

### **Розвиток готовності до інноваційної діяльності шляхом тренінгових методик навчання**

*Стаття присвячена розкриттю можливостей тренінгової технології навчання в плані розвитку інноваційних властивостей викладачів і студентів. Описуються деякі методи активного й інтерактивного навчання, які інтенсифікують процес опрацювання навчального матеріалу, ґрунтуються на використанні різноманітних форм спільної діяльності. Наводяться приклади тренінгових методик навчання, що можуть використовуватись у практиці професійної підготовки викладачів і студентів.*

**Ключові слова:** *інноваційна діяльність, готовність до інноваційної діяльності, інноваційні властивості особистості, антиінноваційні бар'єри, рефлексія, методи інноваційного навчання, тренінг.*

*Постановка проблеми в загальному вигляді...* Інноваційна діяльність стає сьогодні обов'язковим компонентом практично будь-якої сфери. Сучасний педагог, науковець, економіст, політик, лікар чи представник будь-якої іншої професії мають бути здатні не тільки використовувати наявні здобутки своєї професійної галузі, а й запроваджувати щось нове, оригінальне, таке, що вдосконалює процес діяльності та призводить до її кращих результатів. Звичайно, відповідні вміння мають бути сформовані ще в процесі професійного навчання.

Водночас, у реалізації професійного навчання ми бачимо існування цілого ряду суперечностей, що не дозволяють забезпечити достатню підготовку до інноваційної діяльності. Зокрема, суперечність між динамічністю, змінністю сучасного життя і слабким оновленням існуючих навчальних планів і програм, між практичними потребами професійної підготовки і переважно теоретичним змістом освіти, між інтенсивним розвитком інформаційних технологій і обмеженням їх використанням у навчальному процесі тощо. Недостатньо уваги приділяється підвищенню професійної компетентності та педагогічної майстерності викладачів. Інноваційна діяльність суб'єктів навчання не завжди заохочується. Відхід від певних правил і вимог, норм і стандартів часто відноситься до порушень, перешкод нормальній реалізації навчального процесу.

*Формулювання цілей статті...* У даній статті ми прагнули дати відповіді на запитання про те, чи здатна наявна професійна підготовка забезпечити розвиток інноваційних здібностей; наскільки вона сама є інноваційною і які технології інноваційного навчання мають сьогодні використовуватись. Зокрема, ми хотіли б приділити увагу можливостям тренінгової технології навчання в плані розвитку інноваційних властивостей викладачів і студентів.

*Аналіз досліджень і публікацій та виклад основного матеріалу...* Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблем педагогічної інноватики показує, що на сьогодні визначені загальні умови прояву і розвитку інноваційності у навчанні. Зокрема, І.М.Дичківська зазначає, що підготовка сучасного педагога, здатного впроваджувати ідеї особистісно орієнтованої освіти, оригінально вирішувати актуальні навчально-виховні та соціокультурні проблеми, вимагає особливої організації його практичної та розумової діяльності. Готовність до інноваційної діяльності обумовлюється організацією оптимального інноваційного середовища та спрямованістю педагогічної діяльності на інноваційність. При підготовці майбутніх педагогів до інноваційної діяльності взаємодія викладача зі студентами має відповідати таким принципам: неперервність і цілісність розвитку особистості, гармонізація педагогічної діяльності, інтеграція всіх її аспектів; особистісна зорієнтованість; професійно-практична спрямованість (варіативність змісту занять у зоні актуальних ціннісних орієнтацій майбутніх педагогів і запитів педагогічної практики); альтернативність, свобода вибору (спільне планування, диференційовані завдання тощо); усвідомленість професійно-особистісного розвитку під час педагогічної взаємодії (рефлексія, корекція власної діяльності); творче самовираження, співпраця і співтворчість [1, с.288-289]. Аналогічно можна розглядати й принципи розвитку інноваційності всіх інших категорій студентів, а також викладачів.

