

# ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

УДК 352:37.013.42

В. В. ДУБІНЕЦЬКИЙ

## ОЦІНКА РІВНЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ТЕХНІЧНИХ КОЛЕДЖІВ

*Охарактеризовано проблему оптимізації підготовки кваліфікованих кадрів у системі технічної освіти, що пов'язана з підвищенням рівня управлінської культури викладачів технічних коледжів як важливої складової їх педагогічного професіоналізму і майстерності. Досліджено індивідуально-типологічні особливості управлінської культури викладачів технічних коледжів, виявлено відмінності та виокремлено типи викладачів цих навчальних закладів за ступенем її сформованості. Наведено результати педагогічного експерименту. Визначено причини недостатньо високих показників сформованості структурних компонентів управлінської культури викладачів технічних коледжів.*

**Ключові слова:** управління навчальним процесом, управлінська культура, рівень, методи діагностики, методична робота.

В. В. ДУБІНЕЦЬКИЙ

## ОЦЕНКА УРОВНЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ТЕХНИЧЕСКИХ КОЛЛЕДЖЕЙ

*Дана характеристика проблемы оптимизации подготовки квалифицированных кадров в системе технического образования, которая связана с повышением уровня управленческой культуры преподавателей технических колледжей как важной характеристики их педагогического профессионализма и мастерства. Исследованы индивидуально-типологические особенности управленческой культуры преподавателей технических колледжей, выявлены различия и выделены типы преподавателей этих учебных заведений по степени ее формирования. Раскрыты результаты педагогического эксперимента и определены причины недостаточно высоких показателей формирования структурных компонентов управленческой культуры преподавателей технических колледжей.*

**Ключевые слова:** управление учебным процессом, управленческая культура, уровень, методы диагностики, методическая работа.

W. DUBINETSKIY

## EVALUATION OF TECHNICAL COLLEGES TEACHERS' MANAGEMENT CULTURE

*The problem of skilled personnel training optimization in the system of technical education is associated with the increase in the level of management culture of technical colleges teachers as an important characteristics of their professionalism and skills. In the article the individual typological features of management culture of teachers of technical colleges have been researched, differences have been revealed and types of teachers in the degree of management culture development have been determined. The results of pedagogical experiment have been shown and reasons for insufficient rates of formation of structural components of technical colleges teachers' management culture have been defined.*

**Keywords:** learning management, management culture, level, level detection methods, methodological work.

Демократизація освітніх процесів пов'язана з підвищенням ролі управління цими процесами у педагогічній практиці. Пошуки нових шляхів підвищення ефективності навчальної діяльності в підготовці конкурентоспроможних фахівців і підвищенні рівня педагогічного професіоналізму тих, хто реалізує освітні процеси, зумовили необхідність розробки та теоретичного обґрунтування системи управління освітніми процесами в різних типах навчальних закладів, визначення їх ролі у професійному розвитку особистості, підвищенні рівня ефективності педагогічної праці. Управління особливо актуальне на етапі організації і реалізації навчання, унаслідок чого змінюються функції, структура, зміст, стиль управління освітою з боку викладачів різних типів навчальних закладів ( у тому числі і технічних коледжів).

Сутність управлінської культури зумовлюється характером управління, управлінської діяльності, управлінським стилем і поведінкою керівника освітнього процесу. В сутності педагогічної діяльності викладача технічного коледжу закладений її управлінський аспект, значне місце займає управлінська діяльність. Від того, як викладач володіє методами управління, готовий до виконання управлінських і виконавських функцій, залежить ефективність його педагогічної праці. Тому останнім часом проблема управління навчально-виховним процесом, готовність педагогічних працівників до управлінської діяльності привертає увагу багатьох дослідників.

Тенденції становлення і вдосконалення сучасної освіти, суттєві зміни в педагогічній теорії та практики висувають не тільки перед керівництвом навчальних закладів, а й всіма викладачами вирішення проблем управління освітніми процесами, підвищення рівня їх готовності до реалізації управлінського аспекту педагогічної діяльності, усвідомлення ними ролі управлінської культури в досягненні якісних результатів педагогічної праці. В. Сухомлинський розглядав управлінську культуру як цілісну властивість особистості, що проявляється в процесі професійної управлінської діяльності й може виступати умовою її розвитку, однією з характеристик та змістовою складовою [3, с. 89].

