

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ**

**РЕЗУЛЬТАТИ ВИКОНАННЯ
ПЕРШОГО ЕТАПУ НДР
У НАУКОВО-ДОСЛІДНОМУ ІНСТИТУТІ
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАПН УКРАЇНИ
(2015 р.)**

2016

УДК 378.1
ББК 74.58

Рекомендовано вченою радою ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

НАПН України, протокол № 6 від 13.06.2016 р.

Рецензенти:

Сорочан Т. М., доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри філософії і освіти дорослих ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України;

Мартиненко С. М., доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри початкової освіти та методик гуманітарних дисциплін Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка;

Карамушка Л.М., доктор психологічних наук, професор, кафедри психології управління.

Результати виконання першого етапу НДР у Науково-дослідному інституті ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (2015 р.): посіб. / Г. А. Дмитренко, Л. Л. Ляхоцька, О.А. Філь та ін.; за заг. ред. О. М. Отич; упор. Л. М. Забродська, І.Г. Отамась / НАПН України; ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». – К., 2016. – 104 с.

У посібнику представлено кінцеві результати виконання прикладних наукових досліджень за держбюджетною тематикою співробітниками лабораторій Науково-дослідного інституту ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України упродовж першого етапу НДР (2015 рік), зокрема: Концепцію управління системою післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційних перетворень, Концептуальну модель проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти, Положення про дистанційне навчання у закладах післядипломної педагогічної освіти, розділ посібника «Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти», а також список основних друкованих праць виконавців тем НДР.

Для наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників, керівників, викладачів і слухачів закладів післядипломної педагогічної освіти, докторантів та аспірантів, які досліджують проблеми післядипломної освіти.

© О. М. Отич, Г. А. Дмитренко, Л. Л. Ляхоцька, в.о. Філь та ін.,
ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України, 2016

Список скорочень

- АПА** – аналітично-пізнавальна активність
- ВНЗ** – вищі навчальні заклади
- ВО** – відкрита освіта
- ВОР** – відкриті освітні ресурси
- ДН** – дистанційне навчання
- ЄПВО** – Європейський простір вищої освіти
- ЕКДН** – електронний курс дистанційного навчання
- ЕНМК** – електронний навчально-методичний комплекс
- ЗППО** – заклади післядипломної педагогічної освіти
- ІММСО** – інноваційна методологія модернізації системи освіти
- МВОК** – масовий відкритий освітній курс
- НСО** – національна система освіти
- ПО** – післядипломна освіта
- ППО** – післядипломна педагогічна освіта
- ПР** – професійний розвиток
- УМО** – ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

ЗМІСТ		
	ВСТУП	5
I	ЧАСТИНА I. ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ВИКОНАННЯ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ СПІВРОБІТНИКАМИ ЛАБОРАТОРІЙ НДІ	7
1.1	Тема «Соціально-педагогічні технології управління системою післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційних трансформацій»	7
1.2	Тема «Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної освіти»	8
1.3	Тема «Теоретико-методичні засади проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти»	9
II	ЧАСТИНА II. РЕЗУЛЬТАТИ ВИКОНАННЯ I ЕТАПУ НДР	12
2.1	КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ <i>(авторська редакція)</i>	12
2.2	КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ПРОЕКТУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ ВІДКРИТОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ <i>(авторська редакція)</i>	25
2.3	ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПІДГОТОВКА КОНКУРЕНТОЗДАТНОГО ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ <i>(I розділ посібника, авторська редакція)</i>	36
2.4	«ПОЛОЖЕННЯ ПРО ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ» <i>(авторська редакція)</i>	62
III	ЧАСТИНА III. СПИСОК ОСНОВНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ВИКОНАВЦІВ ТЕМ НДР	97
	ПІСЛЯМОВА	103

ВСТУП

У структурі Науково-дослідного інституту ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (далі – Інститут) у 2015 р. функціонувало три науково-дослідні лабораторії:

- управління післядипломною педагогічною освітою (завідувач – доктор економічних наук, професор Дмитренко Г.А.);
- проблем педагогіки і психології післядипломної педагогічної освіти (в.о. завідувача – кандидат психологічних наук, доцент Філь О. А.);
- систем відкритої освіти (завідувач – кандидат педагогічних наук, доцент Ляхоцька Л.Л.).

У 2015 р. наукові співробітники НДІ УМО НАПН України розпочали виконання 3 прикладних наукових досліджень за держбюджетною тематикою з актуальних проблем післядипломної педагогічної освіти відповідно до 2 наукових напрямів, а саме:

1. Якість освіти. Управління розвитком освіти (напрямок 9)

Проблема дослідження: Управління післядипломною педагогічною освітою: структура, функції, організаційні форми, методи.

Тема дослідження: Соціально-педагогічні технології управління системою післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційних трансформацій (РК № 0115U002063, 2015 – 2017 рр.).

2. Післядипломна освіта (напрямок 31)

Проблема дослідження: Психолого-педагогічні засади навчання фахівців з вищою освітою.

Тема дослідження: Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти (РК № 0115U002061, 2015 – 2017 рр.).

Проблема дослідження: Тенденції реформаційних змін у системі ППО Психолого-педагогічні засади навчання фахівців з вищою освітою.

Тема дослідження: Теоретико-методичні засади проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти (РК № 0115U002062, 2015 – 2017 рр.).

Підставою для виконання прикладних тем НДР стала Постанова Президії НАПН № 1-7/4-89 від 2 квітня 2014 р. Тематика НДР відповідає науковим завданням НДІ та Основним напрямам досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні. Темати виконуються відповідно до Технічних завдань на виконання тем НДР кожної з лабораторій, Перспективного тематичного плану наукових досліджень на 2015-2017 рр., Тематичного плану наукових досліджень на 2015 р. та індивідуальних планів науково-дослідної роботи співробітників лабораторій.

Запланований термін проведення досліджень – 2015-2017 рр., реальний термін – 1 рік (2015 р.).

У 2015 р. відбувався I етап науково-дослідної роботи. Його завданням було здійснення теоретичного аналізу проблеми дослідження та обґрунтування концептуальних засад його проведення.

Наукові завдання Інституту полягали у дослідженні педагогічних, психологічних та організаційно-управлінських проблем розвитку післядипломної педагогічної освіти.

Основними напрямками наукових досліджень НДІ були:

- вивчення і здійснення компаративного аналізу європейського та вітчизняного досвіду організації післядипломної педагогічної освіти; приведення її основних понять і термінів у відповідність із європейським освітнім глосарієм;
- визначення місця, ролі і місії післядипломної педагогічної освіти у системі неперервної професійної освіти в умовах суспільних і освітніх реформ; виявлення і

актуалізацію не використаних її резервів у професійному розвитку й саморозвитку педагогічних працівників різних категорій (викладачів, методистів, управлінських кадрів);

- активне залучення науковців Інституту до громадського обговорення проблем удосконалення законодавчої і нормативно-правової бази післядипломної педагогічної освіти, обґрунтування концептуальних засад її розвитку на основі компетентнісного підходу як основи людиноцентризму;

- дослідження проблем стандартизації післядипломної педагогічної освіти, розроблення стандартів її змісту та якості, виявлення психолого-педагогічних умов посилення автономії закладів ППО, зростання академічної свободи, академічної мобільності та конкурентоспроможності їх слухачів і самих педагогічних працівників.

За результатами виконаних наукових досліджень у 2015 р. опубліковано 68 наукові праці, серед яких:

- наукова продукція (3 розділи монографії);
- навчальна продукція (3 посібники – у співав., 2 курси лекцій, 1 збірник методичних рекомендацій – у співав.);
- 3 брошури – у співав.;
- 1 електронний бібліографічний покажчик;
- 1 автореферат.

Опубліковано 54 наукових статей, в тому числі: у педагогічних виданнях, що входять до наукометричних баз даних – 3; фахових педагогічних виданнях – 14, у зарубіжних виданнях – 2, у збірниках наукових праць – 18, тези – 4, статті в електронних ресурсах – 9, у педагогічній пресі – 2, статті в інших виданнях – 2.

ЧАСТИНА І.
ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ВИКОНАННЯ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ
РОБОТИ СПІВРОБІТНИКАМИ ЛАБОРАТОРІЙ НДІ

1.1. Тема «Соціально-педагогічні технології управління системою післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційних трансформацій»

Тему «Соціально-педагогічні технології управління системою післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційних трансформацій» (РК № 0115U002063), у 2015 році досліджували 9 виконавців: О. М. Отич, Г. О. Штомпель, З. В. Рябова, В. О. Гравіт, Л. М. Забродська, В. В. Олійник, Т. І. Сябрук, Т. О. Депутат. **Науковий керівник теми – Дмитренко Г. А.**, доктор економічних наук, професор, завідувач-головний наук. співр. лабораторії «Управління післядипломною педагогічною освітою».

Відповідно до технічного завдання у ході виконання дослідження за першим етапом НДР науковими співробітниками лабораторії проведено таку роботу:

1. Обґрунтовано методологічні, теоретичні та методичні основи системи управління післядипломною педагогічною освітою в умовах інноваційних трансформацій.

2. Здійснено бібліографічний аналіз проблеми дослідження.

3. Розроблено Концепцію системи управління післядипломною педагогічною освітою в умовах інноваційних перетворень, структура якої охоплює розділи: Основні поняття й терміни; Методологічні основи управління післядипломною педагогічною освітою в сучасних умовах; Система післядипломної педагогічної освіти: стан, управління, тенденції розвитку; Мета, завдання, функції та принципи управління післядипломною педагогічною системою; Інноваційні підходи до структури та організації управління післядипломною педагогічною освітою; Механізми та соціально-педагогічні технології управління системою післядипломної педагогічної освіти; Культура цільового управління діяльністю закладів ППО; Основні напрями модернізації управління освітньою та дослідницькою діяльністю у системі післядипломної педагогічної підготовки; Основи забезпечення якості управління системою вищих навчальних закладів післядипломної педагогічної освіти; Умови реалізації основних положень Концепції.

4. Визначено основні методи проведення дослідження.

5. Підготовлено пропозиції щодо змін до Закону «Про освіту».

6. Підготовлено та надруковано: розділ монографії – 2, навчальний посібник (у співавторстві) – 1, курс лекцій – 2 (1 курс лекцій з навчальної дисципліни з деталізованою робочою програмою, 3 розділи у курсі лекцій із науково-дослідними завданнями та предметним і алфавітним покажчиками для науково-педагогічних працівників); статті – 27, з них у наукометричних виданнях – 2, у фахових педагогічних виданнях – 5, у зарубіжних виданнях – 3, з них іноземними мовами – 3 (1 англійська, 2 – російська); у збірниках наукових праць – 10, в електронних ресурсах – 3, тези – 2, статті в інших виданнях – 2.

Упродовж 2015 р. надруковано – 32 наукові публікації, підготовлено до друку – 9 публікацій. Основні результати дослідження апробовано шляхом участі виконавців теми у наукових конференціях, семінарах, круглих столах.

Організовано і проведено 7 масових наукових заходів, з них 2 внесено до Плану масових наукових заходів Університету (Всеукраїнська науково-практична конференція – 1, методологічний семінар – 1).

Наукові співробітники лабораторії узяли участь у 23 масових наукових заходах: 1 симпозиумі, 1 міжнародному конгресі, 10 конференціях (з них 3 міжнародні, 4 зарубіжні міжнародні, 3 всеукраїнські), 4 всеукраїнських семінарах, 4 педагогічних читаннях (з них 1 міжнародні, 3 всеукраїнські), 1 круглому столі, 2 виставках (з них 1 міжнародна, 1 всеукраїнська).

1.2. Тема «Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної освіти»

Тему «*Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної освіти*» (РК № 0115U002061) у 2015 р. досліджували 6 виконавців: О. І. Бондарчук, М. І. Скрипник, А. О. Молчанова, Г.О. Козлакова, Г. А. Бондарук. **Науковий керівник теми – Філь О.А.**, канд. психол. н., доц., в.о. завідувача лабораторії проблем педагогіки і психології післядипломної освіти.

Відповідно до технічного завдання у ході виконання дослідження за першим етапом НДР науковими співробітниками лабораторії проведено таку роботу:

1. Розроблено концептуальні засади психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти, в яких визначено вихідні положення, основні поняття дослідження, основні теоретико-методологічні підходи у дослідженні конкурентоздатності фахівця: сутність і складові, тенденції психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників, зміст і технології психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника.

2. Обґрунтовано методологічні основи психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної освіти.

3. Здійснено бібліографічний аналіз проблеми дослідження.

4. Виявлено суперечності, що потребують вирішення у процесі психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатних фахівців.

5. Виокремлено основні підходи до психолого-педагогічної підготовки фахівців (системний, суб'єктний, компетентнісний, акмеологічний, гуманістично-ціннісний, інтегративно-дуальний та ін.).

6. Підготовлено методичний комплекс для пілотного дослідження психологічних проблем конкуренції та вивчення особливостей конкурентоздатного фахівця.

7. Підготовлено пропозицію щодо змісту навчальних дисциплін (курсів, семінарів) для наукових і науково-педагогічних кадрів, які навчаються в аспірантурі, докторантурі Університету (проф. Сергеева Л.М., проф. Козлакова Г.О.).

8. Опрацьовано рекомендацію до розгляду на Науково-методичній раді університету рукопису науково-методичного посібника «Практична андрагогіка в післядипломній педагогічній освіті» (Скрипник М.І.).

9. Підготовлено пропозицію щодо навчальних дисциплін (курсів, семінарів) для наукових і науково-педагогічних кадрів, які навчаються в аспірантурі, докторантурі у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України – курс «Психологія розвитку конкурентоздатності фахівців» (автор-розробник доц. Філь О.А.).

10. Укладено договори щодо проведення експериментальної роботи і впровадження її результатів, уточнено заходи щодо спільної діяльності з: Чернівецьким обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти; Хмельницьким обласним інститутом

післядипломної педагогічної освіти; Рівненським обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти; ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»; Криворізьким педагогічним інститутом ДВНЗ «Криворізький національний університет».

Підготовлено та надруковано 17 публікацій з проблеми дослідження: посібники – 2 (у співавторстві), брошура – 1 (у співавторстві); статті – 14, з них у фахових педагогічних виданнях – 8, у зарубіжних виданнях – 1, у збірниках наукових праць – 2, в електронних ресурсах – 1, тези – 1, статті в педагогічній пресі – 1.

Основні результати роботи дослідження апробовано шляхом участі виконавців теми у наукових конференціях, семінарах, круглих столах.

Підготовлено до друку – 16 праць. Основні результати роботи дослідження апробовано шляхом участі виконавців теми у наукових конференціях, семінарах, круглих столах.

Наукові співробітники лабораторії узяли участь у 13 масових наукових заходах: 5 міжнародних науково-практичних конференціях, 4 всеукраїнських семінарах, 2 виставках (з них 1 міжнародна), 1 круглий стіл, 1 міжнародній літній школі.

1.3. Тема «Теоретико-методичні засади проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти»

«Теоретико-методичні засади проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти» (РК № 0115U002062), 2015-2017 рр., кількість виконавців – 5 осіб: О. М. Самойленко, Л. Г. Кондратова, Л. В. Калачова, В. О. Корнієнко. **Науковий керівник – Ляхоцька Л. Л.**, канд. пед. н., доц., завідувач – голов. наук. співр. лабораторії систем відкритої освіти.

Відповідно до технічного завдання у ході виконання дослідження за першим етапом НДР науковими співробітниками лабораторії проведено таку роботу:

1. Обґрунтовано мету, зміст, методи дослідження.
2. Розроблено та рекомендовано до друку на засіданні Науково-методичної ради Університету результати виконання I етапу НДР, а саме: Концептуальну модель проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти; Положення про дистанційне навчання в закладах ППО, а також як проміжний результат – електронне видання «Організація наукової роботи на основі хмарних технологій»: зб. метод. інструкцій.
3. Підготовлено для каталогу репозиторію УМО бібліографічний покажчик «Дистанційне навчання в післядипломній педагогічній освіті» (2009-2014 рр.).
4. Розпочато та продовжується формування е-портфолію (а також портфолію на друкованих носіях) та е-дайджесту наукових досліджень генези поглядів вітчизняних та зарубіжних науковців на проблему відкритої освіти.
5. Налагоджено е-листування з науковцями Тартуського університету (Естонія) з проблем організації масових відкритих онлайн-курсів та е-навчання.
6. Проведена зустріч з головою наукової ради польського журналу «EUROPEAN COOPERATION» д. екон. наук О. Мельниченком.
7. Співробітники лабораторії набули статусу учасників групи підтримки проекту Міжнародної фундації лідерства «Український Університет» (керівник проекту проф. д-р В. Іваненко, президент Міжнародної фундації лідерства, США).
8. Організовано та проведено експериментальні курси підвищення кваліфікації (дистанційна форма) за модулем «Технології навчання у відкритій післядипломній

педагогічній освіті» для методистів РМК – організаторів (менеджерів) дистанційного навчання; викладачів-тьюторів з дистанційного навчання ВНЗ.

9. Розроблено навчально-тематичний план, робочу програму ПК, аудіо, відео навчальні матеріали: 2 експериментальних навчально-тематичних плани (дистанційна форма навчання), робочу програму курсів підвищення кваліфікації методистів РМК – організаторів (менеджерів) дистанційного навчання (72 год.), викладачів-тьюторів із ДН ВНЗ (72 год.); програму постійно діючого семінару «Технології навчання у відкритій післядипломній педагогічній освіті».

10. Підготовлено та надано на розгляд робочої групи з розроблення концептуальних та організаційних засад підготовки докторів філософії в НАПН України інформацію щодо навчальних дисциплін (курсів, семінарів) для наукових і науково-педагогічних кадрів, які навчаються в аспірантурі, докторантурі підвідомчих установ НАПН України: дистанційний курс «Проектування наукової роботи засобами інформаційно-комунікаційних технологій» (2 кредити, 60 год.).

11. Підготовлено до затвердження дистанційний курс для науково-педагогічних працівників ВНЗ «Навчаємо дистанційно», а також робочу програму, навчально-тематичний план постійно діючого семінару для педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів «Технології навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти».

12. Надано науково-консультативну допомогу в режимі вебінару з розроблення та створення електронного підручника Рівненському ОШПО.

13. Організовано і проведено навчальний вебінар «Впровадження в навчально-виховну діяльність освітніх закладів цифрових книжок та електронних підручників» (м. Енергодар, Запорізька обл.), а також вебінар із досвіду роботи Черкаського технічного університету на тему: «Використання хмарних сервісів в освітньому процесі: теоретичні аспекти, досвід, перспективи», який проводиться в рамках співробітництва між експериментальними закладами держбюджетної науково-дослідної теми.

14. Проведено консультації з представниками експериментальних баз (Віртуальна лабораторія «Науково-методичний кластер УМО», локальні центри дистанційного навчання УМО: Борзнянський ВО Чернігівської обл., Миколаївський національний університет ім. В.О. Сухомлинського, Енергодарський ВО Запорізької обл., Броварський ВО Київської обл., Черкаський технічний університет).

15. Укладено договори з експериментальними закладами: Миколаївським національним університетом ім. В.О. Сухомлинського, Миколаївський державним аграрним університетом, Миколаївською гімназією № 2 (створено експериментальний майданчик на базі платформи для веб-ресурсів змістових модулів. URL: <https://pro.mk.ua/>), Новобузькою ЗОШ № 7 Новобузької РДА Миколаївської обл., Відділом освіти Борзнянської РДА Чернігівської обл. (м. Борзна Чернігівської обл.), Черкаським технічним університетом, Черкаським професійним ліцеєм, Рівненським обласним ІППО, КЗ «Малобілозерська спеціалізована естетична школа-інтернат II-III ст.» «Дивосвіт» Запорізької ОРДА, Мелітопольською гімназією № 9 Запорізької обл., ЦППО (ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ), Миколаївським національним аграрним університетом, Житомирським, Чернігівським, Київським, Запорізьким обласними інститутами ППО, Стрілківською ЗОШ I-III ступенів Херсонської обл., ЗОШ № 1 I-III ст.м. Бровари Київської обл., які для виконання дослідження складають матеріально-технічну базу експериментальних локальних центрів дистанційного навчання Університету.

16. Завідувач лабораторії Ляхощка Л.Л. виступила на вченій раді ЦППО щодо співпраці у проведенні експериментальної роботи та оновленні нормативного забезпечення дистанційного навчання, взяла участь у засіданні Президії Міжнародної академії культури, безпеки, екології та здоров'я з питання наукової співпраці, виступила зі звітом на Науково-методичній раді та вченій раді Університету, а також увійшла до складу журі міжнародного конкурсу «Найкращий учитель української мови за кордоном у 2014-2015 навчальному році» (Наказ МОН України № 1153 від 08.10.2014 р.).

17. Розроблено спільні плани роботи зі структурними підрозділами Університету: Центром електронних освітніх ресурсів та мережних технологій, відділом якості освіти, стандартів ПК та моніторингу, віртуальною лабораторією «Науково-освітній кластер УМО», лабораторією формування методичної культури науково-педагогічних і педагогічних працівників.

18. Науковим співробітником Калачовою Л. В. пройдено апробацію дисертаційного дослідження на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за темою «Підготовка викладачів інститутів післядипломної педагогічної освіти до застосування аудіовізуальних засобів навчання» (спеціальність 13.00.04) у Київському педагогічному університеті імені Бориса Грінченка. захищено кандидатську дисертацію у спеціалізованій вченій раді Д 26.133.06 у Київському університеті імені Б. Грінченка.

19. Співробітники лабораторії опанували дистанційні курси «Мобільна грамотність» <http://mobile.ph-int.org/>. та «Основи інформаційної безпеки» http://edx.prometheus.org.ua/courses/KPI/IS101/2014_T1/about та отримали сертифікат учасника.

20. Старший науковий співробітник Л. Г. Кондратова взяла участь і вийшла у фінал Конкурсу 2015 року у номінації «Музичне мистецтво».

21. Лабораторією спільно з її експериментальними закладами 13 жовтня 2015 р. проведено масовий відкритий онлайн урок «З Україною в серці!» в режимі вебінару (проекти учасників Сарненської гімназії (м. Сарни, Рівненської області), Квасилівського НВК «Школа-ліцей» (Рівненської області), Спеціалізованої школа №15 (м. Рівно), Броварської ЗОШ №1 (Київської області), Мелітопольської гімназії №9 (Запорізької області; офф-лайн проекти – Хорошеозерська ЗОШ, Гімназія ім. Пантелеймона Куліша – 2 проекти, Комарівська ЗОШ – 2 проекти, Борзнянський районний Будинок дитячої та юнацької творчості Чернігівської обл. та Рівненської області (Шепетинська ЗОШ, Заріченська ЗОШ), а також Масовий Відкритий Он-лайн Курс (цикл онлайн лекцій викладачів різних ВНЗ) для викладачів ВНЗ за темою «Виховання національної еліти серед студентської молоді».

Підготовлено та надруковано 19 публікацій з проблеми дослідження: розділ монографії – 1, збірник методичних рекомендацій – 1 (у співавторстві), брошура – 2 (у співавторстві); електронний бібліографічний покажчик – 1; автореферат – 1; статті – 13, з них у наукометричних виданнях – 1, у фахових педагогічних виданнях – 1, у збірниках наукових праць – 4, в електронних ресурсах – 5, тези – 1, статті в педагогічній пресі – 1.

За звітний період надруковано – 19 наукових публікацій, подано до друку – 9 наукових публікацій. Основні напрями і результати роботи дослідження апробовано шляхом участі виконавців теми у наукових конференціях, семінарах, круглих столах. Організовано і проведено 6 масових наукових заходів, а також наукові співробітники лабораторії узяли участь у 13 масових наукових заходах, з них: конференції – 5 (3 міжнародні), семінари – 4, круглий стіл – 1, міжнародні виставки – 2, всеукраїнський педагогічний інтерактивний марафон – 1.

ЧАСТИНА II. РЕЗУЛЬТАТИ ВИКОНАННЯ I ЕТАПУ НДР

2.1. КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ (Г. А. Дмитренко, В. О. Гравіт, Л. М. Забродська, В. В. Олійник, О. М. Отич, З. В. Рябова, Г. О. Штомпель)

У Концепції представлено наукові ідеї щодо модернізації управління післядипломною освітою найбільш чисельної категорії працівників знань - фахівців викладання і керівників сектору едукації в контексті децентралізації влади та реформи місцевого самоврядування. В умовах інноваційних перетворень післядипломна перебудова вимагає зміни стратегії з підвищення кваліфікації на безперервний професійний розвиток освітян, чому слугують соціально-педагогічні технології, включно з запровадженням ваучерів для свободи вибору власної траєкторії зростання за маршрутами навчання, дослідження або їх поєднання у посадовому постбакалавраті.

Розрахована на працівників органів державного управління й місцевого самоврядування, фахівців територіальної організації освіти, керівників інститутів післядипломної освіти та інших вищих навчальних закладів, науково-методичних співробітників, управлінців освітніх інституцій, магістрів-дослідників і широкий загал науковців і практиків просунутої професійно-технічної та професійної освіти.

ВСТУП

В умовах трансформаційних перетворень у суспільстві освіта має створювати випереджувальне підґрунтя для оновлення України. При цьому, оскільки модернізацію починають і здійснюють дорослі люди – керівники, фахівці – вони повинні бути добре обізнаними зі змістом модернізації та навчання. В іншому випадку є великі шанси перетворити всі інноваційні перетворення на черговий фарс.

Післядипломна педагогічна освіта має два шляхи участі у модернізації національної системи освіти (НСО) в напрямі суттєвого підвищення її якості.

Перший шлях – традиційний – як окремої складової НСО – виконувати допоміжну роль у задоволенні потреб керівників і фахівців в одержанні певних знань та вмій. Маючи на увазі велику інерційність освітянської діяльності, потреби в оновлених знаннях і вміннях ще не визначено в умовах необхідних трансформаційних перетворень. Ці потреби ще необхідно формувати.

Другий шлях – як органічної складової НСО – виконувати роль лідера дієвої модернізації національної системи освіти. Саме вона розробляє інноваційну методологію модернізації системи освіти (ІММО) й організовує процес підвищення кваліфікації (навчання) керівників і фахівців усієї освітянської галузі в контексті реалізації цієї методології. Базується ІММО на ідеології еколюдиноцентризму і визначенні кінцевих людиноцентричних результатів діяльності всіх закладів і структур освіти в контексті їх переходу на культуру цільового управління.

Перший шлях презентує фрагментарний, несистемний підхід до підвищення якості освіти в умовах нестабільного суспільства, який вже призвело до суттєвого зниження іміджу ППО та необхідність забезпечення її виживання всілякими засобами. Другий шлях – ключова основа кардинального підвищення якості освіти в контексті

сприяння самореалізації особистості впродовж життя. У такому разі мова про другорядну роль ППО в модернізації національної системи освіти вже не йтиме.

Модернізована управлінська модель для системи ППО в умовах інноваційних перетворень передбачає підходи до управління як цілеспрямованої та взаємопов'язаної сукупності дій, елементів, заходів і впливів за вибраною технологією на керовану підсистему для її впорядкування, збереження, вдосконалення й розвитку. Це значною мірою визначаються суспільними трансформаціями, результатами досліджень у філософії та теорії управління, структурними змінами керованої системи, вимогами дієвості та забезпечення її якості за новим поколінням Європейських стандартів та рекомендацій(ESG) 2015 р. для Болонського процесу та Європейського простору вищої освіти (ЄВПО). Нові соціально-педагогічні технології управління ППО, значною мірою мережевого у поступі до інтелектуального суспільства, роблять необхідним організацію їх сприйняття педагогічним загалом, громадськістю і суспільством. Розроблені соціально-педагогічні технології управління та процеси на їх основі потребують спочатку уваги до незначних відмінностей від колишніх, що на перших етапах знімає гостроту сприйняття технологічного стрибка і зміни поведінки учасників ПО. Цьому йде на зустріч збереження закономірних, випробуваних і традиційних технологій та наявного спектру постдипломних послуг. Модернізована управлінська модель для системи ППО більш повно висвітлюється нижче.

Водночас інноваційні підходи до управлінської діяльності опосередковуються особливостями особистості керівника, умовами праці та проявляються в баченні її мети, змісту, суб'єктності, характеру цілепокладання, моделювання, реалізації прийнятих рішень тощо. Часовий вимір структури управлінської діяльності набуває своєрідності у фазах (проектування, реалізація, рефлексія), стадіях (концептуальна, моделювання, конструювання, технологічна, організації, стимулювання, моніторингу, оперативного управління, обліку й контролю, аналізу діяльності й результатів, корекції попередньо прийнятих рішень, поліпшення діяльності) та етапах, що конкретизують застосовувані фази й стадії щодо об'єкту управління у темпоральній послідовності.

В умовах інноваційних перетворень управлінська діяльність у ППО розглядається з огляду на часовий вимір її структури, синергетичного ефекту самоорганізації для самореалізації особистості в гармонії з природою та кращого образу життя. Еколюдиноцентризм і людиноцентрична парадигма державного управління окреслюють напрями поступу до нової якості життя, вищого рангу індексу людського розвитку держави й територіальних громад.

Управління системою ППО потребує докорінного переосмислення у зв'язку з реструктуризацією керованого професійно-посадового постбакалаврату на міжнародно визнаних засадах як елітарної терціарної підсистеми. Відмінними рисами, притаманними реструктуризованій підсистемі, є: орієнтація на взаємодію досліджень, інновацій та освіти за здійснення політики знанневого трикутника; бачення фахівців викладання галузевих підсистем ПО, включно із суб'єктами постдипломних кваліфікацій просунутої професійно-технічної освіти як учасників постдипломної педагогічної підготовки; переважання дослідницьких траєкторій ПР над навчальними; врахування в післядипломних програмах фахово-посадової специфіки постбакалаврату на відміну від дослужбового; зважання на відмінності ступеневої й міжступеневої постдипломної підготовки, зокрема особливості змісту й технологій бакалавро-магістерського, магістерсько-докторського та постдокторського етапів; оперативне розроблення програм підготовки у зв'язку із результатами маркетингової діяльності та коливанням попиту на ринку постдипломних послуг тощо.

1. СИСТЕМА ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ: СТАН, УПРАВЛІННЯ, ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

ППО – це реальний практичний механізм реалізації в освіті державної політики. В основному через ППО працівники аналізують сучасні тенденції розвитку вітчизняної та зарубіжної освіти, глибоко вивчають нові нормативні документи та ін. ППО охоплює понад 1,5 млн. освітян, що працюють, та супроводжує їх протягом усієї професійної кар'єри (30-40 років), реалізуючи парадигму «освіта через все життя». Система ППО традиційно розглядається як упорядкована сукупність взаємопов'язаних навчальних закладів, органів управління, методичних підрозділів, які забезпечують розв'язання завдань неперервного професійного зростання педагогічних кадрів. Головними елементами цієї системи, з огляду на філософію людиноцентризму, що визначає стратегію розвитку освіти, є учасники ППО, представлені споживачами й провайдерами постдипломних послуг. Закон України «Про вищу освіту» 1556-18 в редакції від 01.01.2015 підтверджує конституційне право громадянина на ПО. Водночас у контексті євроінтеграційних процесів положення ст. 47 Закону України «Про освіту» 1060-12 в редакції від 01.01.2015 не повністю задовольняють фахові й професійні сподівання освітян, штучно обмежуючи ПО спеціалізацією, перепідготовкою, підвищенням кваліфікації, стажуванням та переліком її форм. Правове, на відміну від науково-концептуального, тлумачення системи ППО в Україні не повністю відповідає інтересам суспільства й держави та створює реальні труднощі у міжнародному визнанні одержаних вітчизняних постдипломних кваліфікацій.

У оновленій післядипломній освіті дослідження має переважати навчання, що акцентує увагу на втіленні наукових результатів у практику як інновацій. Основною метою наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, за визначенням ст. 65 Закону України «Про вищу освіту» є «здобуття нових наукових знань шляхом проведення наукових досліджень і розробок та їх спрямування на створення і впровадження нових конкурентоспроможних технологій, видів техніки, матеріалів тощо для забезпечення інноваційного розвитку суспільства, підготовки фахівців інноваційного типу». Відповідно основними завданнями ВНЗ, зокрема й ППО, є «одержання конкурентоспроможних наукових і науково-прикладних результатів; застосування нових наукових, науково-технічних знань під час підготовки фахівців з ВО; формування сучасного наукового кадрового потенціалу, здатного забезпечити розробку та впровадження інноваційних наукових розробок».

Таким чином, вивчення стану ППО та аналіз спеціальної наукової літератури у контексті євроінтеграційних процесів свідчать про головні **тенденції** її розвитку.

По-перше, окреслюється нове концептуальне бачення ППО як своєрідної терціарної підсистеми, самобутність якої характеризується професійно-посадовим складом її учасників, глокалізованим змістом їх взаємодії та одержуваними кінцевими освітніми результатами, що зумовлюють майбутнє України.

По-друге, в ринкових умовах зростає необхідність прагматичної спрямованості змісту й структури управління ППО як суспільним благом для самореалізації потенціалу громадян і джерелом постдипломних послуг для системної взаємодії освіти, досліджень та інновацій.

По-третє, у глобальному поступі до економіки знань та інформаційного суспільства формування спеціалізованого людського капіталу освітян стає рушієм більшої конкурентної здатності країни.

По-четверте, краща якість ППО за стандартами нового покоління ESG потребує зрівноважування децентралізації та централізації управління в контексті реформи місцевого самоврядування для свободи вибору фахівцями викладання персональної траєкторії БПР, використовуючи можливості структури міжступеневих етапів професійно-посадового постбакалаврату. По-п'яте, нагальною стає потреба урізноманітнювати джерела фінансування ППО, домагаючись справедливого для освітянина балансу бюджетних, спонсорських, інституційних, індивідуальних та інших витрат, зокрема через впровадження ваучерів професійного розвитку (ПР).

Формування цілісної реформованої системи ППО з чіткою структурою, нормативно-правовим, фінансовим, матеріально-технічним і кадровим забезпеченням на засадах людиноцентрованого і компетентнісного підходів, підвищення якості освітньої діяльності, доступності та конкурентоспроможності є невідкладним завданням до 2020 р.

2. МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ППО

Розробка Концепції управління ППО в умовах суттєвих перетворень в країні зумовлена об'єктивною необхідністю модернізації (реформування) існуючої системи управління освіти і, зокрема післядипломною педагогічною освітою для підвищення якості і конкурентоспроможності всієї національної системи освіти в нових соціально-економічних умовах, прискорення інтеграції ППО в європейський та світовий освітній простір.

