

ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ДЛЯ ПОЗАШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

У системі державних інститутів, покликаних забезпечувати освітню, трудову, загальнокультурну і моральну підготовку учнівської молоді, важлива роль належить позашкільним закладам. Їх кількість рік у рік зростає. Нині понад мільйон школярів країни беруть участь у роботі різноманітних творчих об'єднань (гуртків, секцій, клубів тощо), створених при будинках і палацах культури, станціях юних техніків, туристів, натуралістів.

Однак педагогічний вплив позашкільних закладів на шкільну молодь ще низький. Причин цьому багато: слабка матеріально-технічна база, низька пропускання здатність, обмеженість напрямів діяльності творчих об'єднань, надмірна заорганізованість і недостатня якість освітньо-виховної роботи.

Питання позашкільної освіти та розвитку творчої особистості учнів в позашкільних закладах розглядають такі вчені, як Т.І. Суцєнко, Г.П. Пустанові [1], Л. Ковбасєнко [2], Н.Литвинова [3], В.К. Сидорєнко, В.А. Худик, І.А. Барташнікова, Л.І. Неміровська, І. Мельнікова [4]. Але ще не розглянуті проблеми підготовки фахівців для позашкільних закладів, цьому питанню ми й приділимо увагу в дослідженні.

Щоб з'ясувати склад педагогічних кадрів, проаналізувати стан та проблеми підготовки фахівців для позашкільних закладів, віднайти засоби розв'язання виявлених проблем, необхідно визначити: чинники, які впливають на рівень підготовки фахівців для позашкільних закладів; характерні особливості роботи керівників творчого об'єднання позашкільного закладу; напрями професійного зростання педагогів позашкільних закладів для чіткого розуміння мети і завдання їхньої діяльності, удосконалювання її з одночасним розширюванням кола власних функцій як вихователів.

Важливим чинником, що впливає на рівень і результати функціонування позашкільних закладів, є якісний склад кадрів керівників творчих об'єднань. Його зазвичай оцінюють передовсім за освітою і стажем педагогічної діяльності. Щодо першого показника, то лише 70% керівників гуртків мають вищу освіту (на станціях юних техніків, натуралістів ці дані значно нижчі). Але більшість тих, хто має вищу освіту, не є професійними педагогами. Це зумовлене тим, що склад працівників позашкільних закладів поповнюється переважно фахівцями різних галузей національного господарства, мистецтва, культури, науки.

Показники творчої діяльності стаж зарховується як час роботи, пов'язаної з профілем відповідного творчого об'єднання позашкільного закладу. Якщо взяти до уваги значну кількість цієї категорії працівників, а також те, що в їхній власне педагогічній діяльності трапляються тривалі перерви, то сумарний педагогічний стаж виявляється невеликим: у середньому менше 10 років. Важливим показником, який характеризує професійне становлення педагогів та істотно впливає на якість навчально-виховного процесу, є рівень задоволеності своєю діяльністю. Щоб з'ясувати, чи задоволені вони нею, ми опитали понад 500 педагогічних працівників позашкільних закладів. Певні висновки робили на підставі оцінки професії загалом, усвідомлення її престижу і суспільного значення; відсутності чи наявності бажання змінити професію; обрати цю професію знову при виникненні перерви в роботі або через інші обставини. Одержані результати показали в середньому низьку задоволеність опитаних своєю діяльністю. Однією з причин цього, на нашу думку, є недостатні психолого-педагогічні знання й уміння, якими володіють керівники творчих об'єднань позашкільних закладів. Саме тому вони відчувають серйозні труднощі у роботі. Дослідження показали, що найпоширенішими є такі труднощі:

- пов'язані з вивченням особистості вихованців, урахуванням їхніх вікових та індивідуальних особливостей;
- виховного характеру (організація колективу, створення традицій, вироблення громадської думки);
- методичні (відбір матеріалу, залучення вихованців до пошукової і дослідницької діяльності);
- пов'язані з організацією зворотного зв'язку та оцінкою результатів своєї власної роботи.

Подолати їх заважає відсутність базових планів. Це, своєю чергою, негативно позначається на рівневі готовності до роботи з дітьми – основи і запоруки формування педагогічної майстерності.

Однак часто педагогічні працівники позашкільних закладів цього не усвідомлюють і недоліки в роботі пояснюють зниженням своєї спеціальної кваліфікації. Але саме недостатня психолого-педагогічна підготовка, знижуючи інтерес до роботи, спричинює послаблення спеціальних умінь, які не набувають дальшого творчого розвитку. Навпаки, формування в керівників творчих об'єднань позашкільних закладів готовності до педагогічної праці сприятиме зміні ставлення до неї, підвищенню престижу, рівня задоволеності нею, скоротить плінність кадрів і зрештою поліпшить навчально-виховний процес.

