



УДК 796: 371.134: 379.152

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНТЕНСИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СФЕРІ ОСВІТНЬО-ОЗДОРОВЛЮВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Маковецька Н.В., д. пед. н., професор,
завідувач кафедри туризму
ДВНЗ «Запорізький національний університет»

У статті доводиться актуальність проблеми професійного розвитку методистів, інструкторів із фізичної культури, вихователів дошкільних навчальних закладів у сфері освітньо-оздоровлювальної діяльності. Зазначається, що однією з граней цього процесу є професійна компетентність педагога. Висвітлюються наукові підходи до тлумачення цього поняття, його складових. Згідно з одним із них визначається коло спеціальних компетентностей, наявність яких зумовлює ефективне впровадження методистом інтенсивних технологій у процес професійного розвитку фахівців дошкільних навчальних закладів, серед них – комунікативна компетентність, інтерактивна компетентність, ігротехнічна компетентність, перцептивна компетентність. Коротко охарактеризовано кожен з них, окреслено шляхи й умови їх досягнення.

Ключові слова: професійний розвиток, професійна спеціальна компетентність, інтенсивні технології, фахівці дошкільних навчальних закладів, освітньо-оздоровлювальна діяльність.

В статті доводиться актуальність проблеми професійного розвитку методистів, інструкторів по физической культуре, воспитателей дошкольных учебных учреждений в сфере образовательно-оздоровительной деятельности. Отмечается, что одной из граней этого процесса является профессиональная компетентность педагога. Освещаются научные подходы к толкованию этого понятия, его составляющих. В соответствии с одним из них определен круг специальных компетентностей, наличие которых обуславливает эффективное внедрение методистом интенсивных технологий в процесс профессионального развития специалистов дошкольных учебных учреждений, среди них – коммуникативная компетентность, интерактивная компетентность, игротехническая компетентность, перцептивная компетентность. Коротко характеризуется каждая из них, очерчены пути и условия их достижения.

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессиональная специальная компетентность, интенсивные технологии, специалисты дошкольных учебных учреждений, образовательно-оздоровительная деятельность.

Маковецка Н.В. IMPLEMENTATION OF INTENSIVE TECHNOLOGIES AS A CONDITION FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PRE-SCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS SPECIALISTS IN THE FIELD OF EDUCATIONAL AND RECREATIONAL ACTIVITIES

The article proves the relevance of the problem of the professional development of trainers, trainers in physical education, teachers of preschool educational institutions in the field of educational and recreational activities. It is noted that one of the faces of this process is the professional competence of the teacher. The illuminating scientific approaches to the interpretation of this concept, its components. According to one of them, the circle of specialized competencies, the presence of which results in efficient implementation Methodist intensive technologies in the professional development of specialists of preschool educational institutions the process, among them – the communicative competence, interactive competence, competence igrotechnicheskaya, perceptual competence. Briefly characterized by each of them, and the conditions outlined ways to achieve them.

Key words: professional development, special professional competence, intensive technologies, specialists of preschool educational institutions, educational well-being activities.

Постановка проблеми. Аналіз останніх досліджень і публікацій. Однією з найбільш актуальних і складних проблем розвитку освіти є цілеспрямоване підвищення її внеску в забезпечення благополуччя підростаючих поколінь. Без сумніву, це стосується і проблеми створення умов для освітньо-оздоровлювальної діяльності в дошкільних навчальних закладах, ефективність якої безпосередньо залежить від рівня професійної компетентності педагогів, зокрема вихователів і інструкторів із фізичної культури.

Загальновідомим є той факт, що інтерес до проблем професійного розвитку педагога, його особистісних якостей, формування вершин професіоналізму існував із моменту виникнення педагогічної науки й знайшов відображення як у класичній зарубіжній педагогіці, так і в спадщині українських прогресивних мислителів і педагогів минулого.

Постановка завдання. Мета дослідження – висвітлення погляду на можливість застосування інтенсивних технологій у професійному розвитку інструкторів із фі-



зичної культури і вихователів дошкільних навчальних закладів у сфері освітньо-оздоровлювальної діяльності.

Методи дослідження:

1) теоретичний аналіз;

2) вивчення й узагальнення передового та інноваційного досвіду.

Виклад основного матеріалу. Сучасні вимоги до професійної діяльності педагога, як зазначає у своїх дослідженнях В.М. Вакуленко, формуються під впливом традицій домінуючої культури, соціально-культурних умов, соціально-економічних і політичних перетворень [1].

Докладніше висвітлимо погляди науковців на основні дефініції в межах означеної проблеми.

Насамперед розглянемо підходи до тлумачення поняття «професійний розвиток».

Зупинимося на різних аспектах розуміння сутності поняття «розвиток».

