

образованием. Доказано, что подготовки учителей техники и информатики в Польше побуждает к анализу реформирования образования и выделения новых требований к подготовке учителя техники и информатики.

Ключевые слова: учитель техники и информатики, реформирования образования, профессиональная подготовка, европейский опыт, компетентности.

Monko R. M. Training of technical and informatics teachers in the reform of the education system: Polish experience

The current education system in Poland is in the process of modernization, aimed at improving and organizing the activities of schools of various types. Accession to the Bologna Process (1999); the accession to the Bruges Copenhagen Process (2004) is the beginning of the implementation at the national level of the implementation of strategic goals that reflect the pan-European education development policy at all levels. The main task of transformations in education is to bring it closer to those principles that are characteristic of the countries of the European Union. The article deals with the peculiarities of the training of future teachers of engineering and computer science in the Republic of Poland. The experience of national and Polish researchers on qualitative training of future teachers of technology and computer science in Poland is analyzed. In the 21st century, information has become an important strategic resource, without which no country in the world exists. An important role is played by the professional training and professional competence of a specialist in computer science, which is not only a guarantee of a high level of information culture of students and young people, but also a guarantee of the introduction of new information technologies in all spheres of society. The article emphasizes that the training of future specialists requires teachers of qualified training, whose specialties will be different from the previous training. In the article it is emphasized that in Poland the great attention is paid to the informational training of teachers who will in the future form the next generation, transferring not only the skills in their subject area, but above all, shaping the attitude to life and the world in which information technologies play an important role. Therefore, the formation of professional competence in teachers' information training is crucial. Specialists' training defines certain types of informational competence: owning a computer as an intellectual tool; computer-based training; the use of a computer in educational management. It has been proven that the training of technical and computer science teachers in Poland leads to an analysis of education reform and the identification of new requirements for the training of technical and computer science teachers.

Key words: teacher of engineering and computer science, education reform, professional training, European experience, competences.

УДК 331.108

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2020.72-2.09>

Морозова М. Е.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Професійний розвиток в сучасних умовах є важливим аспектом, що обумовлює необхідність постійних системних наукових досліджень. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі, становлення проблеми професійного розвитку працівників та забезпечення умов для їх ефективного професійного зростання набула стратегічного значення, адже саме від цього залежить формування кадрового потенціалу організації в цілому. Отже, однією з найважливіших складових процесу професійного розвитку є готовність самої людини професійно зростати. Розвиток персоналу – це система взаємопов'язаних дій, елементами якої є: вироблення стратегії, прогнозування і планування потреби в кадрах тієї або іншої кваліфікації, управління кар'єрою і професійним ростом; організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури. Система розвитку персоналу організації включає сукупність елементів (методів, засобів, соціальних інститутів), які, впливаючи на розвиток персоналу організації, задають зміни його здібностей, адекватних потребам організації. У статті запропоновані: алгоритм розробки плану розвитку персоналу, модель професійного розвитку з орієнтацією на кар'єрне зростання, модель розвитку персоналу з орієнтацією на ключові компетенції, організація процесу розвитку персоналу, система розвитку персоналу на корпоративному рівні. Але слід назвати ті специфічні риси, які відрізняють навчання дорослих та є властивостями, характерними саме для періоду дорослості людини, які можуть впливати на процес активізації, розвитку та мати змогу бути корисними під час його професійного вдосконалення.

Ключові слова: розвиток персоналу, цілі і завдання розвитку, стратегія розвитку персоналу, система розвитку персоналу, мотивація персоналу, професійне навчання, конкурентоспроможність працівника.

Вимоги сьогодення ґрунтуються на зростанні потреби у висококваліфікованих працівниках, тому важливе значення має розвиток кадрового потенціалу суспільства та держави. Важливе значення у цьому процесі має підвищення ролі управління професійним розвитком працівників, який покликаний професійно забезпечувати здійснення її реформування. Історичний досвід підтверджує, що країна сильна не лише економічним, військовим та науково-технічним потенціалом, але й своєю освітою.