Розглядаючи управління розвитком освіти, Л. Калініна і Л. Грицяк відзначають, що підготовка молоді має засновуватися на демократичних цінностях і повазі прав людини. В. Крижко, І. Мамаєва визначають специфіку управління навчальним процесом. Г. Балихін вивчає соціально-економічні передумови трансформації системи освіти, її управлінський аспект. Науковці досліджують сутність управлінської діяльності, механізми, ресурси її реалізації.

Для визначення ролі управлінської культури викладачів в підвищенні якості педагогічного процесу необхідно вивчати динаміку рівня її сформованості у викладачів навчальних закладів.

**Мета статті** – виявлення стану і можливостей формування управлінської культури викладачів засобами методичної роботи в технічних коледжах.

Управлінська культура викладачів технічного коледжу є складовою професійно-педагогічної культури, інтегральним особистісним утворенням, яке характеризується не лише особистістю, її духовною, матеріальною, педагогічною, правовою культурою, а й задоволенням в управлінському аспекті педагогічної діяльності, знаннями в теорії управління освітніми процесами, вміннями у виконанні управлінських функцій, якостями, що забезпечують особистісно-діяльнісне управління викладачами освітніми процесами у технічному коледжі. Управлінська культура викладача зумовлюється не тільки набором особистісних якостей, а й стилем його діяльності, керівництва, манерою поведінки щодо студентів (об'єктів управління) і колег по роботі.

Управлінська культура викладачів технічного коледжу – це інтегральне утворення, яке поєднує в собі систему управлінських знань і вмінь, професійно-особистісних якостей і мотивів загальнокультурних і професійних цінностей, що реалізуються в управлінні освітніми процесами.

З метою виявлення стану і можливості формування управлінської культури викладачів засобами методичної роботи було проведено констатувальний експеримент, яким було охоплено 200 викладачів ( 30 – до 5 років стажу; 90 – більше 5 років стажу; 80 – більше 10 років стажу).

Констатувальний етап експерименту був спрямований на вирішення таких завдань:

– виявити ставлення викладачів до можливостей методичної роботи в управлінні формуванням управлінської культури;

## ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

- визначити мотивацію викладачів в процесі практичної діяльності;
- визначити рівень сформованості знань з теорії управління навчально-виховним процесом і управлінських умінь у сфері педагогічної діяльності у викладачів;
- провести діагностичний зріз знань з теорії управління педагогічними процесами викладачів у контрольних та експериментальних групах.

За допомогою різних методів (анкетування, тестів, контрольних робіт, методичних матеріалів) нами вивчалися індивідуально-типологічні особливості управлінської культури викладачів коледжу. Опитування проводилося адміністрацією і методичною службою технічних коледжів, що передбачало отримання більш достовірних даних.

Ступінь сформованості цього складного особистісного утворення оцінювалась за наступними критеріями:

- здатність до усвідомлення необхідності управлінської культури як важливої характеристики професіоналізму викладачів технічного коледжу;
- наявність системи знань і сукупності умінь, необхідних для управління педагогічним процесом;
- ступінь розвиненості професійно-значущих комунікативних якостей та емпатії, емоційний настрій у процесі методичної роботи;
- креативність, здатність до прийняття і творчої реалізації управлінських рішень;
- оцінка можливостей методичної роботи в управлінні формуванням управлінської культури викладачів технічного коледжу в режимі особистісно-орієнтованого навчання.

При визначенні рівня сформованості управлінської культури виокремлювався ступінь сформованості їх конструктивних, організаційних і комунікативних умінь, креативних і рефлексивних здібностей, що концентрують у собі як спеціальні риси, так і якості, необхідні викладачу технічного коледжу для виконання управлінської діяльності, управління формуванням управлінської культури, активізації його особистої позиції в методичному процесі, так і загальні (активність, ініціативність, самостійність, оригінальність суджень, самокритичність і т. д.).

У ході роботи використовувалися статистичні методи. Це насамперед стосувалося контрольних завдань, оскільки об'єктивні результати обробки могли бути отримані тільки за наявності оцінок відповідей і дій викладачів. Широко використовувалися тести й контрольні роботи різних типів і рівнів складності.