Сформуувати інноваційність набагато легше в молоді роки. Звичка до пошуку і запровадження нового не з'являється сама собою. Найчастіше інноваційність формується під час навчання у ВНЗ. До умов прояву і розвитку інноваційності під час навчання відносять: відсутність внутрішніх перепон творчим виявам; допомогу студентам у набутті їх впевненості в стосунках з однокурсниками, викладачами; організацію активної роботи підсвідомості; утримування від оцінювання, що сприяє розширенню потоку ідей, зосередженню над осмисленням проблеми; використання метафор і аналогій, відшукування нових асоціацій та зв'язків; розвиток уяви, фантазії з відповідним контролюванням їх (під

час обговорення і критичного перегляду запропонованих ідей); розвиток сприйнятливості, підвищення чутливості, широти й насиченості сприйняття світу, що є основою розвитку професійної сенситивності (чутливості); допомога тим, хто навчається, знаходження сенсу в творчій діяльності [1, с.289-290].

З віком здатність особистості до інновацій дещо знижується. Велике значення має організація, в якій людина працює, політика керівництва. Педагогічний колектив може стати унікальним інноваційним середовищем, що самостійно розвивається і оновлюється, вдосконалює свою діяльність за рахунок постановки нових цілей, використання нових підходів, засобів тощо. Однак не менше значення має й позиція самого педагога, його робота над собою, долання рутинності повсякденного життя, бар'єрів і стереотипів. До прикладу, О. І. Пригожин [3] виділяє так звані „антиінноваційні бар'єри” – негативні установки на нове, зокрема:

- „*Це у нас вже є / було*” (наводиться приклад наявного, схожого з новим);
- „*Це у нас не вийде*” (називається ряд умов, що роблять неможливим запровадження нововведення);
- „*Це не вирішує головних проблем*” (поза прихильника радикальних рішень, знецінення);
- „*Це вимагає доопрацювання*” (посилання на недоліки, неготовність до використання);
- „*Тут не все рівноцінне / раціональне / ефективно*” (відкидання того, що хвилює);
- „*Є й інші пропозиції*” (висування альтернативи, конкуренція з тим, хто пропонує).

Негативна роль таких „бар'єрів” полягає у тому, що вони знищують бажання творити, шукати, знецінюють власну думку, гасять активність.

Подоланню антиінноваційних бар'єрів допомагає рефлексія (обмірковування), всебічний аналіз нового, навіть фантастичного, виявлення додаткових можливостей, переваг, осмислення можливих труднощів. І, звичайно, слід вміти спілкуватись з іншими людьми в процесі обговорення інноваційних ідей: чітко, доступно, зрозуміло доносити до інших свої пропозиції, вислуховувати й об'єктивно оцінювати чужі ідеї, конструктивно їх обговорювати, шукати раціональне тощо.

Часто за слабкою реалізацією інноваційної педагогічної діяльності прихований і недостатній досвід власної участі в ній. М. В. Кларін зазначає, що часто за небажанням вчителів звертатись до нових дидактичних технологій постає відсутність у вчителя професійного досвіду участі в груповій взаємодії відповідного типу. Найбільш ефективною формою набуття такого досвіду М. В. Кларін вважає освоєння нововведення у модельованій практиці. Моделюванню при цьому піддається не тільки „жорстко вибудована” предметно-змістовна, але й найменш передбачуваний, найменш вибудований соціально-психологічний бік навчання. Таке освоєння носить характер групового пророблення значеннєвих орієнтирів вчителя, включає елементи соціально-психологічного тренінгу, в ході якого вчителі включені в особистісну рефлексію над модельованою й освоюваною діяльністю. Результатом такого глибокого осмислення є не тільки інтелектуальна, але більше цілісна – особистісна – орієнтація й включеність вчителя, опрацювання значеннєвих зв'язків особистості педагога й способів його роботи в класі. Автор називає це активно-особистісним шляхом опрацювання дидактичних нововведень [2, с.217]. Безумовно, така форма є оптимальною для підготовки студентів будь-яких спеціальностей до інноваційної діяльності.