У вчителів готовність до педагогічної праці виробляється під час навчання в педагогічному ВНЗ в умовах спеціально організованої діяльності (навчальної, наукової, виховної, власне педагогічної та ін.).

Більшості працівників позашкільних закладів доводиться формувати таку готовність переважно безпосередньо в практичній роботі.

Робота керівника творчого об'єднання позашкільного закладу – це специфічний вид педагогічної праці, що має певні характерні особливості: організація навчально-виховного процесу при його неонов'язковості (на відміну, скажімо, від школи, де відвідування занять обов'язкове); максимальне задоволення особистих інтересів і потреб учнів; відсутність жорсткого контролю за рівнем засвоєння навчального матеріалу; специфічність виховної роботи в колективі, який, по суті, є неформальним об'єднанням; "незапрограмованість" авторитету педагога (учні можуть змінити педагога, а також профіль творчого об'єднання чи сам позашкільний заклад); підвищена відповідальність керівника за створення у творчому об'єднанні атмосфери співробітництва тощо. Це зумовлює першочергово необхідність оволодіння педагогічними знаннями і вміннями поряд зі спеціальними.

З'ясовуючи готовність до будь-якої діяльності, виділяють чотири взаємопов'язані компоненти: мотиваційний, емоційний, пізнавальний і вольовий. Щодо керівників творчих об'єднань позашкільних закладів, зміст цих компонентів можна представити так.

Мотиваційний компонент характеризує розуміння педагогом потреби оволодіння педагогічною майстерністю. У свою чергу, він складається з усвідомлення цінностей праці як сфери, що розширює творчі можливості особистості, недостатності для успішної роботи лише спеціальних знань та вмінь, необхідності розвитку педагогічних здібностей.

Емоційний компонент передбачає емоційно-зацікавлене ставлення до дітей і результатів роботи з ними, до педагогічної праці як суспільно значимої і престижної.

Пізнавальний компонент визначає наявність у педагога як фахових, так і педагогічних знань в їх єдності і взаємозв'язку. При низькому рівневі психолого-педагогічних знань, недостатньо розвинених педагогічних і методичних умінь спеціальні знання і вміння стають менш вираженими.

Щоб усі ці компоненти діяли, потрібний відповідний рушійний механізм. Його роль виконує *вольовий компонент*, в основі якого – вольова дія, спрямована на активне практичне застосування всього комплексу знань, умінь і навичок.

У формуванні готовності до педагогічної діяльності провідна роль належить методичній роботі з педагогами позашкільних закладів.

Найважливішою умовою раціональної, цілеспрямованої організації методичної роботи в позашкільному закладі, на нашу думку, є аналіз складу педагогічних кадрів, оцінка їхніх якостей. Аналіз доцільно робити на основі діагностичної карти, яка може включати такі показники: відвідування занять вихованцями; збереження контингенту об'єднання; уміння планувати навчально-виховну роботу та організувати цільову діяльність за профілем об'єднання і самостійну практику його членів; згуртування колективу; робота з активом об'єднання; залучення вихованців до планування і проведення занять об'єднання; організація суспільно корисної праці; уміння вести психолого-педагогічні спостереження за вихованцями, стимулювати розвиток їхніх творчих здібностей; підготовка громадських інструкторів; професійна орієнтація учнів; зв'язок зі школами, батьками вихованців; прагнення доповнити і поглибити психолого-педагогічні знання; активна участь у методичній роботі; самоосвіта; застосування на практиці педагогічних знань і т. ін.

Для професійного зростання педагогів позашкільних закладів дуже важливо, щоб вони чітко знали мету і завдання діяльності, удосконалювали її, розширюючи коло власних функцій як вихователів. Тому зміст методичної роботи з ними повинен тісно пов'язуватися із завданнями виховання учнів у позашкільному закладі в цілому й у кожному творчому об'єднанні зокрема. Визначаючи зміст і форми, основні напрями методичної роботи, потрібно враховувати спеціальну освіту, виробничий і педагогічний стаж працівників, рівень їхніх знань, умінь і навичок.

Методична робота повинна враховувати труднощі, з якими стикаються у своїй діяльності педагоги, та їхні професійні потреби. Останні часто виникають на основі перших. Якщо методична робота сприяє задоволенню професійних потреб, подоланню труднощів, вона тим самим стимулює прагнення педагогів до розширення психолого-педагогічних знань і вмінь, їх активного застосування на практиці.

