

The article investigates the higher education reform in Hungary since 1945. Till present, this problem has not been holistically and systematically studied in national and foreign scientific literature, which demonstrates the topicality of our scientific research. After establishing a conceptual continuity between scientific and educational heritage, modern approaches to the higher education reforming will help to re-evaluate its innovation potential - not only in light of current challenges, but also in the context of the problems that have long hindered its development, changes, improvement. The author states that changes in higher education were closely linked to the socio-political and social reforms which were introduced by the Communist government, aimed at centralizing and subordinating of institutions to central authorities, ensured qualified personnel for the planned economy and the full ideological education process subordination for the next generation. In order to increase the credibility of their power, the Communists had applied the populist solutions to provide benefits for admission to higher education of young people from peasants and the working class, even if they did not have secondary education, which resulted in the increased number of young students from among peasants and workers on the one hand, and the education quality decrease and training of future specialists, on the other. Legislation of higher education during 1945-1960-s has been analysed, there have been suggested the introduction of a rigid hierarchy in the management of schools, organization of educational process, control over educational achievements, students' leading role in Komsomol organization and Communist Party. At the same time, lack of autonomy in university had identified the list of specialties, curricula, educational courses, degree awarding. Further comparative analysis of reforms of that period in Hungary and Ukraine would make it possible to identify common and different aspects in higher education and consider the gaps and challenges in the future reforming of higher education, considering the best achievements of national and foreign experience.

Key words: universities, colleges, academies, institutes, the Hungarian National Republic, the Ministry of Culture, Council of Science and Higher Education, the National Council of Education, Hungarian Academy of Sciences.

УДК 373.2:37.015.31:78

Ніколасенко Лариса Іванівна,
аспірант, Сумський державний педагогічний
університет імені А.С.Макаренка

ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МУЗИЧНО - ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ПОЗАШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ШЛЯХОМ ОРГАНІЗАЦІЇ САМООСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті визначено роль самоосвітньої діяльності як важливої складової підвищення професійної компетентності педагога позашкільного навчального закладу. На прикладі комунального закладу «Сумський Палац дітей та юнацтва», розкрито зміст, форми організації самоосвітньої роботи педагога позашкільного навчального закладу, керівників гуртків вокального напрямку та акомпаніаторів Палацу. Встановлено взаємозв'язок між індивідуальними, груповими та колективними формами організації самоосвітньої діяльності. Розглянуто мотивацію педагогів, що спонукає до самоосвіти. Розкрито способи підвищення мотивації до розвитку професійної компетентності педагогічних кадрів, що використовуються адміністрацією позашкільного навчального закладу.

Ключові слова: професійна компетентність, музично-педагогічна компетентність, самоосвітня діяльність, позашкільний навчальний заклад, форми організації, індивідуальна робота, групова робота, колективна робота, способи підвищення мотивації, педагог позашкільного навчального закладу, керівник гуртка.

Постановка проблеми. Суспільство завжди висувало до педагога найвищі вимоги. Для того, щоб вчити інших, необхідно знати не тільки свій предмет і володіти методикою його викладання, а й бути обізнаним у різних сферах суспільного життя. На сучасному етапі модернізації освіти питання підвищення професійної компетентності педагога є особливо актуальним. Зміна орієнтирів в освіті зумовлює необхідність зміни особистісних рис педагога, мети й завдань його освітньої діяльності. Сучасному педагогу необхідні гнучкість і нестандартність мислення, вміння бути готовим змінюватись відповідно до нових потреб, активно діяти, швидко приймати рішення. Нова якість освіти неможлива без самовдосконалення, саморозвитку, навчання впродовж життя. Адже, як зазначав німецький філософ А. Дістервег, «ти до тих пір здатний сприяти освіті інших, поки продовжуєш працювати над власною освітою» [3, с. 67].

Про важливість цього питання свідчать сучасні нормативно-правові документи Міністерства освіти і науки України: Закони України «Про освіту», «Про позашкільну освіту», Національна доктрина розвитку освіти, Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання самоосвітньої діяльності є предметом вивчення педагогів-класиків (Я. Коменський, В. Сухомлинський, А. Дістервег), вітчизняних науковців (Я. Турбовський, В. Буряк, В. Козаков), зарубіжних вчених (І. Герде, Л. Рувінський, В. Окони).