Серед найбільш конструктивних технологій, що відповідають зазначеним умовам, можна виділити численні методи активного й інтерактивного навчання, які інтенсифікують процес опрацювання навчального матеріалу, ґрунтуються на використанні різноманітних форм спільної діяльності. В галузі винахідництва відомі так звані „методи активізації підбору варіантів”, які стимулюють мислення, уявлення і дозволяють всебічно оцінити нову ідею:

**1. Метод каталогу** (запропонований у 20-х роках професором Берлінського університету Ф. Кунце): варіанти ідей отримують шляхом вибору сполучень випадкових слів із вихідним словом. Випадкові слова беруться з каталогу, словника, книги, журналу і т.п. Отримані сполучення розвивають, використовуючи асоціації.

**2. Метод фокальних об'єктів** (запропонований у 50-х роках Ч. Вайтінгом, США): на об'єкт-прототип, що слід вдосконалити (фокальний об'єкт), переносяться властивості обраних навмання кількох випадкових об'єктів. Отримані сполучення розвивають, спираючись на асоціації.

**3. Мозковий штурм** (запропонований А. Осборном, США): процеси генерації ідей та їх обговорення (критика) розведені у часі. Ефект при проведенні мозкового штурму досягається за рахунок того, що з учасників знімається страх мати гірший вигляд, аніж інші, зазнати глузування, викликати негативну реакцію керівництва і т.д. Завдяки цьому інколи висловлюються сміливі, неочікувані ідеї. Як правило, за 25-30 хв. з'являється не менш півсотні ідей, з яких 10-15% (якщо рівень завдання відповідає рівню підготовки учасників штурму) не позбавлені сенсу.

**4. Синектика** (запропонована в 50-х роках У. Гордоном, США): єдина наукова спроба вдосконалити мозковий штурм. Особливості синектики:

- 1) постійність груп, спеціальна підготовка членів груп;
- 2) генерування ідей спирається на чотири види аналогій:

- пряма аналогія (будь-яка аналогія, наприклад, з природи);
- особиста аналогія (емпатія) – спроба поглянути на завдання, ототожнюючи себе з об'єктом і входячи в його образ;

- символічна – знаходження короткого символічного опису завдання чи об'єкта;
- фантастична – виклад завдання в термінах і поняттях казок, міфів, легенд.

**5. Метод контрольних запитань.** Людина відповідає на різні запитання і в зв'язку з ними розглядає свою проблему.

Найкращою формою реалізації названих технологій є тренінг. Сьогодні спостерігається значне розширення як тлумачення самого поняття „тренінг”, так і бачення сфер його можливого використання, у тому числі й у процесі професійного навчання. О. П. Сітніков, розробник технології так званого „акмеологічного тренінгу”, зазначає, що можливості контекстних методів навчання і, зокрема, соціально-психологічних тренінгів, використані далеко не повністю. На його думку, такі тренінги є цінним засобом вдосконалення професійної майстерності і можуть виконувати також роль певною мірою унікальної антропотехніки, що дозволяє проводити підготовку професіоналів, що націлена на формування цілісної професійної майстерності [4].

Десятирічний досвід автора у реалізації тренінгової роботи зі студентами, слухачами та викладачами Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України, тривала наукова діяльність з питань запровадження групових форм навчальної діяльності дозволяє надати власне визначення тренінгу як форми навчання. Тренінг ми розуміємо як динамічну форму навчання, що включає комплекс різноманітних активних та інтерактивних навчальних методів і забезпечує інтенсивне формування певних особистісно і професійно значущих умінь. Розумне поєднання індивідуальної та групової роботи забезпечує створення специфічного соціально-психологічного клімату, сприятливого для інтенсивного обміну досвідом між учасниками; надання конструктивного зворотного зв'язку, забезпечення взаємомотивації та активізації.