Згідно з Тлумачним словником української мови розвиток – це розгорнутий у часі процес кількісних та якісних змін в організмі та психіці людини, її мисленні, почуттях і поведінці, що є результатом біологічних процесів в організмі та впливів навколишнього середовища. Отже, з огляду на вищевикладене в результаті розвитку виникає новий якісний стан об'єкта, що виступає як зміна його складу або структури (тобто виникнення, трансформація або зникнення його елементів або зв'язків).

Розглядаючи філософський аспект поняття «розвиток», насамперед слід звернутися до філософських поглядів Г. Гегеля, діалектика якого за своєю сутністю є вченням про розвиток, але виражене в ідеалістичній формі. Спираючись на діалектичний метод, Г. Гегель довів не тільки універсальність принципу розвитку, але й висвітлив його загальний механізм і джерело – виникнення і подолання протилежностей.

З точки зору психології розвиток – це посилення, зміцнення; доведення до певного ступеня духовної, розумової зрілості тощо; розгортання чого-небудь у широких межах, з повною енергією; розширення, розповсюдження, поглиблення змісту або застосування будь-чого; процес і результат переходу до нового, більш досконалого якісного стану, від простого до складного, від нижчого до вищого.

Отже, в залежності від площини, в якій розглядається поняття розвитку, подаються різні його визначення.

Під професійним розвитком будемо розуміти набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підго-

товки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників із метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. Професійний розвиток – це безперервний комплексний процес, який включає професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації.

Отже, в межах нашого дослідження професійний розвиток інструкторів із фізичної культури і вихователів дошкільних навчальних закладів – це безперервний комплексний процес, що охоплює професійне навчання (оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками, набуття професійного досвіду) з метою досягнення педагогічної майстерності у сфері освітньо-оздоровлювальної діяльності.

Відтепер з'ясуємо наукові підходи до тлумачення поняття «компетентність».

Так, В.О. Сластьонін [4, с. 34–35] визначає професійну компетентність як інтегральну характеристику ділових і особистісних якостей спеціаліста, яка відображає не тільки рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення цілей професійної діяльності, а й соціально-моральну позицію особистості.

Згідно з довідником «Персонал. Словник понять і визначень» [5, с. 163] під професійною компетентністю розуміється «ступінь властивого людині професійного досвіду в рамках компетенції конкретної посади; глибоке, доскональне знання своєї справи, сутності виконуваної роботи, способів і засобів досягнення намічених цілей, а також відповідних умінь і навичок; сукупність знань, що дозволяють судити про що-небудь зі знанням справи... Компетентність – не тільки і не стільки наявність і значний обсяг знань і досвіду, скільки вміння їх актуалізувати в потрібний час і використати в процесі реалізації своїх службових функцій...».

Вивченню істотних ознак і складових професійної компетентності присвятили свої дослідження Е.Ф. Зеєр, О.І. Казакова, А.К. Маркова, Н.Ф. Радіонова, А.П. Тряпичина та ін.

Охарактеризувавши професійну компетентність, учені дійшли висновку, що професійна компетентність є сукупністю ключової, базової і спеціальної компетентностей.

Під ключовими вони розуміють компетентності, необхідні для будь-якої професійної діяльності. Ключові компетентності проявляються, насамперед, у здатності вирішувати професійні завдання на основі використання інформації, комунікації, соціально-правових основ поведінки особистості в суспільстві.



Базові компетентності, на думку науковців, відображають специфіку певної професійної діяльності. Так, для професійної педагогічної діяльності базовими є компетентності, необхідні для побудови професійної діяльності в контексті вимог до системи освіти на певному етапі розвитку суспільства.

Спеціальні компетентності, як зазначають учені, відображають специфіку конкретної предметної або надпредметної галузі професійної діяльності. Спеціальні компетентності розглядаються як реалізація ключових і базових компетентностей.

Безперечно, всі види компетентностей розвиваються одночасно і забезпечують становлення професійної компетентності.

Деяко більш об'ємною є класифікація професійних компетентностей, запропонована А. К. Марковою, яка доводить існування спеціального, соціального, особистісного й індивідуального видів професійної компетентності [3, с. 34–35].

Близькою до викладеної є класифікація професійних компетентностей, запропонована Е.Ф. Зеєром [2, с. 136–137]. Науковець виокремлює: соціально-правову компетентність – знання й уміння у сфері взаємодії із суспільними інститутами і людьми; персональну компетентність – здатність до постійного професійного зростання і підвищення кваліфікації, а також реалізація себе в професійній праці; аутокомпетентність – адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій; спеціальну компетентність – підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, вміння вирішувати типові і професійні завдання й оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно набувати нові знання й уміння за фахом.