Обробка даних проводилась за єдиною програмою, що дозволяло одержати однаковий набір статистичних даних. Значна увага приділялась статистичній вірогідності. З метою забезпечення позитивної динаміки рівня вірогідності дослідного навчання.

Аналіз зібраних даних і спостереження за педагогічною діяльністю викладачів виявив суттєві відмінності в рівні розвитку їх управлінської культури. Наявна тенденція зростання негативного ставлення до методичної роботи з накопиченням педагогічного досвіду: якщо «позитивне» ставлення викладачів до 5 років стажу виявляє 19,2 %, то після викладання 5 та 10 років – 14,0 % та 11,1 % відповідно; «негативне» ставлення виявляє на початковому етапі педагогічної діяльності 6,2 % викладачів, після 5 років стажу – 11,2 %, а після 10 років стажу цей показник вже становить 13,0 %.

Більше 20 % опитаних викладачів продемонстрували негативне ставлення до методичної роботи, що дозволяє говорити про відсутність у них інтересу до оволодіння знаннями, необхідними для прийняття управлінських рішень, виконання управлінських функцій у педагогічному процесі.

Ці відмінності зумовлені характером поєднання якостей їх особистості, що визначаються якістю оволодіння знаннями з теорії управління педагогічними процесами і відношенням їх до виконання управлінських функцій в навчально-виховному процесі. Виявлені відмінності управлінської культури дозволили виділити чотири типи викладачів.

У викладачів першого типу поєднання якостей особистості, що проявляються в навчальній діяльності, визначається їх високою якістю і забезпечує систематичний успіх в засвоєнні знань з теорії управління та набутті досвіду управлінської діяльності. В цьому випадку передумовою формування управлінської культури є отримання високих результатів і досягнення успіху в процесі навчальної роботи і різних видів управлінських дій у педагогічній сфері.

## ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Викладачі другого типу демонструють поєднання важливих якостей особистості, що дозволяє отримати відносно високі результати і досягти успіху в оволодінні управлінськими функціями педагогічної діяльності. Їх інтереси пов'язані з деякими сферами педагогічного менеджменту та окремими видами практичної роботи з метою прийняття управлінських рішень і їх виконання.

Недостатньо розвинений інтерес до управлінської діяльності в педагогічній сфері виявляють викладачі третього типу, в яких важливі якості особистості, що визначають якість засвоєння теорії управління, вступають у протиріччя. Наприклад, гарні потенційні можливості в засвоєнні знань з теорії управління сприяють, при здійсненні різних видів практичної роботи, появі інтересу до управлінської діяльності у педагогічній сфері, однак недостатньо розвинена самоорганізація гальмує розвиток управлінської культури, ускладнює формування управлінського стилю діяльності.

Викладачі з негативним поєднанням якостей особистості, що визначають якість засвоєння знань з теорії управління педагогічними процесами і досвіду практичної управлінської діяльності відносяться до четвертого типу. Їх інтереси з процесом формування власної управлінської культури не пов'язані.

Аналіз отриманих даних під час анкетування і систематичного спостереження дозволяє говорити про відмінності управлінської культури викладачів виділених типів.

У викладачів першого типу добре розвинені пізнавальні і професійні інтереси, як результат цього – яскраво виражений інтерес їх до управління навчально-виховним процесом і різних видів управлінської діяльності. Єдність пізнавальних і професійних інтересів проявляється в бажанні викладачів не лише оволодіти теорією управління, а й набувати досвід прийняття управлінських рішень. Викладачі цього типу характеризуються легкістю засвоєння знань з теорії управління, високою самореалізацією, що проявляється в їхній активності та самостійності дій під час різних видів педагогічної діяльності (в т.ч. і виконанні управлінських функцій).

У викладачів другого типу інтереси до отримання знань з теорії управління виражені на достатньому рівні. Разом з цим викладачі цього типу проявляють недостатню самоорганізацію, що проявляється в небажанні систематично оволодіти теоретичними знаннями у ході методичної роботи. Можливості таких викладачів до засвоєння навчальної інформації створюють підґрунтя для виникнення інтересу до прийняття управлінських рішень, однак, несистематична, недбала участь у методичних заняттях зумовлює появу прогалів у їхніх знаннях з теорії управління навчально-виховним процесом і, як наслідок цього, зниження інтересу до управлінської діяльності (в т.ч. до надбання управлінського стилю). Інтерес до методичної роботи, спрямованої на управління формуванням управлінської культури, у таких викладачів має поверховий характер.