Наведемо приклади кількох тренінгових вправ, що довели свою ефективність для розвитку інноваційності педагогів, однак можуть при деякій модифікації успішно використовуватись для розвитку інноваційних властивостей викладачів і студентів різних профілів підготовки.

#### **Групова вправа**

##### **„Міфи щодо інноваційного навчання”**

**Мета завдання:** позбутись деяких вагомих стереотипів у реалізації інноваційного навчання.

**Методи:** групова робота, обговорення, метод контрольних запитань.

**Хід виконання:**

1. Учасники поєднуються у команди за будь-яким принципом (жеребкування, за бажанням, вибір капітана, за випадковою ознакою тощо).

2. Кожна команда має розвінчати один з „міфів”, які часто повторюються педагогами щодо запровадження інноваційного підходу до навчання, надаючи відповіді на запитання:

- Що приховується за цим „міфом” (чим можна пояснити його появу)?
- В яких умовах „міф” спрацьовує?
- Які приклади, аргументи свідчать про несправедливість цього „міфу”?
- Що необхідно зробити, щоб попередити появу таких „міфів”?

3. Разом обговорюють переваги інноваційного підходу до навчання та стереотипи, які при цьому слід долати.

4. Учасникам також пропонується продовжити перелік можливих „міфів” та запропонувати свої запитання щодо їх всебічного аналізу і розкриття.

*„Міфи” щодо інноваційного навчання*

Міф 1. „В умовах класно-урочної системи інноваційне навчання неможливе”.

Міф 2. „Запровадження педагогічних інновацій вимагає докорінної перебудови всього освітнього процесу”.

Міф 3. „Я використовую інноваційні методи навчання, отже реалізую інноваційну діяльність”.

Міф 4. „Використання інноваційних методик робить навчання „несерйозним”, „розбещує” учнів, знижує їх відповідальність за результати навчання”.

#### **Генерація педагогічних ідей**

**Мета завдання:** навчитись висувати інноваційні ідеї.

**Методи:** Мозковий штурм, рефлексія.

**Хід виконання:**

1. Учасники поєднуються у 3 команди за методом розрахунку на 1,2,3 (в першу команду поєднуються всі учасники за номером 1, в другу – 2, в третю – 3).

2. У кожній команді обирається „фіксатор ідей” – людина, що буде записувати надані пропозиції.

3. Пояснюються правила „мозкового штурму”:

• *Будь-яка ідея може бути висловленою, і має бути зафіксованою, навіть якщо вона здається абсурдною, фантастичною і недоречною.*

- *Ідеї слід висловлювати стисло і швидко, не обґрунтовуючи.*
- *За один раз кожен учасник може висунути тільки одну ідею.*
- *Висунуті ідеї не можна коментувати, критикувати, оцінювати і обговорювати.*
- *Висловлені ідеї обов'язково можна доповнювати і розвивати.*

4. Пояснюється завдання „мозкового штурму”: протягом 5 хвилин генерувати якомога більше ідей із вдосконалення навчального процесу (будь-яких його складових).

5. Команди здійснюють генерацію ідей.

6. Представники команд зачитують свої ідеї. Завдання інших команд – уважно вислухати ідеї інших і обрати одну найкращу ідею у кожній команді.

7. Після завершення здійснюється заключна рефлексія: обговорюється перспективність методу, якість запропонованих ідей, поведінка учасників тощо.

#### **Дидактична гра**

#### **Обговорення інноваційної педагогічної ідеї**

**Мета завдання:** здійснювати всебічний розгляд педагогічного нововведення: пропонувати і відстоювати інновації, надавати їх критичну оцінку, вказувати позитивні і негативні сторони, вести дискусію з обговорення будь-якої нової ідеї.

