

4. Шевчук С. Науково-методична діяльність педагога професійної школи: Методичний посібник./ С. С. Шевчук – Донецьк, ПО ПП УМО. - 2012. - 116 с

УДК 378.124

*Скуратівська М.О.,  
старший викладач кафедри іноземних мов  
і спеціальної мовної підготовки,  
Університету економіки і права «КРОК», м. Київ*

## **УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВНЗ У КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ**

### **УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗА В КОНТЕКСТЕ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**Актуальность проблемы исследования.** Проблематика управления профессиональным развитием преподавателей находится в русле актуальных педагогических исследований. Современной парадигме высшего образования соответствует модель инновационного вуза. В учебном заведении должна быть сформирована инновационная среда, другими словами, необходимая морально-психологическая деловая атмосфера. Для реализации этой цели необходима трансформация всех видов деятельности вуза, включая деятельность по подготовке и повышению квалификации научно-педагогического персонала.

**Состояние разработанности проблемы в науке и практике.** Многие отечественные и зарубежные теоретики и практики образования рассматривают вопросы управления профессиональным развитием специалистов, реализации их профессионального развития в условиях современного университета, ряд работ был положен в основу нашего исследования [2–5].

**Основная идея, положения, выводы исследования.** Одним из ключевых компонентов обеспечения процесса внедрения учебных инноваций в вузе является повышение качества преподавательского состава, что предусматривает актуализацию личностно-творческих функций преподавателя. Ведь преподаватель всегда выступал в качестве главной движущей силы деятельности вуза, а сегодня он должен овладеть принципиально новым стилем профессионального поведения, быть способным внедрять современные технологии в учебный процесс.

Поэтому одним из важнейших качеств педагога является его готовность к инновационной педагогической деятельности.

Готовность преподавателя к инновационной профессиональной деятельности в методической литературе определяется как особенное личностное состояние, предусматривающее наличие у педагога мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, владение эффективными способами и средствами достижения педагогических целей, способности к творчеству и рефлексии [1, 8].

Итак, сегодня профессиональное развитие педагогов не возможно без внедрения ими в собственную практику преподавания инновационных технологий. В свою очередь, процесс внедрения инноваций – сложный многомерный процесс изменений и модернизации всей системы преподавания вуза, успех которого детерминирован комплексом факторов объективной и субъективной направленности.

Ключевым считается управленческий фактор, во многом зависящий от того, насколько деятельность руководителей вуза является инновационно ориентированной.

Для успешной инновационной деятельности педагогов, развития их профессионального потенциала, превращения их в настоящих «агентов перемен» администрация вуза должна, по нашему мнению, реализовать комплекс таких задач:

- сформировать в педагогическом коллективе вуза осознание необходимости изменений и внедрения инноваций, создать соответствующее информационное поле путем привлечения научно-педагогических работников к различным формам информационной деятельности (конференции, семинары, встречи с передовыми учеными, теоретиками и практиками образования);
- провести в вузе работу по преодолению сопротивления и психологического дискомфорта от внедрения педагогических нововведений, которые возникают в результате изменения привычного режима работы, из-за дополнительных расходов, необходимости постоянного обучения;
- содействовать путем проведения тренингов, педагогических воркшопов, организации конкурсов разработок, награждения лучших работ и т.д. формированию профессиональной команды педагогов-исследователей, практиков по вопросу внедрения образовательных инноваций;
- стимулировать педагогов-разработчиков инновационных образовательных продуктов;
- обеспечить развитие действенной системы повышения квалификации и методической поддержки преподавателей по вопросам их профессионального развития в условиях информатизации высшей школы, использования в учебном процессе новейших коммуникационных технологий путем создания в вузе методического центра развития инноваций;
- создать современную инфраструктуру вуза, усовершенствовать его материально-техническую базу, осуществить процессы сквозной компьютеризации и информатизации учебного процесса.

На уровне преподавателя рекомендованы к исполнению такие методические мероприятия:

- работа над созданием принципиально новых научно-методических и учебных ресурсов: онлайн-курсов, электронных пособий, банка диагностических тестовых материалов для проведения компьютерного тестирования с целью контроля уровня сформированности компетентностей студентов;
- создание репозитория собственных презентационных материалов – электронное портфолио, коллекция видеолекций для реализации модели «перевернутого обучения», создание блога, индивидуального сайта преподавателя.