Потреба в професійному розвитку персоналу визначається шляхом виявлення невідповідності, між наявними знаннями і навичками персоналу, і тими знаннями, які потрібні для досягнення поставлених організацією завдань. Мова йдеться про виявлення відмінностей між майбутніми та існуючими компетенціями.

Аналіз стану досліджуваної проблеми свідчить, що вона широко вивчалась різними відомими науковцями, зокрема: з соціального управління – В. Афанасьєвим, Д. Гвішіані, М. Фоллет та ін.; з філософії освіти – І. Зязюном, В. Кременем та ін.; з психології управління – Л. Карамушкою та ін.; з питань управління педагогічними системами – В. Биковим, Г. Дмитренком, Г. Сельниковою, В. Масловим, В. Олійником та інші.

Виходячи з вищевикладеного *мета* нашої статті: висвітлення суті управління професійним розвитком.

На наш погляд завданнями професійного розвитку персоналу організації є: підвищення конкурентоспроможності організації; забезпечення її виживанням в довгостроковій перспективі; зростання стратегічного потенціалу організації. Розробка сукупності вимог до персоналу обов'язкове і необхідна умова формування стратегії розвитку персоналу організації.

Отже управління професійним розвитком базується на підвищенні кваліфікації працівників, послідовному удосконаленні їх професійних знань, умінь і навичок. Особливістю управління професійним розвитком працівників є формування сукупності вимог до персоналу і рівнем ефективності роботи, які необхідні організації для досягнення поставлених цілей [2].

Виходячи з цього зазначаємо, що на етапі формування стратегії розвитку персоналу потрібно врахувати наступне:

По-перше, який персонал (за чисельністю, освітою, кваліфікацією та ін.) необхідний для реалізації стратегії і підвищення конкурентоспроможності організації;

По-друге, дослідити загальні тенденції кадрової структури організації, що включають такі показники, як плинність, активність, кількість співробітників тощо.

По-третє, виявити головні завдання професійного росту працівників якими можуть виступати:

- забезпечення ефективного виконання функціональних обов'язків;
- підвищення гнучкості управління і придатності до інновацій;
- просування та зростання кар'єрного росту;
- підвищення фахового зростання, адаптація працівників до нових технологій [5].

Одним із можливих і перспективних шляхів підвищення рівня професійного розвитку працівників значною мірою залежить від конкурентоспроможності як працівника так і організації в цілому. Саме професійний розвиток на нашу думку є чинником, що здатний створювати стабільний запас кваліфікаційних працівників та надасть змогу оперативно реагувати на швидкоплинні зміни які відбуваються у суспільстві. У зв'язку з цим уявляється актуальним висвітлення професійного розвитку працівників, аналіз якого передбачає, *по-перше*, змісту, типів, стадій професійного розвитку; *по-друге*, специфіки та чинників професійного розвитку працівників; *по-третє*, психологічних проблем професійного розвитку працівників.

Система розвитку персоналу слід розглядати переважно як систему управління професійним досвідом працівників, причому переважно виходячи із завдань організації. Де основне завдання в накопиченні, як в суспільстві, так і в конкретній організації, необхідного професійного досвіду працівників. Вона включає сукупність елементів (методів, засобів, соціальних інститутів), які, впливаючи на об'єкт розвитку (персонал), задають зміни його здібностей, адекватних потребам професійного досвіду. В організації може і не бути ряду елементів системи управління професійним досвідом персоналу. Наприклад, організації можуть займатися роботою з професійної орієнтації, професійним відбором, професійним навчанням, доручаючи це іншим організаціям.

Управління персоналом також розглядається, як вплив однієї системи на іншу, однієї людини на іншу або групу. Також управління персоналом розглядається як цілеспрямований вплив суб'єкта на об'єкт і зміна останнього в результаті впливу на інший об'єкт, який також призводить до зміни останнього процесу. Дане трактування слабо враховує суб'єкт-об'єктивну природу управління, оскільки активність визначається тільки за керуючим, а керований сприймається як пасивний виконавець, чітко дотримуючись нав'язаних норм [1].