Цілеспрямована та систематична самоосвіта є однією із складових успішного професійного зростання. Французький філософ Ж.-Ж. Руссо стверджував, що тільки самоосвітня

діяльність спроможна сформувати справді ерудовану та всебічно розвинену особистість, якою, без сумніву, повинен бути вчитель [2, с. 367]. А. Макаренко наголошував на можливості оволодіння педагогічною майстерністю лише за умови цілеспрямованої роботи над собою.

Аналіз сучасної літератури свідчить про нерозривність понять «самовдосконалення» і «професійна компетентність».

Ми поділяємо думку М. Волинкіної, яка тлумачить професійну компетентність як «поєднання освіченості і поведінкової культури, вміння самостійно та кваліфіковано мислити, а надалі самостійно працювати» [1, с. 49]. На думку Л. Мітіної, О. Анасімової, Г. Мітіна, педагогічна компетентність – це «гармонійне поєднання знання предмету, методики і дидактики викладання, умінь і навичок педагогічного спілкування, а також прийомів і засобів саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації» [4, с. 29].

Мета статті – на прикладі комунального закладу «Сумський Палац дітей та юнацтва» розкрити шляхи та форми організації самоосвітньої діяльності як важливої складової підвищення професійної компетентності педагогів позашкільного навчального закладу (зокрема, методистів, керівників гуртків вокального напрямку та акомпаніаторів).

Результати дослідження. Самоосвітня діяльність у комунальному закладі «Сумський Палац дітей та юнацтва» (надалі Палац) відбувається за ініціативою педагога. Проте для її мотивування та реалізації зусиллями адміністрації, методистів, завідуючих відділами, керівників методичних об'єднань створено струнку організаційну систему, що включає індивідуальні, групові та колективні форми роботи (рис. 1).



Рис. 1. Форми організації самоосвітньої діяльності у комунальному закладі «Сумський Палац дітей та юнацтва».

Індивідуальна самоосвітня діяльність педагогів «Палацу»... включає вивчення передового педагогічного досвіду, вибір власної науково-методичної теми та роботу над нею в рамках загальної науково-методичної проблеми закладу. Ця діяльність передбачає вивчення психолого-педагогічної, наукової літератури, проведення дослідної роботи, роботу з інтернет-ресурсами (пошук інформації, відвідування вебінарів, майстер-класів у режимі online). Результати індивідуальної самоосвітньої діяльності висвітлюються шляхом апробації методичних методів і прийомів, впровадження їх у практику, відображаються у методичних рекомендаціях педагогів, навчальних програмах, публікаціях у фахових, методичних виданнях, творчих роботах на курсах підвищення кваліфікації.

Організація самоосвіти через групову діяльність відбувається шляхом створення постійних чи спеціально організованих для виконання певного завдання груп, об'єднаних загальною метою. У «Палаці» це творчі групи по роботі над проблемною темою, динамічні групи по підготовці до педагогічних рад, семінарів, методичне об'єднання акомпаніаторів, педагогічна студія методистів, Школа молодого педагога. Характерною рисою такої діяльності є опосередковане керівництво й прагнення до спілкування, співпраці у малій групі.

Знання, отримані під час індивідуальної роботи чи роботи в малих групах, педагог має змогу реалізувати у колективних формах, для яких характерними є спільна мета діяльності та наявність того, хто організовує та контролює дану роботу (директор, заступники директора з навчально-виховної і навчально-методичної роботи, завідувачі відділами, методисти). Форми демонстрації є різноманітними: психолого-педагогічні та методичні семінари, конференції, майстеркласи, педагогічні ради, ділові ігри, тренінги тощо.

Слід зазначити, що вищезгадані форми взаємопов'язані між собою. Інформація, отримана під час індивідуальної роботи, стимулює педагога поділитися власними напрацюваннями. В свою чергу, досвід роботи творчої чи динамічної групи може стати тематикою колективного семінару, тренінгу чи підсумкової конференції.

За такою ж схемою відбувається й самоосвітня діяльність керівників гуртків вокального напрямку та акомпаніаторів «Сумського Палацу дітей та юнацтва».

Особливістю їхньої індивідуальної самоосвітньої діяльності є поповнення знань з теорії та методики музики, ознайомлення з новітніми даними щодо музичного мистецтва, розвиток педагогічних, психологічних і методичних знань і умінь. Результатом індивідуальної самоосвітньої роботи керівника гуртка вокального напрямку та акомпаніатора є написання методичних рекомендацій, збірок музичного напрямку; розгорнуті конспекти занять в рамках конкурсів різних рівнів, проведення відкритих занять для батьків та колег, творчих звітів в рамках атестації педагогічних працівників. Напрацювання індивідуальної роботи поширюються шляхом публікацій тез, статей у наукових, методичних збірках.