**Методи:** рольова гра, дискусія.

#### **Хід виконання:**

1. Всім учасникам надається така інструкція:

*Уявіть собі, що Ви – єдиний педагогічний колектив, котрий обговорює запровадження інноваційної ідеї стосовно вдосконалення процесу навчання у нашому університеті. У Вашому колективі, як і в будь-якому іншому, є люди з різним ставленням до інновацій – ті, що пропонують щось нове, аналізують нове з точки зору його переваг і недоліків, а також ті, хто відкидає нове за будь-яких умов. Зімітуйте процес висунування і обговорення інноваційної педагогічної ідеї, відіграючи певну випадково отриману роль.*

2. Учасники поєднуються у 5 команд за методом жеребкування для виконання таких ігрових ролей:

- **„Новатори”** – пропонують нововведення і обґрунтовують його доцільність;
- **„Оптимісти”** – підтримують нову ідею через вказування її переваг;
- **„Песимісти”** – зосереджують увагу на недоліках нової ідеї;
- **„Консерватори”** – спростовують необхідність будь-яких змін;
- **„Аналітики”** – фіксують процес обговорення.

Кількість „новаторів” має дорівнювати кількості „консерваторів”, а кількість „оптимістів” – кількості „песимістів”; кількість аналітиків може бути довільною (мінімальна кількість учасників – 10 осіб: 2 „новатори”, 2 „консерватори”, 2 „песимісти”, 2 „оптимісти”, 1 „аналітик” та 1 ведучий).

3. Учасники розміщуються в аудиторії відповідно до групових ролей, отримують детальніші рольові завдання, які вони мають прочитати, осмислити, а за необхідності – звернутись до ведучого за додатковими роз'ясненнями.

#### **Завдання „новаторам”**

• Вигадати і презентувати інноваційну педагогічну ідею із вдосконалення навчального процесу, висвітлюючи такі аспекти: сутність нової педагогічної ідеї, її актуальність, аргументування корисності її впровадження, порівняння з аналогами, підтвердження ефективності ідеї тощо.

• При відстоюванні своєї думки новатори мають проявляти такі особистісні якості: стійкість, витримку, цілеспрямованість і щире впевненість у своїй позиції.

#### **Завдання „оптимістам”**

• Підтримати запропоновану ідею, розкриваючи її переваги, вказуючи на позитивні наслідки запровадження, доводячи її актуальність, новизну і корисність.

• У своїх виступах оптимісти мають показати такі якості як: вміння обґрунтувати свої зауваження, передбачати різні наслідки запровадження нововведення, виявляти сильні сторони й переваги, вказувати конструктивні пропозиції.

#### **Завдання „песимістам”**

• Поставити під сумнів ефективність запропонованої ідеї і необхідність її запровадження у навчальний процес, вказуючи на її недоліки і слабкі місця, можливі негативні результати її запровадження, спростовуючи її актуальність, новизну і корисність.

• У своїх виступах песимісти мають показати такі якості як вміння обґрунтувати свої зауваження, передбачати різні наслідки запровадження нововведення, виявляти слабкі місця й недоліки, вказувати конструктивні пропозиції.

#### **Завдання „консерваторам”**

• Довести небажаність будь-яких змін у навчальному процесі, показати досконалість наявного рівня організації навчальної діяльності, обґрунтувати ефективність засобів, методів, що використовуються зараз.

• При цьому консерватори демонструють такі особистісні якості як обережність, прихильність до традицій і неприйняття нового.

#### **Завдання „аналітикам”**

- Слідкувати за обговоренням та оцінювати учасників за такими критеріями:

Виступ	+ 1 бал за кожний виступ будь-якого представника команди
Аргументованість виступу	висока + 3 бали середня + 2 бали низька + 1 бал
Порушення правил	- 1 бал за кожне порушення

• В кінці – визначити ставлення групи до запропонованої ідеї (за активністю виконавців тих чи інших ролей), проаналізувати активність виконавців різних ролей, силу тих чи інших аргументів тощо.