При організації методичної роботи обов'язково треба враховувати особливості педагогічного колективу позашкільного закладу, зокрема його професійно-кваліфікаційну структуру, сталість складу, згуртованість, що виявляється в потребі взаємного спілкування, обміну інформацією, спільного обговорення педагогічних проблем тощо.

На формування в керівників творчих об'єднань готовності до педагогічної праці має впливати передовсім зміст методичної роботи. Важливо виробити позитивне ставлення до такої праці, інтерес до неї. Варто добиватися, щоб стали особистісні значущими цілі й завдання професійної діяльності. Це сприятиме розвитку позитивних мотивів і безпосередньо педагогічної праці.

Добре показало себе ознайомлення педагогів з роботою кращих керівників творчих об'єднань на зустрічах із ними, проведенні відкритих занять, у практиці обміну досвідом, у бесідах із вихованцями. Підвищенню престижу цього виду педагогічної праці сприяє увага до її актуальності в сучасних умовах, зв'язок із завданнями соціального, культурного і науково-технічного прогресу, з високими гуманістичними ідеалами. Бажано максимально розширити

контакти керівників і самих творчих об'єднань із представниками творчої та науково-технічної громадськості, виробничниками, школами, батьками. Громадське визнання успіхів і схвалення діяльності педагога позитивно впливають на формування в нього готовності до педагогічної праці.

Центральне місце у змісті методичної роботи має належати оволодінню і збагаченню керівників творчих об'єднань психолого-педагогічними знаннями та вміннями. На основі нашого дослідження, враховуючи досвід діяльності позашкільних закладів і їх перспективні завдання, найбільш значущі знання, вміння і необхідні особистісні якості керівників можна узагальнено викласти наступним чином.

1. Знання та вміння, необхідні для організації виховного процесу в позашкільному закладі (знання основних положень теорії виховання, специфіки організації виховної роботи в умовах вільного часу, реального суспільно-політичного і культурного життя; уміння проникати у внутрішній світ дитини, адекватно сприймати його і правильно оцінювати, встановлювати зовнішні зв'язки творчого об'єднання). Здатність до емоційно-вольового впливу, переконаність, висока моральність тощо.

2. Знання та вміння, необхідні для організації творчої діяльності за профілем об'єднання (знання закономірностей творчої, дослідницької роботи школярів загалом і за профілем конкретного об'єднання; уміння аналізувати творчий потенціал вихованців, прогнозувати і стимулювати його зростання, організувати творчі колективні та індивідуальні заняття, показати практичні прийоми і способи виконання завдань). Інтерес до роботи з дітьми, захопленість конкретною галузю діяльності та ін.

3. Уміння, необхідні для залучення гуртківців до виховної самодіяльності (організувати і згуртувати колектив на основі традицій, стимулювати ініціативу й самодіяльність вихованців, пов'язувати завдання колективу з можливостями його членів). Прагнення до колективного розв'язання завдань, самокритичність, вимогливість передовсім до себе, педагогічний такт.

Джерелом вольової активності особистості як рушійного механізму застосування на практиці набутих знань і вмінь можуть бути самоаналіз, самоконтроль і самооцінка результатів праці, а також ставлення колег (схвалення, заохочення, визнання авторитету з певних питань тощо). У процесі методичної роботи потрібно вчити педагогів аналізувати й оцінювати свою роботу, її зміст і результати.

Ефективність методичної роботи з кадрами з точки зору формування в них готовності до педагогічної діяльності багато в чому залежить від застосовуваних форм і методів. У практиці позашкільних закладів найчастіше використовуються лекції, методичні, творчі і проблемні семінари, психолого-педагогічні практикуми, творчі групи, школи передового досвіду. Аналіз свідчить, що в такий спосіб організоване навчання не дає бажаного ефекту. Серед причин – інертність педагогів, які націлені на пасивне сприймання інформації, схильність до засвоєння одноваріантних істин, невіліе і однобічне формулювання проблем, поверховість, формалізм в обміні досвідом.