Зокрема, з метою підвищення фахової компетентності педагогів-музикантів у «Сумському Палаці дітей та юнацтва» була створена творча група й започатковано педагогічне дослідження «Розвиток музично-творчих здібностей дітей 6-7 років у позашкільному навчальному закладі». До складу творчої групи ввійшли керівник гуртка «Музична абетка» школи ранньої творчої орієнтації «Малюк» та акомпаніатори Сумського Палацу дітей та юнацтва. Було сплановано етапи педагогічного дослідження: діагностично-аналітичний; прогностичний; організаційно-підготовчий; практичний; узагальнювальний. Перспективою роботи творчої групи є створення методики розвитку музично-творчих здібностей дітей 6-7 років у позашкільному навчальному закладі, апробація й подальше впровадження цієї інноваційної методики у позашкільних навчальних закладах міста та за його межами.

З метою підвищення ефективності роботи акомпаніаторів, обміну досвідом у «Палаці» працює методичне об'єднання акомпаніаторів, під час якого акомпаніатори та керівники гуртків вокального напрямку ознайомлюються із сучасними досягненнями в галузі музичного мистецтва, правилами роботи та створення нотних текстів за допомогою нотного редактора «Sibelius-4»; отримують практичні навички роботи з аудіо-редактором «Adobe Audition», підвищують медіа грамотність.

Досвід, отриманий у індивідуальній та груповій роботі, керівники поширюють шляхом участі у всеукраїнських, міжнародних семінарах, науково-практичних конференціях мистецького спрямування, під час проведення майстеркласів для слухачів курсів підвищення кваліфікації Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

У своїй діяльності керівники гуртків та акомпаніатори використовують наступні методи та форми: бесіди; обмін думками щодо новинок педагогічної практики; спільне моделювання навчальних занять та виховних заходів; обговорення та підготовка дидактичного матеріалу до занять; взаємовідвідування занять та масових заходів.

Безперечно, важливим в організації самоосвітньої діяльності керівника гуртка, акомпаніатора, методиста є мотивація. Мотиви до саморозвитку педагогів Палацу досить різноманітні, як внутрішні, так і зовнішні: самоствердження у колективі, створення (утвердження) власного позитивного іміджу серед батьків, вихованців, розширення світогляду, професійне вдосконалення, наявність природної допитливості, отримання нагород, підвищення розряду або кваліфікаційної категорії під час атестації педагогічних працівників тощо. Не останню роль серед умов, що впливають на мотивацію педагога, є морально-психологічні: зокрема, відсутність конфліктів, атмосфера взаємоповаги, доброзичливі стосунки з адміністрацією та колегами, творчий мікроклімат у колективі тощо.

Важливим аспектом самоосвітньої діяльності є усвідомлення педагогом необхідності саморозвитку. Педагог буде сам підвищувати свою майстерність, якщо створити необхідні для цього умови. Уся система роботи Палацу, позиція адміністрації, методичний, психолого-педагогічний

супровід є сприятливими для підвищення професійної компетентності педагога.

Адміністрація Палацу дітей та юнацтва використовує різні способи підвищення мотивації до розвитку професійної компетентності педагогічних кадрів: економічні, інтелектуально-творчі, ресурсні та статусні [5]. Так, премії за підсумками роботи чи за перемогу у фахових конкурсах; атестація на більш високу кваліфікаційну категорію чи тарифний розряд реалізують економічний спосіб мотивації. Доброзичлива співбесіда з позитивною оцінкою виконаної роботи; усна похвала після відвіданого заняття чи виховного заходу; презентація досвіду роботи; направлення на методичні, науково-практичні конференції є інтелектуально-творчим способом мотивації. Також мають місце ресурсні способи: додаткові відгули; зручний графік відпустки та можливість самостійно скласти розклад роботи; додаткове обладнання навчального кабінету; створення комфортної робочої

обстановки. До статусних способів, що використовуються у Палаці, входять такі складові як публічна похвала на педраді; винесення подяки в наказі; представлення до грамоти; визнання успіхів вихованців під час звітних концертів, персональних виставок.

Висновки і перспективи подальших досліджень.