• Аналітики-експерти мають бути об'єктивні, неупереджені, швидко фіксувати хід обговорення, вміти узагальнювати, підбивати підсумки тощо.

4. Після вивчення рольового завдання кожній підгрупі пропонується підготуватись до його виконання. „Новатори” вигадують інноваційну ідею. Інші підгрупи – планують тактику своєї поведінки в процесі обговорення. За необхідності можна проконсультуватись із ведучим. Час на підготовку – до 5 хвилин.

5. „Новатори” здійснюють презентацію інноваційної педагогічної ідеї (до 5 хвилин). Інші мають уважно слухати, усвідомлювати сутність ідеї, зміст. За необхідності можна задати „новаторам” уточнюючі запитання, не переходячи на обговорення самої ідеї.

6. Далі здійснюється обговорення запропонованої інновації (звичайно - 15-20 хвилин). Всі учасники (крім аналітиків) мають обговорити запропоновану ідею, виконуючи отриману роль. Для отримання слова слід підняти руку. Ведучий надає слово за черговістю піднятої руки. При обговоренні слід дотримуватись певних правил (за їх порушення з команди знімаються бали):

- Не перебивати того, хто виступає.
- Уважно слухати, гучно не розмовляти під час виступу.
- Під час обговорення виступати коротко, змістовно, не відходити від теми.
- Для отримання права виступу – піднімати руку і вступати в обговорення лише після надання слова ведучим.
- Не переходити на особистості, оскільки зміст обговорення – сама ідея, а не людина, що її пропонує.

На один виступ надається одна хвилина. Ведучий має бути конструктивним і слідкувати за тим, щоб черговість виступів відповідала черговості підняття руки, навіть якщо слово слід передати іншому представнику однієї і тієї ж команди. Вступ в обговорення після надання слова, як і перебільшення часу виступу – карається знаттям балів. Аналітики фіксують хід обговорення.

7. Після звершення обговорення „аналітики” підраховують бали, набрані кожною командою, а також сумують бали, набрані за підтримку ідеї („новатори” та „оптимісти”) та за відкидання ідеї („консерватори” та „песимісти”). Більша сума покаже, чи була ідея прийнята або відкинута. Результати повідомляються іншим учасникам. У випадку перемоги запропонованої ідеї команді „новаторів” можна вручити відповідний „сертифікат”, на якому може розписатися кожен з учасників, хто підтримує цю ідею.

8. В кінці підбиваються підсумки: аналізуються причини прийняття чи відкидання нової ідеї, пригадуються сильні і слабкі аргументи, конструктивні пропозиції, робляться висновки щодо вдосконалення запропонованої ідеї, умов її запровадження тощо. Також здійснюється заключна рефлексія – аналізується поведінка учасників, визначаються причини порушення правил, робляться висновки щодо конструктивної взаємодії при обговоренні інноваційних ідей тощо.

*Висновки...* Зауважимо, що описані вправи – далеко не повний арсенал тренера із підготовки суб'єктів навчальної діяльності до розробки і запровадження інновацій. Разом з тим ознайомлення з наведеними прикладами дозволяє уявити можливий зміст та технології інноваційного навчання. Сподіваємося, що в усіх, хто ознайомився з матеріалами даної статті, з'являться власні ідеї із вдосконалення процесу навчання, забезпечення більшої спрямованості професійної підготовки на розвиток інноваційних властивостей майбутніх фахівців.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:**

1. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.
2. Кларин М. В. Инновации в обучении : метафоры и модели : Анализ зарубежного опыта / М. В. Кларин. – М. : Наука, 1997. – 223 с.
3. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики) / А. И. Пригожин. – М. : Изд-во полит. литер., 1989. – 271 с.

4. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория, методика, психотехнологии / А. П. Ситников. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.