Також, важливим завданням стає оптимізація діяльності всій організації і її окремих ланок, насамперед тих, що відповідають за формування й досягнення поставлених перед організацією завдань. Найбільшого розроблення проблема управління персоналом набула у працях таких вчених як: І. Ансоф, А. Дж. Стрикленд, А. Томпсон, Л. Дж. Коен, Р. Претто, Дж. Робертсон, Н. Ратічері, В. Рахуа, М. Ріттер, Ч. Тіллі, Ш. Арстайн, Л. Бйорланд та ін.

Аналіз наукових джерел з проблеми дослідження дозволили визначити шляхи формування і розвитку працівників, що сприятимуть вдосконаленню практики управління професійним розвитком, накопичуванню кадрового потенціалу та підвищенню ефективності професійної діяльності в цілому.

Узагальнюючи погляди науковців, можна зробити наступний висновок, *що управління розвитком – це цілеспрямована діяльність, яка направлена на активізацію фахівця шляхом створення відповідних умов для їх професійного розвитку*. Водночас потрібно врахувати конкретні цілі управління професійним розвитком працівників, що, в свою чергу надасть:

- підвищення конкурентоспроможності в сучасних умовах;
- високу соціальну ефективність функціонування колективу;
- успішне виконання поставлених цілей організації;
- повне та ефективне використання потенціалу працівників;

- забезпечення умов для високопродуктивної праці, високого рівня її організованості, вмотивованості, самодисципліни;
- реалізація бажання, потреб та інтересів щодо змісту праці, умов праці, виду зайнятості, можливостей професійно-кваліфікаційного та посадового просування;
- критика та заохочення, тобто змога оцінювати та мотивувати працю;
- інформація та комунікація, тобто кожний працівник повинен мати доступ до необхідної та релевантної для його сфери діяльності інформації, окрім того необхідно забезпечити безперешкодний потік інформації в середині організації як у вертикальному, так і в горизонтальному напрямку [4].

З огляду на вищезазначене, ми приходимо до висновку, що управління професійним розвитком працівників – комплексне явище. І ми також розуміємо, що ці процеси реалізуються саме в ході розвитку, де найважливішим чинником стає формування професійних якостей працівників, здатних самостійно пристосовуватися до змін та здобувати необхідні для цього знання та вміння. Тому, на нашу думку, *управління професійним розвитком з боку керівництва є провідним чинником у процесі становлення висококваліфікованих працівників, оскільки вони враховують як потреби організації так і потреби суспільства.*

Що ж стосується практики, яка спостерігається нині в Україні, то певна стихійність модернізації процесу управління професійним розвитком працівників організації, з одного боку стимулює пошук нових прогресивних управлінських моделей, а з іншого – стримує процес цілеспрямованого, теоретично обґрунтованого їх впровадження. Отже, виникає об'єктивна необхідність створення науково-обґрунтованого механізму управління професійним розвитком працівників, як за допомогою стимулів підвищити їх зацікавленість у професійному розвитку.

Вагома роль в управлінні професійним розвитком працівників надається і мотивації. Мотивація – це рушійна сила, де у якості мотивів можуть виступати як безпосередній інтерес до професійного розвитку, так і усвідомлення важливості отримуваних знань, прагнення самоствердитися, випробувати й виявити свої здібності, знайти своє місце в ієрархії соціальних стосунків у колективі, дістати схвалення керівника. Характеризуючи *мотивацію професійного розвитку*, слід відзначити, що необхідною умовою є самосвідомість. З цього приводу С. Рубінштейн відзначив, що останнім питанням, яке постає у процесі психологічного вивчення особистості, це питання про її самосвідомість [6].