Більш докладно з'ясуємо специфіку спеціальної компетентності методистів дошкільних навчальних закладів, необхідної для застосування інтенсивних ігрових технологій. Пояснюємо це тим, що вони є організаторами процесу професійного розвитку педагогічних працівників взагалі й інструкторів із фізичної культури і вихователів зокрема.

Кожний фахівець, який бере участь у реалізації ідеї впровадження інтенсивних ігрових технологій у процес професійного розвитку, має усвідомити необхідність спеціальної ігротехнічної компетентності. Він повинен мати у своєму арсеналі певні вміння та навички. Насамперед, це стосується вміння координувати роботу всіх ігрових груп (внутрішньокорпоративну і міжгрупову), керувати міжгруповою дискусією, коментува-

ти все те, що відбувається, надавати допомогу й емоційну підтримку педагогам під час гри, оцінювати зміст їхньої роботи, контролювати виконання норм і правил тощо. Окрім цього, після завершення всіх запланованих дій і виконання намічених планів організатор має здійснити «зворотній зв'язок» – провести анкетування, моніторинг із метою з'ясування ступеня задоволення працівників результатом гри, ефективністю отриманих у результаті ігрової взаємодії результатів. Важливо не тільки знати проблеми, що моделюються в грі, але й уміти вести гру, контролювати ігровий режим, миттєво реагувати на екстремальні ситуації, керувати конфліктними ситуаціями, корегувати гру по ходу. Як правило, організатор веде гру по пам'яті, а тому достатньо важливим є добре знання ним усіх ролей і сценарію гри.

Отже, управління цим процесом потребує неабияких організаторських здібностей і таких якостей, як здатність до аналізу і прогнозу, рішучість, швидкість реакції, мобільність, вміння вести свою лінію і позитивно впливати на людей. Їх наявність забезпечується рядом компетентностей, сутність яких розглянемо більш детально.

Відомо, що існують «сходи компетентності», згідно з якими цикл навчання розпочинається зі стану, коли відсутні не тільки когнітивні карти, але й референтний досвід, і розуміння цього, тобто неусвідомлена некомпетентність. Методист дошкільного навчального закладу, починаючи проводити ігри, дуже скоро розуміє, що йому недостатньо знань щодо ефективної роботи з інтенсивними технологіями, в результаті чого в нього з'являється усвідомлена некомпетентність, яка і мотивує його до навчання.

Упровадження нових технологій передбачає ведення фахівцем кількох ролей одночасно, а також демонстрування різних видів компетентностей. Зокрема, він виконує обов'язки менеджера, психолога, фасілітатора, ігротехніка, експерта тощо. Кожний із цих нових видів діяльності потребує певного рівня розвитку професійних, соціально-психологічних, педагогічних умінь і навичок. До того ж, для ефективного проведення інтенсивних ігрових технологій, для організації групової взаємодії і надання навчальному процесу інтерактивного характеру, для діагностики його освітньої та розвивальної результативності методисту дошкільного навчального закладу потрібні метакомпетентності, що включають спеціальні комунікативні, інтерактивні, перцептивні та ігротехнічні знання, вміння та навички, а також психологічну готовність до діяльності.



Більш докладно з'ясуємо сутність кожної з компетентностей.

Під комунікативною компетентністю слід розуміти здатність керівника організувати спілкування між педагогами, засноване на розумінні того, про що говориться, вмінні висловлюватися, здійснювати вербалізацію і слухати. Одними із показників комунікативної компетентності є здатність методиста використовувати навички спілкування з метою визначення «більш точок» інструкторів і вихователів і сфери їх потреби в знаннях, навичках і моделях поведінки, відстежувати невербальні, фізіологічні і будь-які інші сигнали, які свідчать про виникнення в працівників певних труднощів під час інструктажу чи участі в грі.

З огляду на те, що більшість інтенсивних технологій передбачає обов'язкове проведення дискусії, в межах комунікативної компетентності організатор гри має володіти функціями спікера – він не тільки організовує внутрішньогрупове і міжгрупове спілкування, але й стежить за тим, щоб кожен міг висловитись, керує активність учасників ігрової взаємодії, коментує висловлювання, резюмує, підбиває підсумки тощо.

Неабиякого значення тут набуває і виконання педагогом ролі фасилітатора, яка передбачає забезпечення успішної групової комунікації. Наприклад, упродовж гри – питання в межах теми, адресовані всій групі, наприкінці гри – брифінг, спрямований на колективне підбиття підсумків гри. Отже, комунікативна компетентність викладача відіграє важливу роль як на початку й упродовж, так і під час підбиття підсумків інтенсивного заняття.