Метою модернізації управління *післядипломною педагогічною освітою є гарантоване забезпечення задоволення індивідуальних потреб керівних, науково-педагогічних і педагогічних кадрів освіти у особистому та професійному зростанні, а також потреб держави в педагогічних кадрах сучасної формації, які здатні компетентнісно та відповідально виконувати посадові функції, впроваджуючи в освіту інноваційні освітні, інформаційні та комунікаційні технології, сприяти входженню ППО в європейський простір.*

Серед **завдань** реформування системи управління ППО є:

- аналіз методологічних, теоретичних і методичних основ системи управління ППО в умовах інноваційних трансформацій та виокремити ефективні соціально-педагогічні технології управління (визначення, зміст, структура та ін.);
- оновлення цілей й змісту управління на всіх рівнях на основі людиноцентричних і компетентнісних підходів, перерозподіл функцій та повноважень між державними органами управління і громадськими організаціями, впровадження в управління сучасних педагогічних інформаційних, інтернет технологій, принципів і моделей відкритої освіти, облік вітчизняного та міжнародного досвіду;
- розроблення рівнів, структури, ієрархії, організації відкритої, соціальної, державно-громадської системи управління ППО, визначення функцій системи та основних управлінських продуктів на кожному рівні;
- забезпечення органічної єдності з системою підготовки педагогічних кадрів України, облік європейського та міжнародного досвіду управління післядипломною педагогічною освітою;
- підвищення управлінської компетентності керівного складу ВНЗ ППО (ректор/директор, проректор/заступник директора, завідувач кафедрами/відділом та ін.) на засадах якісних типових навчальних планів і програм, інноваційної організації освітнього процесу, застосування в навчанні сучасних педагогічних, інформаційних і інтернет технологій, дистанційного навчання;

- на всіх рівнях управління забезпечити тісну регулярну взаємодію з питань стану, розвитку і управління системою ППО між державними органами управління освітою та органами громадського самоврядування (спілки керівників ВНЗ ППО, конференції, з'їзди, асоціації педагогічних працівників тощо .

Основними **принципами** управління системою ППО є:

загальні: соціальна детермінація, гуманізація, демократизація, науковість, компетентність, диференціація, інтеграція, неперервність та наскрізність, прозорість, гласність, відповідність державним вимогам.

специфічність: оперативність, актуальність, адаптивність, орієнтація на споживача, зворотній зв'язок, взаємодія державних органів управління освітою з органами громадського самоврядування, інформаційна достатність, стимулювання та увага до кадрів, фінансово-економічна раціональність.

3. ЕКОЛЮДИНОЦЕНТРИЗМ – ЯК МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ПІСЛЯДИПЛОМНОЮ ПЕДАГОГІЧНОЮ ОСВІТОЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Управління державою створює умови для суттєвих трансформацій інноваційного характеру. Методологічні основи управління ППО в сучасних умовах визначаються інтегральною стратегією розвитку освіти, де окреслено її мету, цілі та завдання в перспективі гуманістичної ідеології. Ключовим є розгляд філософською школою В. Г. Кременя людиноцентризму, що стає національною ідеєю України. Стрижнем цієї ідеології є сприяння самореалізації особистості впродовж життя у різних сферах. Вектор інноваційних змін впливає з визнання еколюдиноцентризму, що спирається на погляди В. І. Вернадського про ноосферу, Л. М. Гумільова про географію етносу в історичний період, на природу пасіонарності тощо. Стрижнем еколюдиноцентризму є самореалізація особистості в соціумі і природному середовищі у межах загальнолюдської моралі і національної свідомості. Прищеплення учням інтересу до самопізнання, зокрема через діагностування параметрів особистості, виокремлення та підвищення індексу аналітико-пізнавальної активності, надання фундаментальних ядер знань з кожного предмету, які не застарівають з роками, й таке інше, сприяють розумінню потенціалу для самореалізації.

Водночас фундаментом здійснення еколюдиноцентризму виступає компетентнісний, синергетичний та системний підходи. Все це формує ідеологію змін в управлінні освітою, де її післядипломна підсистема виступає рушійною силою інноваційних змін.

Парадигма системології дозволяє керівному та педагогічному персоналу виключити редукаційський погляд на власну професійну діяльність і мати повне уявлення про природу взаємозв'язку системостворювальних чинників освіти, процесуально підпорядкованих цілям систем більш високого рівня. Для реалізації системного підходу поява чітких людиноцентрованих цілей в освіті робить можливим перехід до культури цільового управління за кінцевими результатами і спрямування дій учасників у одному напрямку. Це забезпечує раціональність дій і виключає марні витрати часу. Сутність системного підходу до модернізації управління освітою як цілісною соціальною системою, розкривається у функціонуванні всіх освітніх інституцій та управлінських структур. Така діяльність зорієнтована на досягнення цілей та відповідно визначених чітко окреслених кінцевих результатів і ключових технологій їх досягнення. Вони базуються на формуванні культури цільового управління.

Синергетика як наука про взаємодію в складних відкритих системах розглядає педагогічну діяльність через спільні дії її суб'єктів (викладача з навчання, виховання і розвитку та учнів у процесі вивчення, самовиховання, саморозвитку). Крім того, з позиції синергетики активність складників системи освіти розглядається з точки зору зовнішнього взаємодоповнювального функціонування інституцій освіти, а внутрішньо - діяльності їхнього персоналу задля досягнення кінцевих результатів. Реалізація синергетичного підходу створює можливості для налагодження взаємодоповнюючої взаємодії всіх ланок освіти між собою та всіх ланок навчально-виховного й дослідницького процесу всередині освітніх інституцій у межах досягнення чітко означених результатів на основі самоорганізації.

Використання синергетичного підходу в управлінні освітою в контексті ідеології еколюдиноцентризму проявляється у реалізації принципу комлементарності. В умовах взаємодії підсистем освіти між собою цей принцип працює через поліпшення функціонування освітніх інституцій, більш якісну «продукцію» кожної підсистеми в контексті сприяння самореалізації особистості впродовж життя. Застосування цього підходу дає змогу, спираючись на синергетичну парадигму, одночасно вирішувати дві проблеми: суттєво підвищувати продуктивність праці та найкращим чином сприяти самореалізації працівників у професійній діяльності (через максимальне використання акмеологічного принципу розвитку персоналу) на основі його самоорганізації.

Йдеться про самоорганізацію персоналу в підрозділах і в освітніх інституціях, яка виникає штучно під впливом двох аттракторів: чіткої цільової орієнтації на кінцеві результати та потужної ефективної мотивації їх досягнення. Це стає підґрунтям формування нової людиноцентричної культури управління персоналом як органічної складової культури цільового управління соціальним об'єктом. Ключовим завданням ПО в руслі синергетичної парадигми модернізації управління стає, в першу чергу, генерування наробок у цій галузі знань для обґрунтування відповідних соціально-педагогічних технологій і впровадження їх в практику через навчання керівників і фахівців.

У контексті подальшого розвитку окресленої синергетичної парадигми потрібен розгляд компетентнісного підходу до управління ПО. Синергетична парадигма налаштовує управлінські кадри, по-перше, на досягнення синергетичного ефекту збереження й збагачення ресурсів управлінської діяльності за рахунок новітніх технологій, раціоналізації колективної праці; по-друге, на заохочення та цілісний ефект вільного, нелінійного і впорядкованого освітнього мислення; по-третє, на використання біфуркаційної складової до аналізу альтернативних векторів підвищення якості освіти та вибору оптимального варіанту її модернізації.

Основні стратегічні компетентності, окреслені в документах ЮНЕСКО, передбачають: навчити вчитися; навчити жити разом; навчити діяти; навчити відповідати за власні вчинки та своє життя. Рада Європи визначила перелік з п'яти основних компетентностей, якими необхідно озброїти молодих європейців в умовах розширення та інтеграції ринків праці, старіння населення континенту, зростання рівня міграції, безробіття і, як наслідок, посилення соціальної нерівності громадян:

- готовність та здатність вчитися впродовж усього життя;
- компетентності, пов'язані з життям у мультикультурному суспільстві;
 - компетентності, що стосуються володіння усним і писемним мовленням у контексті комунікативної здатності;
 - компетентності, пов'язані з розвитком інформаційного суспільства;
 - політичні та соціальні компетентності.

В Україні основними наскрізними компетентностями, які потрібно набути в процесі навчання, щоб потім застосувати їх в життєвих ситуаціях, вважаються такі: вміння вчитися; здоров'язбережувальні; загальнокультурні; соціально-трудові та інформаційні.

Усі вищезазначені компетентності відповідають ідеології еколюдиноцентризму. В той же час в якості ключових компетентностей слід виокремити такі.

Перша – навчити вчитися впродовж життя, результатом якої є високий рівень аналітично-пізнавальної активності (АПА). Цей рівень вимірюється через відповідний індекс АПА. Друга – це навчити жити разом в мультикультурному суспільстві, результатом якої є, в першу чергу, високий рівень загальнонародської моральності. Цей рівень вимірюється за допомогою факторно-критеріальної кваліметрії.

Підґрунтям реалізації системного, синергетичного й компетентнісного підходів виступає факторно-критеріальна кваліметрія. Вона стає технологією вимірювання досягнутих результатів у національній системі освіти. За допомогою факторно-критеріальної кваліметрії можна оцінювати складні соціальні явища, якщо вони знайшли відображення у свідомості людини. У педагогічному процесі факторно-критеріальні моделі також одержали розвиток у наукових школах адаптивного управління.

4. ТЕХНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

4.1. Культура цільового управління в навчальних закладах України

Культура цільового управління – різновид проектно-технологічного типу організаційної культури (поміж науковою та знанневою), що охоплює конкретизацію цільового призначення й функціональних обов'язків, прогнозування, постановку цілей, програмування, розроблення графіку, складання кошторису, створення нормативів, вимірювання параметрів робіт, корекцію, оцінку досягнення мети та стосується оцінювання внеску всіх без винятку категорій працівників. Культура цільового управління персоналом базується на менеджменті, а її своєрідністю є конкретна орієнтація кожного підрозділу на чітко визначений результат, а в середині підрозділів – на кожного окремого працівника. Всі взаємодії всередині підрозділів і між працівниками підкоряються загальним цілям, що визначені для всього закладу і декомпозовані за підрозділами. В економічно розвинених країнах ця культура поширюється з другої половини ХХ століття.

Сьогодні у закладах освіти і в управлінських структурах, зокрема освітянської галузі, царює інша культура управління, яка лише частково включає елементи культури цільового управління персоналом. Мова йде про культуру адміністративного тиску, відмінністю якої є не орієнтація діяльності всіх структур і окремих працівників на кінцеві результати, а необхідність обов'язкової постійної зайнятості працівників і чіткої ієрархічної залежності підлеглих від дій керівників, які незалежні від відповідальності за досягнення кінцевих результатів. У цих умовах народжується багато зайвої роботи, завдань і звітів, що призводить до суттєвих марних втрат робочого часу та зусиль і, в решті решт, до нехтування наявним трудовим потенціалом і зниження ефективності праці.

Саме культура адміністративного тиску заважає самореалізації працівників у сфері трудової діяльності. Головним засобом управління стає постійний контроль за

виконанням дрібних завдань та дотриманням трудової дисципліни. Після визначення кінцевих результатів діяльності навчальних закладів і відповідних управлінських структур, на порядок денний висувається проблема переходу від культури адміністративного тиску до культури цільового управління персоналом. Перехід пов'язаний з реалізацією квадрати принципів системного управління персоналом – цілепокладання, зворотнього зв'язку за результатами праці, ефективної мотивації і адекватності працівників займаній посаді.

Кінцеві результати функціонування закладів освіти та ключові технології їх досягнення стають потужним підґрунтям реалізації системного підходу до модернізації національної та післядипломної педагогічної освіти в умовах трансформаційних інновацій.

У цьому сенсі ПО набуває статусу рушійної сили процесу модернізації, маючи на увазі, що суб'єктами її є дорослі особи – керівники та фахівці, з навчання яких розпочинається цей процес. Зрозуміло, що це дає ефект тільки тоді, коли ідеологія еколюдиноцентризму сприймається і усвідомлюється елітою держави, в першу чергу, освітянською. Однак певні роз'яснювальні кроки у цьому напрямі можна робити вже сьогодні знизу, тобто у навчальних закладах і управлінських структурах локального та регіонального рівнів.

У контексті реалізації ідеології еколюдиноцентризму стає можливим визначити взаємоузгоджені кінцеві результати функціонування навчальних закладів освіти і відповідних управлінських структур за допомогою кваліметричного вимірювання. Це означає, що нарешті з'являється можливість розглядати національну освіту як цілісну систему, всі взаємодіючі елементи якої чітко орієнтуються на сприяння самореалізації кожної особистості впродовж життя, в першу чергу, через розвиток аналітично-пізнавальної активності та прищеплення інтересу до самопізнання свого «Я» кожному, хто навчається.

Безперспективність і низька ефективність панівної культури адміністративного тиску, яка не зосереджує увагу на корисній праці та ігнорує закон економії часу та енергії, не дозволяє реалізувати в достатній мірі потенціал працівників. Для досягнення кінцевих результатів закладами освіти є тільки один засіб – це перехід на культуру цільового управління в цих закладах.

4.2. Маркетингова технологія підвищення якості системи управління ППО

У ринкових умовах інноваційною соціально-педагогічною технологією на інституційному рівні стає управління ППО за допомогою маркетингу постдипломних послуг. Будь-який навчальний заклад системи освіти виступає як складна, динамічна, соціально-педагогічна система. Їй притаманні всі характерні ознаки цілісної системи, що характеризує заклад як багатогранну й складну систему зовнішніх і внутрішніх зв'язків.

Маркетингово-зорієнтовані управлінські функції утворюють управлінський цикл, здійснення якого відбувається за такими етапами: проведення аналізу внутрішнього середовища і ресурсів закладу – SWOT-аналіз; зовнішнього середовища у перспективі можливостей та загроз для закладу – PEST-аналіз; формулювання місії закладу; визначення мети - з опорою на SMART; розроблення стратегії діяльності закладу; побудова певної структури його функціонування; розробка комплексу освітніх послуг (освітніх програм); конструювання системи моніторингу (контролю) для підтримки ефективності стратегії, якості надання освітніх послуг, ступеня задоволеності споживачів.

Забезпеченню результативності й ефективності функціонування навчального закладу системи ППО, формуванню його конкурентоспроможності сприяє використання в управлінському процесі маркетингово-зорієнтованих впливів. Це певні цілеспрямовані дії, внаслідок яких формується уявлення про освітнє середовище і відбувається створення та розвиток ринку освітніх послуг, а також стимулюється на них попит. Цим впливам сприяють управлінські рішення про визначення й аналіз цільових ринків (праці та послуг); формування пропозиції навчального закладу (навчальні й дослідницькі послуги та продукти); залучення споживачів освітніх послуг; створення середовища освітніх послуг; створення в навчальному закладі системи неперервної освіти науково-педагогічних і керівних працівників; інтеграція потреб і побажань споживачів освітніх послуг; впровадження у навчальну діяльність закладу набору інструментарію «маркетинг-мікс»; формування маркетингової філософії у адміністрації навчального закладу.

Маркетингово-зорієнтовані впливи передбачають також визначення потреб і бажань цільової аудиторії та задоволення їх на ринку освітніх послуг і праці завдяки розробленню відповідних освітніх програм і комунікацій, ціноутворенню та постачанню споживачам відповідних освітніх послуг, що можливо за умов наповнення управлінських функцій маркетинговим змістом. Взаємозв'язок функцій і послідовність їх здійснення створюють цілісну систему маркетингового управління

Реалізація інформаційно-аналітичної функції забезпечує збирання маркетингових даних; здійснення аналізу ресурсного забезпечення освітніх послуг, які надаються споживачам; аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища навчального закладу; аналіз якості освітніх послуг; аналітичне підґрунтя для формування маркетингових програм і оцінки перспектив.

Мотиваційно-цільова функція сприяє постановці цілей маркетингу, їх оцінці й визначенню пріоритетів. Планово-прогностична забезпечує маркетингове стратегічне планування, оперативне планування й прогностичні розрахунки. Організаційно-виконавська функція слугує кращій організації маркетингової діяльності, формуванню потреби в ній та стимулюванню персоналу закладу до неї. Контрольно-діагностична встановлює якість освітніх послуг. Це відображається через накопичення даних про результати маркетингової діяльності, діагностування й оцінку результатів функціонування навчального закладу, висновки про необхідність покращення програми маркетингу тощо. Регулятивно-коригувальна функція забезпечує гнучкість маркетингової програми під час її реалізації, внесення оперативних змін та коректив у поведінку персоналу навчального закладу, процес управління якістю освітніх послуг.

Реалізація маркетингового змісту управлінських функцій супроводжується маркетингово-зорієнтованими керівними впливами на об'єкт. Керівний вплив є спрямованою дією, яка передбачає передачу певної інформації та прийняття управлінського рішення. Ці впливи сприяють підвищенню якості надання освітніх послуг, що забезпечує результативність функціонування навчального закладу: необхідний рівень професійної компетентності педагогічних працівників, високий рівень життєвої компетентності випускників, конкурентоспроможність навчального закладу.

4.3. Застосування факторно-критеріальної кваліметрії для реалізації «Я - Концепції» у загальноосвітніх навчальних закладах

У системі освіти, починаючи з дошкільної, потрібно шукати соціально-педагогічні технології управління процесом реалізації «Я - Концепції». Зокрема, йдеться про

підвищення рівня моральності дошкільнят і учнів за провайдерством післядипломної освіти. Однією із найсуттєвіших управлінських технологій є систематичне вимірювання рівня морального розвитку дитини. Це вимірювання спочатку базується на інформації, яку дає спостереження за поведінкою дитини в родині й дитячому садку за певними критеріями. Діагностика поведінки за певною методикою із залученням факторно-критеріальної кваліметрії може стати ключовим інструментом підвищення рівня моральності як потужного підґрунтя для набуття компетентності «жити разом».

Роль діагностики як інструменту підвищення рівня моральності особистості починає визначатися у школі, тому що пов'язана з усвідомленням самими учнями сутності моральності за чинниками її формування та критеріями. Таке усвідомлення має значення з точки зору еколюдиноцентрованого підходу. Щоб реально підвищити моральність особистості в системі освіти, треба викликати в учнів бажання добровільно, без примусу, робити вчинки, які іншим людям не несуть моральної чи матеріальної шкоди. Тобто учні самостійно повинні усвідомити через свої відчуття, що морально, а що – ні, без вказівок дорослих. Цього можна досягнути, якщо сам учень, а також його оточення під наглядом вчителів будуть системно й періодично оцінювати свої вчинки за певними показниками, в основі яких повага до інших людей та природи.

Наприклад, за показником «людяність» можна окреслити такі прості критерії:

- завжди охоче йде на допомогу людям, які опинилися у складному становищі (1,0);
- йде на допомогу, але не завжди охоче (0,8);
- коли йде на допомогу, коли ні (0,5);
- частіше не йде на допомогу, ніж йде (0,25);
- ніколи не йде на допомогу (0,0).

Кожному критерію відповідають кількісні (від 1,0 до 0,0) показники, які характеризують його значущість. Оскільки показників, які характеризують моральність, окрім «людяності», декілька (наприклад, надійність, ввічливість, відповідальність та інші) і кожний з них має певну вагомість у межах одиниці, то комплексна кількісна оцінка рівня моральності може складати, наприклад: 0.25, 0.80, 0.35, 0.21 тощо.

Якщо формувати слухні рейтингові ряди та стимулювати позитивні зміни, то можна отримати механізм потужної мотивації учнів підвищувати рівень своєї моральності, що базується на змаганні й інтересі. В цій ситуації учні починають усвідомлювати прояви моральності через свої вчинки й вчинки оточуючих. І це перевага цієї технології підвищення рівня моральності як ефективного інструменту формування компетентності «жити разом», зокрема в мультикультурному суспільстві, а також вироблення «загальнокультурної комунікативної компетентності». Аналогічна технологія може бути використана для формування в учнів здоров'язбережувальної компетентності на основі інтересу до власного здоров'я, що стає внутрішньою мотивацією. Жодна реклама здорового способу життя цього зробити не зможе.

Немає сенсу доводити, що «інформаційна компетентність» і компетентність, яка пов'язана з «розвитком інформаційного суспільства», формується не тільки на основі вміння користуватися комп'ютером та Інтернетом. Головним стає вміння відбирати з великого обсягу тільки ту інформацію, яка буде корисною для практичного використання. Саме тому підвищення індексу аналітико-пізнавальної активності стає потужним знаряддям формування вищезазначених компетентностей.

Поширення та впровадження соціально-педагогічних технологій управління ППО потребує ознайомлення з ними і підготовки виконавців, діагностики стану справ, окреслення очікуваних результатів впровадження, коригування цілей і завдань, координації їх досягнення, організації інформаційного обслуговування тощо. Стиль

технологічної діяльності залежить від майстерності суб'єкта, соціально-психологічної атмосфери, цінностей і норм, що панують в організації та суспільстві тощо.

Наукове розуміння «поширення» характеризує його як процес, що не має суб'єкта. Тому поширення відбувається в процесі теоретизування, яке надає можливість спілкуватися без набуття спільного досвіду. Таке теоретизування допомагає зробити раціональний вибір, який виступає головним засобом поширення. В умовах глобалізації виникає потреба не у безсуб'єктному поширенні, а в логіці зіставлення та втручання. Найпростішим прикладом логіки освітнього втручання є використання інноваційних перетворень у суспільстві, ППО та соціально-педагогічних технологіях управління нею для спонукання кращої результативності та обґрунтованих перемін. Відтак логіка втручання стосується будь-якої освітньої політики, насамперед, постдипломної. Вона необхідна для змін на краще професійно-посадової діяльності у зв'язку з високим призначенням фахівців викладання та переосмисленням функцій науково-педагогічних працівників (зокрема здійсненням породжувально-зв'язуючих та інноваційно-підприємницьких) для створення стійкого суспільства знань.

5. МОДЕЛЬ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Однією із світових тенденцій розвитку освіти кінця XX століття та початку XXI століття є перехід до освітніх систем відкритого типу, що зумовлено об'єктивними процесами розвитку суспільства, новими індивідуальними потребами людей до якісної освіти та новими можливостями національних систем освіти.

Традиційна система освіти з її жорсткою регламентацією прийому абітурієнтів до ВНЗ, високою вартістю навчання, негнучкістю вже не може упоратися із зростаючим попитом, не забезпечує рівність доступу до вищої освіти. Тому перехід національних систем освіти на системи відкритого типу низки країн (США, Британія, Австрія тощо) є одним із пріоритетів державної політики в галузі освіти.

Перехід до моделей відкритої освіти вимагає принципових змін в організації, змісті та структурі національних систем освіти.

Будь-яка система освіти – це сукупність взаємодіючих структур: освітніх програм і державних освітніх стандартів; мережі освітніх закладів та органів управління освітою.

В якості освітніх закладів в системах відкритої освіти за кордоном є особлива категорія ВНЗ – мегауніверситети (відкриті мегауніверситети).

В Україні мегауніверситети відсутні. Існуючі в Україні «відкриті університети», наприклад Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» та інші, не повною мірою відповідають світовим та європейським стандартам за певними характеристиками: правила прийому, структура, кількість програм навчання, кількість студентів, організація освітнього процесу та ін.

Більш того стратегія національної системи освіти України не передбачає створення відкритих університетів, які за кордоном є основою якісної та ефективної післядипломної освіти. У той же час в Україні велика кількість працівників підвищують кваліфікацію переважно в «малоформатних» навчальних закладах, що не мають сучасної навчальної, матеріально-технічної бази та відповідного науково-методичного та кадрового забезпечення.

Упровадження принципів моделей та систем відкритої освіти в освіту України загалом та в післядипломну педагогічну освіту зокрема вимагають наукового опрацювання проблеми та модернізації існуючої системи практично за її основними

параметрами: структура, зміст та організація навчального процесу, форма та методи і технологія навчання, нормативне, фінансове та матеріально-технічне забезпечення тощо.

Проблема багатоаспектна, трудомістка, яка не може бути вирішена швидко. Необхідно поетапний підхід, старанний «облік ситуації у державі» та в системі освіти, пошук оптимального вирішення та ін.

При цьому, як показує досвід, «косметичний ремонт» системи післядипломної педагогічної освіти нічого не дасть. Необхідно її корінне реформування на засадах сучасних підходів та технологій. Насамперед, на нашу думку, доцільно визначити ВНЗ, який спеціалізується на освіті дорослих і готовий до відповідних перетворень та на його базі провести педагогічний експеримент щодо переходу до системи освіти відкритого типу. На сьогодні таким вищим навчальним закладом може бути Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України (ДВНЗ «УМО»). Це обумовлюється декількома причинами, а саме:

- по-перше, на сьогодні ДВНЗ «УМО» єдиний в Україні акредитований навчальний заклад у сфері освіти, який спеціалізується на освіті дорослих;
- по-друге, даний університет безпосередньо підпорядкований Національній академії педагогічних наук України, що гарантує високий рівень наукового керівництва та забезпечення;
- по-третє, Університет має достатню кількість науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації та великий досвід інноваційних науково-дослідних робіт;
- по-четверте, Університет протягом тривалого часу, понад півстоліття, здійснює підвищення кваліфікації різних категорій керівних, науково-педагогічних, педагогічних кадрів освіти, методистів, спеціалістів психологічних служб та ін., накопичив значний досвід інноваційної діяльності в галузі післядипломної педагогічної освіти та загалом готовий до змін.

Проте, дані перетворення насамперед можливі за умов змінення поглядів у державі на післядипломну освіту як на першочергову інституцію у забезпеченні сучасного рівня підготовки трудових ресурсів для соціально-економічного реформування країни.

6. РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ТА УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ППО

На рівні ВНЗ ППО пріоритетний напрям управління це управління якістю освітньої діяльності та якістю післядипломної педагогічної освіти.

У ВНЗ ППО відповідно до закону України «Про вищу освіту» має бути розроблена система внутрішнього забезпечення якості.

Така система передбачає наявність у ВНЗ ППО системи ефективного управління якістю освітньої діяльності (підвищення кваліфікації, перепідготовка, спеціалізація тощо) та якістю освітнього процесу.

Головною умовою ефективною модернізації ППО є компетентна та психологічна готовність державних органів з управління освітою проводити трансформації. Неопосередковано ефективність управління (управління за результатом) у ВНЗ ППО залежить від:

- наявності чітких науково-обґрунтованих критеріїв кінцевих результатів освітньої діяльності та їх нормативного закріплення;
- якості управлінських продуктів (статуту, положення, навчальні програми, навчальні плани та ін..) та ступеня їх реалізації;

- наявність науково-обґрунтованої системи педагогічного контролю та методики оцінювання результатів для кожної форми навчання;
- щорічного оцінювання слухачів/студентів, науково-педагогічних і педагогічних працівників кафедр і структурних підрозділів; оприлюднення результатів на офіційному веб-сайті ВНЗ ППО та інформаційних стендах та ін.;
- забезпечення публічності інформації про освітню діяльність та освітній процес (навчальні програми, навчальні плани, форми навчання, форми організації освітньої процесу та ін.);
- наявність системи запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових працях працівників ВНЗ ППО, слухачів/студентів та ін..

На цей час в ППО відсутні єдині науково-обґрунтовані підходи до організації педагогічного контролю та методикам оцінювання його результатів, що не дозволяє об'єктивного оцінити результативність освітньої діяльності ВНЗ ППО, викликає сумнів у достовірності опублікованих даних, не дозволяє корегувати організацію та зміст освітнього процесу.

Загальні вимоги до організації, змісту, формам та методам педагогічного контролю достатньо відомі. Конкретно для ВНЗ ППО у першу чергу необхідно:

- розробити та науково обґрунтувати структуру, види педагогічного контролю, форми, методи, інструментарій для кожної форми навчання;
- встановити назву та зміст вимірювальних параметрів, порядок їх функції, зберігання та знищення;
- розробити науково-обґрунтований зміст видів педагогічного контролю (вхідний, модульний та ін.), порядок його представлення та оцінки результатів;
- зменшити вплив факторів на результати оцінювання шляхом впровадження комп'ютерного тестування, проведення низки організованих заходів (комісії тощо).

Без науково-обґрунтованих, нормативно закріплених систем педагогічного контролю та методик оцінювання результатів навчання неможливо якісне та ефективне управління освітньої діяльності та освітнім процесом у кожному ВНЗ ППО, об'єктивне та достовірне оцінювання стану справ в ППО.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Період апробації Концепції управління системою ППО в умовах інноваційних перетворень охоплює 2016 – 2017 роки.

У 2016 р. планується розробити й оприлюднити: Модель управління системою ППО та Методику визначення освітніх потреб споживачів послуг, що надає навчальний заклад системи ППО (на основі використання засобів діагностичного інструментарію якості надання освітніх послуг навчальним закладом й рівня його конкурентоспроможності). Окрім того, в лабораторії управління ППО Науково-дослідного інституту Університету менеджменту освіти можна буде ознайомитися з рукописом узагальнених матеріалів дослідження.

У 2017 р. планується розробити й оприлюднити: посібник «Соціально-педагогічні технології управління системою післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційних трансформацій» (10 др. арк.) та методичні рекомендації для органів державного управління освітою та керівників системи ППО.

Апробація Концепції управління системою ППО в умовах інноваційних перетворень та оприлюднення розроблених матеріалів сприятимуть експериментальній перевірці окремих положень у 2018–2019 рр. та впровадженню з 2020 р. визнаних на

практиці положень, новацій та соціально-педагогічних технологій для розвитку професіоналізму особистості та діяльності освітянина в рамках постдипломної підготовки.

2.2. КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ПРОЕКТУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ ВІДКРИТОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ (Л. Л. Ляхоцька, Л. Г. Кондратова, Л. В. Калачова, О. М. Самойленко)

Стратегічною метою концептуальної моделі проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти є формування відкритого освітнього процесу в закладах післядипломної педагогічної освіти. Реалізація стратегії концептуальної моделі визначається в її місії: доступність навчання; підвищення якості освітнього процесу; формування ІКТ-культури у викладачів та слухачів; виявлення шляхів та забезпечення умов ефективного використання технологій навчання. Завдання концептуальної моделі проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти реалізується шляхом відображення в ній актуальних змістових аспектів у вигляді певної структурної схеми, що впорядковує основні елементи й зв'язки між ними. Кінцевим результатом реалізації концептуальної моделі є модернізація змісту і структури освітнього процесу післядипломної педагогічної освіти. Створення концептуальної моделі проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти розглядається авторами як діяльність, що дає змогу синтезувати прогнози з розгортанням процесів їх реалізації.

*Схвалено і рекомендовано до друку науково-методичною радою
Університету менеджменту освіти НАПН України
(Протокол № 7 від 16 жовтня 2015 р.)*

ВСТУП

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року передбачає інтеграцію держави у світовий освітній простір, яка вимагає постійного вдосконалення національної системи освіти, пошуку ефективних шляхів підвищення якості освітніх послуг, апробації та впровадження інноваційних педагогічних систем, реального забезпечення рівного доступу всіх громадян до якісної освіти, свободи вибору, модернізації змісту освіти організації її відповідно до світових тенденцій і вимоги ринку праці, забезпечення безперервності освіти та навчання протягом усього життя, розвитку державно-громадської моделі управління¹.

Справді, якість знань та швидкість їх отримання протягом життя у зручний час та в зручному місці для того, хто навчається, — один із викликів інформаційного суспільства. За В. Биковим, сьогодні з'явилася нова освітня парадигма, яка утверджує необхідність реагування на потреби людини, на суспільні виклики, на об'єктивні процеси їх розвитку, — відкрита освіта². ЮНЕСКО підтримує досвід упровадження принципів відкритого і дистанційного навчання в процесі підготовки педагогічних кадрів, підвищенні їхньої

¹ Олійник В. В. Методика підготовки і проведення занять з навчального модуля «Відкрита освіта та дистанційне навчання»: метод. посіб. / В. В. Олійник, В. О. Гравіт, Л. Л. Ляхоцька [та ін.]. — НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2010. — 280 с.

² Висоцька О. Є. Відкрита освіта як чинник випереджаючого розвитку суспільства [електронний ресурс]. — Режим доступу: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konf1/Vysocka.pdf, с. 45

кваліфікації і вмотивованості, а також забезпеченні їхньої готовності до роботи в умовах високотехнологічного освітнього середовища³.

Інноваційний розвиток освіти України актуалізує проблему якісного оновлення післядипломної педагогічної освіти та її найважливішої складової — системи підвищення кваліфікації керівників освіти, науково-педагогічних та педагогічних працівників. Саме застосування в освітньому процесі та освітньому менеджменті на всіх рівнях відкритої освіти та дистанційного навчання, що спираються на інноваційні технології, може відіграти значну позитивну роль у реформуванні системи післядипломної педагогічної освіти.

Ряд зарубіжних та вітчизняних науковців розглядають різні аспекти відкритої освіти. Так, окремі характеристики відкритої освіти представлено в працях В. Бикова⁴, О. Висоцької⁵, І. Колеснікової⁶, П. Крутя⁷. Проблеми використання технологій відкритої освіти для навчальних цілей присвячено праці Р. Бужикова⁸, О. Захарової⁹, М. Храмової¹⁰ та ін. У публікаціях О. Овчарук¹¹, Ж. Чупахіної¹², Б. Шуневича¹³ проаналізовано зарубіжний досвід застосування технологій відкритої освіти.

Щодо післядипломної педагогічної освіти, то в загалом і зокрема кваліфікації керівних і педагогічних кадрів зокрема, проблему практично не розроблено. Окремі її аспекти досліджено вченими ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Так, створено й описано методику підготовки і проведення занять із навчального модуля «Відкрита освіта та дистанційне навчання», проаналізовано теоретико-понятійний апарат відкритої післядипломної педагогічної освіти і дистанційного навчання¹⁴.

Академік В. Олійник у своїх дослідженнях розкрив теоретико-методичні основи дистанційного навчання у контексті неперервного фахового зростання педагогічних кадрів, висвітлив питання створення в Україні відкритої післядипломної педагогічної

³ Олійник В. В. Відкрита післядипломна педагогічна освіта і дистанційне навчання в запитаннях і відповідях / В. В. Олійник ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2013. — 329 с.

⁴ Висоцька О. Є. Відкрита освіта як чинник випереджаючого розвитку суспільства [електронний ресурс]. — Режим доступу: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konfl/Vysocka.pdf

⁵ Іванова Л. А. Педагогічне проектування процесу професійної підготовки педагогів-організаторів у Міжнародному дитячому центрі «Артек»: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.04 / Л. А. Іванова ; Ін-т вищої освіти АПН України. — К., 2005. — 19 с.