Отже, самовдосконалення, самоосвіта є важливою складовою підвищення професійної компетентності педагога. Для оптимізації цього процесу доцільно застосовувати організаційну систему, що включає індивідуальні, групові та колективні форми роботи. Така організація самоосвіти сприяє ефективному підвищенню музично-професійної компетентності педагогів-музикантів (керівників вокальних гуртків, аккомпаніаторів тощо). Важливим аспектом є усвідомлення педагогом необхідності саморозвитку, адже самоосвіта не тільки забезпечує підвищення фахового рівня педагога, а й впливає на розвиток особистості вихованців.

Список використаних джерел

1. Волинкіна М. В. О месте инноваций в образовании / М. В. Волинкіна // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 5. – С.49.
2. Занин С. В. Общественный идеал Жан-Жака Руссо и французское Просвещение XVIII века / С. В. Занин. – СПб.: Мирь, 2007. – 535 с.
3. Коджаспирова Г. М. История образования и педагогической мысли: таблицы, схемы, опорные конспекты / Г.М. Коджаспирова. - М., 2003.- 67 с.
4. Радченко А. Є. Професійна компетентність учителя / А. Є. Радченко. – Харків. : Основа, 2006. – 126 с.
5. Стельмах А. Г. Вплив мотивації на розвиток професійної компетентності педагогічних кадрів [Електронний ресурс] / А.Г. Стельмах. – Режим доступу : http://www.zipro.net.ua/index.php?page_id=173

В статье определена роль самообразовательной деятельности как важной составляющей повышения профессиональной компетентности педагога внешкольного учреждения. На примере коммунального учреждения Сумской Дворец детей и юношества раскрыто содержание, формы организации самообразовательной работы педагога внешкольного учебного учреждения, руководителей кружков вокального направления та аккомпаниаторов Дворца. Установлена взаимосвязь между индивидуальными, групповыми и коллективными формами организации самообразовательной деятельности. Рассмотрены виды мотивации педагогов, которые побуждают к самообразованию. Раскрыты способы повышения мотивации к развитию профессиональной компетентности педагогических кадров, используемые администрацией внешкольного учебного учреждения.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, музыкально-педагогическая компетентность, самообразовательная деятельность, внешкольное учебное учреждение, формы организации, индивидуальная работа, групповая работа, коллективная работа, способы повышения мотивации, педагог внешкольного учреждения, руководитель кружка.

The aim of the article «The increase of the professional musical and pedagogical competence of a teacher of an out-of-school educational establishment by organization of self-educational activity» is to open ways and forms of organization of self-educational activity as an important component of the increase of professional competence of teachers of the out-of-school educational establishment (in particular, methodologists, leaders of groups of vocal direction and accompanists) on the example of the municipal establishment Sumy Children and Youth Palace . Self-educational activity in the municipal establishment Sumy Children and Youth Palace happens at the teacher's initiative. However, for its motivation and realization, the clear organizational system is created by the efforts of the administration, methodologists, heads of departments, leaders of methodical associations. It includes individual, group and collective forms of work. These forms are interrelated. The information got during the individual work stimulates a teacher to share the own works by uniting in groups. In turn, the experience of the creative or dynamic group can become a subject of a collective seminar, a training or a summary conference. Self-educational activity of vocal groups leaders and accompanists of the Children and Youth Palace is occurred by the same scheme. In their activity the leaders of groups and accompanists use such methods and forms: conversations; exchange of ideas in relation to the pedagogical practice novelties; common modelling of lessons and educational arrangements; discussions and preparation of didactic material to the lessons; reciprocal visiting of the lessons and public events. Indisputably, motivation is important in organization of self-educational activity of group leader, accompanists, methodologists. Reasons to self-development of teachers of the Palace are various, both internal and external. Self-improvement, self-education are the important components of the teacher's professional competence increase. For optimization of this process it is expedient to apply the organizational system that includes individual, group and collective forms of work. Self-education organization assists the effective increase of musical and professional competence of teachers-musicians (leaders of vocal groups, accompanists and others). An important aspect is realization of self-development necessity by the teacher, after all self-education not only provides the increase of the teacher's professional level but also affects the pupils' development.

Key words: professional competence, musical and pedagogical competence, self-educational activity, out-of-school educational establishment, forms of organization, individual work, group work, collective work, methods of motivation increase, a teacher of an out-of-school educational establishment, a group leader.