Для того, щоб забезпечити себе висококваліфікованим персоналом та надавати якісні послуги, керівництву потрібно розробити чітку систему мотивації. Тобто, підійти до цього дуже відповідально. Так першим кроком в цьому процесі буде сама система мотивації, а другим – залучення працівників у цей процес. Тільки так можна досягти високих результатів. Але, щоб ця система працювала, необхідно знайти провідні складові як професійної діяльності, так і сфери життя своїх працівників. На нашу думку, це може бути: *ентузіазм*, заняття улюбленою справою (*пристрассть* до професійного заняття, *пристрассть*, без якої губитися сенс будь-яких починань). Не останнє місце займають *кошти* (заробітна плата, премії, надбавки тощо). Проте високі винагороди за працю, збентежують інших працівників та всіх тих, хто їх не отримав. Вони викликають напруженість серед персоналу, призводять до погіршення взаємостосунків. Водночас, невеликі заохочення впливають у цілому позитивно.

Професійний розвиток працівників, на нашу думку, є складним системно організованим процесом, який має різні стадії, періоди, етапи, фази, сторони, рівні та таким, що потребує оптимізації управлінських впливів. За цих умов важливим є результативність цього процесу як реалізація мети такого управління, зокрема формування професійних компетенцій працівників, розвиток їх майстерності та бачення у собі професіонала, а також досягнення стратегічної мети управління професійним розвитком працівників (рис. 1).

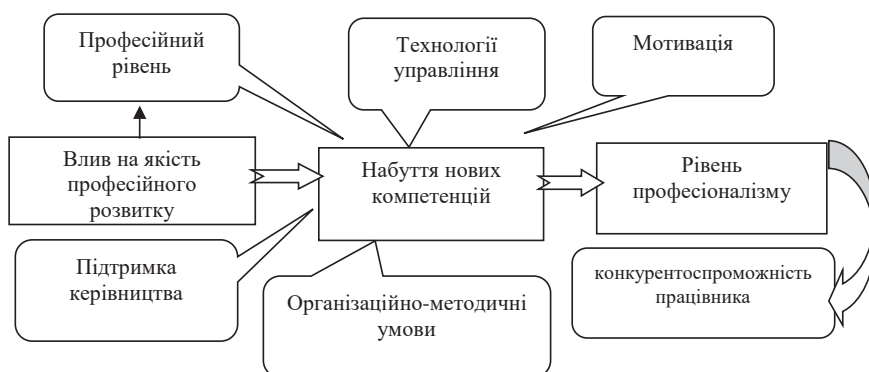


Рис. 1. Вплив управління професійним розвитком працівників на показники якості організації

Управління професійним розвитком дозволить з'єднати знання, вміння та навички, підвищити ефективність роботи працівників, направити їх діяльність на досягнення стратегічних цілей організації.

Професійний розвиток працівників зумовлений стрімким зростанням змін, які сьогодні відбуваються в суспільстві в цілому. Тому швидкість пристосування до нових умов і вимог є основою для розвитку

працівників. Визнаючи пріоритетність швидкого пристосування до нових знань, можна говорити і про ефективність та продуктивність управління професійним розвитком працівників як досягнення бажаного результату за умови конкретно визначених цілей такого розвитку.

Сьогодні відомі наступні форми професійного розвитку працівників, які включають:

- *Підвищення кваліфікації – систематичне оновлення та поглиблення професіоналізму.* Саме ця система спрямована на задоволення інтересів у професійному зростанні, необхідності вдосконалення процесів навчання та приведення у відповідність професійної компетентності. Завдяки підвищенню кваліфікації формується інтелектуальний потенціал працівника, який позитивно сприймається та прямує до фазового зростання.

- *Спеціалізація* в межах спеціальностей за напрямом. Набуття особою здатностей виконувати окремі завдання та обов'язки, які мають особливості, в межах спеціальності.

- *Перепідготовка* – отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

- *Стажування.* Набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної спеціальності в конкретній сфері діяльності.

Так за допомогою зазначених форм можна реалізувати та вдосконалити свій професіоналізм. На даний процес позитивно впливає участь у конкурсі на заміщення вакантних посад і обов'язково самоосвіта, тобто постійне відслідкування змін та нововведень, які вимагають підвищення професійних компетентностей у своїй діяльності. Реалізація всіх форм професійного розвитку, надає змогу працівникам постійно само-вдосконалюватися, реалізовувати свої досягнення та прагнути до найвищого рівня професійної діяльності – професіоналізму.