Відтепер докладніше зупинимося на тлумаченні наступної компетентності – інтерактивної, під якою розуміється здатність організувати інтерактивну, ефективну взаємодію інструкторів із фізичної культури і вихователів на основі інтенсивних технологій, уміння управляти діяльністю команди. Актуальність цього виду компетентності зумовлюється необхідністю володіння керівником навичками командування і стратегіями взаємодії, а саме: уміння визначати лідера, розподіляти ролі й організувати внутрішньоконандну і міжгрупову дискусію, коректно управляти всіма процесами взаємодії під час гри тощо. Безперечно, володіння цими навичками забезпечує високу результативність інтерактивних занять.

Наступний вид компетентності – перцептивна – це вміння методиста дошкільного навчального закладу навчити інструкторів із фізичної культури і вихователів правильному сприйняттю одним одного, форму-

ванню сприятливого першого враження і взаєморозумінню на емоційному і когнітивному рівнях.

Не викликає сумніву, що емоційна теплота і щирість у стосунках «керівник – працівники», які є показниками сформованості перцептивної компетентності, багато в чому залежать від стилю, особливостей мислення і професійних навичок фахівців.

Ігротехнічна компетентність методиста визначається як наявність спеціальних знань і вмінь із використання інтенсивних ігрових технологій, зокрема знання різновидів інтенсивних технологій і технологій ігрового моделювання, прийомів «занурення» і «вивантаження», а також конструювання, підготовки, проведення, аналізу й оцінки результативності ігрових технологій, використання технік зворотного зв'язку, підбиття підсумків тощо. Окрім цього, в межах ігротехнічної компетентності передбачається володіння педагогом креативними технологіями й уміннями створювати творчу атмосферу на «ігровій галявині», техніками зняття напруги, надання психологічної допомоги працівникам, проведення психогігієнічних вправ, здатністю швидко поновлювати сили тощо.

Нарешті, важливе місце в діяльності методиста-ігротехніка посідає бенчмаркінг, який застосовується з метою систематичного порівняння власної діяльності з діяльністю кращих фахівців у цій галузі.

З огляду на вищевикладене методисту необхідно мати престижний вербальний, кінестетичний і візуальний імідж, презентаційні вміння і навички. Поруч із цим педагог має користуватись довірою в підлеглих не тільки як людина із сучасними знаннями про інтенсивні інтерактивні технології, але й як людина впевнена, оптимістична.

Шляхи досягнення цього, на нашу думку, можна окреслити таким чином: зацікавленість, ентузіазм навіть тоді, коли знання педагога мають певні обмеження; наявність усіх визначених вище якостей, базових знань і вмінь, здатність до партнерських стосунків навіть за наявності багаторічного досвіду роботи з технологіями активного навчання; вміння виконувати роль експерта; володіння практичними вміннями щодо проведення занять із використанням ігрових технологій; здатність демонструвати впевнену поведінку і поважне ставлення до підлеглих.

Отже, досягти ефективності навчання за допомогою ігрових технологій можна лише в тому випадку, коли методист дошкільного навчального закладу є компетентним ігротехніком, тренінгістом, комунікатором, презентатором. Успішна реалізація цих



функцій зумовлена такими його якостями, як уміння слухати інших, ясно і чітко формулювати власні думки, погляди, позицію, бути аналітиком, здатним надавати об'єктивну оцінку результативності впроваджених ігрових технологій, мати високий рівень дискусійної культури тощо.

Саме ці характеристики надають фахівцю змогу бути конкурентоспроможним, швидко оволодівати не тільки новітньою теоретичною інформацією, але й інтенсивними інтерактивними технологіями, за допомогою яких можна довести її до підлеглих у межах партнерського паритетного спілкування і досягти ефективного засвоєння.

Висновки. Отже, постійний професійний розвиток є невід'ємною складовою педагогічної діяльності методиста дошкільного навчального закладу. Однією з граней цього процесу є професійна компетентність, що відіграє неабияку роль у підвищенні якості професійного розвитку інструкторів із фізичної культури і вихователів дошкільних навчальних закладів. У межах нашого дослідження особливого значення набуває спеціальна професійна компетентність, наявність якої зумовлює ефективне впровадження методистом інтенсивних ігрових технологій у процес професійного розвитку

працівників, зокрема у сфері освітньо-оздоровлювальної діяльності. Метою подальших досліджень є вивчення шляхів формування спеціальної професійної компетентності методистів дошкільних навчальних закладів щодо професійного розвитку інструкторів із фізичної культури і вихователів у сфері освітньо-оздоровлювальної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вакуленко В.М. Акмеологічний підхід у теорії й практиці вищої педагогічної освіти України, Білорусії, Росії (порівняльний аналіз) : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук ; 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки / В.М. Вакуленко. – Луганськ, 2008. – 37 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. – 258 с.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
4. Педагогика профессионального образования / под ред. В.А. Сластенина. – М. : Академия, 2004. – 368 с.
5. Персонал : Словарь понятий и определений / П.В. Журавлев, С.А. Каргашов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одетов. – М. : Экзамен, 1999. – 396 с.