⁶ Мур Майкл Г. Открытое и дистанционное обучение: тенденции, политика и стратегии / Майкл Г. Мур, А. Тэйт, П. Реста [та ін.]. — М. : Мзд. ИНТ, 2004. — 139 с.

⁷ Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/ru/documents/15828.html>

⁸ Захарова О. А. Открытые системы в дистанционном образовании / О. А. Захарова // Мир образования – образование в мире. — 2011. — № 2. — С. 111–116.

⁹ Круть П. П. Відкрита освіта: плюралізм інтерпретацій [електронний ресурс] / П. П. Круть // Мультиверсум. Філософський альманах. — К. : Центр духовної культури, 2004. — № 42. — Режим доступу : http://www.filosof.com.ua/Jornel/M_42/Krut.htm

¹⁰ Шуневич Б. Обґрунтування наукової термінології з дистанційного навчання / Б. Шуневич // Вісник Національного ун-ту «Львівська політехніка». — 2003. — № 490. — С. 95–104.

¹¹ Олійник В. В. Освітня діяльність вищих навчальних закладів післядипломної педагогічної освіти: довідник / В. В. Олійник, В. О. Гравіт, Л. Л. Ляхоцька ; за заг. ред. В. В. Олійника. — НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — Донецьк : Донбас, 2012. — 151 с.

¹² Blended learning. University of Cambridge [electronic resource]. — Mode of access : <http://www.cambridgeol.org/what-we-do/current/blended.html>

¹³ Graham C. R. Blended learning systems: Definition, current trends, and future directions / C. J. Bonk, C. R. Graham // Handbook of blended learning: Global perspectives, local designs. — SanFrancisco, CA: PfeifferPublishing, 2005. — P. 3–21.

¹⁴ Сибирская М. П. Теоретические основы проектирования педагогических технологий в процессе повышения квалификации специалистов профессионального образования : дис. ... д-ра. пед. наук / М. П. Сибирская. — СПб, 1998. — 357 с.

освіти та відповідної системи дистанційного підвищення кваліфікації керівних і педагогічних працівників, розробив та описав структурно-функціональну модель відкритого університету європейського типу в системі післядипломної педагогічної освіти¹⁵. Водночас проблему створення концептуальної моделі проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти висвітлено у дослідженнях науковців не повною мірою.

Моделювання як універсальний метод пізнання є невід'ємною складовою виконання рішення будь якого соціально-педагогічного завдання. Відповідно до наукових поглядів на теорію моделювання Л. Іванової (2005) та Є. Гусинського (1994) ми виходимо з розуміння моделювання як методу науково-педагогічного дослідження, що полягає у відображенні провідних характеристик системи-оригіналу в спеціально сконструйованому об'єкті-аналозі (власне, моделі)¹⁶, у побудові принципової схеми, що відображає реальний педагогічний процес або явище¹⁷.

Для забезпечення ефективності концептуальної моделі проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти ми виходили з базових принципів моделювання: наочності, визначеності, об'єктивності, оскільки дотримання цих принципів визначає вид моделі, що створюється, її пізнавальні можливості й функції в процесі дослідження педагогічних явищ і процесів¹⁸.

У процесі побудови концептуальної моделі проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти використовуються **поняття й теоретичні уявлення**, зафіксовані в концепції дослідження науково-дослідної роботи держбюджетної теми «Теоретико-методичні засади проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти» (ресстраційний номер 0115U002062).

Пропонуємо розглянути ці поняття й теоретичні уявлення:

Відкрита освіта — це освітня система, у якій доступ до освітніх ресурсів забезпечується кожному хто бажає без перевірки вхідних параметрів знань не залежно від місця проживання, віку, національності, фізичного стану тощо. У системі використовуються сучасні інформаційні технології, які дають змогу максимально враховувати бажання та можливості того, хто навчається.

Електронна бібліотека цифрових об'єктів — набір електронних освітніх ресурсів різних форматів, в якому передбачено можливості для їх автоматизованого створення, пошуку і використання.

Електронний курс дистанційного навчання — інформаційна система, яка може забезпечити вивчення окремих навчальних модулів за допомогою опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому веб-середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій і передбачає комплексне вивчення сучасних та актуальних наукових проблем у галузях освіти, науки, педагогіки, відповідних

¹⁵ Олійник В. Чи потрібен післядипломній педагогічній освіті відкритий університет європейського типу? / В. Олійник, В. Гравіт // Післядипломна освіта в Україні. — 2015. — № 1. — С. 3–6.

¹⁶ Кухаренко В. Н. Комбинированное (смешанное) обучение [электронный ресурс] / В. Н. Кухаренко., с.7

¹⁷ Колесникова И. А. Открытое образование: перспективы, вызовы, риски / И. А. Колесникова // Высшее образование в России. — 2009. — № 7. — С. 12–23.

¹⁸ Гусинский Э. Н. Построение теории образования на основе междисциплинарного системного подхода / Э. Н. Гусинский. — М. : Школа, 1994. — 384 с.

нормативно-правових актів, вітчизняного та зарубіжного досвіду, підвищення рівня професійної культури тощо.

Електронний підручник — електронний освітній ресурс комплексного призначення, що забезпечує безперервність і повноту процесу навчання, надає теоретичний матеріал, забезпечує тренувальну навчальну діяльність і контроль рівня знань, а також виконує інформаційно-пошукову функцію, яка має комп'ютерну візуалізацію, сервісні функції та умови інтерактивного зворотного зв'язку.

Змішане навчання — цілеспрямований процес здобування знань, набуття умінь і навичок, засвоєння способів пізнавальної діяльності суб'єктами навчання та розвитку їхніх творчих здібностей на основі комплексного систематичного використання традиційних, інноваційних педагогічних технологій та інформаційно-комунікаційних технологій навчання (зокрема, електронного, дистанційного, мобільного навчання) за принципами взаємного доповнення з метою підвищення якості освіти.

Педагогічне проектування — самостійна поліфункціональна педагогічна діяльність, що зумовлює створення нових або перетворення наявних умов процесу виховання і навчання.

Персональний навчальний веб-ресурс науково-педагогічного працівника — систематизоване зібрання інформації та засобів навчально-методичного характеру, необхідних для засвоєння навчального матеріалу доступне через мережу інтернету, розроблений певним науково-педагогічним працівником із метою використання у власній професійній діяльності.

Платформа eFront — платформа нового покоління eLearning систем, що поєднує в собі функції системи управління навчанням (LMS — Learning Management System) та системи управління і створення навчальних матеріалів (LCMS — Learning Content Management System).

Проектна модель технології навчання визначається як ефективна сучасна система здобуття якісної освіти педагогічних працівників на основі проектною технології й інтеграції педагогічних, технологічних та інформаційних компетентностей у відкритому післядипломному просторі.

Репозитарій — веб-орієнтована кумулятивна та постійна база даних електронних копій документів, визначених конкретною організацією.

Ресурси відкритої освіти — програмні (операційні системи, мережеві системні програми, прикладне програмне забезпечення); технічні (комп'ютерне і мережеве обладнання); інформаційні (навчально-методичні матеріали на паперових та електронних носіях, довідники, бази даних, електронні навчальні курси); методичні (тестові завдання, методики навчання, методичні рекомендації щодо використання інформаційних технологій тощо); нормативно-правові (норми та правила, закони та інші законодавчі документи державного рівня, внутрішні документи навчального закладу) ресурси, що регулюють упровадження технологій відкритої освіти.

Системи відкритої освіти — освітні системи, побудовані з врахуванням дидактичних, технічних, інформаційних та організаційних підходів, які реалізують принципи відкритої освіти.

Система управління і створення навчальних матеріалів (LCMS) — система управління навчальними ресурсами, яка використовується для розроблення, управління та поширення навчального матеріалу із забезпеченням спільного доступу.

Системи управління навчальними ресурсами — програмні засоби для створення електронних навчальних курсів, які є взаємопов'язаним комплексом

комп'ютерних програм, призначених для організації і впровадження дистанційного навчання.

Система управління навчанням (LMS) — система управління навчальними ресурсами, яка використовується для управління всіма навчальними процесами закладу освіти, зокрема усіма різновидами онлайн-навчання: їх плануванням, організацією, проведенням і контролем результатів.

Створення концептуальної моделі проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти розглядається нами як діяльність, що дає змогу синтезувати прогнози з розгортанням процесів їх реалізації, що спирається на реальні ресурси й можливості, вказуючи на перехід системи від реального стану до бажаного.

Стратегічною метою концептуальної моделі є формування відкритого освітнього процесу в закладах післядипломної педагогічної освіти. Реалізація стратегії концептуальної моделі визначається в її місії: доступність навчання; підвищення якості освітнього процесу; формування ІКТ-культури у викладачів та слухачів; виявлення шляхів та забезпечення умов ефективного використання технологій навчання в системі післядипломної педагогічної освіти (далі — ППО).

Завдання концептуальної моделі проектування технологій навчання в системі відкритої ППО реалізується шляхом відображення в ній актуальних змістових аспектів у вигляді певної структурної схеми, що впорядковує основні елементи й зв'язки між ними.

Ця концептуальна модель виступає як самостійний інструмент. За своїм змістом — структурно-функціональна: демонструє склад проектування технологій навчання в системі відкритої ППО, ієрархію її елементів, а також висвітлює зв'язки між її елементами, способи їх взаємодії й взаємовпливу, способи функціонування. Кінцевим результатом реалізації концептуальної моделі є модернізація змісту і структури освітнього процесу післядипломної педагогічної освіти (див. рис.).

В умовах становлення економіки знань традиційна система освіти, на думку аналітиків ЮНЕСКО, не здатна забезпечити підготовку та перепідготовку необхідного країні числа фахівців, а тим паче задовольнити потреби всіх хто бажає навчатися¹⁹. Вихід вбачається в освоєнні нових освітніх технологій відкритої освіти.

1. МОДЕЛЬ ПРОЕКТУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ ВІДКРИТОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Як свідчать проведені нами дослідження, абсолютна більшість педагогічних працівників є прихильниками змін у системі підвищення кваліфікації (змісту — 83,3%, організації — 76,0%, форм і методів навчання — 75,0%) (<https://www.facebook.com/Лабораторія-Систем-Відкритої-Освіти>).

Аналіз загальноосвітніх тенденцій реформування національних систем освіти з метою надання їм характеристик відкритої показує, що одним із найефективніших способів копання цього завдання є проектування технологій навчання в освітній процес закладів післядипломної педагогічної освіти (далі — ЗППО).

Проектування педагогічної технології передбачає розроблення концептуальної основи технології, розкриття змістової складової та відповідно до цього організація освітнього процесу, добір найоптимальніших методів, форм, засобів навчання, які

¹⁹ Олійник В. В. Відкрита післядипломна педагогічна освіта і дистанційне навчання в запитаннях і відповідях / В. В. Олійник ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2013. — 329 с.

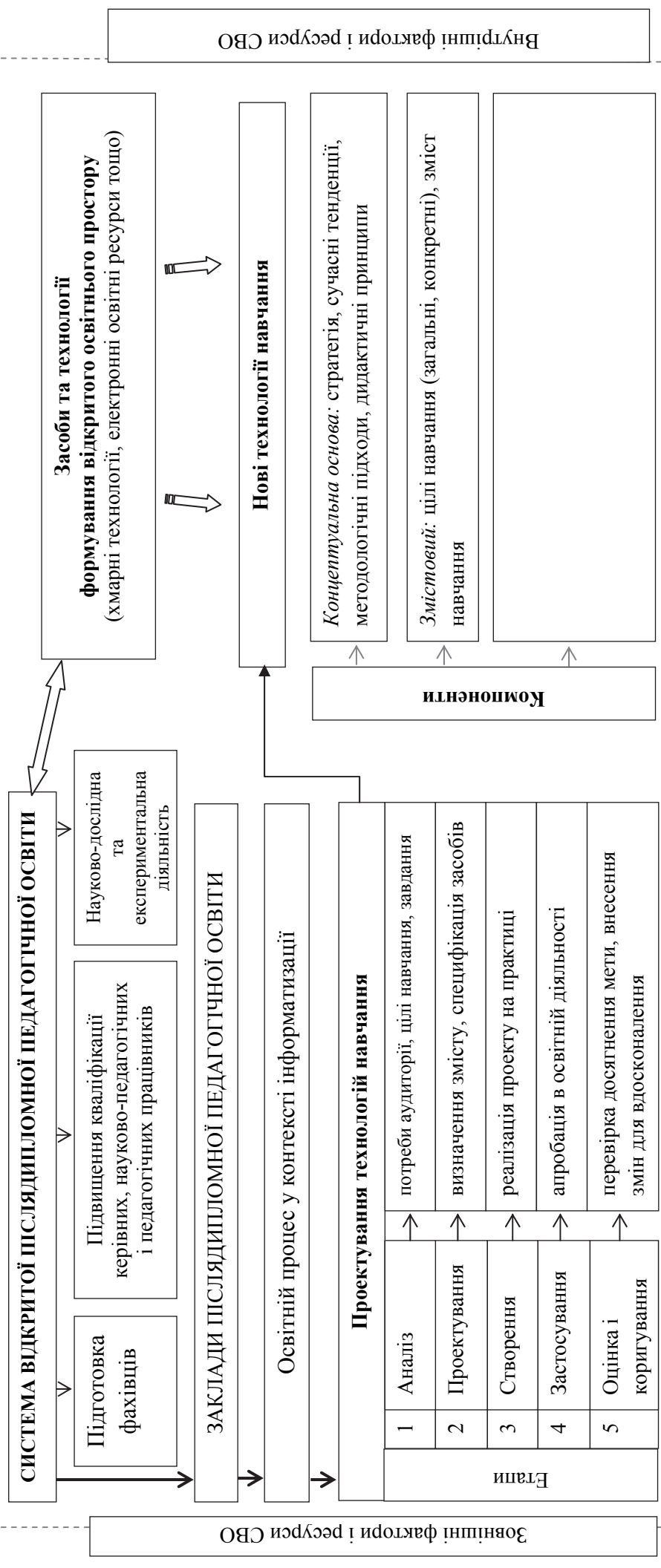
забезпечують ефективність освітньої діяльності, а також апробацію обґрунтованої педагогічної технології на практиці та коригування проекту для його оптимізації.

Для загальної характеристики педагогічних технологій часто використовують спрощену структуру, яка має такі елементи: концептуальну (філософські та психолого-педагогічні ідеї, загальні і конкретні цілі); змістову (особливості змісту освіти); процесуальну (етапи педагогічного процесу, форми, методи, прийоми і засоби діяльності учасників педагогічного процесу) частини²⁰.

²⁰ Чупахина Ж. Н. Перспективы формирования открытого образования в России / Ж. Н. Чупахина // Информационные системы и технологии. — 2004. — № 4(5). — С. 62–65.

Стратегія: формування відкритого освітнього процесу в закладах післядипломної педагогічної освіти

Місія: доступність навчання; підвищення якості освітнього процесу; формування ІКТ-культури; виявлення шляхів та забезпечення умов ефективного використання технологій навчання



Результат: модернізація змісту і структури освітнього процесу післядипломної педагогічної освіти

У змістовому аспекті педагогічна технологія — це інструментарій для досягнення цілей навчання. Саме така система знань скерована на досягнення мети навчання, оптимальне поєднання змісту навчального матеріалу, методів та прийомів, дидактичних засобів, організаційних форм навчання з урахуванням рівня підготовленості та індивідуальних особливостей тих, хто навчається, а також компетентності педагога.

У процесуальному сенсі — це послідовне втілення на практиці заздалегідь спроектованого процесу навчання: організація діяльності тих, хто навчається та керівництво процесом навчання²¹.

На основі дослідження праць вітчизняних та зарубіжних учених нами визначено етапи проектування технології навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти:

1. Аналіз та визначення цілей навчання — містить аналіз аудиторії, оцінювання її потреб, а також аналіз умов подальшого навчання та оцінку ресурсів, які для цього необхідні. У системі післядипломної педагогічної освіти відбувається підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів освіти.

У процесі розробки нових технологій навчання необхідно враховувати потреби цієї аудиторії та попередній рівень підготовки, зокрема принципи відкритої освіти й андрагогічні принципи навчання, категорію педагогічних кадрів, для якої розроблятиметься нова технологія навчання. Крім того, варто проаналізувати технологічну складову, необхідну для впровадження технології, можливості та технічне забезпечення навчального закладу.

2. Проектування продукту відповідно до цілей — розроблення стратегії, добір змістової складової технології навчання, матеріально-технічного та програмного забезпечення для її реалізації, здійснення організаційних заходів для створення та впровадження відповідної технології.

3. Безпосереднє створення на основі проектування — реалізація проекту на практиці з використанням необхідного програмного забезпечення та обладнання, створення методичних рекомендацій з упровадження технології навчання.

4. Застосування готового продукту в освітньому процесі — апробація розробленої технології навчання відповідно до методичних рекомендацій у процесі підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів освіти, виявлення сильних та слабких місць у процесі використання технології, визначення доцільності її використання та вироблення критеріїв оцінки ефективності впровадження цієї технології в освітньому процесі.

5. Оцінювання результатів і коригування за потреби — перевірка ступеня досягнення поставленої мети та внесення змін для вдосконалення апробованої технології, коригування, рекомендація до впровадження остаточної моделі технології навчання, розроблення методичних рекомендацій щодо її використання.

2. ЗАСОБИ І ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ВІДКРИТОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ

Для проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти слід використовувати сучасні засоби та технології формування

²¹ Храмова М. В. Основные этапы и тенденции формирования системы открытого образования подготовки специалистов / М. В. Храмова // Вестник ТГУ : Гуманитарные науки. Педагогика и психология. — 2012. — Вып. 4(108). — С. 118–130.

відкритого освітнього простору. Інтеграційний процес на основі інформаційних та педагогічних освітніх технологій дає змогу створити нові технології навчання, які відповідатимуть принципам відкритої освіти.

Персональний навчальний веб-ресурс науково-педагогічного працівника є:

- веб-сайтом навчального призначення;
- інструментом у руках педагога, який дає змогу донести інформацію до слухача й мати від нього зворотний зв'язок;
- практичним засобом для віртуального спілкування з кожним слухачем окремо, незалежно від їхньої кількості;
- структурованим веб-ресурсом навчальних матеріалів.

Наявність персонального навчального веб-ресурсу надає можливість викладачеві самостійно й оперативно вносити необхідні зміни, пропонувати додаткову інформацію для зацікавлених слухачів. Зі свого боку, слухачі, виходячи на персональний сайт свого викладача, отримують можливість зрозуміти, з ким працюватимуть, переглянути запитання, які часто ставлять, методичними посібниками тощо.

Ознайомитися з персональних навчальних веб-ресурсів викладачів у процес підвищення кваліфікації в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти надає можливість:

- поліпшити якість підвищення кваліфікації педагогічних кадрів;
- задовольнити індивідуальні освітні потреби слухачів, науково-педагогічних та наукових працівників;
- забезпечити навчання протягом життя.

Основне призначення персонального веб-ресурсу викладача — оперативне незалежне розміщення навчально-методичної та іншої інформації, що має прямий чи непрямий стосунок до підготовки і здійснення процесу підвищення кваліфікації за очно-дистанційною формою, забезпечення доступу до нього зацікавлених осіб, педагогічне спілкування в синхронному та асинхронному режимах за допомогою форуму й чату, автоматизований контроль та інші організаційні й педагогічні засоби доповнення.

Електронний курс дистанційного навчання (далі — ЕКДН) передбачає:

- розроблення та затвердження робочої навчальної програми підвищення кваліфікації відповідної категорії слухачів за напрямами, які внесені до плану-графіка підвищення кваліфікації;
- розроблення навчально-методичного комплексу ЕКДН відповідно до методичних рекомендацій;
- підготовку викладачів-тьюторів, кураторів-тьюторів із числа науково-педагогічних та педагогічних кадрів ЗППО;
- формування навчальних груп та призначення викладачів-тьюторів, кураторів-тьюторів;
- формування розкладу ЕКДН;
- проведення експертизи ЕКДН;
- визначення вартості навчання на ЕКДН;
- інформування освітніх навчальних закладів про ЕКДН;
- експертиза ЕКДН.

Слухачі ЕКДН у системі підвищення кваліфікації опановують теоретичні знання та практичні навички, передбачені навчально-тематичним планом, присутні на онлайн (офлайн) заняттях, передбачених розкладом ЕКДН, самостійно виконують практичні завдання.

Масовий Відкритий Онлайн Курс (Massive Open Online Course — MOOC) — навчальний курс, який має відповідні дидактичні елементи (структуру, мету, правила спільної взаємодії тощо) і використовує переважно відкрите програмне забезпечення та інтернет-сервіси, розміщені у вільному доступі в мережі Інтернету, залучає до занять широку аудиторію (кількість учасників).

Принципи Масового Відкритого Онлайн Курсу: велика кількість учасників, безкоштовність, можливість приєднатися у будь-який момент; використання безкоштовних сервісів та програмного забезпечення з відкритим кодом; широке поширення у соціальних мережах; потижневий графік навчання; курс, доступний весь час, навіть після його закінчення.

Сервіси та інструменти Google (хмарні технології). Один із основних принципів вибору інформаційного компонента технології навчання — відкритий доступ до інформаційних ресурсів. Тому для документообігу, спілкування та обміну інформацією, найкраще використовувати хмарні технології, зокрема, сервіси Google — GoogleApps (браузер Chrome; відеохостинг YouTube; сервіс GoogleHangout для проведення відеоконференцій; Google Диск; сайти Google; Google Академія; для організації та планування спільної діяльності — Календар та Розсилка Google; Google+соціальна спільнота тощо.). Це дає змогу, по-перше, мати власні інформаційні ресурси в мережі Інтернету без будь-яких капіталовкладень, по-друге, використовувати матеріали, розміщені на інформаційних ресурсах, без встановлення додаткового програмного забезпечення та без завантаження на власний ПК, крім того, такі технології допомагають створювати електронні відкриті ресурси без знання мов програмування.

Таким чином, сервіси та інструменти Google, як одна із найпопулярніших хмарних технологій, дає змогу налагодити організаційні аспекти взаємодії ЗППО та їх окремих підрозділів, а також налаштувати зручний документообіг, збереження, обмін інформацією між викладачем та слухачами, слухачами між собою, сприяє популяризації передового педагогічного досвіду, розвитку нових технологій навчання.

Системи управління навчальними ресурсами. Платформа eFront — це нове покоління eLearning систем, що поєднує в собі функції системи управління навчанням (LMS — Learning Management System) і системи управління і створення навчальних матеріалів (LCMS — Learning Content Management System). Основне завдання LMS — управління освітнім процесом закладу освіти, зокрема різновидами онлайн-навчання: їх плануванням, організацією, проведенням і контролем результатів проведеного навчання. LMS дає змогу систематизувати і привести до єдиних стандартів розрізнені навчальні курси, а також програми навчання й оцінювання персоналу. LMS — система, здатна відстежувати прогрес результатів слухачів, генерувати звіти для систем управління персоналом, що робить її ефективним інструментом управління діяльністю тих, хто навчає.

Водночас LCMS вигідно відрізняється широтою підтримки створення контенту, використанням засобів, що регламентують створення контенту, а також розробленням інструментів навігації по контенту і призначеному для користувача інтерфейсу.

Зазначимо ще одну особливість системи. LCMS призначена для створення, зберігання, накопичення і демонстрації навчальних матеріалів у вигляді «навчальних об'єктів» (learning objects).

Традиційні форми і методи навчання в поєднанні із сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями, зокрема дистанційним навчанням, утворюють змішане навчання, яке є однією з ефективних інноваційних форм неперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Упровадження такого навчання є доволі копітким

та складним напрямом діяльності ЗППО, оскільки його успішна реалізація залежить від наявності сучасних комп'ютерів, високошвидкісного Інтернету, відповідного ліцензійного програмного забезпечення для проведення занять в онлайн та оффлайн режимах.

Змішане навчання поєднує форми, методи та засоби традиційного навчання, а також технології електронного, дистанційного й мобільного навчання.

У сучасному освітньому середовищі використовуються три основних компоненти моделі змішаного навчання:

- очне навчання (face-to-face) — традиційний формат аудиторних занять викладач - слухач;
- самостійне навчання (self-study learning) — передбачає самостійну роботу слухачів: пошук матеріалів за допомогою ресурсної карти, пошук у мережі тощо;
- онлайн навчання (online collaborative learning) — робота слухачів і викладачів у режимі онлайн, наприклад, за допомогою Інтернет-конференцій, Скайпу або Вікі тощо.

Таким чином, можемо визначити змішане навчання як систему навчання викладання, яка поєднує в собі найбільш ефективні аспекти й переваги викладання в аудиторії та інтерактивного або дистанційного навчання і є системою, що складається з рівних частин, які функціонують у постійному взаємозв'язку між собою, утворюючи певне ціле. Тобто це система, складові компоненти якої гармонійно взаємодіють за умови, що всі вони методично організовані. За визначенням консорціуму Слоан (The Sloan Consortium), навчання вважається комбінованим (змішаним), якщо дистанційне навчання становить від 20% до 80%²².

До електронних освітніх ресурсів та інструментальних засобів їх застосуваннями відносимо: електронні бібліотеки, електронний підручник, системи управління навчальними ресурсами (наприклад, платформа eFront), електронні навчально-методичні комплекси підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

ВИСНОВКИ

Нові вимоги до якості освіти та проблеми конкуренції на ринку освітніх послуг змушують більшість навчальних закладів докорінно переглядати принципи свого управління, організаційні структури і методи роботи. Збільшується кількість традиційних університетів, які оперативнo модернізують навчальні програми, інтегруючи в них елементи дистанційного навчання як найважливішу частину освітнього процесу, що забезпечує всім, хто навчається, доступ до найсучасніших і най дієвих освітніх ресурсів, ефективно доповнює загальноприйняті методики викладання.

Для України залишається проблемою недостатній правовий розвиток освіти, зокрема дистанційної, а також невідповідність чинного законодавства вимогам сучасності. А основу освітянських проблем найчастіше становлять обмежене фінансування галузевих структур і неефективність застарілих принципів їх організації.

Відкрита освіта разом із дистанційним навчанням забезпечує значне розширення доступу і використання науково-педагогічними працівниками й слухачами гнучких освітніх схем комбінованих методів викладання й засвоєння навчальних

²² Овчарук О. В. Концептуальні підходи до застосування технологій відкритої освіти та дистанційного навчання у зарубіжних країнах та їх роль у процесах модернізації освіти [електронний ресурс] / О. В. Овчарук // Інформаційні технології і засоби навчання. — 2006. — № 1. — Режим доступу : <http://www.ime.edu.ua.net/em1/emg.html>

дисциплін/модулів. Окрім того, цей вид навчання передбачає новий підхід до особистісно орієнтованої освіти, збагачує технологію індивідуального навчання, поліпшує його якість і створює додаткові умови для його інтерактивності. Фахівцям, які прагнуть до підвищення рівня своєї кваліфікації, відкрита освіта пропонує вискоєфективні й економічні рішення для організації професійної підготовки без відриву від професійно-педагогічної діяльності. Можливості вдосконалення професійних знань і навичок поєднуються науково-педагогічними працівниками з реалізацією принципів нової освітньої культури. Відкрите і дистанційне навчання робить освіту максимально мобільною, динамічною і керованою.

Для держави головна перевага відкритої освіти полягає в тому, що вона водночас сприяє як підвищенню дієвості освітніх систем, так і зниженню витрат на їх утримання. Саме такі переваги відкритої освіти дають змогу забезпечити необхідну підтримку і розвиток наявних освітніх структур, налагодити постійний зв'язок закладів ППО як один із одним, так і з мережевими інформаційними джерелами, що допоможе систематично оновлювати навчальні програми та курси, а також створювати умови для широкого поширення і впровадження нових перспективних розробок у сферу ППО. Завдяки залученню слухачів курсів підвищення кваліфікації ЗППО до педагогічного проектування ми маємо можливість свідомо обрати технологію навчання, спланувати траєкторію формування професійної компетентності, підвищити рівень розвитку педагогічної майстерності, брати участь у активній дослідно-пошуковій творчій діяльності щодо отримання нових знань і навичок, розвитку мислення, самостійно спланувати вдосконалення свого професійного рівня у системі відкритої післядипломної педагогічної освіти.

2.3. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПІДГОТОВКА КОНКУРЕНТОЗДАТНОГО ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ

(Козлакова Г.О., Сергеева Л.М., Скрипник М.І., Філь О.А.)

1.1. Сутність і складові конкурентоздатності фахівця

Ефективність діяльності сучасного фахівця в ринкових умовах значною мірою залежить від сформованості його особистісних характеристик, що визначають потенційні можливості в досягненні успіху, адекватну поведінку в мінливих умовах сьогодення, забезпечують упевненість у собі, гармонію з собою і навколишнім світом, іншими словами, його конкурентоздатність. Важливого значення набуває ця проблема для науково-педагогічних кадрів, що за своїм призначенням мають підготувати прийдешні покоління до професійної діяльності в ринкових умовах. Самі ж науково-педагогічні працівники мусять являти собою зразок конкурентоздатної особистості, яку вони прагнуть виховати у кожного суб'єкта професійної освіти.

Основними тенденціями світової професійної освіти ХХІ століття є її глобалізація, величезна конкуренція серед фахівців, технологічна та інформаційна революція, глобалізація інформаційного обміну, швидке старіння отриманих знань. В умовах ринкової економіки, інформаційно-технологічного розвитку розширюються функції післядипломної педагогічної освіти, відбувається її трансформація у постдокторську освіту, що відповідає світовим тенденціям неперервної освіти – освіти впродовж життя. У всіх цивілізованих

країнах здійснюється активний пошук нових моделей розвитку освіти, нетрадиційних підходів до їх упровадження на основі інформаційних та телекомунікаційних технологій.

Теоретичний аналіз наукової літератури (Г. Балл, Т. Бабенко, В. Бикова, О. Бондарчук, О. Вакулук, Л. Галаган, С. Гончаренко, І. Зязюн, М. Євтух, Л. Карамушка, В. Кремінь, Т. Кутейніцина, А. Лавринчук, В. Луговий, П. Лушин, С. Максименко, Н. Ничкало, В. Олійник, А. Печенюк, В. Рибалка, Л. Сергєєва, С. Сисоєва, О. Слюсаренко, Ж. Таланова, Л. Хоміч, Є. Чернишова, О. Філь та ін.) та аналіз практики діяльності фахівців свідчить про певний «дисонанс» між високими вимогами ринку та недостатнім рівнем реальної конкурентоздатності його суб'єктів.

Конкурентоздатність – здатність до конкурентної взаємодії, яка внутрішньо притаманна даному суб'єкту; відносна категорія, яка характеризує конкретний суб'єкт лише в порівнянні з конкурентами і відзначається динамічністю, як і конкуренція, що породжує виникнення і розвиток конкурентоздатності будь-якого суб'єкта.

В основу розроблення логіко-сислової моделі конкурентоздатності фахівця покладено багатовимірний підхід, який дозволяє об'єднати різномірні компоненти, згруповані за допомогою координатно-матричних систем в логіко-сисловій моделі. Сислоутворювальними координатами моделі особистості є змістовні компоненти, а їх кількість залежить від конкретного дослідницького завдання. Виконуючи інструментальну функцію, ця модель відображає багатовимірність та відкритість особистості як складного інтегративного психологічного утворення. Міжкоординатний простір утворює своєрідний «психологічний потенціал» фахівця, його можливості.

Поєднання груп конкурентних компетенцій утворює «сислові блоки» (конкурентний, професійний та особистісний) *логіко-сислової моделі конкурентоздатності фахівця*.

Конкурентний блок моделі утворений *координатами* – конкурентними компетенціями, які забезпечують успішність конкурентної взаємодії фахівців (психологічна культура конкуренції).

В основу визначення психологічної культури конкуренції суб'єкта покладено поняття «психологічна культура», яка, розуміється як спосіб мислення, що базується на системі теоретичних знань із психології, і виявляється в здатності використовувати ці знання, оперувати ними в практичній діяльності у процесі прийняття рішень за конкретних обставин у ситуації спілкування та її розуміння як рівня самопізнання та саморегуляції. Психологічна культура конкуренції фахівця розуміється нами як рівень самопізнання та саморегуляції особистості в ситуації конкурентної професійної взаємодії, що базується на системі теоретичних знань з психології конкуренції та виявляється в практичних діях відносно всіх суб'єктів конкуренції.

Структура психологічної культури конкуренції фахівця включає теоретико-концептуальний (теоретичні знання з проблеми конкуренції) та практичний (реалізація теоретичних знань з проблеми конкуренції в практичній діяльності) компоненти. Теоретико-концептуальний компонент включає складові: розвивальний тип сприйняття конкуренції фахівцями, гуманістичне ставлення фахівців до конкурента, знання фахівців про психологічну культуру конкуренції. Практичний компонент включає стратегії конкуренції фахівців, сумлінність, відкрита взаємодія, конструктивна поведінка в конфлікті та ін.

Професійний блок моделі утворений *координатами* – конкурентними компетенціями, важливими для успішного виконання професійних обов'язків фахівців: знання, вміння, досвід, володіння комп'ютерними технологіями, знання хоча б однієї

іноземної мови, професійна мобільність – здатність до ротації, отримання нових професійних знань, участь у міжнародних проектах та ін.

Особистісний блок моделі утворений координатами – конкурентними компетенціями, пов'язаними з впливом особистісних характеристик, важливих для здійснення успішної професійної діяльності фахівця в конкурентних умовах.

Контекст професійного та особистісного блоків визначається специфікою та вимогами професійної діяльності науково-педагогічних працівників. Залежно від завдань дослідження, можливим є конструювання різних емпіричних логіко-смыслових моделей, до яких, на основі отриманих дослідно-пошукових та експериментальних даних, вносяться корективи. Теоретична модель розвитку конкурентоздатності фахівця вимагає експериментальних перевірок на прикладах конкретних професійних категорій.

Фактори конкурентоздатності фахівця визначаються як сукупність його індивідуально виявлених властивостей та особливостей (внутрішні фактори) та сукупність факторів зовнішнього оточення особистості (зовнішні фактори). Оскільки вияви конкурентної взаємодії пов'язані з конкретними видами діяльності фахівця, то для кожного виду діяльності слід визначати відповідні фактори конкурентоздатності – ті характеристики особистості, які впливають на процес та результат її діяльності.

У випадку дослідження особливостей конкурентоздатності науково-педагогічних працівників, *внутрішні фактори* конкурентоздатності – психологічні характеристики фахівців, які є важливими для здійснення ними науково-педагогічної діяльності.