В управлінні професійним розвитком працівників, на нашу думку, необхідно впроваджувати реальні заходи, що покликані докорінно змінити на краще його стан. При управлінні професійним розвитком потрібно використовувати сучасні методи навчання, розвитку, розробку нових навчальних методик, які працюють для підвищення рівня професіоналізму працівників й такі які нададуть можливість якісно і швидко реалізовувати отримані знання. Необхідно також впроваджувати гнучку взаємодію теоретичних та практичних аспектів управління професійним розвитком. Потрібно звернути увагу на систему мотивації, створення умов професійного розвитку та заохочення, забезпечення доступу працівників до інформації про можливості професійного зростання, сучасні методики навчання; розробку об'єктивних критеріїв оцінки ефективності діяльності, враховуючи всі основні напрями діяльності (викладання, підготовку методичних матеріалів, дослідження та публікації, консалтинг, адміністративну діяльність) тощо [3].

Отже, ми можемо констатувати, що управління професійним розвитком працівників передбачає використання різних управлінських рішень, за допомогою яких можливо реалізувати узгодженість напрямів професійного розвитку. Після аналізу стану ефективного управління професійним розвитком працівників ми прийшли до наступних висновків:

- існуючі сьогодні форми управління професійним розвитком потребують подальшого удосконалення та модернізації, спираючись саме на специфіку організацій;

- необхідне узгодження розробки єдиних критеріїв оцінювання професійного рівня розвитку працівників.

Управління як історичний процес розвивалося з того моменту, коли з'явилася необхідність регулювати спільну діяльність колективів людей.

Проведений нами аналіз з теорії розвитку дозволяє стверджувати, що ситуація, яка склалася сьогодні, свідчить про те, що організація процесу управління професійним розвитком працівників потребує докорінних змін. Так як професіоналізм працівників забезпечує підвищення мотивації до праці, вірність цілям і стратегічним задачам організації, а у кінцевому результаті має сприяти підвищенню якості діяльності, досягненню високої конкурентоспроможності, тощо.

Використана література:

1. Балабанова Л. В., О. В. Стельмашенко Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. Київ : Знання, 2011. – 236 с.
2. Бех Ю. В. Філософські проблеми сучасного управління складними системами: ідеї, принципи і моделі: монографія. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. 404 с.
3. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст: навчальний посібник / Г. А. Дмитренко та ін. ; за заг. ред. Г. А. Дмитренка.: Житомир, 2016. – 336 с.
4. Морозова М. Е. Професійний розвиток – навчання протягом життя / М. Е. Морозова. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України.* 2011. Вип. 2(15). С. 98–104.
5. Теорія та практика управління професійним розвитком педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах трансформаційних змін в післядипломній педагогічній освіті: колективна монографія / авт. кол.: Є. Р. Чернишова, та ін. ; за наук. ред. Є. Р. Чернишової ; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». Київ : ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України, 2015. – 296 с.
6. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб. : Питер, 1999. – 720 с.

References:

1. Balabanova, L. V., & Stel'mashenko, O. V. (2011). *Stratehichne upravlinnya personalom pidpryyemstva* [Strategic management of the personnel of the enterprise]. Kyiv : Znannya [in Ukrainian].

2. Bekh, Yu. V. (2012) Filosofs'ki problemy suchasnoho upravlinnya skladnymy systemamy: ideyi, pryntsypy i modeli [Philosophical problems of modern management of complex systems: ideas, principles and models]. Kyiv : The National Pedagogical Dragomanov University [in Ukrainian].
3. Dmytrenko, H. A. (Eds.). (2016). Kvalimetriya v upravlinni: humanistychnyy kontekst [Qualimetry in Management: A Humanistic Context]. Zhytomyr [in Ukrainian].
4. Morozova, M. E. (2011). Profesiynyy rozvytok – navchannya protyahom zhyttya [Professional development is life-long learning]. Visnyk pisyadyplomnoyi osvity: zb. nauk. pr. – Bulletin of postgraduate education: a collection of scientific papers, 2(15), 98-104 [in Ukrainian].
5. Chernyshova, Ye. R. (Eds.). (2015). Teoriya ta praktyka upravlinnya profesiynym rozvytkom pedahohichnykh i naukovopedahohichnykh pratsivnykiv v umovakh transformatsiynykh zmin v pisyadyplomniy pedahohichniy osviti [The theory and practice of managing the professional development of pedagogical and scientific-pedagogical workers in the conditions of transformational changes in postgraduate pedagogical education]. Kyiv : University of Educational Management NAEC of Ukraine [in Ukrainian].
6. Rubynshteyn, S. L. (1999). Osnovy obshchey psikhohohyy [Fundamentals of General Psychology]. St. Petersburg: Piter [in Russian].