**Аннотация**  
**М.В.Артюшина**

**Развитие готовности к инновационной деятельности посредством тренинговых методик обучения**

Статья посвящена раскрытию возможностей тренинговой технологии обучения в плане развития инновационных свойств преподавателей и студентов. Описываются некоторые методы активного и интерактивного обучения, которые интенсифицируют процесс проработки учебного материала, базируются на использовании разнообразных форм совместной деятельности. Приводятся примеры тренинговых методик обучения, которые могут использоваться в практике профессиональной подготовки преподавателей и студентов.

**Ключевые слова:** инновационная деятельность, готовность к инновационной деятельности, инновационные свойства личности, антиинновационные барьеры, рефлексия, методы инновационной обучения, тренинг.

**Summary**  
**M.V.Artiushyna**

**Development of Readiness for Innovative Activity by Means of Training Techniques of Teaching**

The article is devoted to the disclosing of possibilities of training technology of teaching aiming to the development of innovative properties of teachers and students. Certain methods of active and interactive training which intensify the process of working out the teaching material, and which are based on the use of various forms of joint activity are described. Examples of training techniques of teaching which can be used in practice of professional training of teachers and students are given.

**Keywords:** innovative activity, readiness for innovative activity, innovative properties of the person, antiinnovative barriers, reflexion, methods of innovative teaching, training.

Дата надходження статті:

„10” грудня 2008 р.

УДК 378.22

**В.С.БЕРЕКА,**  
кандидат педагогічних наук, доцент  
(м.Хмельницький)

### **Погляди М.М.Дарманського на організаційні проблеми ступеневої підготовки педагогів початкової ланки освіти**

У статті автором розглядаються погляди М.М.Дарманського щодо проблеми ступеневої підготовки педагогів початкової ланки освіти.

**Ключові слова:** М.М.Дарманський, ступенева підготовка, педагоги початкової ланки освіти.

*Постановка проблеми в загальному вигляді...* Як свідчить статистика, освітньо-кваліфікаційний рівень працюючих в освітньому просторі України вихователів дітей дошкільного віку та вчителів початкових класів значно нижчий від освітньо-кваліфікаційного рівня вчителів, що викладають основи наук у 5-11 класах загальноосвітніх шкіл. Значна частина цих педагогів мають освіту на рівні педучилища і так працюють до виходу на пенсію. Відсутність у них вищої педагогічної освіти ставить їх у дещо „меншопартісне” становище порівняно зі своїми колегами. Вони не мають можливості здобувати вищі категорії у процесі систематичної п'ятирічної атестації і, як наслідок, заробітна плата у них мала, низьким є також рівень їх пенсійного забезпечення.

Водночас саме ця категорія педагогів формує фундамент усієї майбутньої системної освіти людини – дошкільну і початкову шкільну освіту. Усім відомий вислів К.Д.Ушинського про те, що „чим менший вік тих, кого ми виховуємо та навчаємо, тим більше знань вони вимагають від нас” [9]. Тому вирішення проблеми підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня педагогів початкових ланок освіти стане запорукою значного покращання системи освіти в цілому.

*Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...* В.І.Луговий у своїй монографії „Педагогічна освіта в Україні” зазначає, що сьогодні „важливою тенденцією є підвищення рівня педагогічної освіти – частка тих, хто здобуває вищу педагогічну освіту у вузах III-IV рівнів акредитації, в цілому зростає. Проте у розрізі окремих регіонів, спеціальностей, видів педагогічної діяльності дана тенденція має різну силу” [5, с.159].

В Україні традиційно підготовка працівників дошкільних закладів та вчителів початкових класів здійснюється на відповідних відділеннях педучилищ (на базі неповної середньої освіти – 9 кл.) та факультетах педагогічних університетів та інститутів (на базі повної середньої освіти – 11 кл.). Практика підготовки педагогів початкової ланки освіти в педучилищах має в цілому значно триваліший в часі досвід реалізації, ніж на факультетах дошкільного виховання та початкового навчання в педагогічних