Зовнішні фактори конкурентоздатності фахівця визначаються складністю та змінністю її зовнішнього середовища та можуть бути розподілені на фактори макрооточення (науково-технічний прогрес, стан економіки, законодавство, соціально-культурні фактори тощо) та мікрооточення (особисте та організаційне оточення). У випадку дослідження психолого-педагогічних особливостей конкурентоздатності науково-педагогічних працівників, зовнішні фактори конкурентоздатності будуть визначатися, в першу чергу, особливостями та вимогами професійної діяльності до її суб'єктів.

Повний набір конкретних факторів конкурентоздатності фахівця визначається індивідуальними особливостями даної особистості, що визначає *індивідуальність* конкурентоздатності фахівця. Фактори конкурентоздатності визначають конкурентні переваги одного фахівця порівняно з іншим, що характеризує конкурентоздатність фахівця як відносне явище. Невизначеність, складність зовнішнього середовища та динамічність конкурентних відносин в професійній діяльності призводять до постійних змін конкурентоздатності одного фахівця відносно іншого, що визначає динамічність конкурентоздатності фахівця.

На основі аналізу структурних компонентів загального поняття – конкурентоздатний фахівець – здійснюватиметься його проектування в зміст та структуру конкретного поняття – конкурентоздатний науково-педагогічний працівник.

Дослідження складових конкретного поняття – конкурентоздатний науково-педагогічний працівник – в андрагогіці, на нашу думку, може концептуалізуватися через діалектичну єдність *онтологічної, гносеологічної, аксіологічної, праксеологічної* підсистем. *Онтологічна* підсистема досліджень конкурентоздатності осмислює буття особистості науково-педагогічного працівника в динамічному соціокультурному, науковому, освітньому середовищі та передбачає: вивчення конкурентоздатності в сучасному інформаційному суспільстві; взаємодію різних підсистем суспільства (культури, освіти, науки, техніки) у становленні та розвитку конкурентоздатності.

Гносеологічна складова дослідження зорієнтована на рефлексію філософських, соціологічних, економічних, психолого-педагогічних проблем конкурентоздатності

науково-педагогічних працівників, визначення предметного поля окреслених напрямів, розроблення понятійного апарату.

Аксіологічна складова включає дослідження духовно-ціннісних аспектів особистісного виміру конкурентоздатності: цілепокладання, норми, пріоритетні цінності та смисли особистості науково-педагогічного працівника вищої кваліфікації. Стає очевиднішим, що конкурентоздатність в інформаційному суспільстві – засіб самореалізації особистості. Домінуючою ідеологією конкурентоздатності стає ідеологія «бути» на відмінну від моделі «мати», що властива «економічній людині» індустріальної епохи (Е.Фромм). Доречно наголосити, що серед мотивів до праці заробітна плата у розвинених країнах перемістилася з першого-другого місць (що було типовим для 30-40-х рр. ХХ ст.) на п'яте-сьоме. Вперед виходить зміст праці, перспективи професійного розвитку.

Праксеологічна складова дослідження аналізує методичні аспекти конкурентоздатності як соціокультурного феномену. Ця підсистема актуалізує формування креативної моделі післядипломної педагогічної освіти. Синтагматична побудова наукових досліджень як результат інтеграції різних наук потребує конвергентності мислення особистості науково-педагогічного працівника, діалогічності, комунікативності, духовного багатства, співтворчості.

1.2. Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти як науково-методична проблема

За умов змін, властивих сьогоденню, у результаті яких створюється багатоманітність соціальної реальності в економічній (розвиток виробництва та виробничих сил); соціальній (ускладнення структури суспільства та його диференціація), культурологічній (прогрес в науці, техніці та технологіях); соціально-психологічній (зміна атитюдів, цінностей, мотивів, виникнення нових соціальних репрезентацій дійсності) сферах, важливого значення набуває психолого-педагогічна підготовка фахівців. Особливо значущою є така підготовка для науково-педагогічних працівників.

Післядипломна педагогічна освіта як предмет дослідження андрагогіки спрямована на підготовку науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації. Зростання ролі спеціалістів вищої кваліфікації зумовлено такими потребами:

- когнітивними, методологічними змінами у науці другої половини ХХ ст. (межі між монодисциплінарними системами знань стираються; з'являється термін «міждисциплінарні дослідження»; нова диференціація та класифікація наук);
- оновлення науково-педагогічних кадрів у вищій школі («старіння» науково-педагогічних кадрів);
- ринкової економіки (в зв'язку з підвищенням складності професійних завдань; мотивації випускників вищої школи до післядипломної педагогічної освіти та отримання наукового ступеня);
- подвійністю завдань системи післядипломної педагогічної освіти (по-перше, вона виступає як вищий рівень системи освіти, а, по-друге, є підсистемою кадрового забезпечення системи вищої професійної освіти).

З цього випливає специфіка психолого-педагогічної підготовки, яка передбачає не стільки передачу певної кількості професійних знань, умінь, навичок, скільки орієнтацію науково-педагогічних працівників на професійне вдосконалення, розвиток творчого потенціалу, особистісне зростання тощо. Тим самим стверджується парадигма індивідуального шляху розвитку, що базується на визначенні неповторності та

унікальності життєвого шляху кожної особистості, яка набуває особливої ваги в умовах змін у сучасному світі.

Відповідно підвищення якості психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників можливе лише за рахунок активізації їх внутрішніх ресурсів, серед яких системостворювальним є, як свідчать результати теоретичного аналізу літератури, система цінностей як один із центральних механізмів внутрішньої регуляції соціальної поведінки людини. Разом з тим, аналіз практики діяльності науково-педагогічних кадрів свідчить також і про недостатній рівень їхньої конкурентоздатності, а потенціал системи післядипломної педагогічної освіти, здатної забезпечити відповідну психолого-педагогічну підготовку, реалізується недостатньо повно. Як наслідок, якість психолого-педагогічної підготовки фахівців в умовах післядипломної педагогічної освіти часто не досягає такого рівня, який забезпечує формування та розвиток їхньої конкурентоздатності.

Постійне вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників зумовлене зміною ролі людини у сучасному світі, баченням ідеалу освіченості людини та висуванням нових вимог до якості людського капіталу відповідно до культурно-духовних, суспільно-економічних і технологічних трансформацій, а також чисельних викликів глобального, європейського, національного, регіонального та місцевого рівнів.

Характер сучасного людського розвитку зумовлює зростання потреби в найвищих дослідницьких кваліфікаціях, з-поміж яких – післядипломна педагогічна підготовка викладачів ВНЗ.

Проблему поглиблює реальне розмаїття формалізації згаданої підготовки. Її актуалізація обґрунтовується такими *факторами*:

- дослідницько-інформаційним типом прогресу. Саме прориви у пізнанні світоустрою і фундаментальних законів природи та створення на їх основі революційних технологій рухають людство вперед;
- прискоренням зміни соціально-культурного світу, що спричиняє перехід від статичного, в основному прогнозованого на період людського покоління до динамічного, нелінійного, значною мірою непередбачуваного за життя людини характеру розвитку;
- загостренням конкурентної змагальності, на індивідуальному, інституційному, національному рівнях в умовах глобалізації. Головна конкуренція відбувається на рівні найвищих кваліфікацій, серед яких – набуті в післядипломній педагогічній підготовці;
- необхідністю ґрунтового безперервного навчання, послідовного здобуття в особистісному зростанні все складніших кваліфікацій, включаючи освітні, що надаються у формалізованій освіті на найвищих її рівнях.

При цьому виявлено ряд *суперечностей*, які потребують вирішення у процесі психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатних фахівців, зокрема:

- між необхідністю підвищення конкурентоздатності фахівців та існуючою системою їх відбору, підготовки і науково-методичному супроводу професійної діяльності;
- між необхідністю підготовки фахівців високої кваліфікації та існуючою системою професійної освіти, що не забезпечує належним чином мобільність і конкурентоздатність фахівців на ринку освітніх послуг;
- унікальністю шляху особистісно-професійного розвитку фахівця та недостатнім урахуванням цього аспекту в стратегії розвитку його конкурентоздатності.

У цьому контексті зростає роль психолого-педагогічної підготовки фахівців загалом і науково-педагогічних працівників, зокрема. При цьому варто врахувати взаємодію двох

основних мегатенденцій – кризи традиційних підходів до психолого-педагогічної підготовки професіоналів вищої кваліфікації та тенденцій розвитку сучасної науки.

Насамперед ідеться про такі характеристики сучасної науки, як: технологізація та науковість технологій; задачний характер досліджень; конструкційність (необхідно запропонувати не лише експерименти, а й конструкцію для проєктованого дослідження); наукові дослідження мають бути технологічними, реально втілені у практику (нереалізований проєкт, нетехнологічна конструкція не можуть отримати підтримку держави та інших структур); економічна детермінація, економічна підтримка та економічні обмеження; корисність результатів.

Це зумовлює *зміни* у психолого-педагогічній підготовці конкурентоздатного фахівця через: глобалізацію, яка передбачає стирання економічних, культурних та інших кордонів між країнами, збільшення міграційних потоків у сферах економіки, зайнятості, освіти; інтернаціоналізацію, яка відображає посилення міжнародного виміру в освітній, науковій, інноваційній діяльності освітніх закладів; формування економіки знань як перехід від індустріальної економіки до економіки, основним ресурсом в якій виступає знання.

Конкурентоздатний науково-педагогічний працівник має забезпечити взаємини суспільства, природи, культури та освіти в умовах глобалізації, інтернаціоналізації та формування суспільства «економіки знань», тобто нового типу економічної організації суспільства, в якому вирішальна роль належить сектору знань, а виробництво знань є джерелом зростання економіки.

Основою розвитку науково-педагогічних працівників є нові знання, які набуваються у процесі професійного навчання осіб та /або підвищення кваліфікації. Саме «менеджмент знань» визначається як рушійна сила соціальних технологій, що формують створення нових інституцій, які кардинально змінюють та вносять структурні технологічні зміни у систему освіти та визначає такі основні її функції:

- генерування знань (індивідуальним або організаційним навчанням);
- формалізація знань (розробка принципів, правил і процедур);
- збереження знань (визначення певного типу носіїв для збереження, що допускають розподіл знань);
- дифузія знань (розподіл знань у межах організації та в обмеженому варіанті поза нею); координація та контроль знань (забезпечення того, щоб знання були точними і постійними);
- формування знань (виявлення інформаційних джерел, отримання інформації від них, вивчення, структурування і трансформацію інформації в знання та подальше їх відтворення);
- розробка загальної стратегії бізнесу;
- розповсюдження передового досвіду;
- навчання персоналу; отримання знань про клієнтів;
- управління інтелектуальними ресурсами, інновації;
- захист знань, оновлення та розвиток знань, інтеграція накопичених і нових знань.

Важливим ресурсом поповнення та збагачення знань, використання їх при формуванні сучасної інституційної інноваційної інфраструктури є система післядипломної педагогічної освіти, для удосконалення та розвитку якої розробляються і впроваджуються відповідні механізми. Головною метою їх впровадження, спрямованою на вдосконалення системи освіти, є створення умов для приведення рівня і якості освітнього потенціалу та кадрового забезпечення країни відповідно до вимог ринкової економіки.

Потенціал системи післядипломної педагогічної освіти здатний забезпечити відповідну психолого-педагогічну підготовку науково-педагогічних працівників як неодмінній умові підвищення ефективності їхньої діяльності в сучасних умовах.

У психолого-педагогічній підготовці конкурентоздатного науково-педагогічного працівника в Україні дотепер залишаються помітними виклики, пов'язані, з необхідністю віднайти себе у європейському контексті зламу ХХ – ХХІ ст., з урахуванням існування у ньому як мінімум двох різноспрямованих векторів концептуальної динаміки позитивної освіти: європейської та пострадянської. «Відкриття світові» вітчизняної системи психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника відбувається саме у межах відбору між двома конкуруючими парадигмами та подолання пов'язаних із цим внутрішніх теоретико-методологічних суперечностей, організаційних, соціальних ускладнень.

Виникає необхідність знайти собі місце не тільки у глобальній системі позитивної освіти, але й у системі національної культури та післядипломної освіти. Пострадянська система психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника знаходить себе на стику суперечностей традиціоналістських та модернізаційних інтенцій у культурі та післядипломній освіті. До психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників виявляється звернутим особливий соціальний інтерес, соціальне замовлення – набагато ширше та невпорядкованіше, ніж було за радянської доби, і система підготовки далеко не завжди демонструє здатність виконувати його.

Особливим викликом для психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника стають зміни у методології дослідно-експериментальної роботи в умовах постнеокласичного розвитку: синтезу гуманітарних та науково-раціональних стратегій. Серед цих змін, по-перше, технологізація та науковість технологій; по-друге, задачний характер досліджень; по-третє, конструкційність – необхідно запропонувати не лише експерименти, а й конструкцію для проектного дослідження; по-четверте, наукові дослідження мають бути технологічними, реально втілені у практику (нереалізований проект, нетехнологічна конструкція не можуть отримати підтримку держави та інших структур); по-п'яте, економічна детермінація, економічна підтримка та економічні обмеження; по-шосте, корисність результатів.

Аналіз наукових джерел доводить, що існують передумови (наукові, освітні, соціокультурні, практичні та теоретико-педагогічні) модернізації психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника. Тепер вирізняємо щонайменше п'ять концептуальних засад, у площині яких окреслено передумови психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників та нагальність їх поглибленого дослідження в умовах післядипломної освіти.

По-перше. Загальноцивілізаційні засади актуальності дослідження зумовлюються соціальним замовленням сучасного суспільства на конкурентоздатного науково-педагогічного працівника та впливають із соціально-економічних і соціокультурних змін від традиціоналістських на модернізаційні інтенції у культурі та післядипломній освіті.

По-друге. Діяльнісно-особистісні засади актуальності дослідження зумовлюються входженням людства в еру інформаційного стану, що докорінно змінює сучасні умови вищої освіти, значно підвищуючи роль науково-педагогічного працівника, його особистості як інтегрального новоутворення, що постає метою розвитку і системноутворювальним початком розвитку особистості суб'єкта учіння.

По-третє. Системно-наукові й методологічні засади актуальності дослідження зумовлюються тим, що відбуваються зміни у методології дослідно-експериментальної

роботи в умовах постнеокласичного розвитку. Найбільшої ефективності та конструктивності набувають дослідження, які *інтегрують різні дослідницькі напрями та об'єднуються в єдине узагальнююче дослідницьке поле факти, теорії, наукові підходи з різних галузей сучасного знання*. Інші соціальні вимоги до вченого – експатіст і менеджер.

Аналіз державних освітніх документів України дозволив диференціювати *глобальні напрями психолого-педагогічного дослідження, пов'язані із цілями вищої освіти* (зокрема, ціннісне становлення та розвиток особистості як суб'єкта суспільно-особистісних відносин; формування громадянина як патріотичного суб'єкта; розвиток конкурентоздатного фахівця як суб'єкта професійної діяльності). З'ясовано, що евристичним та перспективним можна вважати такий комплексний напрям сучасної психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічного працівника, як *професійний розвиток конкурентоздатної особистості* науково-педагогічного працівника.

По-четверте. Розвивально-професіографічні засади актуальності та доцільності дослідження проблеми психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічного працівника в умовах післядипломної освіти зумовлюються загальнонауковими закономірностями професійного розвитку особистості упродовж життя.

По-п'яте. Парадигмальні засади доцільності та актуальності дослідження зумовлюються докорінною загальноцивілізаційною трансформацією сучасного життя, яке знаменується кризою сучасної системи вищої освіти і є складовою глобальної цивілізаційної кризи, що значною мірою зумовлена вузькодисциплінарними установками сучасної вищої освіти, відчуженням її гуманітарних і природничо-наукових компонентів. У результаті студіювання передумов модернізації психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника з'ясовано, що образ і статус психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника потребують ґрунтового дослідження.

У галузі економіки існує визначене коло робіт, присвячених вивченню цього питання (М. Портер, Р. Фатхутдінов, І. Юданов). У психолого-педагогічних дослідженнях (О. Ареф'єв, Ю. Тюніков, В. Шаповалов та ін.) розкривається проблема конкурентоздатності (дефініції, соціально-психологічна структура, методика оцінки, деякі підходи до підготовки конкурентоздатного спеціаліста тощо). Ця проблема віднайшла ґрунтовне висвітлення в теорії менеджменту зарубіжних (І. Ансофф, А. Вайсман, Ф. Вудкок, А. Мескон, Т. Санталайнен та ін.) і вітчизняних учених (Ю. Слободчикова, Г. Усова та ін.). У літературі окреслено «конкурентоздатність фахівця» в руслі: конкурентології (В. І. Андрєєв); професійної компетентності спеціаліста (Л. Мітіна, А. Хуторський та ін.).

Розкрито зміст і визначена структура поняття «конкурентоздатність фахівця» - результативного показника таких складових, як конкурентоздатність особистості спеціаліста, конкурентоздатність спеціаліста на ринку праці, статусна конкурентоздатність спеціаліста (Н. Журанова). Визначено зміст поняття «конкурентоздатність викладача вищої школи» як інтегральна характеристика особистості викладача, що виражається у сукупності особистісно-професійних, індивідуальних і суб'єктивних якостей, які визначають успішність професійно-педагогічної діяльності з організації освітнього процесу у ВНЗ (Н. Третьякова; Ж. Шаймакова).

Унаслідок ретельної рефлексії вітчизняної та зарубіжної психолого-педагогічної літератури з'ясовано, що дослідники ґрунтовно вивчають конкурентоздатність (загальне поняття) та конкурентоздатність фахівця (конкретне поняття), зіставляючи відомості з потребами економічного та соціокультурного комплексу, із психолого-педагогічними аспектами професійного розвитку особистості.

Студіювання соціально-економічної, психолого-педагогічної літератури з проблеми дозволило узагальнити стан наукового опрацювання проблеми підготовки конкурентоздатного фахівця (науково-педагогічного працівника) у системі післядипломної педагогічної освіти, зокрема визначено, що в науці досягнуто таких результатів:

- визначено поняття «конкурентоздатність» (загальне поняття) та «конкурентоздатність фахівця» (конкретне поняття);

- схарактеризовано підходи (компетентісний, акмеологічний, системний, контекстний) до підготовки конкурентоздатного фахівця;

- висловлено ідею про універсальний характер феномену післядипломної педагогічної освіти та положення про своєрідність його імплементації в національні державні освітні доктрини;

- з'ясовано роль післядипломної освіти як соціокультурного регулятивну неперервної освіти, запропоновано дефініцію «конкурентоздатність науково-педагогічного працівника», її специфікації в андрагогії; теоретично обґрунтовано й розроблено методологію формування компетентності в аналітичній діяльності наукових і науково-педагогічних кадрів (О. Яригін);

- розроблено характеристику основних історико-компаративістських підходів до з'ясування значущості проблем неперервної освіти науково-педагогічних працівників, специфікації в підвищенні кваліфікації (Є. Бражник, Н. Воскресенська, Б. Вульфсон, Л. Гурьє, О. Джуринський, З. Малькова, В. Мітіна, М. Нікандров, Л. Пуховська та ін.);

- визначено наукову сутність післядипломної професійної підготовки науково-педагогічних кадрів, зміст якої артикульований на розвиток здібностей до наукової творчості (В. Ледньов, Д. Фельдштейн та ін.);

- досліджено соціальні та економічні аспекти підготовки науково-педагогічних кадрів у системі післядипломної освіти (С. Вершловский, З. Водождокова, О. Владиславлев, Ю. Кулоткин, Г. Матушанський, В. Онушкін та ін.);

- проаналізовано загальні питання теорії навчання у вищій школі (С. Архангельський, А. Вербицький, Є. Князева, Л. Рувінський, В. Сластьонін та ін.);

- досліджено проблеми теорії та практики педагогічної освіти, її андрагогічної складової (О. Абдулліна, Є. Белозерцев, Є. Бондаревська, Г. Геллер та ін.);

- розкрито особливості діяльності викладачів вищої школи (Б. Ананьєв, Н. Кузьміна та ін.);

- з'ясовано особливості професійної підготовки викладачів вищої школи та вдосконалення їхньої педагогічної культури (Л. Макарова, В. Молчановський, І. Раченко, Г. Скок та ін.).

У змісті психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника тривалий час домінують переважно емпіричні підходи. Це призводило до: нехтування науковими дослідженнями; відсутності збалансованості у структурі змісту та його ієрархічних складових; маніпулювання суб'єктивними міркуваннями щодо пріоритетності тих чи інших знань. Змінювальний у часі образ і статус психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника вимагають адекватних засобів теоретичного осмислення. При цьому усвідомлюється необхідність не лише досліджувати окремі аспекти психолого-педагогічної підготовки, а й бачити таку підготовку як цілісний соціальний процес, що має власну внутрішню детермінацію і водночас визначається соціокультурними умовами і потребами.

Існують дві тенденції у відборі та структуруванні змісту підготовки загалом і психолого-педагогічної зокрема: перша – невіддільна від тривалого процесу добору і структурування змісту освіти в культурно-історичному розвитку (від «загальної

герменевтики тексту» – у середньовічному суспільстві, «передавання способу життя» – у час, що передує добі Просвітництва до «культу розуму і наук» – у добу Просвітництва); друга тенденція пов'язана з новітніми вимогами до змісту підготовки як емпіричного та теоретичного узагальнення вимог до «соціального замовлення», нових технологій підготовки.

1.3. Теоретичні засади дослідження проблеми психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця

Для визначення теоретичних засад дослідження доцільно проаналізувати основні поняття.

Методологія – теоретична основа та способи організації пізнавального процесу, що характеризують пізнання з погляду його загальних форм, можливостей пізнавальних засобів та механізмів, які зумовлюють послідовність наукового дослідження.

Підхід визначається як сукупність прийомів, відносин до чого-небудь.

Методологічний підхід – сукупність знань про процес наукового дослідження; побудову на гранично загальних (філософських) категоріях світоглядну акмеологічну ідею (засаду), яка постулює загальну стратегію дослідження, відбір досліджуваних факторів та інтерпретацію результатів дослідження.

Конкурент – активний суб'єкт ситуації конкурентної взаємодії за обмежений ресурс зі своїми потребами та рівними психологічними правами щодо їх задоволення

Конкуренція – одна зі складових поняття конкурентоздатності, обов'язкова умова, в якій виявляється та ситуація, в якій формується та розвивається конкурентоздатність будь-якого суб'єкта. Конкуренція – психологічна взаємодія суб'єктів (особистість, група, організація тощо) за обмежений ресурс (досягнення однаково/одночасно значущої для них мети/задоволенні власних потреб та ін.) із використанням різних психологічних стратегій.

Конкурентоздатний фахівець – це суб'єкт професійної діяльності, який досягає найкращих показників у конкурентних умовах трудової діяльності за рахунок максимальної інтеграції необхідних для цього компетенцій.

Науково-педагогічні працівники належать до основних соціально-професійних груп, яким суспільство дало надзвичайно важливі завдання: збереження та примноження культурних надбань суспільства й цивілізації загалом; соціалізацію особистості на важливому етапі її формування, пов'язаному із професійною підготовкою.

Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» (п.10 ч.1) науково-педагогічним працівником є вчений. Який за місцем роботи займається професійно-педагогічною та науковою або науково-технічною діяльністю у вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти III – VI рівнів акредитації.

У Законі України «Про вищу освіту» (2014), розділі X «Учасники освітнього процесу» стаття 53. Науково-педагогічні, педагогічні та наукові працівники вищих навчальних закладів зазначено, що: *науково-педагогічні працівники* – це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність.

Конкурентоздатний науково-педагогічний працівник – суб'єкт професійної діяльності, який за місцем роботи займається професійно-педагогічною та науковою або науково-технічною діяльністю у вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти з високим рівнем конкурентних професійних компетенцій.

Конкурентоздатного науково-педагогічного працівника характеризує прагнення досягнення високих цілей – підвищення рівня якості навчання суб'єктів навчально-

виховного процесу, підготовка студентів до професійної діяльності в умовах інформаційного суспільства тощо.

Післядипломна освіта – це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення та оновлення її професійних знань, умінь та навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітнього рівня та практичного досвіду.

Післядипломну освіту здійснюють заклади післядипломної освіти або відповідні структурні підрозділи вищих навчальних закладів і наукових установ.

Педагогічні і науково-педагогічні працівники підвищують кваліфікацію та проходять стажування в Україні і за кордоном.

Вищий навчальний заклад забезпечує підвищення кваліфікації та стажування педагогічних, науково-педагогічних працівників не рідше одного разу на п'ять років із збереженням середньої заробітної плати.

Результати підвищення кваліфікації та проходження стажування враховуються:

- під час проведення атестації педагогічних працівників;
- під час обрання на посаду за конкурсом чи укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками.

Посади педагогічних і науково-педагогічних працівників, які підвищують кваліфікацію або проходять стажування з відривом від виробництва, на цей період можуть заміщуватися іншими особами без проведення конкурсу на умовах строкового трудового договору (контракту) (стаття 60 Післядипломна освіта, підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників Закону України «Про вищу освіту»)

Психолого-педагогічна підготовка – різновид психолого-педагогічної освіти особистості для досягнення особливостей цілей учіння, поліпшення знань, умінь, компетенцій у психолого-педагогічному контексті.

Підвищення кваліфікації – це навчання, направлене на підтримку та удосконалення професійного рівня, знань і умінь науково-педагогічних працівників, вдосконалення їхньої практичної діяльності.

Професійна майстерність – повна реалізація, самоздійснення особистості в професійній діяльності (творчо-креативний принцип) на основі рухомих інтегральних психологічних новоутворень. Професійна майстерність як складова частина професійності в роботі науково-педагогічного працівника є сукупністю таких якостей, які відображають ступінь його кваліфікації, рівень знань та навичок у професійній діяльності. Майстерність розглядається як найвищий рівень науково-педагогічної діяльності та як вияв творчої активності особистості.

Професійний розвиток – це безперервний комплексний процес, який включає професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації.

Освітня послуга – система знань, інформації, вмінь, навичок, які використовуються з метою задоволення потреб людини і суспільства. Це продукт, який в процесі реалізації трансформується в робочу силу, якість якої залежить не тільки від сукупності отриманих послуг, а й від якості та кількості власної праці, витраченої в процесі споживання.

Ринок освітніх послуг – сфера обігу або система економічних відносин з приводу купівлі-продажу освітніх послуг.

Основна ідея: для розвитку конкурентоздатності фахівця як атрибутивної характеристики соціально-економічних трансформацій у контексті економіки знань

необхідно забезпечити зміст і технології післядипломної педагогічної освіти сучасними концепціями та методиками психолого-педагогічної підготовки.

Задум: модернізувати психолого-педагогічну підготовку науково-педагогічних працівників в умовах післядипломної педагогічної освіти відповідно до сучасних викликів інтернаціоналізації освітньої і наукової діяльності, технологічності у сфері освіти та науки. Для цього необхідно розробити концептуальну модель, зміст і технологію психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти, а також методику дослідження особливостей конкурентоздатності науково-педагогічного працівника.

Гіпотеза дослідження: якщо післядипломну педагогічну освіту забезпечити сучасними, новими методами психолого-педагогічної підготовки фахівців у галузі освіти, то можна сформувати конкурентоздатних науково-педагогічних працівників, які вільно орієнтуються у постійно змінних соціально-економічних умовах, оптимально професійно самореалізуються у суспільстві економіки знань, інтегруються в сучасний науково-освітній ринок праці, здатні до саморозвитку фундаментальних (дослідницьких) та прикладних (педагогічних) компетенцій, розуміючи їх як базові професійні цінності.

Фактори ризику.

1. Зосередженість уваги на психолого-педагогічній підготовці науково-педагогічних працівників та часткове ігнорування соціокультурної складової підготовки.

Профілактика: введення в навчальний процес інтерактивних технологій післядипломного навчання, ситуацій партнерства, колективної мислєдіяльності; розроблення змісту психолого-педагогічної підготовки на дуальному підході.

2. Відсутність у науково-педагогічних працівників післядипломної педагогічної освіти умінь відбирати та структурувати зміст психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця.

Профілактика: розроблення матриці відбору навчальних елементів та представлення варіантів модулів для структурування програми психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця; підготовка програми навчального модуля «Конкурентоздатність фахівця: сутність та умови розвитку».

3. Вузкопрагматичні установки науково-педагогічних працівників, їхні локальні запити.

Профілактика: підвищення психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників завдяки розробленим та апробованим методикам діагностики показників і рівнів розвитку конкурентоздатності фахівця.

Основні пріоритети досліджуваної теми :

- посилення методологічного, теоретичного і методичного забезпечення психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника в умовах післядипломної педагогічної освіти в контексті європейської інтеграції;

- створення умов якісної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника впродовж життя на основі компетентісного підходу як основи людиноцентризму в умовах післядипломної педагогічної освіти;

- осучаснення змісту, методів і форм підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника в умовах післядипломної педагогічної освіти за єдиним критерієм – глобальна конкурентоспроможність;

- модернізація вітчизняної системи підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника в умовах ППО з урахуванням передових здобутків людства;

- сприяння концептуальному обґрунтуванню та реальному створенню сучасної освітньої законодавчої бази;

- активізація наукового співробітництва з науковими закладами – експериментальними базами (Закарпатський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти; Криворізький педагогічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет»; ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»; Рівненський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти; Чернівецький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти; Хмельницький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти; ДВНЗ «Харківська інженерно-педагогічна академія»);

- вивчення зарубіжного досвіду системи підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника в умовах післядипломної педагогічної освіти;

- участь у міжнародних проектах і програмах;

- освоєння можливостей сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, удосконалення інноваційної науково-дослідної діяльності;

- сприяння своєчасному і послідовному формуванню молодого покоління вчених, створення умов для розвитку їхньої наукової кар'єри.

Особлива проблема – підготовка кадрів в системі післядипломної педагогічної освіти до нових вимог суспільства щодо підготовки молоді на основі комплексного науково обґрунтованого підходу що базується на розробці ефективних технологій та усвідомленні сучасних реалій і бачення майбутніх перспектив українського народу.

Конкурентоздатний науково-педагогічний працівник має бути глобалістською людиною інноваційного типу і водночас – патріотом України. Сутнісні глобалізаційні зміни потребують нових підходів до управління всією освітньою сферою, яка є інтегральною сукупністю освітніх структур, відносин, діяльності та свідомості, що забезпечує відтворення і розвиток інтелектуального потенціалу суспільства.

В основу розробленої Галузевої концепції розвитку неперервної педагогічної освіти (2013) покладено *прогностичні ідеї*, а в їх змістах враховано стан і прогнози розвитку економіки, ринку праці України, а також об'єктивні потреби оновлення змісту і форм організації підвищення конкурентоздатності вітчизняних науково-педагогічних працівників.

Постійне вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників зумовлене зміною ролі людини у сучасному світі, баченням ідеалу освіченості людини та висуванням нових вимог до якості людського капіталу відповідно до культурно-духовних, суспільно-економічних і технологічних трансформацій, а також чисельних викликів глобального, європейського, національного, регіонального та місцевого рівнів.

Концептуальними для післядипломної освіти вважаються ідеї стійкого руху в європейській освітній простір, забезпечення нової якості освіти та професійного розвитку, перетворення навчання протягом життя у реальність, створення системи методичного супроводу управління на основі інноваційних стратегій тощо. Привести їх у реальну відповідність можливо шляхом розробки та реалізації стратегічних орієнтирів післядипломної освіти як видимих напрямів дій у системі освіти в цілому та поштовху до змін у діяльності закладів післядипломної освіти.

Модернізація післядипломної педагогічної освіти сьогодні пов'язується саме із запровадженням різних видів мережевих систем, які дають змогу об'єднувати інформаційні ресурси, створювати освітній простір, що сприяє розвитку конкурентоспроможності науково-педагогічних працівників.

Галузевою концепцією розвитку неперервної педагогічної освіти передбачається запровадити систему підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних

працівників педагогічних коледжів, академій, університетів та класичних університетів, які здійснюють підготовку педагогічних кадрів, на базі провідних національних університетів та наукових установ Національної академії наук України та Національної академії педагогічних наук України.

Післядипломна педагогічна освіта здійснюється за багатоваріантними освітніми програмами та проектами з проблем педагогічної майстерності, інноваційних технологій та інтерактивних форм і методів навчання, інформаційних технологій, досягнень в теорії і практиці психології, педагогіки, методики навчання і виховання, а також за дистанційною формою навчання з ефективним використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Підготовка педагогічних та науково-педагогічних кадрів, їхнє професійне вдосконалення – важлива умова модернізації освіти. Для підтримки педагогічних і науково-педагогічних працівників, підвищення їхньої відповідальності за якість професійної діяльності держава забезпечує:

- розроблення та вдосконалення нормативно-правової бази професійної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників;
- прогнозування та задоволення потреб суспільства у педагогічних і науково-педагогічних кадрах;
- створення конкурентоспроможної й гнучкої системи навчальних закладів підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних кадрів;
- розробку й впровадження державних стандартів педагогічної освіти різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, рамкових стандартів післядипломної педагогічної освіти;
- упровадження й опанування педагогічними працівниками сучасних інформаційних технологій;
- постійне оновлення в системі підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів навчальних планів, програм, навчально-методичної літератури;
- упровадження системи цільового державного фінансування підготовки педагогічних і науково-педагогічних кадрів та їхнього професійного вдосконалення;
- удосконалення системи стимулювання їхнього професійного зростання фахівців;
- забезпечення умов для вільного володіння іноземними мовами всіх педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Державна політика у галузі підготовки науково-педагогічних кадрів спрямована на вдосконалення професійного відбору та підготовки молоді, створення необхідних умов для свідомого обрання педагогічного фаху та запровадження системи професійного відбору молоді до вищих педагогічних навчальних закладів. Держава забезпечує умови для піднесення престижу і соціального статусу педагогічних та науково-педагогічних працівників, їхнього професійного і культурного зростання.

Престиж «ученості» й вчених знижується з одного боку, знижується, а з іншого – поєднується зі зростаючим прагненням значної кількості людей отримати наукові дипломи високого рангу, що, природно, призводить до їх девальвації.

Слід визнати, що навіть найкращі вищі навчальні заклади не можуть стовідсотково забезпечити високоякісну підготовку фахівців «на всі часи», тому все більш помітне місце в рамках вищої школи займає післядипломна освіта – організоване і систематично здійснюване навчання дипломованих працівників з метою «осучаснення» їхніх професійних знань. Розвиток післядипломної освіти – важливий аспект реформування вищої школи, який має значний вплив на її організацію і діяльність.

