютор в освітній системі виконує функцію викладача, консультанта, методиста [5, с. 5].

Тьюторська система виникла в Оксфордському та Кембриджському університетах у XIV ст., а найбільше поширення дана система отримала в

англійських педагогічних коледжах. Тьюторство називають ще ефективною практикою індивідуалізації процесу підвищення кваліфікації в системі післядипломної освіти, методичної роботи, де розвиток суб'єктів вдосконалення професійно-педагогічних умінь здійснюється за рахунок їх особливого стилю спілкування.

Зазначимо, що психологічні особливості пізнавальної активності дорослих детермінують застосування особливих підходів, спрямованих на професійний розвиток особистості викладача, в тому числі: врахування професійного і педагогічного досвіду фахівця, його індивідуально-психологічних особливостей; забезпечення актуалізації професійно-психологічного потенціалу педагога і задоволення потреб особистості у саморозвитку і реалізації себе; сприяння у виборі викладачем спеціальних дисциплін виробничого або педагогічного досвіду для забезпечення розвитку окремих складових професійної культури і в цілому; створення оптимального середовища для вирішення освітніх задач на основі взаємодії тьютор-викладач; забезпечення свободи усім педагогам у вирішенні професійно-педагогічних задач; сприяння розвитку активної особистісної позиції, найбільш повному забезпеченню пізнавальних і творчих потреб викладачів.

З огляду на це, виникає потреба у формуванні універсальних способів вирішення проблем у сфері професійно-педагогічної діяльності викладачів при моделюванні етапів професійного розвитку, прогнозування результатів своєї діяльності, проектування системи професійного і педагогічного вдосконалення, забезпечення оперативного і системного зворотного зв'язку.

В процесі дослідження було виявлено, що 24,1% викладачів спеціальних дисциплін, які вдосконалюють свій професійний і педагогічний рівень з допомогою викладача-тьютора, більш ініціативні, активні, проявляють високий рівень когнітивного функціонування, більше уваги приділяють різним мисленевим діям, пов'язаним з вирішенням не лише педагогічних, але й технологічних і технічних ситуацій, які є специфічними для викладача спеціальних дисциплін.

Підсистема коучинга, в контексті нашого дослідження, застосовується для розвитку професійної культури викладачів самих досвідчених спеціальних дисциплін.

«Коуч» – слово угорського походження. Поняття «коучинг» (coaching – репетитор, інструктор) отримало розповсюдження в Англії в XVI ст. На початку XIX ст. міцно входить у спортивну лексику як назва тренера. В бізнес-менеджмент термін «коучинг» ввів англійський бізнесмен і консультант Дж. Уїтмор. Трохи пізніше коучинг почали застосовувати в системі підвищення кваліфікації. Зауважимо, що коучинг – це уміння особистості, створюючи усвідомленість і відповідальність в іншій людині, сприяти її руху до вирішення особистих і професійних задач. В психолого-педагогічній літературі коучинг розглядається як метод індивідуального розвитку особистості; техніка розкриття потенціалу особистості для підвищення її особистої ефективності і продуктивності; як спосіб досягнення більш високих результатів діяльності; стиль управління; метод взаємодії з людьми; спосіб мислення і буття. Коучинг в освіті розглядають і як стиль взаємодії викладачів, що ґрунтується на взаємодії, заснованої на рівноправному партнерстві і повазі, можливість створювати якісно нові відношення в педагогічному колективі, такі, як розкриття їх потенціалу, підвищення відповідальності за ефективність розвитку, що сприяє особистісному професійному зростанню і особистісному розвитку викладача спеціальних дисциплін в цілому. На думку, О. Пехоти, коучинг застосовується як технологія корекції і підвищення майстерності у професійній діяльності викладача [6, с. 127].

В залежності від значущості вирішуваних проблем, коучинги поділяються на:

- стратегічний коучинг сприяє вирішенню проблеми стратегічного характеру, які є найбільш значимими для індивідуального розвитку особистості викладача і включає розробку стратегічних задач для досягнення поставленої мети;

- тактичний коучинг забезпечує досягнення тактичних цілей, вирішення задач з розвитку складових професійної культури;

- операційний коучинг сприяє вирішенню поточних проблемних ситуацій і задач.