Усе це потребує широкого запровадження активних форм роботи з кадрами. Тут успішними можуть бути проблемні лекції, тематичні дискусії, аналіз педагогічних ситуацій, ділові і рольові ігри тощо. Наприклад, під час аналізу конкретних ситуацій керівник формує певну складну задачу чи проблему з тих, з якими стикаються у своїй роботі працівники позашкільних закладів, і визначає питання для розв'язання. Розподілені на групи педагоги розробляють варіанти розв'язання проблеми, відшукаючи прийнятніше за ті, що застосовуються на практиці. Потім запропоновані рішення обговорюються і захищаються. Використання такого методу дає змогу створювати ситуації несподіваності, конфлікту, невизначеності, вибору, що викликає в учасників заняття інтерес, спонукає до активної пізнавальної діяльності. За таким принципом організуються рольові та ділові ігри.

Побудована на науковій основі, цілеспрямована методична робота має у кінцевому підсумку виробити в керівників дитячих та юнацьких творчих об'єднань потребу в самоосвіті і самовдосконаленні, без чого не можна сформувати готовності до педагогічної діяльності, досягти майстерності.

Висновки. Сучасні інноваційні процеси, пов'язані з підвищенням соціального значення особистості, гуманізацією і демократизацією суспільства, потребують перегляду ролі керівних кадрів позашкільних навчальних закладів, якісного оновлення змісту перепідготовки і підвищення кваліфікації педагогічних кадрів цих закладів. Полісистемний характер науки управління позашкільними навчальними закладами охоплює багато теорій: теорію систем, інформації, моделювання, прийняття управлінського рішення. Новій генерації керівних кадрів позашкільних навчальних закладів, здатній здійснювати науково-дослідницьке й експериментальне втілення педагогічних інновацій, яка досконало володіє теорією соціального управління, психологією управління, педагогічним менеджментом, педагогічними та інформаційними технологіями, необхідні глибокі знання специфіки керованого процесу.

Університетом для багатьох керівників і педагогічних кадрів позашкільних навчальних закладів стала створена в Україні система підвищення їхньої кваліфікації на базі Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України. Щорічно з цієї проблеми видаються накази Міністерства освіти і науки України. Вже два роки на базі Українського державного еколого-натуралістичного центру працює кафедра підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів, позашкільних навчальних закладів. У цій роботі активну участь беруть наукові працівники НАН України та АПН України.

Особливу увагу необхідно звернути на міжнародне співробітництво. За наявності цілеспрямованої діяльності можливе зміцнення зв'язків між працівниками та навчальними закладами, що займаються підготовкою працівників з розвитку дитини в Україні та в інших країнах світу. У міжнародному співробітництві є великий потенціал нових ресурсів для покращення якості життя людини. Цей потенціал необхідно направити в русло розвитку системи навчання умінь позашкільної праці в нашій країні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пустовіт Г.П. Деякі аспекти методології позашкільної освіти / Г.П. Пустовіт // Шлях освіти. – 2000. – № 2. – С. 11 – 15.
2. Ковбасенко Л. Організаційно-педагогічні основи діяльності сучасного позашкільного навчального закладу / Л. Ковбасенко // Шкільний світ. – 2003. – № 22 – 24. – С. 2 – 25.
3. Литвинова Н. Розвиток творчої особистості в позашкільній діяльності / Н. Литвинова // Рідна школа. – 2003. – № 8. – С. 6 – 10.
4. Позашкільні заклади України (Основні напрями розвитку та оновлення діяльності) / [під ред. Мельникової І.М.]. – К., 1993.

Подано до редакції 19.05.10

РЕЗЮМЕ

Досліджено стан та проблеми підготовки фахівців для позашкільних закладів, проведено аналіз складу педагогічних кадрів та виявлено шляхи подолання проблем.

Ключові слова: позашкільна освіта; компоненти діяльності педагога: мотиваційний, емоційний, пізнавальний, вольовий; методична робота у позашкільних закладах; особистісні якості керівника позашкільного закладу.

К.Ф. Мусаєв

ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ ВНЕШКОЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

РЕЗЮМЕ

Исследовано состояние и проблемы подготовки специалистов для внешкольных заведений, проведен анализ состава педагогических кадров и выявлены пути преодоления проблем.

Ключевые слова: внешкольное образование; компоненты деятельности педагога: мотивационный, эмоциональный, познавательный, волевой; методическая работа во внешкольных заведениях; личностные качества руководителя внешкольного заведения.

K.F. Musayev

TRAINING PEDAGOGIC STAFF FOR PRESCHOOL EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

SUMMARY

The article investigates the state of the issue of training specialists for out-of-school establishments; analyzes the structure of pedagogical staff and ascertains ways of overcoming problems.

Keywords: out-of-school education; constituents of teacher's activity: motivational, emotional, cognitive, volitional; methodical work in out-of-school establishments; personal qualities of leader of out-of-school establishment.