У сучасному суспільстві *конкуренція* є глобальним явищем та невід’ємним фактом в житті людини. Феномен конкуренції вже далеко вийшов за межі однієї економіки і виявляється в усіх сферах особистого життя та у різних формах. Конкуренція відіграє

важливу роль у житті сучасного суспільства, є однією з самих актуальних проблем ринкової економіки, нового суспільно-політичного устрою країн в умовах глобалізації.

Кожне суспільство не може уникнути ні конкуренції, ні суперництва і боротьби, і це є запорукою його майбутніх успіхів та вдосконалень. Впровадження конкуренції як принципу суспільного буття і світоглядної цінності людини є важливою складовою соціальних перетворень. І конкуренція спонукає всіх соціальних суб'єктів до пошуку оптимальних шляхів самореалізації особистості й досягнення соціально-конструктивних цілей, забезпечує саморегуляцію суспільства, створює передумови формування громадянського суспільства.

Проблема конкуренції для багатьох організацій, фахівців – суб'єктів професійної діяльності в різних галузях науки, мистецтва, техніки тощо є досить актуальною. І разом з тим, її дослідженню практично не приділяється уваги як у наукових дослідженнях та в практичних розробках, у зв'язку з чим вона набуває формату «прихованого», стихійного явища, та, відповідно, створює багато психологічних проблем для всіх учасників конкурентної взаємодії. І її вирішення, здебільшого, є « справою » самих фахівців, які не завжди готові до конкуренції та до її конструктивного вирішення.

Найкращим результатом діяльності фахівця в умовах конкуренції є його конкурентоздатність. Людина, яка прагне гідного соціального статусу та позиції у суспільстві і бажає бути конкурентоспроможною на ринку праці, мусить неперервно навчатися новому, засвоювати як нові знання, так і набувати нових вмій і навичок. Дослідження стверджують, що однією із *професійно важливих якостей сучасного фахівця є конкурентоздатність* як свідчення його високого рівня підготовленості до професійної діяльності та здатності до постійного й неперервного навчання й самонавчання.

Сучасні умови жорсткої конкуренції на ринку праці висувають нові вимоги і до науково-педагогічних працівників. В умовах значних організаційно-економічних змін у сфері наукової та інноваційної діяльності відбувається трансформація основних завдань, що покладаються на науково-педагогічного працівника: це не лише виконання освітньої функції, а й можливість здійснювати наукові дослідження з метою випуску інноваційної, наукоємної продукції з її подальшим упровадженням у виробництво.

Визнано, що конкурентоспроможність ВНЗ на ринку освітніх послуг безпосередньо залежить від рівня кваліфікації науково-педагогічного працівника, його наукового рівня та педагогічної майстерності.

В основу концепції дослідження покладено *філософські ідеї гуманітарної парадигми*: суб'єкт освітнього професійного вдосконалення – вільна і духовно розвинена людина, яка має потребу в особистісному зростанні, професійному розвитку та саморозвитку і самовдосконаленні після здобуття освіти. Її складові передбачають теоретико-методологічні (мета, завдання, принципи, підходи), процесуальні (педагогічні умови, компоненти, критерії та чинники) та технологічні (шляхи, форми і методи) основи.

Психологічний підхід до дослідження конкуренції та конкурентоздатності суб'єктів як психологічних феноменів.

Конкуренція є по своїй суті змаганням за обмежені ресурси, має біологічне підґрунтя, однак, здійснюється в соціумі, та, відповідно, під впливом «соціального», вимагає від її суб'єктів (всіх представників сучасного цивілізованого суспільства) свідомого регулювання своєї поведінки з іншими суб'єктами конкуренції в процесі задоволення власних потреб. І це, вважаємо, обумовлює необхідність навчання цивілізованої конкурентній взаємодії представників сучасного суспільства протягом всього життя. Тому в рамках психологічного підходу до аналізу феномену «конкуренція»

нами перенесено акценти в розумінні ключових ознак конкуренції з «боротьби» або «жорсткого змагання» на цивілізовану психологічну взаємодію.

При цьому *суб'єкт* визначається як конкретний індивід або соціальна спільнота, що володіє свідомістю, волею і здатна цілеспрямовано перетворювати дійсність і себе. А психологічна взаємодія – прямий чи опосередкований вплив суб'єктів один на одного, який характеризується виникненням зв'язків та їх взаємозумовленістю.

Генетико-моделюючий метод дослідження конкурентоздатності особистості.

Особистість є складною системою, що саморозвивається, тобто сама моделює і реалізує власну генезу. Генеза, існування, оформлення, саморозвиток особистості забезпечуються особливою й унікальною біосоціальною силою – нуждою. Нужда як суперечлива, рухлива й енергетична єдність біологічного і соціального, як утілення і можливість подальшого нескінченного втілення людського у людське, як те, що моделює і реалізує рух особистості, і є вихідною всезагальною одиницею – носієм особистісної природи психіки людини. У своєму «розгортанні» нужда «зустрічається» з соціальними і біологічними факторами оточення людини і задає змістовні точки – одиниці тезаурусу особистості. Вони, ці одиниці, є і вузликами структури, і водночас – лініями розвитку особистості.

Генетико-моделюючий метод має на меті вивчення самої цілісної особистості, що саморозвивається. Технологія методу (принцип єдності генетичної й експериментальної ліній розвитку) передбачає проведення дослідження у максимально «природних» умовах існування особистості і створення актуального простору реалізації самою особистістю численних можливостей моделювання власного розвитку й існування.

Принципи генетико-моделюючого методу дослідження конкурентоздатності особистості: 1) принцип аналізу за одиницями; 2) принцип єдності біологічного і соціального; 3) принцип креативності; 4) принцип рефлексивного релятивізму; 5) принцип єдності генетичної і соціальної ліній розвитку.

Суб'єктний підхід у дослідженні конкурентоздатності фахівця як суб'єкта професійної діяльності.

Суб'єктність розуміється як центральне утворення людської реальності, що виникає на певному рівні розвитку особистості та інтегрує такі її характеристики, як активність, рефлексивність, ініціативність, творчість, етична зрілість, самодетермінація, саморегуляція, усвідомленість, самостійність та ін. Суб'єктність – це особлива якість буття, що передбачає здатність до самостійної життєтворчості, здатність здійснювати зміни у світі і, що особливо важливо для нас, у самому собі. Суб'єктність як особистісна властивість відіграє роль функціонального утворення, що забезпечує вирішення трьох основних життєвих завдань, які постійно поновлюються: 1) узгодження особистісних потреб, здібностей, очікувань з умовами та вимогами діяльності; 2) побудови життя відповідно до власних цілей і цінностей; 3) постійного прагнення до досконалості через вирішення суперечностей.

Суб'єктний підхід – один з провідних у методологічному плані. Він не є однорідним утворенням і постає в різних варіантах як суб'єктно-дієвий. Особистість може характеризуватися як *суб'єкт* тією мірою, в якій вона використовує свій інтелект, свої здібності, підпорядковує свої нижчі потреби вищим, будує своє життя відповідно зі своїми цінностями і принципами. Про вищий рівень і якість суб'єкта життя може свідчити здатність особистості організувати і регулювати свій життєвий шлях як ціле, підпорядковувати його своїм цілям і цінностям.

Компетентнісний підхід у дослідженні конкурентоздатності фахівця через його необхідність мати компетентність, адекватну вимогам професійної діяльності.

Основна ідея компетентнісного підходу – формування уміння побудувати своє життя на основі отриманих знань, які в цьому випадку перетворюються з мети у засіб, де результатом освіти є не окремі знання, уміння та навички, а *компетенції*. За такого підходу сутність підготовки науково-педагогічних кадрів полягає в розвитку уміння оперувати інформацією, проектувати та моделювати свою діяльність, здатності творчо застосовувати набуті знання і досвід у практичній діяльності. Компетентність є формою виконання діяльності і трактується як наявність певного рівня сформованості знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей, а також внутрішнього світу особистості, її потреб, ціннісних орієнтацій, результатів власної діяльності. Компетентність представляється як сукупність певних компетенцій, які формуються, актуалізуються і активізуються в науково-педагогічній діяльності і забезпечує взаємозв'язок освіти і ринку праці.

Контекстний підхід у дослідженні конкурентоздатності фахівця в контексті конкурентної взаємодії. Контекст характеризується варіативністю й багатоманітністю. Розрізняють культурологічний, соціальний, міжособистісний, контексти освіти дорослих, професійної освіти тощо.

Контекстним навчанням є навчання, в якому динамічно моделюється предметний та соціальний зміст професійної діяльності, тим самим забезпечується умови трансформації навчальної діяльності студента у професійну діяльність фахівця. Контекстне навчання являє собою реалізацію динамічної моделі руху діяльності науково-педагогічних працівників: від власно професійної діяльності (наприклад, в формі лекцій) через квазіпрофесійну (ігрові форми, спецкурси) і навчально-професійну (науково-дослідницька робота слухачів: випускні роботи, практикум тощо) до власне професійної діяльності.

З точки зору контекстного підходу конкурентоздатність визначається, насамперед, як досягнення суб'єктом найкращих показників діяльності в умовах конкуренції. Конкурентоздатність виявляється лише в процесі діяльності в умовах конкуренції.

Діяльнісний і ситуаційний підходи у вивченні конструктивності та деструктивності конкурентоздатності фахівця в ринкових умовах.

Застосування діяльнісного підходу при дослідженні взаємозв'язку конструктивного і деструктивного в суспільстві обумовлене тим, що діяльність як індивідуальна, так колективна в усіх можливих її видах є основою його виникнення. Це пояснюється тим, що: діяльність сама по собі може бути конструктивною чи деструктивною; деструктивність може виступати необхідним елементом конструктивної діяльності; деструктивність може виступати як неочікуваний або непередбачуваний наслідок конструктивної діяльності; результати конструктивної діяльності можуть бути використані зі злочинними намірами; деструктивні наслідки або прояви діяльності можуть стимулювати соціального суб'єкта на нову конструктивну діяльність. Втім, складний багатоаспектний характер взаємозв'язку конструктивного і деструктивного у суспільстві не дозволяє зводити його існування тільки до діяльності окремих осіб або певних суспільних груп. Це вимагає використання в дослідженні інших методологічних засобів, зокрема діалектичного, герменевтичного, компаративного методів, синергетичного підходу, що допоможе наблизитися до розкриття сутності, змісту, рівнів прояву та інших аспектів досліджуваного взаємозв'язку.

Аналіз конкурентоздатності фахівця як готовності до ефективної поведінки на ринку праці пов'язаний з ринковою ситуацією.

Багатовимірний підхід (багатовимірність структури особистості) у розробці логіко-сислової моделі конкурентоздатності фахівця.

Під багатомірністю розуміється сутнісне якість складно організованих процесів і явищ, що вміщає безліч вимірів. Вимір оголошується центральним поняттям теорії багатовимірності. Вимірювання являє собою певний «зріз» цілого за певними підставами.

Розгляд особистості як відкритої, нелінійної та динамічної системи обумовлює необхідність пошуку адекватного її представлення та отримало відображення багатовимірних явищ та процесів у формі логіко-смыслових моделей, що являють собою клас моделей відображення інформації в багатовимірних смыслових просторах.

Гуманістично-ціннісний (особистісний) підхід до здійснення психолого-педагогічної підготовки фахівців.

В основу даного підходу покладено положення гуманістичної психології та педагогіки. Сутність цього підходу полягає в тому, що: людина – це найвища цінність в існуючому світі; кожна людина – унікальна, неповторна, своєрідна, тому необхідно визнавати автономію кожної людини, її право йти своїм шляхом і на цьому шляху розкривати свої смисли як безцінну потенційну можливість життя; найціннішою властивістю організації людини є її намагання розвивати свої потенційні, творчі можливості, самозмінювати себе, управляти власним розвитком; вільний вибір – основа розвитку особистості, позитивних особистісних змін; необхідними і достатніми передумовами гуманізації будь-яких міжособистісних стосунків, які забезпечують конструктивні особистісні зміни є: безоцінне позитивне прийняття іншої людини; активне емпатійне переживання, слухання її; конгруентне, (адекватне) справжнє і щире самовираження себе в спілкуванні з іншою людиною; гармонізація стосунків особистості із своїм внутрішнім, автентичним Я.

У зв'язку з цим одним із важливих напрямків реалізації гуманістично-ціннісного (особистісного) підходу в процесі психолого-педагогічної підготовки фахівців є її побудова на засадах партнерства, спільної діяльності всіх суб'єктів. На цій основі є можливим створення розвивального соціального середовища, в якому поступово складаються групові норми й цінності професійного вдосконалення, особистісного розвитку, психологічної культури загалом.

Інтегративно-праксеологічний підхід поєднує, з одного боку, інтегративний підхід (на відміну від інтегрованого чи інтегрального), що передбачає інтеграцію й зовнішню, і внутрішню, і змістову, і процесуальну, та з іншого, прaxeологічний підхід, завдяки якому досліджуються умови, методи і загальні принципи діяльності та розробляються рекомендації, що сприяють підвищенню її ефективності".

Здійснені на шпальтах провідних вітчизняних та зарубіжних видань філософсько-педагогічні розвідки проблеми психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників можна класифікувати на два чітко обґрунтовані напрями, витоки яких у культурі пізнання: перший – тяжіє до традицій модернізму, інший – до постмодерністичних теорій. За модерністичним баченням, вища професійна освіта як соціальний інститут загалом і психолого-педагогічна підготовка зокрема має на меті *дати* повноцінні професійні знання, а суб'єкти, відповідно, мають *отримати* ці знання від викладачів. Отож за цим підходом зміст психолого-педагогічної підготовки зводиться до *передачі* накопичених знань від одного покоління до іншого. Це явище відомий бразильський педагог Пауло Фрейде у книзі «Педагогіка пригноблених»²³ назвав «банківською освітою», коли діти, студенти розцінюються як «банк», а викладачі – у ролі вкладників, які сподіваються отримати в майбутньому дивіденди.

²³ Фреде П. Педагогика угнетенных / П. Фреде. – Режим доступу: nb.kharkov.ua/Knigi/PaoloFreire_ped_ugn.pdf

Сьогодні формується нова філософія – філософія постмодернізму, яка впливає на нову психолого-педагогічну теорію. Зокрема у педагогічній теорії тепер розглядаються нові проблеми^{24 25 26 27}. Насамперед, осмислення культури в педагогічному процесі. Мова йде про те, що не тільки педагогічні теорії, а й культурні здобутки, культурна спадщина різних народів, сучасна культура загалом стають основою педагогічного процесу. По-друге, має бути зв'язок між уявленнями викладачів про життєві проблеми студентів та реальними проблемами їхнього життя, відносини та взаємодія суб'єктів навчання у педагогічному процесі, вплив культури на їхню діяльність. По-третє, науково-педагогічна діяльність стає комплексом культурних, політичних і соціальних дій. Головною ідеєю діяльності науково-педагогічного працівника в епоху постмодернізму стає впевненість у тому, що працівники вищої кваліфікації мають володіти наративами, через які вони не тільки сприймають дійсність, а вміють науково її інтерпретувати. Інтерпретація стає проблемою нового типу розуміння науково-педагогічної діяльності.

Проблемам підготовки та атестації науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації присвячені розвідки вітчизняних дослідників. Зокрема, у праці О. Мороз, В. Юрченко²⁸ розкрито професійно-рольові особливості діяльності викладача вищого навчального закладу та обґрунтовано на цих засадах модель підготовки викладача; у роботі А. Кузьмінського²⁹ проведено аналіз впливу педагогічної майстерності викладача та окремих компонент його професійної діяльності на якість навчання у вищій школі. Аналіз джерел засвідчує, що підготовка науково-педагогічних працівників є предметом наукового обґрунтування. Разом із цим, серед питань, які вимагають теоретичної рефлексії, найбільш значущими є питання підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації до сучасних умов професійної діяльності, адже за своєю суттю остання найбільше трансформується в умовах глобалізаційних змін.

Визначення парадигмального ядра, що орієнтує освітню науку й практику, є базовим питанням. Хоча генеза студійованої проблеми охоплює щонайменше три останні десятиліття, звернемося переважно до запитів і рішень, зумовлених нашою сьогоднішньою ситуацією, зокрема станом методології педагогічної реальності. Лише наголосимо, що введення цього терміну пов'язують з німецьким філософом позитивістом Г. Бергманом (1840 – 1904), який запропонував поняття «парадигма» для характеристики нормативної методології. Широко розповсюдив цей термін американський фізик та історик Т. Кун (1922 – 1996) у праці «Структура наукових революцій» (1962)³⁰. Т. Кун запропонував свою систему понять, яка описувала теорію наукових революцій.

²⁴ Краевский В. В. Парад парадигм (послесловие к статье Н.Л. Коршуновой) / В. В. Краевский // Педагогика. – 2006. – № 8. – С. 20-24.

²⁵ Лебедев С. А. Методология науки: проблема индукции / Лебедев С. А.. — М.: Альфа-М, 2013. — 192 с.

²⁶ Скрипник М. І. Дослідження проблем професіоналізму науково-педагогічних працівників у андрагогії / М. І. Скрипник // Наукові записки Київського університету туризму, економіки і права; голов. ред. В. С. Пазенок. – К.: КУТЕП, 2013. – Вип. 15. – С. 165 – 177.

²⁷ Чернишова Є. Р. Стратегічний менеджмент в контексті розвитку кадрового потенціалу вищих навчальних закладів через реалізацію ідей філософії людиноцентризму / Є. Р. Чернишова. – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/katalog/850-elektronne-naukove-fahove-vydannja-qteorija-ta-metodyka-upravlinnja-osvitojuq-vypusk-12-2013>

²⁸ Мороз О.Г., Юрченко В.І. Підготовка майбутнього викладача вищої школи: психолого-педагогічний ракурс // Наукові записки: Зб. наук. пр. - К.: НПУ, 2009.

²⁹ Кузьмінський А.І. Педагогічна майстерність викладача вищої школи та її вплив на якість навчання / А. І. Кузьмінський. – Режим доступу: [e-журнал «Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку»](http://e-journal.com.ua/issue/12-2010/12-2010-02). – 2010. - Випуск №2.

³⁰ Кун Т. Структура наукових революцій / Т. Кун.; пер. з англ. О. Васильєва. – К.: Port- Royal, 2001. – 226 с.

Всередині цієї системи найважливіше місце учений відвів парадигмі, яку необхідно розглядати не просто провідною теорією, а частиною цілого світогляду, у якому вона існує разом зі всіма висновками, досягнутими завдяки цій парадигмі. К. Платонов розглядає парадигму як систему основних наукових досягнень (теорій, методів) за зразком яких організовується дослідницька практика вчених у певній галузі знань (дисципліні) в певний історичний період³¹.

Сутність педагогічної парадигми більшістю дослідників висвітлюється як основа, ідея, підхід до проектування освітніх систем, базова модель або стратегія освіти. Зрозуміло, що це поняття зберігає усі суттєві ознаки більш загального поняття, такого як «наукова парадигма», але має і відповідні відмінності. Існування розмаїття освітніх парадигм В. Краєвський пояснює тим, що термін «парадигма», як дань моді, прийшов на зміну терміну «педагогіка» у контексті: гуманна педагогіка, педагогіка середовища, педагогіка розвитку тощо³².

Результати аналізу існуючих парадигмальних засад підготовки науково-педагогічних працівників дозволяють зробити такі висновки:

1. Парадигма – це провідна теорія науки (базовий підхід) та вища (відносно інших) категорія наукового пізнання, заснована на бінарних опозиціях, прийнята як зразок постановки і розв'язання проблем протягом визначеного історичного періоду, фіксована в підручниках, наукових працях і визнана науковим співтовариством, незалежно від галузі знань.

2. У рамках парадигми можуть висуватися декілька теорій, концепцій. Концепція – система концептів (наукових понять, виокремлених як значущих), обґрунтована у наукових ідеях (положеннях, постулатах, законах, гіпотезах). У цьому випадку парадигма виступає як система концепцій.

3. У рамках парадигми можуть існувати різноманітні парадигмальні моделі, представники, яких не відрізняються єдністю поглядів.

4. Статус парадигми визначається основним критерієм: бінарності; цільовою визначеності, часовою тривалості та прийняття як еталону, фіксації у працях, наукова перспективність.

5. Науковий потенціал парадигми полягає у тому, що вона може використовуватися як діагностика стану проблеми, визначати тенденції розвитку.

Аналіз дослідницького масиву засвідчує, що концептуальну основу підготовки викладачів вищої школи у площині гуманістичної, гуманітарної, антропологічної та культурологічної парадигм здійснено С. Сисоєвою і Н. Батечко «Вища освіта України: реалії сучасного розвитку»³³. Відзначаємо ґрунтовність проведеного дослідження, однак авторами не враховано найсуттєвішої ознаки науково-педагогічної діяльності: спрямованості на створення науково-дослідницького продукту та його апробації в навчально-виховному процесі вищої школи.

Для створення концептуальної схеми, методологічного конструкту психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників опис лише означених парадигм недостатньо, адже вони системно й повно не описують сутність такої діяльності. Ґрунтовне усвідомлення можливе завдяки врахуванню андрагогічної парадигми як

³¹ Платонов К. В. Краткий словарь системы психологический понятий: Учеб. пособие / К. В. Платонов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высш. шк., 1984. – С. 89.

³² Краевский В. В. Парад парадигм (послесловие к статье Н.Л. Коршуновой) / В. В. Краевский // Педагогика. – 2006. – № 8. – С. 20-24.

³³ Сисоєва С.О., Батечко Н.Г. Вища освіта України: реалії сучасного розвитку / С.О. Сисоєва, Н.Г. Батечко / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Київський університет ім. Бориса Грінченка, Національний університет біоресурсів і природокористування України – К.: ВД ЕКМО, 2011. – 344 с.

концептуальної схеми теорії навчання дорослих, що вивчає специфічні закономірності засвоєння знань і вмінь дорослим суб'єктом у процесі навчальної діяльності. Введення андрагогічної парадигми пояснюється тим, що науково-педагогічний працівник взаємодіє з дорослим, якому властиві специфічні закономірності розвитку психофізіологічних функцій^{34 35}. У дослідженні Т. Ломтевої³⁶ виявлено сучасні стратегії гуманізації вищої освіти, окреслено роль і місце андрагогічного підходу в реалізації цих стратегій, розроблено організаційно-діяльнісну модель освіти дорослих в умовах ВНЗ.

Андрагогічну парадигму визначаємо як парадигму навчання і освіти дорослого, який усвідомлює свої потреби (в тому числі освітні), здатний усвідомлено задовольняти їх у своїй діяльності. Ця парадигма досліджує соціальний розвиток сформованої особистості. Освіта у контексті цієї парадигми орієнтується на соціалізацію. Виходячи із основних теоретичних положень андрагогіки, технологія навчання ґрунтується на інших, аніж у педагогічній моделі, засадах. У педагогічній моделі суб'єкт навчання залежить від викладача, який і визначає цілі, зміст і результати навчання. З точки зору андрагогіки, дорослий має потребу в самостійності, самоуправлінні. Завдання викладача у цій моделі – заохочення і підтримка розвитку.

Таким чином, головною характеристикою діяльності викладача в андрагогічній моделі є: по-перше, самостійна роль суб'єкта навчання; по-друге, спільна діяльність викладача і студента у підготовці та реалізації навчального процесу. Фактором реалізації такої парадигми є атмосфера навчання: дружня, неформальна, підґрунтям якої є взаємоповага, обопільна підтримка і відповідальність усіх учасників навчальної діяльності.

До науково-педагогічного працівника суспільство і вища школа формує особливі вимоги: він має бути не лише спеціалістом високого рівня, відповідати профілю і спеціалізації, але й забезпечувати в навчальному процесі наукові засади змісту навчальної дисципліни; проектувати індивідуальні освітні траєкторії розвитку дорослого; формувати професійні компетенції професіонала; створювати проектно-дослідницьке, інтерактивне, діяльнісне середовище шляхом використання різноманітних методів навчання.

Інтегративні ролі науково-педагогічного працівника – це: вчений, що системно досліджує галузеві та освітні проблеми; педагогічний проектувальник як розробник інноваційних програм навчання дорослих відповідно до актуальних професійних завдань; менеджер, що спрямовує наукове, навчально-програмне забезпечення на професійне зростання особистості; модератор – організатор і ведучий інтерактивних форм взаємодії (дискусії, ділові ігри, мозкові атаки тощо) між суб'єктами професійного навчання.

Психолого-педагогічна підготовка науково-педагогічних працівників може бути реалізована на основі системної роботи. Це, насамперед, передбачає реструктуризацію навчальних програм в аспірантурі; запровадження практики постійно діючих методологічних семінарів для науково-педагогічних працівників у ВНЗ; введення проблемних курсів із психології та дидактики вищої школи.

Основними принципами побудови навчальних програм для аспірантів мають стати: науковість – найважливіший принцип, здійснення якого забезпечує систематизацію в оволодінні наукової картини світу; проблемність – забезпечує перетворення наукових проблем у навчально-професійні ситуації; діалогічність – взаємодія всіх учасників

³⁴ Ломтева Т. Н. Андрагогические основы вузовского образования / Т. Н. Ломтева : Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01, 13.00.08 Б. м. – 390 с.

³⁵ Марон А.Е. Развитие андрагогики как области профессионально-педагогического знания и социальной практики // faor.ru/.../Otdelenie_professionalnogo_obrazovaniya.2009.04.15.Spravka.1.doc

³⁶ Ломтева Т. Н. Андрагогические основы вузовского образования / Т. Н. Ломтева : Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01, 13.00.08 Б. м. – 390 с.

освітнього процесу носить характер діалогу, в якому кожен учасник має рівні можливості висловитися і кожен може бути почутим; аксіологічність – орієнтація освітніх процесів визначається провідними ідеями, цінностями саморозвитку, пріоритетністю ціннісно-смыслові, мотиваційної сфери особистості дослідника; цілісність – науково-освітня діяльність носить інтегративний характер, що реалізує ідеї глобалізації освіти; відкритість – освітні процеси максимально відкриті, забезпечується широка свобода всім учасникам; інтегративність – освітні процеси включають різну інтерактивну діяльність у навчальній команді; зворотній зв'язок – регулярно проводиться діагностика і самодіагностика професійних і особистісних змін науково-педагогічного працівника; продуктивність – діяльність науково-педагогічного працівника об'єктивується в конкретних і різноманітних продуктах (наукових дослідженнях, навчально-методичному комплексі тощо).

Реалізувати зазначені принципи можливо шляхом розроблення елективних варіативних програм підготовки науково-педагогічних працівників, які мають переваги³⁷:

по-перше: реалізація гнучкості, варіативності, змінюваності програми відповідно до науково-педагогічного досвіду та його дисемінації, особистісних запитів, інтересів науково-педагогічних працівників та мети вияву науково-педагогічної творчості;

по-друге: інтегративність та дуальність програм, що передбачає міждисциплінарний характер інтегрування суміжних наукових напрямів, галузей, дисциплін;

по-третє: уніфікованість елективних програм, адже зміст і обсяг елективних курсів розробляються залежно від сфери професійної діяльності науково-педагогічного працівника, його зорієнтованість на науково-технічну діяльність, чи науково-культурологічну діяльність, або науково-освітню діяльність, чи можливість творчого перетворення, перенесення на розв'язання нових освітніх завдань і проблем;

по-четверте: особистісне спрямування елективних програм. Особистість – вибір – свобода – це концептуальну тріаду можна розглядати як маркер елективних варіативних програм. Ситуація вибору через елективні програми створює умови для усвідомлення науково-педагогічним працівником особистісної ідентичності.

Аналіз історико-педагогічного досвіду проектування змісту психолого-педагогічної підготовки доводить, що найяскравішою спробою системного опису для позначення існуючого договору між суспільством, державою і сферою освіти є теорія курикулуму (curriculum) Теорія курикулуму доводить, що джерелом формування змісту психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників, окрім соціуму, є культура. Культура стає глобальною реальністю, де розгортається цілий спектр окремих реалій людського існування. Основними положеннями культурологічного підходу, що стали основою формування змісту психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника в умовах післядипломної педагогічної освіти, є:

- культура є ціннісною і змістовою основою процесу підготовки науково-педагогічних працівників;
- концептуально визначаємо, що зміст психолого-педагогічної підготовки кадрів вищої кваліфікації базується на освоєнні педагогічно адаптованого соціокультурного досвіду, досвіду організації науково-експериментальної роботи та освітньої діяльності у вищих навчальних закладах;

³⁷ Чернишова С. Р., Скрипник М. І. Елективні варіативні програми підготовки науково-педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти / С.Р.Чернишова, М.І. Скрипник / Теорія і практика підготовки науково-педагогічних кадрів і України: зб. наук. пр.; НАПН України, Ун-т меседж. освіти. – К.: СПД-Фо Рудник В.А., 2015. – С. 183 – 204.

– визначено такі його основні різновиди досвіду, що відображаються у змісті психолого-педагогічної підготовки:

1. Методологічні знання про суспільство, природу наукового пізнання, способи науково-педагогічної діяльності. Засвоєння цих знань забезпечує формування у свідомості науково-педагогічних працівників наукової картини світу, озброює методологічними підходами до наукової і педагогічної діяльності.

2. Досвід здійснення відомих загальнолюдських способів діяльності та способів організації науково-педагогічної діяльності, що втілюються зі знаннями, вміннями та навичками особистості науково-педагогічного працівника. Саме система загальних та спеціальних інтелектуальних і практичних умінь та навичок, що становлять стрижень змісту цього досвіду, є основою конкретних видів науково-педагогічної діяльності, забезпечує здатність кадрів вищої наукової кваліфікації до збереження соціальної культури, формування наукового потенціалу освітнього закладу.

3. Досвід творчої науково-педагогічної діяльності з розв'язання інноваційних проблем, що виникають перед суспільством та його освітньою інституцією. Цей вид соціального досвіду вимагає самостійного перетворення здобутих загальних і спеціальних знань та вмінь у нових, інноваційних ситуаціях, формування інноваційних способів науково-педагогічної діяльності. Він забезпечує розвиток у кадрів вищої наукової кваліфікації здатності до професійного зростання.

4. Досвід ціннісного ставлення до культури, світу, особистості, людства, що зумовлює формування науково-педагогічної свідомості. Норми ставлення науково-педагогічних працівників до світу, культури, людства, до самого себе передбачають не тільки знання світоглядних ідей, а й переконаність у їхній істинності, правомірності.

Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного науково-педагогічного працівника в умовах післядипломної педагогічної освіти складає основу професійної підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації і передбачає формування фундаментальних гуманістичних знань, умінь діалогічного спілкування, професійних компетенцій у сфері наукової комунікації й теорії вищої освіти й навчання. Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного науково-педагогічного працівника є органічною єдністю загального, особливого й одиничного. Як загальне вона відображає закономірності неперервної освіти і є складовою післядипломної педагогічної освіти; як особливе – має свою специфіку, зумовлену психолого-педагогічними аспектами діяльності науково-педагогічного працівника за різними науковими галузями, необхідністю здійснювати науково-освітній вплив у професійній діяльності; як одиничне – відображає залежність психолого-педагогічної підготовки від індивідуальних особливостей викладача.

Основна ідея дослідження полягає у наданні психолого-педагогічній підготовці науково-педагогічних працівників культурологічного характеру та ознак системності, що передбачає розробку *інтегративно-праксеологічного* підходу, який поєднує, з одного боку, - інтегративний підхід (на відміну від інтегрованого чи інтегрального), що передбачає інтеграцію й зовнішню, і внутрішню, і змістову, і процесуальну, та з іншого, - праксеологічний підхід, завдяки якому досліджуються умови, методи і загальні принципи діяльності та розробляються рекомендації, що сприяють підвищенню її ефективності. Концепція ґрунтується на *інтегративно-праксеологічному підході* до визначення структури психолого-педагогічної підготовки, кожна складова якої є об'єктом дослідження.

За таких умов особливого значення набуває створення системи практико-зорієнтованої психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників, яка має забезпечити формування в них психолого-педагогічного досвіду (педагогічно

адаптованого соціокультурного досвіду, досвіду організації науково-експериментальної роботи та освітньої діяльності у вищих навчальних закладах) в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Детермінантами структури змісту психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників виступають:

- неперервний характер підготовки психолого-педагогічної науково-педагогічних працівників. Ця детермінанта характеризує різні рівні психолого-педагогічної підготовки кадрів вищої кваліфікації: підготовка у ВНЗ – магістр; післядипломна освіта – підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників;
- науковий та практичний характер психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації;
- міра вияву психолого-педагогічної творчості науково-педагогічних працівників;
- специфіка індивідуального розвитку особистості науково-педагогічного працівника й пов'язана зі створенням власної траєкторії психолого-педагогічного саморозвитку та самореалізації.

У змісті психолого-педагогічної підготовки синтезуються інваріантні та варіативні елективні програми, у змісті яких навчальні елементи побудовані на фундаментальних та прикладних знаннях, що розкривають структуру психолого-педагогічної науки та педагогічної діяльності. Інваріантна частина (ядро) психолого-педагогічної підготовки забезпечує можливість науково-педагогічному працівникові привласнювати загальнокультурні та національні цінності, формувати професійно значущі якості відповідно до сучасних вимог розвитку психолого-педагогічної науки та практики. Варіативна частина забезпечує індивідуальний розвиток науково-педагогічних працівників, урахує особистісні та професійні інтереси. Інваріантна та варіативна частини у структурі змісту психолого-педагогічної підготовки взаємодіють у фундаментальних і прикладних напрямках через освоєння науково-педагогічними працівниками таких аспектів:

- теоретико-методологічного (наукове прогнозування; розвиток системи вищої освіти в історичному, прогностичному і порівняльному аспектах; поява нових концепцій і теорій, що інтегрують у собі розкриття сутності досліджуваного об'єкта);
- соціально-психологічного та культурологічного (динаміка розвитку соціальних, особистісних, культурологічних якостей сучасного педагогічного працівника, ціннісно-смысловий зміст діяльності та розвиток його творчого потенціалу);
- дидактико-методичного (андрагогічні засади професійної діяльності; проблеми проектування змісту вищої освіти; інноваційні шляхи підвищення ефективності, моніторингу і оцінки якості вищої освіти; впровадження нових технологій навчання).

Концептуалізувати науково-професійну картину світу, систематизувати та дослідити її категорії допомагають варіативні елективні курси, основне завдання яких у процесі психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників – забезпечити реалізацію положень діалектики взаємодії фундаментальних та прикладних знань з метою підвищення ефективності підготовки через системно-інтегроване представлення основних характеристик пізнавальних науково-педагогічних процесів та явищ, розкриття найістотніших ознак професійної діяльності з урахуванням особистісних наукових інтересів та професійних запитів.