Вважається, що коучинг принципово відрізняється від інструктування, наставництва і консультування, які завжди проводяться у формі пропозицій, інструкцій. Разом з тим, коучинг суттєво поліпшує міжособистісні відносини в колективі, формує гнучкість і адаптивність до змін в організації відповідних професійних дій, як окремих фахівців, так і колективу.

З огляду на це, викладач-коуч, організовуючи процес репетиторства, тренінга, допомагає викладачам визначити цілі, скласти план дій, приймати оригінальні рішення, генерувати ідеї, спрямовує всі сумісні дії на результат розвитку. Наголосимо на тому, що одним з важливих аспектів викладача-коуча є вміння вислуховувати і чути свого співбесідника, яке є більш важливим, ніж вміння використовувати особистісні знання, а вміння проводити логічну проблемну бесіду є більш важливими, ніж вміння віддавати конкретні вказівки з виконання окремих професійно-педагогічних дій.

Висновок. Таким чином, застосована активна система наставництво – тьюторство – коучинг сприяє розвитку, саморозвитку та збагаченню психолого-педагогічних, фахових і методичних умінь викладачів спеціальних дисциплін, необхідних для вирішення різноманітних педагогічних задач і ситуацій в процесі професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників будівельної галузі.

Подальше дослідження буде спрямоване на розвиток професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю в процесі самоосвітньої діяльності.

Література:

1. Подповетная Ю. В. Концепция развития научно-методической культуры преподавателя ВУЗа: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.08 /

Подповетная Юлия Валерьевна. – Челябинск, 2012. – 450 с.

2. *Педагогика : Большая современная энциклопедия / сост. Е. С. Рапацевич. – Минск : Современное слово, 2005. – 720 с.*

3. *Жуков Б. М. Современные тенденции в управлении профессионалом / Б. М. Жуков, А. В. Дейнека. – М. : Академия Естествознания, 2009. – 409 с.*

4. *Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України: гол. ред. В.І. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.*

5. *Деражне Ю. Л. Педагогические основы открытого обучения: науч.-метод. пособие / Ю. Л. Деражне. – М., 1997. – 104 с.*

6. *Пехота О. М. Особистісно орієнтоване навчання, підготовка вчителя: монографія / О. М. Пехота, А. М. Старєва. – [2-е вид. доп. та перероб.]. – Миколаїв : Іліон, 2007. – 272 с.*

References:

1. *Podpovetnaja Ju. V. Konceptcija razvitija nauchno-metodicheskoy kul'tury propodavatelja VUZa: dis. ... doktora ped. nauk: 13.00.08 / Podpovetnaja Julija Valer'evna. – Cheljabinsk, 2012. – 450 s.*

2. *Pedagogika : Bol'shaja sovremennaja jenciklopedija / sost. E. S. Rapacevich. – Minsk : Sovremennoe slovo, 2005. – 720 s.*

3. *Zhukov B. M. Sovremennye tendencii v upravlenii professionalom / B. M. Zhukov, A. V. Dejneka. – M. : Akademija Estestvoznaniya, 2009. – 409 s.*

4. *Entsyklopediya osvity / Akad. ped. nauk Ukrayiny: hol. red. V.I. Kremen'. – K.: Yurinkom Inter, 2008. – 1040 s.*

5. *Derazhne Ju. L. Pedagogicheskie osnovy otkrytogo obuchenija: nauch.-metod. posobie / Ju. L. Derazhne. – M., 1997. – 104 s.*

6. *Pyekhota O. M. Osobystisno oriyentovane navchannya, pidhotovka vchytelya: monohrafiya / O. M. Pyekhota, A. M. Staryeva. – [2-e vyd. dop. ta pererob.]. – Mykolayiv : Ilion, 2007. – 272 s.*