Morozova M. E. Prospects for the development of the organization's personnel management

Professional development in modern conditions is an important aspect, which necessitates continuous systematic research. In the conditions that have developed in Ukraine at the current stage of formation, the problem of professional development of employees and ensuring conditions for their effective professional growth has acquired strategic importance, because it is on this that the formation of the organization's personnel potential as a whole depends. Therefore, one of the most important components of the professional development process is the readiness of the person to grow professionally. Personnel development is a system of interrelated actions, the elements of which are: developing a strategy, forecasting and planning the need for personnel of a particular qualification, managing career and professional growth, organizing the process of adaptation, training, and formation of organizational culture. The organization's personnel development system includes a set of elements (methods, tools, and social institutions) that affect the development of the organization's personnel and set changes in their abilities that are adequate to the organization's needs. The article offers: algorithm for developing a personnel development plan, a model of professional development with a focus on career growth, a model of personnel development with a focus on key competencies, organization of the personnel development process, and a system of personnel development at the corporate level. But it is necessary to name those specific features that distinguish adult learning and are properties that are specific to the period of adulthood of a person, which can influence the process of activation, development and have the opportunity to be useful during his professional development.

Key words: *personnel development, goals and objectives of development, personnel development strategy, personnel development system, personnel motivation, professional training, employee competitiveness.*

УДК 378.147

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2020.72-2.10>

Москальова Л. Ю.

ПРОЕКТНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Розглядаються особливості підготовки майбутніх вчителів Нової української школи, розкривається сутність професійної компетентності сучасного вчителя, структурні складові компетентності та вимоги до професійної діяльності. Висвітлюються переваги застосування проектних технологій у професійній діяльності вчителя Нової української школи та наголошується на необхідності їх використання, що обумовлено стрімким розвитком соціальної сфери суспільства, цифрових технологій та трансграничною розповсюдженням та обміну інформацією, де найціннішою стає якість освіти. Даний аналіз виявляє нагальну потребу використання проектування в освітньому процесі закладів вищої освіти як засобу формування професійної компетентності майбутніх вчителів Нової української школи. Таке твердження знаходить своє відображення у нормативній базі України, Концепції Нової української школи, Законі «Про вищу освіту».

Автором уточнюються та аналізуються такі поняття, як професійна компетентність вчителя, метод проектів, проект та проектування. Вивчення закордонного та вітчизняного досвіду закладів вищої освіти та підготовки вчителів останніх років надає змогу обґрунтувати ефективність використання методу проектів та проектування як засобу формування професійної компетентності. Проектування в освітньому процесі дозволяє інтегрувати знання з різних дисциплін та особистий досвід і здобувати, у процесі, нові знання та навички; перетворює теоретичні знання на практичний досвід; розвиває професійну рефлексію; навчає соціальній взаємодії та роботі в групі; створює умови для здобувачів вищої освіти, що сприяють усвідомленню ними відповідальності за власне навчання (стають активними учасниками) та подальшу професійну діяльність; дає змогу студентам відчути власні професійні сили; надає змогу на практиці об'єктивно оцінити переваги та можливості методу проектів, проектних технологій для педагогічної діяльності.

Ключові слова: *вчитель, професійна компетентність, професійна компетентність вчителя, метод проектів, проект, проектування, проектна діяльність, Нова українська школа.*