В умовах післядипломної педагогічної освіти необхідно розробити елективні варіативні програми психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників. Елективні програми мають можливість кардинальної зміни психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника, бо:

- реалізують гнучкість, варіативність, змінюваність програми відповідно до науково-педагогічного досвіду, особистісних запитів, інтересів науково-педагогічних працівників та міри вияву психолого-педагогічної творчості;
- носять характер інтегративності, що передбачає інтегрування психолого-педагогічних напрямів;
- є уніфікованими, адже зміст і обсяг елективних курсів розробляються залежно від сфери професійної діяльності науково-педагогічного працівника;
- мають особистісне спрямування. Особистість – вибір – свобода – цю концептуальну тріаду можна розглядати як маркер елективних варіативних програм. «Ситуації вибору» через елективні програми створює умови для усвідомлення науково-педагогічним працівником особистісної ідентичності, що розуміємо: по-перше, як *індивідуальність* — свідоме відчуття власної унікальності й власного окремого існування; по-друге, *тотожність і цілісність* — відчуття внутрішньої тотожності, безперервності між тим, чим особистість була в минулому й чим обіцяє стати в майбутньому; по-третє, *єдність і синтез* — відчуття внутрішньої гармонії і єдності; по-четверте, *соціальна солідарність* — відчуття внутрішньої солідарності з ідеалами суспільства й соціальної підгрупи, відчуття того, що власна ідентичність має сенс для професійної діяльності й що вона відповідає їх очікуванням і сприйняттю.

Висновки

Дослідження проблем конкурентоздатності науково-педагогічних працівників дозволяє зробити такі висновки. На сьогодні в теорії освіти і навчання дорослих оформляється концепція конкурентоздатності. Концептуалізуємо дослідження конкурентоздатності науково-педагогічних працівників в андрагогіці через діалектичну єдність онтологічної, гносеологічної, аксіологічної, праксеологічної підсистем. Післядипломна педагогічна освіта, що знаходиться між двома полюсами – вимогами освітнього ринку в значенні інноваційності, ефективності, з одного боку, та вимогами гнучко реагувати на соціокультурні зміни, забезпечувати конкурентоздатність науково-педагогічних працівників, – з іншого, потребує чіткої визначеності зі змістом та методикою післядипломного навчання для спеціалістів вищої кваліфікації. Пріоритетним при відборі змісту вважаємо розроблення теоретичної моделі конкурентоздатності науково-педагогічних працівників, на основі якої обґрунтовується філософський, змістовий, технологічний компоненти післядипломної освіти педагогічних працівників.

Домінантним у психолого-педагогічній підготовці науково-педагогічних працівників на сьогодні є: врахування гуманістичної, гуманітарної, антропологічної, культурологічної та андрагогічної парадигм; модернізація соціального статусу інституцій, де здійснюється підготовка працівників вищої кваліфікації на основі означених парадигм; врахування в основних принципах побудови навчальних програм для аспірантів ролей, які мають виконувати науково-педагогічні працівники.

Психолого-педагогічна підготовка науково-педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти потребує розв'язання низки завдань. Перспективними завданнями є: по-перше, праксеологічний аспект інноваційних змін в змісті та технологіях психолого-педагогічної підготовки; по-друге, технологізація процесу інноваційної діяльності науково-педагогічного працівника. Використовуючи технічний (engineering) підхід Х.Бурхардта і А.Х.Шоенфелда [5] (завдяки якому можна краще зрозуміти практичний вплив, осмислити, як працює світ і як можна допомогти йому «краще працювати» за допомогою проектування і систематичного розвитку високоякісних рішень практичних проблем) та

грунтуючись на трьох ключових питаннях цього підходу (які бар'єри перешкоджають тепер його застосуванню? які зміни повинні зменшити ці бар'єри? як можуть відбутися такі зміни?), конспективно окреслимо відповіді, які допоможуть розробникам проблеми зорієнтуватися у подальших пошуках та їх представлення в практиці підготовки науково-педагогічних працівників в умовах післядипломної педагогічної освіти.

А. Праксеологічний аспект інноваційних змін в змісті та технологіях психолого-педагогічної підготовки.

Бар'єр: Майже ніхто не працює над тим, щоб перетворити здобутки, отримані в теоретичних дослідженнях з проблеми інноваційних змін у змісті та технологіях психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників, на практичний результат.

Зміни, що зменшать цей бар'єр:

Зміна 1: Проведення більшої кількості досліджень, що забезпечують потенційно значні внески як у теорію, так і у практику.

Зміна 2: Здійснення більшого числа технічних досліджень.

Б. Технологізація процесу інноваційної діяльності науково-педагогічного працівника.

Бар'єр: Відсутні зв'язки між зусиллями дослідників і практиків.

Зміни, які зменшать цей бар'єр:

Зміна 1: Проведення командами науковців досліджень у реальних проектах.

Зміна 2: Посилення зв'язків між дослідниками і групами впровадження.

Короткий огляд поставленої проблеми дозволив: дослідити сучасну парадигму андрагогіки як діалектичну єдність чотирьох основних підсистем: буттєвої, ціннісної, пізнавальної та практичної; довести нероздільність науково-теоретичної та конструктивно-технічної (нормативної, регулятивної) функцій у праксеології андрагогіки; описати праксеологічну складову психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників (методологічний, технологічний та особистісний блоки); окреслити актуальні проблеми психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти.

Завдання для самоконтролю

1. Визначте поняття «модернізація», «глобалізація», «конкуренція», «конкуренція фахівця», «конкурентоздатний науково-педагогічний працівник», «післядипломна педагогічна освіта».

2. Порівняйте різні теоретико-методологічні підходи дослідження, визначте спільне та відмінне кожного підходу.

3. Охарактеризуйте онтологічну, гносеологічну, аксіологічну, праксеологічну підсистеми дослідження конкурентоздатності науково-педагогічного працівника.

4. Охарактеризуйте причини зростання ролі спеціалістів вищої кваліфікації в сучасних умовах.

5. Обґрунтуйте тенденції розвитку сучасної науки та їх вплив на психолого-педагогічну підготовку конкурентоздатного науково-педагогічного працівника.

6. Підготуйте статтю на одну із тем: «Конкурентоздатність науково-педагогічних працівників: історико-генетичний аспект», «Цінності науково-педагогічних працівників в Україні та Європі: порівняльний аналіз», «Післядипломна педагогічна освіта України: проблеми реформування».

7. На підставі аналізу літератури з теми складіть педагогічні задачі.

8. За запропонованим алгоритмом віднайдіть інформацію та виробіть спільну позицію щодо проблеми: конкурентоздатність науково-педагогічного працівника Алгоритм пошуку інформації: 1) визначте ключові слова пошуку; 2) обґрунтуйте історію досліджуваного питання; 3) визначте провідних дослідників із проблеми і вкажіть їх основні позиції; 4) за допомогою таблиці порівняйте вашу точку зору на проблему із поглядами провідних учених.

9. Розробіть план підготовки та проведення магістерської науково-теоретичної конференції за темою «Конкурентоздатність фахівця: історія, теорія, практика».

10. Підготуйте огляд новітньої літератури за темою: «Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти» та підготуйте анотації до неї.

2.4. ПОЛОЖЕННЯ ПРО ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ (Л. Л. Ляхоцька, Л. Г. Кондратова, Л. В. Калачова)

Рецензенти:

Сисоєва С. О., доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, завідувач науково-дослідної лабораторії освітології Київського педагогічного університету ім. Б.Грінченка

Рябова З. В., доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри управління навчальним закладом та педагогіки вищої школи Навчально-наукового інституту менеджменту і психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Положення про дистанційне навчання у закладах післядипломної педагогічної освіти розроблено як типові та з метою унормування дій учасників освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання в закладах післядипломної педагогічної освіти та визначає основні нормативні, організаційні, науково-методичні, матеріально-технічні, програмно-інформаційні та кадрові засади дистанційного освітнього процесу як у вищезгаданих навчальних закладах так і в структурних підрозділах інших вищих навчальних закладів, які здійснюють післядипломну освіту керівних, науково-педагогічних і педагогічних кадрів освіти

Для керівників, науково-педагогічних і педагогічних кадрів освіти вищих навчальних закладів післядипломної педагогічної освіти, слухачів і аспірантів.

*Схвалено і рекомендовано до друку науково-методичною радою
Університету менеджменту освіти НАПН України
(Протокол №7 від 16 жовтня 2015 р.)*

ЗМІСТ

Вступ.....	5
1. Загальні положення.....	7
2. Форми організації дистанційного навчання	12
3. Забезпечення освітнього процесу.....	21
4. Учасники освітнього процесу.....	22
5. Додатки.....	29.

Список скорочень

АСКЗ – автоматизована система контролю знань
ДН – дистанційне навчання
ДОП – дистанційний освітній процес
ЗППО – заклади післядипломної педагогічної освіти
ЕКДН – електронний курс дистанційного навчання
ЄКТС – Європейська Кредитно-Трансферна Система
ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології
МОН України – Міністерство освіти і науки України

ВСТУП

Глобальне впровадження комп'ютерних технологій в усі сфери діяльності, формування нових комунікацій і високоавтоматизованого інформаційного середовища стали не тільки першим кроком до формування інформаційного суспільства, а й початком модернізації як вищої освіти взагалі, так і післядипломної зокрема.

Створення єдиного освітнього середовища є одним із завдань європейської вищої освіти, головна перевага якого полягає у поданні дидактично уніфікованого й формалізованого навчального матеріалу та створенні сприятливих умов використання його контенту незалежно від часу, місця перебування та форми навчання слухача.

Відповідно до цих завдань освітня діяльність закладів післядипломної педагогічної освіти спрямована на:

- створення умов для особистого розвитку і творчої самореалізації людини;
- формування національних та загальнолюдських цінностей;
- створення рівних можливостей для педагогічних працівників у здобутті якісної післядипломної педагогічної освіти;
- підготовку до життя і праці в сучасних умовах;
- розроблення та запровадження інноваційних освітніх технологій;
- уміння орієнтуватися в інформаційному просторі;
- демократизацію освіти та навчально-виховного процесу;
- розвиток неперервної освіти впродовж життя;
- інтеграцію української освіти в європейський і світовий простір;
- забезпечення соціального захисту слухачів та науково-педагогічних працівників;
- відповідальне ставлення до власного здоров'я, охорони навколишнього середовища;
- створення найбільш сприятливих умов життєдіяльності суспільства.

Проте на сьогодні до нормативних документів нового покоління в післядипломній освіті маємо віднести: закон України «Про вищу освіту» від 01.07. 2014 р. № 1556-VII; «Про проведення експертизи навчальних планів вищих навчальних закладів» – наказ Міністерства освіти і науки України від 05.12.2008 р. № 1107); «Про електронні освітні ресурси» – наказ МОНМС України від 01.10.2012 № 1060; «Про дистанційне навчання» – наказ МОН України від 25.04.2013 № 466; «Про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» – наказ МОН України від 24 січня 2013 р. № 48, «Про затвердження Вимог до вищих навчальних закладів та закладів післядипломної освіти, наукових, освітньо-наукових установ, що надають освітні послуги за дистанційною формою навчання з підготовки та підвищення

кваліфікації фахівців за акредитованими напрямами і спеціальностями» – наказ МОН України від 30.10.2013 р. № 1518.

На разі відсутній закон України «Про післядипломну освіту», відповідні Положення та нормативні акти МОН України. За цих умов велике значення набувають нормативні документи, що розробляються галузевими академіями наук, закладами післядипломної освіти та творчими колективами науковців у рамках науково-дослідних держбюджетних робіт для якісної організації та забезпечення навчального процесу в системі післядипломної освіти.

Положення про дистанційне навчання у закладах післядипломної педагогічної освіти (далі – Положення) розроблено з метою унормування дій учасників освітнього процесу щодо застосування дистанційної форми, як окремої форми навчання та використання технологій дистанційного навчання в закладах післядипломної педагогічної освіти (далі – ЗППО), а також згідно пропозицій учасників щорічної міжнародної науково-практичної конференції «Теорія і практика дистанційної освіти» 2013 – 2014 рр., Всеукраїнського круглого столу «Дистанційне навчання – нові інформаційні можливості української освіти», м. Київ, МОН України, 14.11. 2013 р. Положення визначає основні нормативні, організаційні, науково-методичні, матеріально-технічні, програмно-інформаційні та кадрові засади дистанційного освітнього процесу у ЗППО та в структурних підрозділах інших вищих навчальних закладів, які здійснюють підвищення кваліфікації слухачів. Положення розроблено співробітниками лабораторії систем відкритої освіти Науково-дослідного інституту післядипломної педагогічної освіти в ході виконання першого етапу держбюджетної НДР за темою «Теоретико-методичні засади проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти» реєстраційний номер 0115U002062.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Дане Положення розроблено відповідно до вимог Конституції України і з урахуванням указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів, наказів та листів Міністерства освіти і науки України та інших міністерств:

- законів України: «Про вищу освіту» від 01.07. 2014 р. № 1556-VII; «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» від 09.01. 2007 року № 537-V; «Про інноваційну діяльність» від 04.07. 2002 року № 40-IV;

- Постанови Кабінету Міністрів України «Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 7.07. 2010 р. № 564;

- положень МОН України:

«Про електронні освітні ресурси» – наказ МОНМС України від 01.10.2012 № 1060; «Про дистанційне навчання» – наказ МОН України від 25.04.2013 № 466; «Про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» від 24 січня 2013 р. № 48;

- нормативних актів МОН України:

«Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової і організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» – наказ МОН України від 07.08.2002 р. № 450; «Про затвердження Вимог до вищих навчальних закладів та закладів післядипломної освіти, наукових, освітньо-наукових установ, що надають освітні послуги за дистанційною формою навчання з підготовки та підвищення кваліфікації фахівців за

акредитованими напрямами і спеціальностями» наказ МОН України від 30.10.2013 р. № 1518.

Форми та моделі, наведені у додатках до документу, носять орієнтовний характер; моделі реалізації, здійснення дистанційного навчання визначаються закладами післядипломної педагогічної освіти власноруч, із дотриманням норм законодавства та цього Положення.

1.1. Головною метою дистанційного навчання у ЗППО є надання слухачам освітніх послуг шляхом застосування у навчанні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій за певними освітніми або освітньо-кваліфікаційними рівнями відповідно до державних стандартів освіти, за програмами підвищення кваліфікації працівників; отримання ними якісних знань, набутих умінь і навичок відповідно до обраної навчальної програми (плану) за місцем їх проживання або тимчасового перебування з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Основними завданнями дистанційного навчання в ЗППО є:

- забезпечення громадянам можливості реалізації конституційного права на підвищення кваліфікації незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання відповідно до їх здібностей;
- розширення можливостей доступу різних категорій фахівців до якісного навчання за програмами післядипломної педагогічної освіти;
- розширення можливостей доступу різних категорій слухачів до якісного навчання за відповідними програмами;
- забезпечення індивідуалізації навчального процесу у відповідності до потреб, особливостей і можливостей слухачів;
- підвищення якості та ефективності навчального процесу шляхом застосування актуальних освітніх технологій;
- створення додаткових можливостей для спілкування педагогічних (науково-педагогічних) працівників зі слухачами та слухачів між собою в рамках активного творчого засвоєння програми навчання;
- забезпечення контролю якості післядипломної педагогічної освіти.

Дистанційне навчання в ЗППО реалізується на таких принципах:

- пріоритетність психолого-педагогічних, соціальних, санітарно-гігієнічних підходів до всіх аспектів навчання;
- модульний підхід до конструювання змісту та організації навчального процесу;
- максимально можлива інтеграція змісту;
- сформованість інформаційного простору навчання;
- підготовленість особистості до навчання;
- активний зворотний зв'язок;
- гуманістичність, мобільність навчання, неантагоністичність існуючим формам освіти.

1.2. У Положенні терміни та поняття вживаються в таких значеннях:

дистанційне навчання в системі підвищення кваліфікації – це індивідуалізований процес передання і засвоєння знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності педагогічного працівника, який відбувається за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке створене на основі сучасних інформаційно-комунікаційних та психолого-педагогічних технологій і створює умови для безперервної освіти педагогічних працівників. Це форма навчання та

педагогічна технологія, основним змістом якої є керована на відстані самостійна робота слухачів, з використанням сучасних інформаційних та комунікаційних технологій.

асинхронний режим – взаємодія між суб'єктами дистанційного навчання, під час якої учасники взаємодіють між собою із затримкою у часі, застосовуючи при цьому електронну пошту, форум, соціальні мережі тощо;

веб-ресурси навчальних дисциплін (програм), у тому числі **дистанційні курси** – систематизоване зібрання інформації та засобів навчально-методичного характеру, необхідних для засвоєння навчальних дисциплін (програм), яке доступне через Інтернет (локальну мережу) за допомогою веб-браузера та/або інших доступних користувачеві програмних засобів;

веб-середовище дистанційного навчання – системно організована сукупність веб-ресурсів навчальних дисциплін (програм), програмного забезпечення управління веб-ресурсами, засобів взаємодії суб'єктів дистанційного навчання та управління дистанційним навчанням;

дистанційна форма навчання – форма організації навчального процесу у ЗППО, яка забезпечує реалізацію дистанційного навчання та передбачає можливість отримання випускниками документів державного зразка про відповідний освітній або освітньо-кваліфікаційний рівень;

електронні освітні ресурси – ресурси навчально-методичного призначення та використовуються для забезпечення навчальної діяльності слухачів і вважаються одним з головних елементів інформаційно-освітнього середовища;

електронний курс дистанційного навчання - інформаційна система, яка є достатньою для навчання окремим навчальним модулям за допомогою опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому веб-середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій та 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;

інформаційно-комунікаційні технології дистанційного навчання – технології створення, накопичення, зберігання та доступу до веб-ресурсів (електронних ресурсів) навчальних дисциплін (програм), а також забезпечення організації і супроводу навчального процесу за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення та засобів інформаційно-комунікаційного зв'язку, у тому числі Інтернету;

психолого-педагогічні технології дистанційного навчання – система засобів, прийомів, кроків, послідовне здійснення яких забезпечує виконання завдань навчання, виховання і розвитку особистості;

синхронний режим – взаємодія між суб'єктами дистанційного навчання, під час якої всі учасники одночасно перебувають у веб-середовищі дистанційного навчання (чат, аудіо-, відеоконференції, соціальні мережі тощо);

система управління веб-ресурсами навчальних дисциплін (програм) – програмне забезпечення для створення, збереження, накопичення та передачі веб-ресурсів, а також для забезпечення авторизованого доступу суб'єктів дистанційного навчання до цих веб-ресурсів;

система управління дистанційним навчанням – програмне забезпечення, призначене для організації навчального процесу та контролю за навчанням через Інтернет та/або локальну мережу;

суб'єкти дистанційного навчання – особи, які навчаються (слухач), та особи, які забезпечують навчальний процес за дистанційною формою навчання (педагогічні та науково-педагогічні працівники, методисти тощо);

технології дистанційного навчання – комплекс освітніх технологій, включаючи психолого-педагогічні та інформаційно-комунікаційні, що надають можливість реалізувати процес дистанційного навчання у навчальних закладах та наукових установах.

автор (розробник) електронного дистанційного навчального курсу (модулю) підвищення кваліфікації слухачів – науково-педагогічні співробітники закладу післядипломної педагогічної освіти, які мають високі компетенції володіння змістом підвищення кваліфікації слухачів, проводять розробку та наступну корекцію початково-методичного матеріалу, інформаційних ресурсів ЕДНК, консультують викладачів-тьюторів, кураторів-тьюторів, які безпосередньо працюють зі слухачами в ЕДНК.

викладач-тьютор – науково-педагогічний або педагогічний працівник вищого навчального закладу, який має право та/або є авторами веб-ресурсу, розміщеного на платформі підтримки дистанційного навчання і занесеного до репозитарію дистанційних курсів ЗППО, може здійснювати навчальний процес зі слухачами курсів підвищення кваліфікації за дистанційною формою.

куратор-тьютор ЗППО – особа, яка виконує визначений об'єм обов'язків куратора та тьютора в навчальних групах слухачів.

2. ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

2.1. Дистанційне навчання в ЗППО реалізується шляхом:

- застосування дистанційної форми як окремої форми навчання;
- використання технологій дистанційного навчання для забезпечення навчання в різних формах.

2.2. Дистанційна форма навчання у ЗППО запроваджується відповідно до рішення Вченої ради, погодженого з органом управління освітою, у сфері управління якого перебуває відповідний ЗППО (для навчальних закладів комунальної та державної форми власності), та за наявності забезпечення, визначеного Вимогами до вищих навчальних закладів та закладів післядипломної освіти, наукових, освітньо-наукових установ, що надають освітні послуги за дистанційною формою навчання з підготовки та підвищення кваліфікації фахівців за акредитованими напрямками і спеціальностями.

2.3. Дистанційне навчання може бути використано для повної реалізації професійних освітніх програм довгострокових та короткострокових курсів підвищення кваліфікації. Допускається декілька альтернативних варіантів організації освітнього процесу з використанням дистанційної форми та технологій дистанційного навчання в ЗППО:

- повністю віддалене навчання на основі керованого і контрольованого навчального процесу: слухач і викладач (тьютор) спілкуються через Інтернет (навчальний контент розміщено на платформі дистанційного середовища), підсумкова атестація проводиться дистанційно (Додаток 4);

- віддалене навчання на основі керованого і контрольованого навчального процесу та очний контроль засвоєння матеріалів курсів підвищення кваліфікації: слухач, опанувавши (навчальний контент розміщено на платформі дистанційного середовища) зміст навчальних модулів дистанційно, проходить підсумкову атестацію очно в ЗППО;

- очно-дистанційна форма навчання на основі керованого і контрольованого навчального процесу: частина контенту навчальних модулів вивчається дистанційно, а

частина – очно, з аргументованими можливостями корегування термінів навчання. У цьому випадку підсумкова атестація курсів підвищення кваліфікації може проводитися як очно, так і дистанційно (Додаток 1);

- накопичувальна система підвищення кваліфікації за п'ять років: слухачем індивідуального вибираються сертифіковані курси-модулі з репозитарію дистанційних курсів відповідно до їхніх потреб і запитів. Логічно завершені альтернативні сертифіковані курси вміщують навчальний контент зазначений у навчальному плані слухачів курсів підвищення кваліфікації. У цьому випадку сертифікація та підсумкова атестація з проблеми підвищення кваліфікації може проводитися як очно, так і дистанційно.

2.4. Технології дистанційного навчання використовуються при проведенні навчальних, лабораторних та практичних занять, різного виду практик (за виключенням виробничої практики), поточного контролю, атестації слухачів.

2.5. Види навчальних занять (Додаток 2).

При дистанційному підвищенні кваліфікації основними видами навчальних занять є: *лекція, семінар, вебінари практичне заняття, лабораторне заняття, дискусія.* Дистанційні заняття, які проводяться в рамках дистанційного курсу: *демонстраційна версія заняття за курсом, вступне заняття за курсом, індивідуальне заняття-консультація, дистанційна конференція за допомогою електронної пошти, чат-заняття, веб-заняття, тренінг.* Інші види навчальних занять, які можуть проводитись (у синхронному або асинхронному режимах) – *ділові ігри, виконання проектів у групах, виконання контрольно-тестових завдань* тощо. Ці види навчальних занять можуть проводитись очно або дистанційно у синхронному або асинхронному режимі, що визначається робочою програмою підвищення кваліфікації.

2.6. Види занять встановлюють провідні кафедри і вносяться у навчальні, навчально-тематичні плани та інші документи.

2.7. Самостійна робота слухачів – важлива та обов'язкова форма організації навчання при дистанційній формі підвищення кваліфікації педагогічних працівників за умови здійснення керованого і контрольованого навчального процесу.

2.7.1. До основних видів самостійної роботи у ЗППО відносяться:

- ознайомлення з організацією, змістом (навчальні програми, плани тощо) та забезпеченням освітнього процесу;
- розроблення індивідуальних планів підвищення кваліфікації;
- вивчення рекомендованої літератури;
- виконання індивідуальних завдань;
- виконання випускної роботи (розроблення проекту)
- підготовка до занять, педагогічного контролю та ін.

2.7.2. Орієнтовні норми часу за видами самостійної роботи:

Таблиця 1

Види навчальних робіт	Підготовка до одного аудиторного академічного часу					Підготовка до:				Виконання			
	лекції	практ. зан.	семінар, вебінар, тем./диск.	лабор. роб.	конф. з обм доєв.	модульного контр.	диференц заліку	захисту вип. роботи	екзамену	реферату	розрах. роб.	випуск. роботи	індив. навч. практики
Норма часу (год.)	0,3-0,5	0,5-0,75	1,5-2	1-1,5	2	2	6	6	30	8	6	36	18

2.7.3. За очно-дистанційною формою навчання основний обсяг самостійної роботи припадає на другий етап навчання (дистанційна форма), де вивчаються за власним вибором навчальні модулі, формуються індивідуальні траєкторії навчання, виконуються індивідуальні завдання (випускна робота/проект, індивідуальна навчальна практика та ін.) тощо.

2.7.4. Самостійна робота педагогічних працівників організовується та контролюється керівниками структурних підрозділів здійснення дистанційного навчання та кураторами-тьюторами навчальних груп.

2.7.5. Практична підготовка педагогічних працівників здійснюється за рахунок практичного напрямку змісту та організації навчання та реалізується в усіх видах навчальних занять, а також при проходженні індивідуальної навчальної практики.

2.3. ЕЛЕКТРОННИЙ КУРС ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

2.3.1. **Електронний курс (веб-ресурс) дистанційного навчання** - інформаційна система, яка є достатньою для навчання окремим навчальним модулям за допомогою опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому веб-середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій та 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.

Перелік електронних курсів (веб-ресурсів) навчальних дисциплін (програм), необхідних для забезпечення дистанційного навчання, визначається навчальним закладом залежно від профілю навчальної дисципліни.

Для забезпечення дистанційного навчання слухачів курсів підвищення кваліфікації навчальний заклад може створювати власні електронні курси (веб-ресурси) або використовувати інші веб-ресурси, що підлягають перевірці у цьому навчальному закладі.

2.3.2. ЕКДН передбачає:

- розроблену і затверджену робочу навчальну програму підвищення кваліфікації відповідної категорії слухачів за напрямами, які включено до плану-графіку підвищення кваліфікації;
- розроблений навчально-методичний комплекс ЕКДН відповідно до методичних рекомендацій;
- підготовлених викладачів-тьюторів, кураторів-тьюторів із числа науково-педагогічних та педагогічних кадрів ЗППО;
- сформовані навчальні групи та призначених викладачів-тьюторів, кураторів-тьюторів;
- сформований розклад ЕКДН;
- проведення експертизи ЕКДН;
- визначення вартості навчання на ЕКДН;
- інформування освітніх навчальних закладів про ЕКДН.

Електронний курс (веб-ресурс) навчальних дисциплін (програм), що необхідні для забезпечення дистанційного навчання, можуть містити (Додаток 3):

- методичні рекомендації щодо їх використання, послідовності виконання завдань, особливостей контролю тощо;
- документи планування навчального процесу (навчальні програми, навчально-тематичні плани, розклади занять);

- відео- та аудіозаписи лекцій, семінарів тощо;
- мультимедійні лекційні матеріали;
- термінологічні словники;
- практичні завдання із методичними рекомендаціями щодо їх виконання;
- віртуальні лабораторні роботи із методичними рекомендаціями щодо їх виконання;
- віртуальні тренажери із методичними рекомендаціями щодо їх використання;
- пакети тестових завдань для проведення контрольних заходів, тестування із автоматизованою перевіркою результатів, тестування із перевіркою викладачем;
- ділові ігри із методичними рекомендаціями щодо їх використання;
- електронні бібліотеки чи посилання на них;
- бібліографії.

Слухачі ЕКДН в системі підвищення кваліфікації зобов'язані систематично опановувати теоретичними знаннями та практичними навичками, передбаченими навчально-тематичним планом. Слухачі зобов'язані бути присутніми на он-лайн (офф-лайн) заняттях, які передбачені розкладом ЕКДН, виконувати всі практичні заняття та запропоновані завдання.

2.3.1. Порядок зарахування на ЕКДН

Приєм слухачів на електронний курс (веб-ресурс) дистанційного навчання здійснюється відповідно до заявок освітніх закладів, а також особистих заяв працівників освіти.

Терміни навчання зазначаються у планах-графіках курсів підвищення кваліфікації на підставі обраних моделей дистанційного навчання, схвалених рішенням Вченої ради ЗППО.

Порядок зарахування на електронний курс (веб-ресурс) дистанційного навчання визначається відповідним наказом директора ЗППО.

2.3.2. Методичне і технічне забезпечення ЕКДН.

Методичну та консультативну підтримку з питань, пов'язаних з розробкою та розміщенням ЕКДН, здійснює відповідний структурний підрозділ ЗППО.

Методичну і консультативну підтримку з питань, пов'язаних із змістом ЕКДН, здійснюють автори (розробники) і викладачі-тьютори ЕКДН.

Технічна підтримка дистанційного навчання здійснюється відповідним структурним підрозділом технічного і програмного забезпечення ЗППО.

2.3.3. Порядок зарахування курси підвищення кваліфікації

Порядок зарахування на курси підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання або за змішаними формами навчання з дистанційними етапами визначається наказом ректора відповідного ЗППО.

2.4. ПЕДАГОГІЧНИЙ КОНТРОЛЬ

Педагогічний контроль (далі – контроль) – найважливіша й обов'язкова форма організації навчального процесу. Педагогічний контроль при дистанційній формі навчання здійснюється в різних організаційних формах (індивідуальний, груповий, фронтальний) і різними методами (письмовий, практичний, комп'ютерний, самоконтроль).

При дистанційному підвищенні кваліфікації використовують методи і моделі, що дозволяють побудувати інтелектуальну автоматизовану систему контролю знань на основі реалізації методів адаптивного тестування, використання нечіткої логіки і інженерії знань.

Контрольні заходи з навчальної дисципліни (предмета, модуля) при здійсненні підготовки фахівців за дистанційною формою навчання можуть включати проміжний

(тематичний, модульний), підсумковий та інші, визначені закладом післядипломної педагогічної освіти форми контролю знань, умінь та навичок, набутих слухачем у процесі навчання. Усі контрольні заходи можуть здійснюватися відповідно до рішення навчального закладу дистанційно з використанням можливостей інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема відеоконференцзв'язку за умови забезпечення аутентифікації того, хто навчається, або очно

2.4.1. Автоматизована система контролю знань (АСКЗ) повинна:

- містити інформаційну модель предметної області, релевантну знанням організатора тестування в період проведення контролю;
- володіти можливістю враховувати неповні або не зовсім точні відповіді;
- містити адаптивну і керовану викладачем процедуру виявлення знань, аналізу їх глибини і якості з подальшою реконструкцією на цій основі інформаційної моделі слухача;
- виводити підсумкову оцінку знань слухача на основі порівняння еталонної моделі, що міститься в АСКЗ, з реконструйованою моделлю, побудованою по відповідях слухача.

2.4.2. Контрольні заходи включають самоконтроль, вхідний, проміжний і підсумковий контроль знань, умінь і навичок слухача, який навчається в ЗППО за дистанційною (дистанційно-очною) формою.

2.4.3. Самоконтроль, який є первинною формою контролю знань слухача, забезпечується автоматизованою системою тестування і відповідними веб-ресурсами – пакетами тестових завдань для самотестування.

2.4.4. Вхідний контроль знань, умінь і навичок слухача здійснюється на початку його навчання з метою виявлення стартового рівня сформованості професійних (посадово-функціональних) компетентностей слухачів, коригування та індивідуалізації навчального процесу і може забезпечуватись системою тестування із автоматизованою перевіркою результатів (або перевіркою результатів викладачем) у синхронному або асинхронному режимі. Тести мають пройти експертне оцінювання та бути стандартизованими (визначена процедура вимірювання, процедура шкалювання, регламентована процедура тестування).

2.4.5. Проміжний контроль включає поточний та модульний контроль. Поточний контроль успіхів слухача щодо засвоєння навчальної програми може здійснюватись у форматі тестування, оцінювання виконання практичних, лабораторних робіт та участі у семінарах (дискусіях), ділових іграх тощо. Модульний контроль – обов'язковий вид контролю, який визначає рівень засвоєння слухачами навчального матеріалу конкретного модуля або блоку модулів. Модульний контроль проводиться зазвичай методом комп'ютерного тестування.

2.4.6. Підсумковий контроль включає вихідний контроль, диференційований залік та захист випускної роботи. Вихідний контроль проводиться методом комп'ютерного тестування за тестами, подібними до тестів вхідного контролю. Вимоги до тестів такі само, як і до тестів вхідного контролю. Диференційований залік проводиться з метою визначення рівня засвоєння навчального матеріалу з певних навчальних модулів через усне опитування за білетами, які формує та затверджує кафедра. Мета захисту випускної роботи – визначити рівень та якість виконання слухачами індивідуальних завдань на дистанційному етапі навчання.

2.4.7. Тестування може відбуватись дистанційно через телекомунікаційну мережу у синхронному режимі або на комп'ютері у приміщенні ЗППО (відокремленого підрозділу).

2.4.8. Залік (екзамен) може відбуватись очно у приміщенні ЗППО (відокремленого підрозділу) або дистанційно в режимі відео-конференції за наявності відеоконференцзв'язку відповідної якості.

2.4.9. Моніторинг і оцінка якості навчального процесу при дистанційному навчанні здійснює відповідний структурний підрозділ ЗППО шляхом анкетування слухачів і викладачів-тьюторів, кураторів-тьюторів. На підставі даних анкетних опитувань розробляються рекомендації з удосконалення дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації.

2.4.10. Кожен вид контролю має свою шкалу оцінювання – вхідний, модульний та вихідний контроль, який оцінюється в балах за 100-бальною шкалою; диференційований залік оцінюється за 5-бальною шкалою; захист випускної роботи – у балах за 100-бальною шкалою відповідно до критеріїв оцінювання, зазначених у положенні про випускну роботу (Додатки 5, 6, 7).

2.4.11. За результатами підсумкового контролю визначається успішність підвищення кваліфікації. Формула, за якою визначається успішність підвищення кваліфікації (враховано коефіцієнти вагомості кожного з видів підсумкового контролю): $УПК = 0,6 \times ВР + 0,3 \times ВК + 0,1 \times ДЗ$, де: УПК – успішність підвищення кваліфікації; ВР – результати захисту випускної роботи; ВК – результати вихідного контролю; ДЗ – результати диференційованого заліку. Успішність підвищення кваліфікації визначається за 100-бальною шкалою. Підрахунок успішності може бути автоматизований за допомогою табличного редактора Excel або іншого програмного забезпечення.