Использование данных рекомендаций на уровне вуза и его научно-педагогического персонала позволит эффективно осуществлять инновационную политику вуза, будет способствовать повышению уровня владения педагогов новейшими образовательными технологиями, развитию их профессионального потенциала, позволит создать модель современной структуры учебного процесса в вузе на основе внедрения образовательных инноваций.

Следует также сказать, что усовершенствование развития педагогического потенциала педагогов не возможно без настроенной системы обмена передовым педагогическим опытом, без создания видеоархива работы преподавателей вуза, активно внедряющих нетрадиционные методы работы, без руководимого процесса управления образовательными инновациями.

Процесс внедрения инноваций в вузе не возможен без осознания каждым преподавателем необходимости данного процесса и готовности преподавателя к активному внедрению педагогических инноваций в собственной ежедневной преподавательской практике.

**Основные результаты и их практическое значение.** Значимость данного исследования состоит в том, что автором были разработаны практические рекомендации для

ефективного менеджмента инновационной деятельности вуза, для управления развитием профессионального потенциала его научно-педагогических работников. Данные материалы могут найти применение в управленческой деятельности руководителей вузов по организации процесса управления профессиональным развитием педагогов.

### Литература

1. Сиротенко Г. О. Інноваційна діяльність педагога: від теорії до успіху. Інформаційно-методичний збірник / Упорядник Г. О. Сиротенко. – Полтава: ПОППО, 2006. – 124 с.
2. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку вчителів: рух до концептуальної карти / Л. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка – 2011. – № 1. – С. 97 – 106.
3. Скуратовская М. О. К вопросу эффективности реализации инновационной деятельности современного ВУЗа / М. О. Скуратовская, С. С. Попадюк // Идеи. Поиски. Решения: сборник статей и тезисов X Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23 ноября 2016 / БГУ, филологический факультет; редкол.: Н.Н. Нижнева (отв. редактор) [и др.]. В 6 частях. – Часть 6. – Минск: БГУ, 2017. – 99 с. – С. 76 – 81.
4. Скуратівська М. О. Інноваційні тенденції в педагогічному процесі в вищій школі. / М. О. Скуратівська // «Актуальні проблеми соціально-гуманітарних наук». Матер. III всеукр. наук. конфер. з міжнар. участю. (м. Дніпропетровськ, 20 грудня 2013 р.): у 5-х частинах. – Д.: ТОВ «Інновація», 2013. – ч. 2. – С. 39 – 42.
5. Kunter M. Professionelle Kompetenz von Lehrkräften: Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV / M. Kunter, J. Baumert, W. Blum. – Waxmann Verlag, 2011. – 367 S.

УДК 370.174

*Старовойтенко Н.В.,  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри загальної екології, педагогіки та психології  
Черкаського державного технологічного університету, м. Черкаси*  
*Чемерис І.А.,  
кандидат біологічних наук, доцент,  
завідувач кафедри загальної екології, педагогіки та психології  
Черкаського державного технологічного університету, м. Черкаси*

### КОМУНІКАТИВНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ДО ПРОВЕДЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ БЕСІД З ПІДЛЕГЛИМИ

Люди все більше схильні ставитися до роботи не тільки як джерела матеріального благополуччя, але і способу реалізації власного Я, своїх життєвих планів. Компетентний управлінець не просто керує бізнесом. Він керує бізнесом через філігранну роботу з людьми. В зарубіжній психології проблема комунікативної компетентності керівника, його соціального інтелекту представлена в основному у працях Е. Торндайка, Г. Олпорта, Дж. Гілфорда, Р. Стернберга, Н. Кентор. Серед українських і російських дослідників слід зазначити Ю. М. Ємельянова, Н. А. Кудрявцеву, В. М. Куніцину, Н. Ф. Калину, О. Б. Чеснокову, Я. І. Радченка, О. Г. Романовського, О. І. Салтовського. та інших дослідників.

Переконливо звучить заклик психологів враховувати те, що сучасна людина стала більш складною, освіченою, індивідуальною та нестандартною. Керівники ж нерідко оволодівають досвідом спілкування з підлеглими шляхом спроб і помилок, використовують непродуктивну ігрову поведінку, так звані «маніпулятивні ігри» в системі ділових стосунків.