3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

3.1. Цим нормативно-правовим актом визначено мінімальні вимоги до організаційного, кадрового, науково-методичного, матеріально-технічного, програмного та інформаційного забезпечення закладів післядипломної педагогічної освіти, необхідні для надання освітніх послуг за дистанційною формою навчання.

Показники вимог до забезпечення закладів післядипломної педагогічної освіти щодо надання освітніх послуг за дистанційною формою навчання стосовно підвищення кваліфікації фахівців наведено в Додатку 9.

3.2. Нормативне забезпечення дистанційного освітнього процесу містить документи двох рівнів.

Перший рівень – зовнішні регламентуючі документи високого порядку: закони України, Постанови Верховної ради, нормативні акти Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, Президії НАПН України.

Другий рівень – внутрішні регламентуючі нормативні документи навчального закладу: накази керівника; положення (інструкції); рішення педагогічної (вченої) ради; навчальні програми та плани; документи обліку результатів навчання (протоколи, відомості) та інше.

3.2. Наукове забезпечення дистанційного освітнього процесу здійснюється, насамперед, у рамках науково-дослідницької роботи, що проводиться в навчальному закладі шляхом виконання держбюджетних, кафедральних та ініціативних науково-дослідних робіт, а також проведення/участь у наукових, науково-практичних конференціях, семінарах та ін., публікація результатів та інше.

3.3. Методичне, науково-методичне забезпечення дистанційного освітнього процесу містить: підручники, навчальні посібники, тексти лекцій, методики, навчально-методичні

комплекси, роздаткові матеріали до навчальних занять, інформаційно-освітні ресурси Інтернету тощо.

У дистанційному освітньому процесі використовуються підручники, навчальні посібники та інші науково-методичні матеріали, що мають гриф Міністерства освіти і науки України або рекомендації до застосування педагогічної (вченої) ради навчального закладу.

Рівень науково-методичного забезпечення освітнього процесу – важливий показник якості та ефективності освітньої діяльності у навчальному закладі.

3.4. Інформаційне забезпечення дистанційного освітнього процесу включає: комп'ютеризацію, інтернетизацію, застосування сучасних ІКТ у навчанні, інформаційно-освітнє середовище навчального закладу, інформаційно-освітні ресурси структурних підрозділів та бібліотеку ЗППО.

3.5. Стан забезпечення дистанційного освітнього процесу (нормативного, наукового, методичного, інформаційного та ін.) розглядається один раз на рік на засіданнях у структурних підрозділах та один раз на два роки педагогічної (вченої) ради.

4. УЧАСНИКИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Учасниками освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання є:

- слухачі;
- викладачі (тьютори);
- автори (розробники) електронних дистанційних навчальних курсів (модулів);
- адміністративно-управлінський персонал (організатори, менеджери курсів підвищення кваліфікації);
- інженерно-технічний персонал (системні адміністратори, програмісти та інші фахівці з ІКТ);
- методисти;
- науково-педагогічні працівники.

Відносини між учасниками освітнього процесу і ЗППО регулюються відповідними договорами та локальними актами.

4.1. НОРМУВАННЯ РОБОТИ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА (СЛУХАЧА)

Обліковими одиницями навчального часу педагогічного працівника є академічна година, навчальний день, навчальний тиждень, курс, а за очно-дистанційною формою навчання і етап.

Академічна година – це мінімальна облікова одиниця навчального часу. Її тривалість – 45 хв. Дві академічні години утворюють пару академічних годин (далі «пара»).

Навчальний день – складова частина навчального часу педагогічного працівника. Обсяг не більше 8 академічних годин. Розподіл академічних годин: 6 академічних годин – аудиторні заняття; дві – академічні години – керована самостійна робота.

Навчальний тиждень – складова частина навчального часу педагогічного працівника тривалістю не більше 45 академічних годин на очних етапах очно-дистанційної форми навчання. На дистанційному етапі тривалість навчального тижня 6 – 8 академічних годин.

Етап – складова навчального часу педагогічного працівника за очно-дистанційною формою навчання. Тривалість етапу визначається навчальним планом та в типовому варіанті складає для очних етапів – від трьох навчальних днів до одного навчального тижня, для дистанційних – від 4 до 22 навчальних тижнів. Облік навчального часу обраховується в кредитах ЄКТС (1 кредит – 30 акад. годин).

Тривалість навчання педагогічного працівника визначається навчальними планами та програмами і встановлюється ЗППО відповідно до вимог законодавства, форм та видів навчання.

4.2. НОРМУВАННЯ РОБОТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЗА ДИСТАНЦІЙНОЮ ФОРМОЮ НАВЧАННЯ

4.2.1. Робочий час викладача визначається обсягом його навчальних, методичних, наукових і організаційних обов'язків у поточному навчальному році, відображених в індивідуальному робочому плані.

4.2.2. Тривалість робочого часу викладача з повним обсягом обов'язків становить не більше 1548 годин на навчальний рік при середньо-тижневій тривалості 36 годин.

4.2.3. Обсяг навчальних занять, доручених для проведення конкретному викладачеві, виражений в облікових (академічних) годинах, становить навчальне навантаження викладача.

4.2.4. Види навчальних занять, що входять в обов'язковий обсяг навчального навантаження викладача відповідно до його посади, встановлюється кафедрою.

4.2.5. Згідно з Ліцензійними умовами надання освітніх послуг у сфері вищої освіти, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки України від 24.12.2003 р. №9 847, кількість лекційних годин на одного викладача не може перевищувати 250 на рік при загальній кількості дисциплін не більше 4.

Мінімальний та максимальний обов'язковий обсяг навчального навантаження викладача в межах його робочого часу встановлює ЗППО з урахуванням виконання ним інших обов'язків (методичних, наукових, організаційних) і в порядку, передбаченому його статутом та колективним договором.

4.2.6. У випадках виробничої необхідності викладач може бути залучений завідувачем кафедри до проведення навчальних занять понад обов'язкового обсягу навчального навантаження, визначеного індивідуальним робочим планом, в межах свого робочого часу – за рахунок зменшення обсягу інших видів робіт. Додаткова кількість облікових годин встановлюється відповідною кафедрою і не може перевищувати 0,25 мінімального обов'язкового обсягу навчального навантаження, визначеного в колективному договорі

4.2.7. Зміни в обов'язковому навантаженні викладача вносяться в його індивідуальний робочий план. Графік робочого часу викладача визначається розкладом аудиторних занять і консультацій, розкладом або графіком контрольних заходів та іншими видами робіт, передбачених індивідуальним робочим планом викладача. Час виконання робіт, не передбачених розкладом або графіком контрольних заходів, визначається у порядку, встановленому завідувачем відповідної кафедри з урахуванням особливостей спеціальності та форм навчання.

4.2.8. Викладач зобов'язаний дотримуватися встановленого графіка робочого часу.

4.2.9. Контроль за виконанням індивідуальних планів роботи викладачів здійснюють завідувачі відповідних кафедр. Контроль за розподілом та виконанням навчального навантаження кафедр здійснює навчальний відділ ЗППО.

4.2.10. Робота науково-педагогічного працівника ЗППО при організації освітнього процесу за дистанційної формою навчання складається з двох частин: перша – методична робота, що включає розробку електронного дистанційного курсу (підготовка навчально-методичних матеріалів, друга – навчальна робота, що передбачає підтримку освітнього процесу за допомогою дистанційних освітніх технологій та систему управління навчальними ресурсами (Додаток 8).

4.2.11. За функціональною ознакою, що визначає значення і місце в освітньому процесі, їх можна класифікувати як:

- навчально-методичні ЕОР (навчальні плани, робочі програми навчальних дисциплін, розроблені відповідно до навчальних планів);
- методичні ЕОР (методичні вказівки, методичні посібники, методичні рекомендації для вивчення окремого курсу та керівництва з виконання проектних робіт, тематичні плани);
- навчальні ЕОР (електронні підручники та навчальні посібники);
- допоміжні ЕОР (збірники документів і матеріалів, довідники, покажчики наукової та навчальної літератури, наукові публікації педагогів, матеріали конференцій, електронні довідники, словники, енциклопедії);
- контролюючі ЕОР (тестуючі програми, банки контрольних питань і завдань з навчальних дисциплін (модулів) та інші ЕОР, що забезпечують контроль якості знань).

4.2.11. Згідно з переліком основних видів наукової роботи науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів розробка матеріалів ЕКДН може бути віднесена до підготовки підручника, навчального посібника, довідника.

4.2.12. Згідно з переліком основних видів методичної роботи науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів розробка матеріалів ЕКДН може бути віднесена до таких видів діяльності:

- підготовка конспектів лекцій, методичних матеріалів до семінарських, практичних, лабораторних занять, курсового та дипломного проектування, практик і самостійної роботи студентів;
- підготовка підручників, навчальних посібників, словників, довідників;
- розробка навчальних планів, навчальних програм, робочих навчальних планів, робочих навчальних програм;
- розробка й підготовка нових лабораторних робіт;
- підготовка електронного навчально-методичного комплексу або комп'ютерного програмного забезпечення навчальних модулів;
- складання екзаменаційних білетів, завдань для проведення модульного та підсумкового контролю, завдань для проведення тестового контролю; розробка й упровадження наочних навчальних посібників (схем, діаграм, слайдів тощо).

4.2.13. Робочий час педагогічних та науково-педагогічних працівників, які забезпечують дистанційне навчання, для виконання навчальних, методичних, наукових, організаційних та інших робіт у поточному навчальному році, не повинен перевищувати річний робочий час, визначений Кодексом законів про працю України та Законом України «Про вищу освіту».

4.2.14. Кількість запланованих годин для самостійного вивчення (орієнтовно, бо слухач сам планує час, необхідний йому для самостійної роботи) становить 70 – 80% від загального обсягу навчального часу, відведеного на вивчення навчальної дисципліни на

одну групу. Частка лабораторних, практичних занять, семінарів, дискусій, консультацій, заліків та іспитів – 20 – 30%.

4.2.15. Загальне навантаження викладача за дисципліною (навчальним модулем) не повинно перевищувати 75% від відповідного навантаження викладача для денної форми.

4.2.16. Кількість годин для консультацій – до 12% від загального обсягу годин (наказ МОН № 450 від 07.08.2002 Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів). Одна із запланованих консультацій (2 години на академічну групу) відводиться для підведення підсумків навчання – співбесіди.

4.2.17. Частка лабораторних та практичних занять від загального обсягу навчального часу – до 15%. Перевірка виконання завдань лабораторних та практичних занять – 0,2 години на одну роботу (навантаження викладача = кількість лаб./пр. робіт * кількість слухачів * 0,2).

4.2.18. Кількість годин для проведення семінарів та дискусій – до 8 % загального обсягу навчального часу. Для проведення семінарських занять слухачі розподіляться на підгрупи, максимальна кількість – 10 осіб. Норма проведення дискусій – не більше однієї на один модуль або за рахунок квоти семінарів.

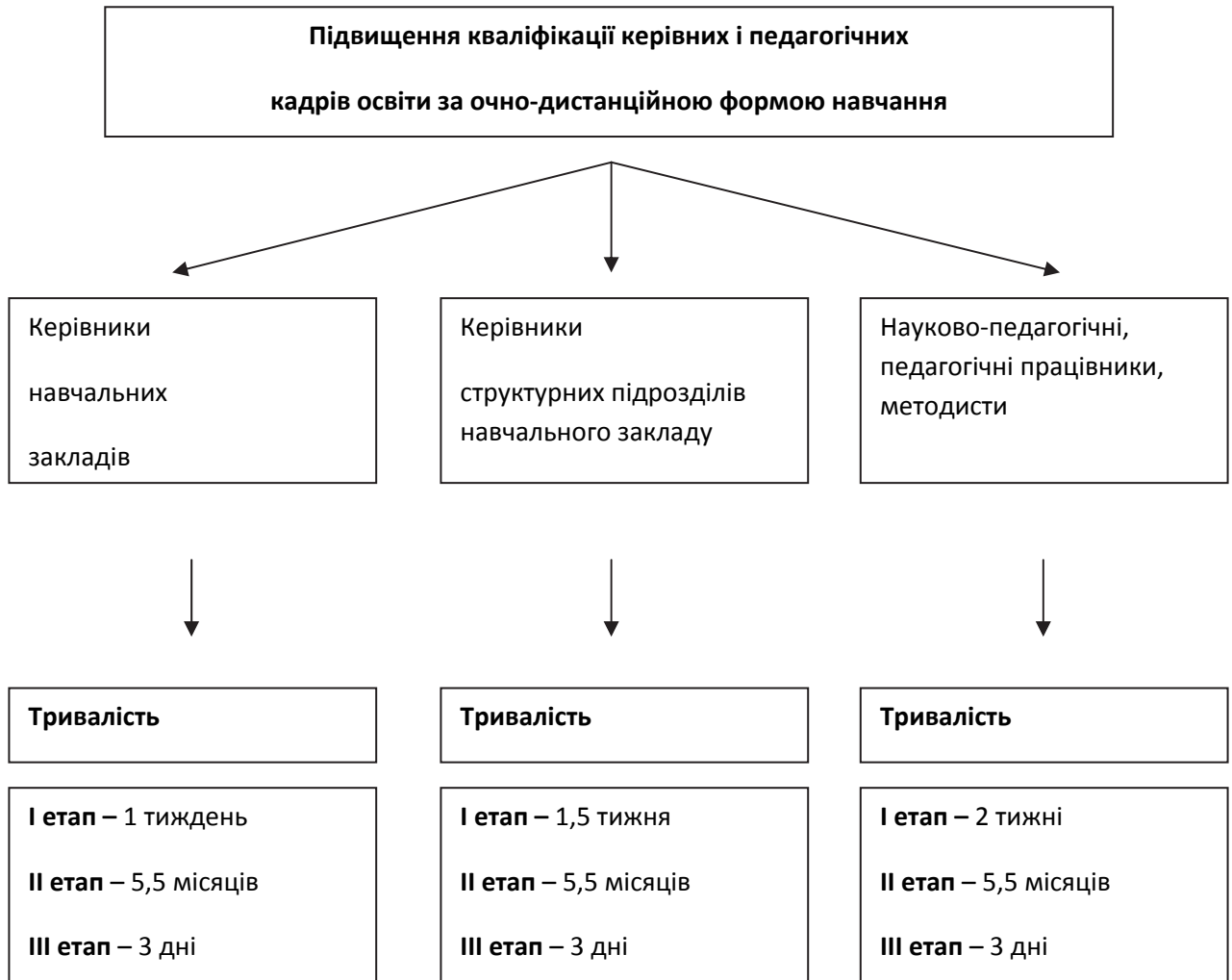
4.2.19. Незначні зміни до норм планування можна вносити за погодженням з відповідними структурами (наприклад, науково-методичним відділом та з Центром дистанційного навчання).

Норми часу для планування обліку навчальної роботи викладачів, які працюють за дистанційною формою навчання, приведено у додатку 8.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Варіанти диференційованих моделей підвищення кваліфікації слухачів за очно-дистанційною формою навчання



Примітка. Загальна тривалість підвищення кваліфікації близько шести місяців

Види навчальних занять

При дистанційному підвищенні кваліфікації основними видами навчальних занять є:

Лекція – один із видів навчального заняття у дистанційному навчанні, на якому слухачі отримують аудіовізуальну інформацію лекційного матеріалу через засоби телекомунікаційного зв'язку як у синхронному режимі (слухачі можуть отримувати інформацію від лектора і ставити йому запитання у реальному вимірі часу), так і в асинхронному (слухачі отримують аудіовізуальний запис лекційного матеріалу). Лекція при дистанційній формі навчання має місце у таких реалізаціях: електронне видання, відео-лекція, аудіо-лекція. Лекції можуть проводитися у реальному (синхронному) і нереальному (асинхронному) часі, фронтально (за допомогою телебачення) та індивідуально (за допомогою сервісів он-лайн відео).

Семинар – це навчальне заняття, що заплановане програмою навчання, під час якого відбувається обговорення вивченої теми, до якого слухачі готують тези виступів на підставі виконаних завдань. Семінари з використанням ІКТ викладач-тьютор може проводити за допомогою відео- та телеконференцій (веб-конференцій). В педагогічному аспекті відео-семінари мало відрізняються від традиційних, адже учасники процесу бачать один одного на екранах моніторів комп'ютерів. Відео-конференції являють собою сучасну технологію спілкування, яка дозволяє у режимі реального часу передавати усім її учасникам звук і зображення, а також різноманітні електронні документи, що включають текст, таблиці, графіки, комп'ютерні анімацію, відеоматеріали. Загальний сценарій проведення Інтернет-семінару за допомогою телеконференції такий самий, як і традиційного, але проводиться він за допомогою електронних повідомлень, а не в усній формі.

Вебінари – віртуальні семінари, що організовані за допомогою Інтернет-технологій з використанням спеціального програмного забезпечення. Вебінару властива головна ознака семінару – інтерактивність, яка полягає у тому, що викладач-тьютор робить доповідь, а слухачі можуть письмово (в чаті) або усно ставити питання, на які викладач-тьютор має дати відповідь. Власне вебінар передбачає певну підготовку викладача-тьютора, який передусім визначає назву семінару. Саме назва семінару має відображати його проблематику, яка актуальна для цільової аудиторії. Найлегший спосіб організувати вебінар – скористатися послугами компаній, що спеціалізуються на наданні даних послуг у мережі Інтернет та відповідного програмного забезпечення.

Практичне заняття – це навчальне заняття, під час якого дистанційно відбувається детальний розгляд слухачами окремих теоретичних положень навчальних модулів та формуються вміння і навички їхнього практичного застосування шляхом індивідуального виконання ними завдань, результати надсилаються викладачеві електронною поштою. Практичне заняття, яке передбачає виконання практичних робіт, відбувається дистанційно в асинхронному режимі. Окрім практичних занять можуть виконуватись у синхронному режимі.

Лабораторне заняття проводиться очно у спеціально обладнаних навчальних лабораторіях або дистанційно з використанням відповідних віртуальних тренажерів і лабораторій.

Дискусія – це навчальне заняття для обговорення актуальних проблем між слухачами та викладачем та слухачами між собою. Проблеми для обговорення

визначають викладач і слухачі до кожної теми. Проведення дискусій визначає викладач. Проводиться дистанційно у синхронному режимі (в реальному часі) через Інтернет. Це заняття має бути попередньо змодельованим, тобто викладач-тьютор має продумати хід заняття й уявити можливі реакції слухачів.

Дистанційні заняття, які проводяться в рамках дистанційного курсу:

Демонстраційна версія заняття за курсом. Заняття відіграє в основному рекламну роль і містить найбільш виграшні теми і види діяльності за курсом. Це може бути модель дистанційного діалогу викладача і слухачів, ігрове чи тестове завдання, опис та аналіз реальної життєвої ситуації. У будь-якому випадку демонстраційна версія має на меті привернути увагу слухачів, забезпечити їх мотивацію й активну навчальну діяльність під час підвищення кваліфікації.

Вступне заняття за курсом. Його мета – ввести слухачів у проблематику курсу, запропонувати їм виконати огляд майбутніх занять з відповідними коментарями викладача, зробити спробу охопити курс в цілому. Структура і зміст матеріалів вступного заняття оформлюються у вигляді тексту і графіки, оскільки воно розміщується на освітньому сервері чи відправляється слухачам для вивчення «з екрана».

Індивідуальне заняття-консультація. Дане заняття задає структуру дистанційної консультації, передбачувані питання, проблеми, шляхи пошуку відповідей на них. При розробці цього виду занять доцільно враховувати індивідуальні особливості слухачів і запропонувати приклади питань різних типів.

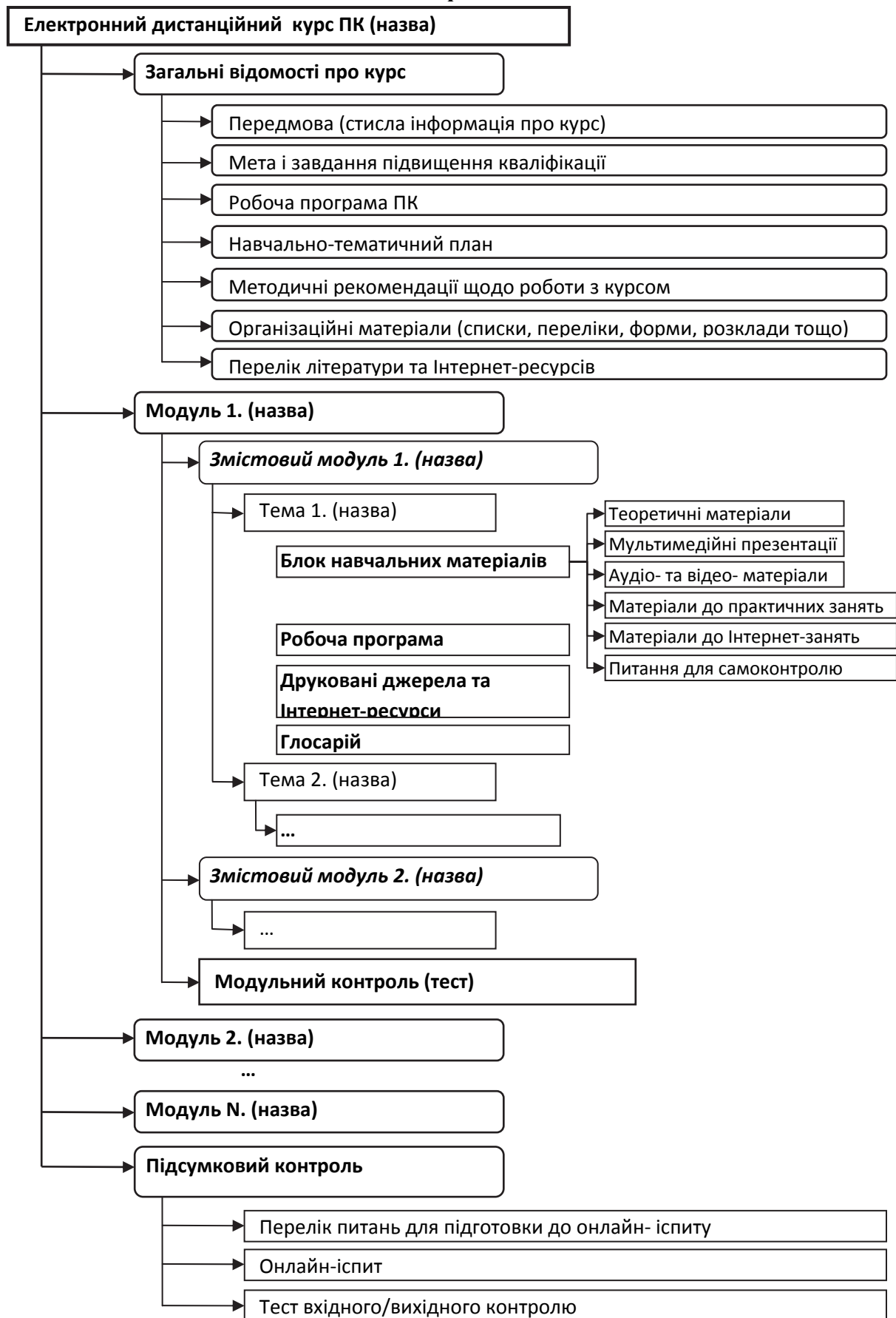
Дистанційна конференція за допомогою електронної пошти – обговорення однієї навчальної проблеми в рамках дистанційною листування. Це заняття (як і будь-які інші) може бути попередньо змодельованим, тобто автор може продумати своє заняття і уявити можливі реакції слухачів. Продуктивне дистанційне навчання неможливе без інтерактивного діалогу і полілога суб'єктів навчання. Це завдання розв'язується за допомогою конференцій, які проводяться на основі електронних списків розсилання, чата, відео- і аудіокомунікацій.

Чат-заняття проводиться в реальному часі в спільному для всіх місці в мережі Інтернет. Викладачеві необхідно заздалегідь скласти розклад заняття і питання для різних його етапів. Під час проведення чат-заняття необхідно зберегти текст (протокол) заняття для аналізу і можливого використання в майбутньому.

Веб-заняття – це заняття, яке проводиться за допомогою засобів телекомунікацій і інших можливостей Інтернету. Веб-заняття має безліч варіантів: дистанційні заняття на основі веб-квестів, конференції у вигляді веб-форума, семінари, ділові ігри, лабораторні роботи, практикуми тощо.

Тренінг – це заняття, яке ґрунтується на суб'єкт-суб'єктній взаємодії його учасників (педагога-тренера й осіб, які навчаються), їх досвіду та знань і активних методів навчання з метою розвитку й формування (нових) життєвих та особистісно-професійних компетентностей. Система дистанційного тренінгу, яка є комплексом програмно-апаратних засобів, навчальних матеріалів і методик навчання, що дають змогу дистанційно навчатися, підвищувати кваліфікацію, контролювати знання та формувати практичні навички з експлуатації та управління програмними продуктами, обладнанням і технологіями.

**Типова структура електронного дистанційного курсу підвищення Додаток 3
кваліфікації**



Вищий навчальний заклад післядипломної педагогічної освіти

(назва інституту)

«Затверджую»

Керівник ВНЗ ППО

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

«__» _____ 20__ року

Кафедра _____

(назва кафедри)

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

підвищення кваліфікації

Категорія: Методисти районних (міських) методичних кабінетів із ІК технологій, організатори дистанційного навчання.
(назва категорії)

Форма навчання: _____ (3,0 кредити / 90 годин)

	Графік навчального процесу
I етап (очно)	23.03 – 04.04__3 кредити / 90 годин (терміни) (години)
II етап (дистанційно)	_____ (терміни) (години)
III етап (очно)	_____ (години)

1. Навчально-тематичний план

Зміст модулів	Загальна кількість годин	Аудиторні години (онлайн-заняття)							Візне заняття	Самостійна робота	Вихідний контроль	Кафедра, посада, прізвище та ініціали викладача
		Лекції	Практичні та семінарські заняття	Інструктивно-методичне заняття	Тематична дискусія, круглий стіл	Навчальний тренінг	Спецкурс					
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	1	11	1	13
Інструктивно-методичне заняття	2			2								
Модуль 1. Відкрита освіта та дистанційне навчання	24	2	4		6					12		
1. Відкрита освіта: організаційно-педагогічні аспекти.	4				2					2		
2. Інформаційно-освітні ресурси відкритої освіти	4		2							2		
3. Теорія і практика дистанційного навчання	4				2					2		
4. Організація і методика проведення навчальних занять в умовах ДН	4	2								2		
5. Платформи дистанційного навчання: поняття та властивості	4		2				2			2		
Модуль 2. Психологічні особливості впровадження дистанційного навчання у навчальному закладі	12									4		
1. Психологічна готовність організаторів дистанційного навчання до діяльності в умовах змін.	6									2		
2. Попередження професійного стресу та «професійного вигорання» персоналу освітніх організацій.	6							4		2		
Модуль 3. Теорія і практика електронного навчання	16	2	6							8		
1. Феномен Е-педагогіки	4	2								2		
2. Розробка курсу дистанційного навчання	4		2							2		
3. Створення сайту предмету (викладача) на основі хмарних технологій	4		2							2		
4. Використання мультимедійних засобів у навчальному процесі	4		2							2		

Модуль 4. Основи діяльності викладача-тьютора												
1. Професійні компетентності викладача/куратора-тьютора	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2. Робота тьютора в дистанційному режимі	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Модуль 5. Впровадження технологій дистанційного навчання в навчальний процес	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14
1. Нормативно-правове забезпечення дистанційного навчання	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2. Планування та організація ДН	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3. Технологія впровадження дистанційної форми в навчальний процес	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4. Інформатизація управління навчальним закладом	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5. Поняття управління знаннями	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
6. Засоби управління знаннями	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7. Управління знаннями в системі дистанційного навчання	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Інструктивно-методичне заняття	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Екзамен (онлайн)												+
Разом:	90	8	18	4	8	4	8	4	8	4	8	40

Завідувач кафедри _____

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Куратор-тьютор _____

(підпис)

(прізвище та ініціали)

**Вищий навчальний заклад післядипломної педагогічної освіти
ВІДОМІСТЬ № __ ОБЛІКУ УСПІШНОСТІ**

Інститут _____
 Категорія слухачів _____
 Форма навчання _____
 Система організації навчального процесу _____
 Графік підвищення кваліфікації _____

I етап (очний) _____
II етап (дистанційний) _____
III етап (очний) _____

Куратор-тьютор _____
 (посада, прізвище, ініціали)

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові слухача	№ індивідуального плану	Оцінка за видами контролю			Успішність ПК				
			Модульний 1 (балів)	Модульний 2 (балів)	Вихідний (балів)	Диференц. залік (націон.)	Захист ВР (націон.)	Бал	Націон. шкала ECTS	

« ____ » _____ 20__ р.

Куратор-тьютор _____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

Заст. директора Інституту _____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

**Вищий навчальний заклад післядипломної педагогічної освіти
ФОРМА ЗАЛІКОВОЇ ВІДОМОСТІ**

Інститут _____

Залік _____

Дата заліку « ____ » _____ 20__ р.

Залікова відомість № _____

Категорія слухачів: _____

Форма навчання _____

Система організації навчального процесу _____

Викладач _____

(прізвище, ім'я, по батькові, вчене звання)

№	ПІБ слухачів	№ індивід. плану	Оцінка за шкалами		Підпис викладача
			національна	ECTS	
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					

Слухачів в групі _____ осіб

Не допущено _____ осіб

Не з'явилося _____ осіб

З'явилося _____ осіб

Відмінно/А _____ осіб

Добре/В, С _____ осіб

Задовільно/Д, Е _____ осіб

Незадовільно з можливістю повторного складання заліку /FX _____ осіб

Незадовільно з обов'язковим повторним складанням заліку /F _____ осіб

Дата « ____ » _____ 20__ р.

Викладач _____

(підпис, прізвище, ініціали)

Заступник директора Інституту _____

(підпис, прізвище, ініціали)

Вищий навчальний заклад післядипломної педагогічної освіти

ФОРМА ПРОТОКОЛУ ЗАСІДАННЯ КОМІСІЇ З ПИТАНЬ ЗАХИСТУ ВИПУСКНИХ РОБІТ СЛУХАЧІВ

Інститут _____

Дата захисту « ____ » _____ 20__ р.

ПРОТОКОЛ № _____ від « ____ » _____ 20__ р.

засідання комісії з питань захисту випускних робіт слухачів

Категорія слухачів _____

Форма навчання _____

Система організації навчального процесу _____

Курагор-тьютор навчальної групи _____

Комісія:

Голова – _____

Члени:

1. _____

2. _____

№ з/п	Прізвище, ініціали слухача	№ індивід. плану	Тема випускної роботи	Науковий керівник		Підсумкова оцінка за шкалами
				Прізвище, ініціали	Оцінка, бал	
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

Слухачів в групі _____ осіб
Не допущено _____ осіб

Не з'явилося
З'явилося
Відмінно/А
Добре/В, С

Задовільно/Д, Е

Незадовільно з можливістю повторного захисту/ФХ

Незадовільно з обов'язковим повторним захистом /F

_____ осіб
_____ осіб
_____ осіб
_____ осіб
_____ осіб
_____ осіб
_____ осіб

Пропозиції, рекомендації, особливі думки членів комісії:

Підписи: Голова _____
(підпис, прізвище, ініціали)

Члени:

1. _____
(підпис, прізвище, ініціали)

2. _____
(підпис, прізвище, ініціали)

(підпис, прізвище, ініціали)

« ____ » _____ 20 ____ р.

Заступник директора інституту

Нормування роботи науково-педагогічних працівників

Таблиця 1

Форма навчального процесу	Вид навчального заняття	Вид навчальної роботи	Одиниця виміру роботи	Розрахункова одиниця	Норма часу для обліку навчальної роботи, ак. година	Примітка
Навчальні заняття	Лекція	Читання лекції у режимі відео- (аудіо-) конференції	1 ак. година	1 група*	2	
	Індивідуальне заняття		1 ак. година	1 слухач	За нормами часу для відповідної роботи за денною формою навчання	
	Самостійне вивчення навчальних матеріалів	Надання індивідуальних консультацій	1 ак. година	1 група	Норма визначається із розрахунку 12% від загального обсягу навчального часу, відведеного для засвоєння навчальної програми (дисципліни)	
	Семінар (дискусія)	Проведення семінару (дискусії) у режимі відео- (аудіо-, текстової) конференції	1 ак. година	1 підгрупа**	2	
	Практичне заняття	Проведення практичного заняття в синхронному режимі (чат або аудіо, відеоконференція).	1 ак. година	1 підгрупа	за нормами часу для відповідної роботи за денною формою навчання	
		Перевірка		1 робота	1 слухач	за нормами

		результатів виконання практичної роботи			часу для відповідної роботи за денною формою навчання	
	Лабораторне заняття	Проведення практичного заняття в синхронному режимі (чат або аудіо, відеоконференція).	1 ак. година	1 підгрупа	за нормами часу для відповідної роботи за денною формою навчання	
		Перевірка результатів виконання лабораторної роботи	1 робота	1 слухач	за нормами часу для відповідної роботи за денною формою навчання	
	Ділова гра	Проведення ділової гри у синхронному режимі	1 ак. година	1 підгрупа	2	****
Курсові та кваліфікаційні роботи (проекти)		Керівництво, консультування, рецензування та проведення захисту робіт студентів (слухачів), в тому числі:			за нормами часу для відповідної роботи за денною формою навчання	
		Надання індивідуальних консультацій	1 ак. година	1 слухач	до 10 годин	
		Перевірка роботи	1 робота	1 слухач	1	
		Прийом роботи у режимі відео- (аудіо-) конференції	1 робота	1 слухач	0,3	
Контрольні заходи:						
	Контрольні роботи	Перевірка контрольних робіт	1 ак. година	1 робота	0,33 год. на одну роботу	
	- вхідне, поточне, рубіжне та підсумкове	Перевірка результатів тестування	1 пакет тестових завдань ***	1 слухач	0,2	*****

	тестування					
	- усний залік (екзамен)	Надання індивідуальних консультацій напередодні заліку (екзамену)	1 ак. година	1 слухач	0,3	
		Прийом заліку (екзамену) у режимі відео- (аудіо-) конференції	1 ак. година	1 слухач	0,3	
Навчальна (виробнича, обчислювальна, педагогічна) практика		Керівництво навчальною практикою з перевіркою звітів і прийому заліку	1 ак. година	1 слухач	за нормами часу для відповідної роботи за денною формою навчання	

Навчальна робота

Примітки до табл.1:

*Кількість слухачів у групі визначається навчальним закладом, в залежності від педагогічних, технологічних та економічних аспектів організації дистанційного навчання.

**Кожна група слухачів для проведення семінару (дискусії) за необхідності ділиться на підгрупи.

***Пакет тестових завдань містить всі запитання (завдання) для одного контрольного заходу.

**** Кількість слухачів у підгрупі уточнюється викладачем відповідно до педагогічного сценарію.

***** Норма часу уточнюється навчальним закладом в залежності від обсягу тестового завдання. Мінімальна кількість тестових завдань, яка має міститися у одному пакеті, визначається навчальним закладом.

Таблиця 2

Методична робота

№ п/п	Вид роботи	Одиниця виміру роботи	Норма часу для обліку методичної роботи, ак. година *	Примітка
1.	Розроблення (оновлення) педагогічного сценарію навчальної програми: методичних рекомендацій для учнів (студентів, слухачів) щодо послідовності навчання,	1 умовний друкований аркуш	10 (5)**	

	використання веб-ресурсів і веб-сервісів, виконання завдань, особливостей тестування, виконання практичних та лабораторних робіт тощо			
2.	Розроблення (оновлення) документів планування навчального процесу	1 документ за нормами часу для відповідної роботи за заочною формою навчання	5 (2)	
3.	Розроблення (оновлення) змістовного наповнення мультимедійних лекційних матеріалів, побудованих за модульним принципом	1 ак. година навчальної програми	K×10 (5)	K** *- коефіцієнт складності
4.	Розроблення термінологічного словника, бібліографії	1 умовний друкований аркуш	10	
5.	Розроблення (оновлення) практичних завдань із методичними рекомендаціями щодо їх виконання	1 завдання	K×1 (0,5)	
6.	Розроблення (оновлення) сценарію віртуальних лабораторних робіт із методичними рекомендаціями щодо їх виконання	сценарій однієї віртуальної лабораторної роботи	K×20 (5)	
7.	Розроблення (оновлення) методичних рекомендацій щодо використання віртуальних тренажерів	1 комплект методичних рекомендацій	K×20 (5)	
8.	Розроблення специфікації тесту	1 специфікація	K×5 (2)	
9.	Розроблення тестових завдань	1 завдання		Визначається навчальним закладом в залежності від складності та інших параметрів тестових завдань
10.	Розроблення сценарію ділової гри із методичними рекомендаціями щодо її використання	1 сценарій		Визначається навчальним закладом в залежності від складності та інших параметрів ділової гри
11.	Розроблення сценарію відео-конференції, відео-записів лекцій, семінарів (дискусій)	1 сценарій, розрахований	K×6	

		на 1 ак. годину		
12.	Розроблення (оновлення) презентації для відеоконференції	1 пакет презентаційних слайдів, розрахований на 1 ак. годину	4 (2)	

Примітки до табл.2:

* Норма часу для обліку методичної роботи за технологіями дистанційного навчання не може бути нижчою за відповідну норму для очної форми навчання, затверджену наказом навчального закладу.

** У дужках – норма часу для оновлень, обсяг яких перевищує 50% відповідного виду робіт при створенні веб-ресурсу.

*** Коефіцієнт складності розроблення (оновлення) дидактичного та методичного наповнення веб-ресурсів, який коливається в межах від 1 до 3 ($K=1\div 3$), встановлюється навчальним закладом в залежності від складності виду роботи. Значення коефіцієнту K для різних видів робіт може бути різним.

Додаток 9

Показники вимог до забезпечення закладів післядипломної педагогічної освіти
щодо надання освітніх послуг за дистанційною формою навчання
стосовно підвищення кваліфікації фахівців

Назва показника	Значення
I. Організаційне забезпечення	
1. Наявність ліцензії на підготовку фахівців за заочною формою навчання з тих напрямів підготовки (спеціальностей), за якими впроваджується (здійснюється) дистанційна форма навчання	+
2. Наявність рішення Вченої (педагогічної) ради закладу освіти щодо впровадження дистанційної форми навчання за певними напрямами підготовки (спеціальностями) у межах ліцензованого обсягу заочної форми навчання або за програмами підвищення кваліфікації	+
3. Наявність Положення про дистанційне навчання у закладі освіти, затвердженого Вченою (педагогічною) радою	+
4. Наявність підрозділу закладу освіти з відповідним кадровим, матеріально-технічним та фінансовим забезпеченням (далі – підрозділ ДН), який організаційно і технологічно підтримує навчання за дистанційною формою	+
5. Наявність у закладі освіти методичної комісії, яка: 6. встановлює відповідність веб-ресурсів навчальних дисциплін вимогам до організації навчального процесу та рекомендує їх для використання в навчальному процесі; 7. визначає забезпеченість веб-ресурсами кожного з напрямів (спеціальностей) та надає рекомендації Вченій (педагогічній) раді щодо можливості впровадження дистанційної форми навчання за певними напрямами підготовки (спеціальностями), програмами підвищення кваліфікації	+
II. Кадрове забезпечення	
1. Забезпеченість закладу освіти педагогічними, науково-педагогічними працівниками, методистами, які підвищували кваліфікацію з питань організації та використання технологій дистанційного навчання не менше одного разу за останні п'ять років і мають відповідний документ про підвищення кваліфікації (%)	100 %
2. Забезпеченість закладу освіти III-IV рівнів акредитації науково-педагогічними працівниками із науковими ступенями (вченими званнями), які:	
1) розробляють дидактичне наповнення, педагогічні сценарії та методичні рекомендації до веб-ресурсів (дистанційних курсів) навчальних дисциплін (%)	
2) забезпечують навчальний процес за дистанційною формою (%)	
III. Науково-методичне забезпечення	
1. Наявність затверджених навчальних планів з підготовки фахівців за дистанційною формою навчання за визначеним переліком напрямів (спеціальностей), навчальних програм (планів) підвищення кваліфікації	+
2. Наявність затвердженого переліку видів навчальних занять та контрольних заходів, що здійснюються очно (для кожного напрямку (спеціальності), програми підвищення кваліфікації)	+
3. Наявність критеріїв і засобів контролю якості дистанційного навчання	+
4. Наявність методичних рекомендацій щодо розроблення та використання технологій дистанційного навчання в навчальному процесі	+

IV. Матеріально-технічне та програмне забезпечення	
1. Наявність у закладі освіти спеціалізованих приміщень для організаційного забезпечення та технологічної підтримки навчального процесу за дистанційною формою навчання	+
2. Забезпеченість підрозділу ДН та інших підрозділів у закладі освіти комп'ютерним та периферійним обладнанням, необхідним для здійснення навчального процесу за дистанційною формою навчання:	
1) кількість комп'ютерних місць для працівників підрозділу ДН із розрахунку на одного працівника	1
2) кількість комп'ютерних місць для науково-педагогічних (педагогічних) працівників, які забезпечують навчання студентів за дистанційною формою із розрахунку на одного працівника	0,25
3) наявність серверів із цілодобовим режимом доступу для створення, накопичення та передачі даних, необхідних для дистанційного навчання та управління навчальним процесом	+
3. Наявність локальної інформаційно-комунікаційної мережі із доступом до мережі Інтернет	+
4. Наявність основного та резервного каналів зв'язку із пропускною здатністю не менше 10 Мб/с, що цілодобово забезпечують можливість доступу через Інтернет до веб-середовища дистанційного навчання	+
5. Наявність ліцензійного програмного забезпечення або програмного забезпечення, побудованого на програмних продуктах з відкритими кодами:	+
1) програмне забезпечення загального призначення (операційні системи, системи управління базами даних, управління організацією роботи комп'ютерної мережі, програми чи комплекси захисту інформації, веб-сервери)	+
2) програмне забезпечення спеціального призначення для: створення, збереження, накопичення та передачі веб-ресурсів, а також для забезпечення авторизованого доступу суб'єктів дистанційного навчання до цих веб-ресурсів; організації навчального процесу та контролю за навчанням через Інтернет та/або локальну мережу	+
6. Наявність доступу студентів, науково-педагогічних (педагогічних) працівників та методистів до електронної бібліотеки закладу освіти	+
V. Інформаційне забезпечення	
1. Наявність веб-сайту закладу освіти, який забезпечує персоніфікований доступ до:	
1) інформації про педагогічні та інформаційні технології навчання за дистанційною формою; методичних матеріалів щодо роботи з веб-ресурсами (дистанційними курсами), демонстраційних версій веб-ресурсів	+
2) веб-ресурсів (дистанційних курсів)	+
3) сервісів, що забезпечують синхронні та асинхронні комунікації	+
4) системи управління навчальним процесом за дистанційною формою навчання	+
2. Забезпеченість навчальних дисциплін напрямів підготовки (спеціальностей), навчальних програм підвищення кваліфікації, за якими здійснюється навчання за дистанційною формою, відповідними веб-ресурсами на час подання заяви до МОН України щодо отримання погодження на впровадження дистанційної форми навчання	100 % навчальних дисциплін всього терміну навчання студентів за визначеним

	напрямом підготовки (спеціальністю); всього циклу навчання слухачів
3. Забезпеченість кожної навчальної дисципліни відповідними веб-ресурсами, що рекомендовані методичною комісією закладу освіти для використання в навчальному процесі:	
1) методичні рекомендації щодо використання веб-ресурсів, послідовності виконання, особливостей контролю	+
2) документи планування навчального процесу, програма курсу підвищення кваліфікації	+
3) лекційний матеріал у текстовому вигляді з графіками, малюнками та таблицями	не менше 10 000 знаків (1/4 друкованого аркуша) на 1 академічну годину
4) тести для усіх видів контролю рівня знань (самоконтроль, поточний і підсумковий контроль)	не менше 20 тестових завдань до кожної теми
5) практичні завдання з методичними рекомендаціями щодо їх виконання	100 % відповідно до навчального плану
6) відео- та аудіозаписи лекцій, семінарів	+
7) віртуальні лабораторні роботи з методичними рекомендаціями щодо їх виконання (якщо виконання лабораторних робіт передбачено навчальним планом та якщо не прийнято рішення проводити лабораторні роботи в очній формі)	100 % відповідно до навчального плану
8) глосарій термінів навчального матеріалу	+
9) бібліографія та посилання на електронні бібліотеки	+

Лабораторія проблем педагогіки і психології післядипломної освіти

Рукопис проекту змісту методичного посібника «Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти»

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	Автор	Обсяг – 10 др. арк.
РОЗДІЛ 1. Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти: теоретичні засади		2,5 др. арк.
1.1. Сутність і складові конкурентоздатності фахівця	<i>О. А. Філь</i>	0,5
1.2. Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти як науково-методична проблема	<i>авт. кол</i>	0,75 др. арк.
1.3. Теоретичні засади дослідження проблеми психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця	<i>авт. кол</i>	1 др. арк.
<i>Висновки до розділу Завдання для самоконтролю Література до розділу</i>	<i>авт. кол</i>	0,25 др. арк.
РОЗДІЛ 11. Концептуальна модель психолого-педагогічної		3,5 др.

підготовки конкурентоздатного фахівця (на прикладі науково-педагогічних працівників)		арк.
2.1. Особливості конкурентоздатності науково-педагогічних працівників	<i>О. І. Бондарчук, О. А. Філь</i>	0,75 др. арк.
2.2. Передумови модернізації психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника	<i>М.І.Скрипник</i>	0,5 др. арк.
2.3. Сутність та складові моделі психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного		0,75 др. арк.
2.4. Рівні розвитку та чинники конкурентоздатності науково-педагогічних працівників як результат психолого-педагогічної підготовки		0,75 др. арк.
2.5. Методика та організація дослідження діагностики показників і рівнів розвитку конкурентоздатності науково-педагогічних працівників		0,5 др. арк.
<i>Висновки до розділу Завдання для самоконтролю Література до розділу</i>		0,25 др. арк.
РОЗДІЛ 111. Технології психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти		3,5 др. арк.
3.1 Педагогічні умови підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти	<i>А. О. Молчанова</i>	1 др. арк.
3.2 Відбір змісту психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника	<i>М. І. Скрипник</i>	0,5 др. арк.
3.3. Технології психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця як педагогічне явище	<i>А. О. Молчанова</i>	0,75 др. арк.
3.4. Проектування інтерактивних технологій психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного науково-педагогічного працівника	<i>М. І. Скрипник</i>	0,5 др. арк.
3.4 Методика впровадження технології психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти		0,5 др. арк.
<i>Висновки до розділу Завдання для самоконтролю Література до розділу</i>		0,25 др. арк.
<i>Додатки Тезаурус Корисні посилання Діагностичні методики</i>		0,5 др. арк.

РОЗДІЛ III.

СПИСОК ОСНОВНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ВИКОНАВЦІВ НДІ

1. Отич О.М. Перспективні завдання діяльності Науково-дослідного інституту Університету менеджменту освіти НАПН України у світлі ключових ідей доповіді Президента НАПН України В.Г. Кременя на Загальних зборах Академії / О.М. Отич // http://umo.edu.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1287
2. Отыч Е.Н. Последипломное педагогическое образование в Украине в контексте среднесрочной стратегии развития ЮНЕСКО на 2014-2021 гг./ В.В. Олейник, Е.Н. Отыч // В.В.Олейник, Е.Н. Отыч // 2013-2022 ж. арналған Мәдениеттер жақындастығының онжылдығы көлемінде ЮНЕСКО-ның 70-жылдығын тойлауға арналған «Педагогикалық кадрларды дайындаудағы ЮНЕСКО стратегиясын жүзеге асыру: білім беру кеңістігіне инновациялық технологияларды енгізу мәселелері және жолдары» атты халықаралық ғылыми-практикалық конференция Материалдары, 24-25 қыркүйек 2015жыл/ Алматы: Абай атындағы ҚазҰПУ, 2015. – 577 б. – Б. 32-37. - 150 дана.
3. Отич О.М. Холістична науково-мистецька парадигма у суспільстві знань / Олена Миколаївна Отич // ScienceRise. – Т. 9. - № 5 (14). – 2015. – С. 22-27. / [Режим доступу: <http://journals.urau.ua/sciencerrise/issue/view/2958>]
4. Отич О.М. Іван Зязюн – організатор вищої педагогічної освіти в Україні / О.М. Отич // Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. праць / Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2015. Випуск 15. – С. 13-18.
5. Отич О.М. Педагогічна освіта в Україні в умовах соціальних і законодавчих змін (на прикладі миколаївського навчально-виховного комплексу «школа-коледж «академія дитячої творчості»)/ О.М. Отич // Рідна школа. – № 4. – 2015. – С. 15-19.
6. Отич О.М. Ідентичність особистості в суспільстві граничного буття / О.М. Отич // Григорій Васянович – син співучого Полісся: до 70-річчя від дня народження / упоряд. С.М. Вдович. – Львів: Сполом, 2015. – 376 с. – С. 291-299.
7. Отич О.М. Ідеї педагогічної майстерності у науковій спадщині І. Зязюна та О. Рудницької / О.М. Отич // Педагогічна майстерність як система професійних і мистецьких компетентностей: зб. матеріалів XII Міжнар. педагогічно-мистецьк. читань пам'яті професора О.П. Рудницької / гол. ред. Г.І. Сотська. – Вип. 6 (10). – К. ПООД НАПН України, 2015. – 274 с. С. 33-35.
8. Отич О.М. Естетичні та етичні засади педагогіки добра академіка Івана Зязюна / О.М. Отич // Мистецтво та освіта. – 2015. – № 3. (77). – С. 57-59.
9. Бондарчук Е. Психолого-педагогическая подготовка конкурентно-способного специалиста: основные концептуальные подходы / Е. Бондарчук // *Perspectiva academica*. Chisinau: Perspectiva, 2014. – Vol. V.
10. Гравіт В.О. Чи потрібен післядипломній педагогічній освіті відкритий університет європейського типу? / В.В.Олійник, Гравіт В.О. // Післядипломна освіта в Україні. – 2015. – Вип. 1(36) – С. 3-7.
11. Гравіт В.О., Антошук С.В. Основи організації дистанційного навчання в післядипломній педагогічній освіті: навч. посіб. / С.В.Антошук, В.О.Гравіт. – Суми: НіКО, 2015. – 175 с.
12. Дмитренко Г.А. Еколюдиноцентризм і синергетичний підхід до модернізації національної управління освіти / Г. А. Дмитренко // *Materialy XI mezinarodni vedesko-*

prakticka conference (27 zari 05 riyn) «Nastoleni moderni vedy – 2015»/ – Dil 3. Pedagogika. Psychologie a sociologie: Praha. Publishing-House «Education and Science». S. R. O. – 72 stran. S. 30–41.

13. Дмитренко Г.А. Еколюдиноцентризм і системний підхід до модернізації управління освітою / Г. А. Дмитренко // Післядипломна освіта в Україні. – 2015. – Вип. 1(36) – С. 22–25.

14. Дмитренко Г.А. Інноваційна методологія модернізації національної системи освіти в контексті ідеології еколюдиноцентризму / Г. А. Дмитренко, В.Т.Солодков // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць. – 2015. – Вип. 14(27) – К.: Атопол груп. – С. 41–51.

15. Дмитренко Г. А. Модернізація національної системи управління освітою / Г. А. Дмитренко // Довідник директора школи. – 2015. – №9–10.

16. Дмитренко Г. А. Післядипломна освіта як реалізатор людиноцентричної модернізації національної системи освіти / Г. А. Дмитренко // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць. – 2015. – Вип. 15(28) – К.: Атопол груп. – С. __.

17. Дмитренко Г. А. Трансформація культури управління трудовим потенціалом організації у контексті необхідних модернізацій них змін в Україні / Г. А. Дмитренко // Науково-економічний та суспільно-політичний журнал України: аспекти праці. – 2015. № 6. – С. 37–44.

18. Забродська Л. М. «Упровадження аутсорсингу – один із напрямів стратегічного розвитку інструментів сучасного менеджменту», Вісник післядипломної освіти, № 15(28), листопад 2015 р.

19. Забродська Л. М. Інноваційні пріоритети науково-технологічного розвитку: міжнародний та регіональний аспекти. [Електронний ресурс] / Л. М. Забродська // Теорія і методика управління освітою. – 2015. – № 2(16). – Режим доступу : <http://umo.edu.ua/katalog/882-electronic-journal-the-theory-and-methods-of-educational-management-edition-16-2015> – Назва з екрана.

20. Калачова Л.В. До проблем реалізації неперервності освіти викладачів інститутів післядипломної педагогічної освіти. / Матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Неперервна освіта в Україні: стан, проблеми, перспективи», 24 квітня 2015р., Умань. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://sno.udpu.org.ua/forum/viewthread.php?thread_id=2040:

21. Калачова Л. В. Особливості використання технологій відео конференції у діяльності працівників закладів післядипломної педагогічної освіти // Нова педагогічна думка – // Нова педагогічна думка – №3 (83) – 2015. – С. 35 – 37.

22. Калачова Л. В. Підготовка викладачів інститутів післядипломної педагогічної освіти до застосування аудіовізуальних засобів навчання: автореф. дис... на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук / Л.В. Калачова ; Київський університет імені Бориса Грінченка. – К., 2015. – 20 с.

23. Козлакова Г.О. Особливості професійно-орієнтованої іншомовної підготовки магістрантів технологічного напрямку у технічних університетах / Г.О. Козлакова, А.М. Фещук // Проблеми освіти. – Київ-Вінниця: Інститут інноваційних технологій МОН України, 2015. – Вип. 82. – С. 122-126.

24. Козлакова Г.О. Як забезпечити якісну підготовку магістрів? / Г.О. Козлакова //«Освіта». - 14-21 жовтня 2015 р. – С.5.

25. Козлакова Г. О. Особливості організації і проведення вебінарів з іншомовної тематики у технічному університеті (методичні поради викладачам) / Г. О. Козлакова, І.

В. Ставицька // Вища освіта України. – 2015. – № 3., додаток 1. – Темат. вип. «Інтеграція вищої освіти і науки». – С. 93-97.

26. Концептуальна модель проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти // Л. Л. Ляхоцька, Л. Г. Кондратова, Л. В. Калачова [та ін.]: за заг.ред. Л. Л. Ляхоцької – НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». – К., 2015. – 24 с.

27. Концептуальні засади психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти (на вибірці науково-педагогічних працівників) / О. І. Бондарчук, М. І. Скрипник, А. О. Молчанова, Л. М. Сергеева, О. А. Філь; за наук. ред. Г.О. Козлакової // ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». – К., 2015. – 27 с.

28. Ляхоцька Л. Л. Бібліографічний покажчик «Дистанційне навчання в Університеті менеджменту освіти НАПН України» – Електронний освітній ресурс: <https://sites.google.com/site/openeducationppo/biblioteka>

29. Ляхоцька Л.Л., Калачова Л.В. Проектування наукової роботи засобами інформаційно-комунікаційних технологій / Матеріали Звітної конференції Інституту інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України, 19 березня 2015 р., Київ. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://conf.iitlt.gov.ua/Images/Files/KalachovaLV_156_1426216414_file.pdf

30. Ляхоцька Л. Л. Організаційно-педагогічний аспект відкритої освіти // Вища освіта України: ризики, сподівання, успіхи: монограф. / редкол. : Євтух М. Б., Горяня Л. Г., Терентьева Н. О. – К. : Інтерсервіс, 2015. - 420 с. – С. 200 – 232

31. Ляхоцька Л.Л. А запорука – інформаційний ресурс. Науковці – практикам: стартував перший етап держбюджетної науково-дослідної роботи за темою “Теоретико-методичні засади проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти” / Лариса Ляхоцька // Освіта. – №14-15. – 18-25 березня 2015. – С.8.

32. Ляхоцька Л. Л. Дистанційне навчання як інноваційна технологія в системі підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів освіти / Матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Неперервна освіта в Україні: стан, проблеми, перспективи», 24 квітня 2015р., Умань. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://sno.udpu.org.ua/forum/viewthread.php?thread_id=217

33. Ляхоцька Л. Л. Використання хмарних технологій в науково-дослідній діяльності сучасного університету // Теорія та методика управління освітою – Electronic journal «The theory and methods of educational management», edition 2 (16) (2015). – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_18/8-.pdf.

34. Ляхоцька Л. Л. Використання хмарних обчислень в організації наукової роботи // Дистанційна освіта у ВНЗ: інноваційні та психолого-педагогічні аспекти / Збірник наукових праць Міжнародної науково-методичної конференції . – Харків : «Міськдрук», ХНАДУ. – 2015 – С. 49 – 52.

35. Ляхоцька Л. Л. Відкрита післядипломна педагогічна освіта: стан та перспективи розвитку // Нова педагогічна думка – №3 (83) – 2015. – С. 119 – 121.

36. Ляхоцька Л., Кондратова Л., Калачова Л. Теоретичні основи проектування сучасних технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти // Післядипломна освіта в Україні №2 (37) – С. 62 – 67.

37. Ляхоцька Л. Л., Калачова Л. В., Мищишен А. В. Організація наукової роботи на основі хмарних технологій : зб. метод. інструкцій / Л. Л. Ляхоцька Л. В. Калачова, А. В. Мищишен – К. : ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України, 2015. – 33 с. – Електронний освітній ресурс <http://bit.ly/1KPSIJu>

38. Мищишен А.В. Інформаційно-методичне забезпечення неперервної освіти педагогів. / Матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Неперервна освіта в Україні: стан, проблеми, перспективи», 24 квітня 2015р., Умань. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://sno.udpu.org.ua/forum/viewthread.php?thread_id=218
39. Мищишен А. В. Технології та інструменти відкритої післядипломної педагогічної освіти // Scientific Journal «ScienceRise» №4/5(9)2015. – С.73-77.
40. Молчанова А.О. Педагогічні аспекти підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної освіти: концептуальні засади // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр./ Ун-т менедж. освіти НАПН України; редкол.: О.Л. Ануфрієва [та ін.]. – К., 2005. – Вип. 14(27)/ голов. ред. В. В. Олійник. – К.: АТОПОЛГРУП, 2015. – 260 с. – С. 101-110.
41. Молчанова А.О. Особливості розвитку сучасних педагогічних технологій // Педагогіка вищої та середньої школи : Збірник наукових праць. – Вид-во : ДВНЗ «Криворізький національний університет», Кривий Ріг. – 2015. – Вип. 45. – 304 с. – С. 168 – 175.
42. Молчанова А.О., Воляник І. В., Кондратьєва В. П. Організаційна поведінка: Навч. посібн. / за наук. ред. А. О. Молчанової. – Івано-Франківськ. – 2015. – 176 с.
43. Положення про дистанційне навчання в закладах післядипломної педагогічної освіти / Л. Л. Ляхощка, Л. Г. Кондратова, Л. В. Калачова [та ін.] : за заг. ред. Л. Л. Ляхощкої – НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». – К., 2015. – 45 с.
44. Програма дослідження особливостей психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти / О. І. Бондарчук, Л. М. Сергєєва, А. О. Молчанова, М. І. Скрипник, О. А. Філь // Післядипломна освіта в Україні. – 2015. – №. 1. – С. 55 -56.
45. Рябова З. В. Маркетингове управління навчальною діяльністю інститутів післядипломної педагогічної освіти [електронний ресурс]. / Зоя Вікторівна Рябова. – Режим доступу: <http://journals.urau.ua/sciencerise/article/view/41394>.
46. Рябова З. В. Маркетингові дослідження як основа маркетингового управління навчальним закладом / З. В. Рябова // Довідник директора школи. – 2015. №7-8. – С. 14-23.
47. Рябова З. В. Роль інноваційної діяльності в організації педагогічного маркетингу [Електронний ресурс] / З. В. Рябова. Режим доступу: <http://nmziadummtsm.blogspot.com/>.
48. Рябова З.В. Теоретико-методологічні основи системи управління післядипломною педагогічною освітою в умовах інноваційних трансформацій [Електронний ресурс] / З. В. Рябова. Режим доступу: <http://edu-post-diploma.kharkov.ua/>.
49. Самойленко О.М. Історія становлення електронної педагогіки та її особливості / О.М. Самойленко // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки: зб. наук. праць / за ред. О.М. Пехоти. – № 1 (48). – Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2015. – С. 278-282.
50. Самойленко О. М. Підготовка науково-педагогічних працівників до підтримки навчального процесу дистанційними курсами // Засоби і технології сучасного навчального середовища: зб. тез наук.-практ. конф. – Кіровоград: ПП «Ексклюзив-Систем», 2015. – С. 71 – 73.
51. Скрипник М.І. Програма психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників у системі післядипломної освіти М.І.Скрипник // Наукові записки КУТЕП, 2015. – Вип. 19. – С. 298-313.
52. Скрипник М. І. Парадигмальні засади психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників / М. І. Скрипник // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр./Ун-т менедж. освіти НАПН України; О.Л.Ануфрієва [та ін.]. – К., 2015. – Вип. 14 (27)/голов. ред. В.В.Олійник. – К.: АТОПОЛ ГРУП, 2015. – 260 с., С. 136 – 146.

53. Скрипник М. І. Психолого-педагогічна підготовка науково-педагогічних працівників у післядипломній освіті: праксеологічний вимір / М. І. Скрипник // Нові технології навчання: наук.-метод. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2015. – Вип. 84. – К.: «Агроосвіта», 2015. – 220 с., С. 66 – 72.
54. Філь О.А. Управління командою: 5 завдань і інструментів лідера: методичний посібник / О. І. Бондарчук, О. А. Філь, В. В. Ковальчук, Л. В. Жабенко ; за заг. ред. Є. Р. Чернишової / Ун-т менеджменту освіти НАПН України – К., 2015. – 116 с.
55. Філь О.А. Система психологічного забезпечення конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності // О.І. Алексєєва, О.А. Філь / Фундаментальные и прикладные исследования в практиках ведущих научных школ. – 2015. – № 3 (9). – Режим доступу: fund-issled-intern.esrae.ru/9-134
56. Філь О.А. Психологічна культура конкуренції фахівця // Філь О.А. // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-ту менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. – К., 2005. – Вип. 14 (27) / голов. ред. В. В. Олійник. — К., АТОПОЛ, 2015. – С. 250–259.
57. Філь О.А. Розвиваюча гра «Садиба» для учнів молодших класів як технологія формування їх конкурентоздатності як майбутніх фахівців // журнал "Директор школи, ліцею, гімназії" - 2015 р. – № 1-3. – С. 127-135.
58. Філь О.А. Система управління персоналом як психологічна складова та чинник конкурентоздатності сучасних організацій галузі залізничного транспорту / О.А. Філь // Маркетинг і логістика в системі менеджменту на залізничному транспорті: тези V Міжнародної науково-практичної конференції (29 вересня – 2 жовтня 2015 р., м. Кам'янець-Подільський) – С. 121-125.
59. Штомпель Г. А. Тезаурусное сопоставление в методологии сравнительного последипломного образования / Г. А. Штомпель // Психология и педагогика: на рубеже веков. В 2 книгах. Кн. 2.: монография. – Одесса: Куприенко С. В., 2015. – С. 29 – 48.
60. Штомпель Г. О. Теорія порівняльної післядипломної освіти в умовах глобалізаційних змін: курс лекцій ; НАПН України, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» / Г. О. Штомпель. – К., 2015. - 124 с. (Штомпель Г. О. Теорія порівняльної післядипломної освіти в умовах глобалізаційних змін: курс лекцій ; НАПН України, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» / Г. О. Штомпель. – К., 2015. – 84 с.)
61. Штомпель Г. О., Бойченко Т. Є. Освітні тенденції та зіставність постдипломної політики як режим управління / Г. О. Штомпель, Т. Є. Бойченко // Теорія і практики підготовки науково-педагогічних кадрів в Україні: зб. наук. пр. – К. : САД-ФО Рудник В. А., 2015. – С. 46 -60.
62. Штомпель Г. О. Підготовка суб'єктів постдипломних кваліфікацій / Г. О. Штомпель// Теорія і практики підготовки науково-педагогічних кадрів в Україні: зб. наук. пр. – К. : САД-ФО Рудник В. А., 2015– С. 75 – 92.
63. Штомпель Г. О. Післядипломна педагогічна освіта: виклики компаративізму глобалізації / Г. О. Штомпель // Педагогічна компаративістика – 2015: трансформації в освіті зарубіжжя та український контекст: матеріали наук.-практ. семінару (Київ, 11 червня 2015 р.) Інститут педагогіки НАПН України За заг. ред. О. І. Локшиної. – К. : Пед. думка, 2015. – С. 244 – 246.
64. Штомпель Г. О. Теорія порівняльної післядипломної освіти: предмет і проблеми. Розділ 4. Формування спеціалізованого людського капіталу в постдипломній підготовці. Розділ 5. Безперервний професійний розвиток післядипломників та його координація. Розділ 6. / Г. О. Штомпель // Курс лекцій з основ теоретико-методичної підготовки науково-педагогічних кадрів системи післядипломної освіти / [І. Ю. Рєгейло,

В. І. Саюк, М. І.Скрипник, Г. О.Штомпель] ; НАПН України, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». – К., 2015. – С. 55 - 112.

65. Штомпель Г. О. Університетська й післядипломна підсистеми в терціарній освіті: теоретико-методологічні аспекти / Г. О. Штомпель // Актуальні проблеми університетської та професійної післядипломної освіти в кризових умовах. Збірник тез Всеукраїнської Інтернет-конференції 27 лютого 2015 р. – Київ : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2015. – с. 106 – 107.

66. Штомпель Г. Реалії та ідеали реформи післядипломної освіти / Георгій Штомпель. // Нові обрії у реформуванні вищої освіти в Україні. Випуск третій. [Круглий стіл Всеукраїнського громадсько-політичного тижневика «Освіта», що проводиться під патронатом Інституту вищої освіти НАПН України] // Освіта. – 2015. – № 26 - 27 (5669-5670). – 17 – 24 червня. – С. 5.

67. Штомпель Г.О. Методологічні загрози реформуванню післядипломної освіти працівників знань / Г. О. Штомпель //Матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Сучасна іншомовна освіта в Україні: стан, проблеми, перспективи» (Умань, 2 листопада 2015 р.).

ПІСЛЯМОВА

У I півріччі 2016 р. розпочався I етап упровадження результатів наукових досліджень за держбюджетною тематикою за темами:

- Соціально-педагогічні технології управління системою післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційних трансформацій – науковий керівник Дмитренко Г.А., доктор економічних наук, професор;

- Теоретико-методичні засади проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти – науковий керівник Ляхоцька Л.Л., кандидат педагогічних наук, доцент;

- Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти – науковий керівник в.о. завідувача Філь О. А., кандидат психологічних наук, доцент.

Упроваджувалася така наукова продукція як результати досліджень, отримані під час проведення прикладних наукових досліджень за держбюджетною тематикою з актуальних проблем післядипломної педагогічної освіти відповідно до визначених наукових напрямів, а саме:

- Концепція управління системою післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційних перетворень;

- Концептуальна модель проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти»;

- Положення про дистанційне навчання у закладах післядипломної педагогічної освіти (оприлюднено в

- Наукові ідеї, що викладені в I розділі «Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти: теоретичні засади» запланованого посібника.

Тема «Соціально-педагогічні технології управління системою післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційних трансформацій» – керівник Дмитренко Г. А.

Відповідно до Технічного завдання на дослідження держбюджетних науково-дослідних тем *соціальний ефект упровадження результатів їх виконання* мав місце як:

- розширення меж середовища професійної діяльності в закладах післядипломної педагогічної освіти шляхом впровадження соціально-педагогічних технологій в умові інноваційних трансформацій (Тема «Соціально-педагогічні технології управління системою післядипломної педагогічної освіти в умовах інноваційних трансформацій»);

- розроблення теоретичних засад проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти, що підвищило ефективність навчання керівних, науково-педагогічних і педагогічних кадрів шляхом забезпечення вільного доступу до якісної освіти під час курсового підвищення кваліфікації (Тема «Теоретико-методичні засади проектування технологій навчання в системі відкритої післядипломної педагогічної освіти»);

- підвищення якості психолого-педагогічної підготовки фахівців у системі післядипломної педагогічної освіти України та зростання рівня конкурентоздатності сучасних фахівців у галузі освіти відповідно до сучасних вимог та ряді інших освітніх установ (Тема «Психолого-педагогічна підготовка конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти).

Науково-виробнича продукція

Посібник

**Результати виконання першого етапу НДР у Науково-дослідному
інституті ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
(2015 р.)**

За загальною редакцією – Отич О. М.
Упорядник – Забродська Л. М.
Упорядник – Отамась І. Г.

Здано до склад 16.06.2016 р. Підп. до друку 07.07.2016 р.
Формат. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.
Друк різнограф. Ум. друк. арк. 10,00. Наклад 300 прим.

Державний вищий навчальний заклад
«Університет менеджменту освіти» НАПН України
вул. Січових Стрільців, 52-А, м. Київ, 04053. т.: (044) 484-10-96
e-mail: rector@umo.edu.ua