Викладачі третього типу характеризуються невисоким рівнем управлінської культури. Це проявляється передусім спрямованістю їх професійних установок, негативним відношенням до виконання управлінських функцій у педагогічному процесі. Викладачам цієї групи властива належна старанність, певна організованість, сприйнятливість до вимог управлінської діяльності. Однак у них слабо розвинений інтерес до практичної роботи прийняття і виконання управлінських рішень, а більшість часу витрачається ними на діяльність, не пов'язану з методичною роботою і самоосвітою в галузі управління навчально-виховним процесом, формуванням їх управлінської культури.

Викладачі четвертого типу мають слабо виражені пізнавальні інтереси, в тому числі й до управлінської діяльності в педагогічній сфері. У них втрачено, в основному, прагнення до якісного оволодіння знаннями з теорії управління і набуття управлінського стилю діяльності у процесі методичної роботи (в т.ч. й до формування власної управлінської культури).

Все вище зазначене свідчить про наявність зв'язку між якостями особистості і характером їх управлінської культури. Ця залежність проявляється в тому, що своєрідність культури визначається характером особистісних якостей, які впливають на якість оволодіння викладачами теоретичними знаннями і накопиченням досвіду практичної діяльності, і до управління, зокрема.

## ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Під час експерименту була виявлена залежність між рівнем знань, практичних умінь, відношенням до управлінської діяльності і наявністю управлінської культури у викладачів технічного коледжу.

Викладачі, відповідаючи на запропоновані питання анкети, пояснювали відсутність в них інтересу до методичної роботи і практичних видів управлінської діяльності тим, що більшість з них не володіють вміннями аналізу, узагальнення, мають низький рівень загального запасу знань з теорії управління, не вміють раціонально мислити, міркувати самостійно, розмірковувати, приймати управлінські рішення». Більшість вказали, що «навчені діяти за шаблоном, згідно з визначеним алгоритмом», «методичне навчання має бути привабливим, цілеспрямованим на управління педагогічним процесом і оволодіння методикою виконання управлінських функцій, а не формальним, як це буває зазвичай», «потрібно давати максимум знань за мінімуму напруження при їх засвоєнні, не допускати перевантаження та перевтоми на методичних заняттях».

Більше половини опитаних викладачів відзначили необхідність зміни характеру методичної роботи, вказали на формальний характер, відсутність умов для накопичення досвіду управлінської діяльності. Значна частина викладачів, що приймали участь в опитуванні, зазначили необхідність моделювання ситуацій для розвитку творчого мислення, самостійності та ініціативності, коли пошук виходу з них закріплює досвід управлінських дій і набуття управлінського стилю. Серед відповідей переважають: «недостатньо навичок творчого мислення й діяльності», «не вистачає самостійності та оригінальності думок і дій», «відсутність управлінських умінь», «практикувати завдання з метою розвитку умінь порівнювати, співвідносити факти, робити висновки», «потрібно більше підкріплювати теорію практикою, активізувати самостійність і творчість за допомогою моделювання проблемно-рольових ситуацій, управлінської спрямованості».

Серед опитаних викладачів більше третини говорить про необхідність зв'язку теорії і практики, самостійної творчої роботи, розвитку пізнавальних здібностей і умінь працювати з різними джерелами інформації.

Викладачі відзначають недостатню розвиненість умінь самоорганізації до методичної роботи, набуття практичного досвіду, невміння самостійно виконувати творчі завдання, нестачу умінь самостійно і нестандартно розв'язувати поставлені перед ними управлінські задачі. Всі ці прорахунки негативно впливають не лише на засвоєння теоретичних знань, а й на відношення до різних видів методичної роботи, і як наслідок цього, відсутність достатнього рівня сформованості управлінської культури.

Залучення викладачів до практичної роботи щодо формування управлінської культури в педагогічній сфері є складним, динамічним і тривалим процесом. Розглядаючи управлінську культуру викладачів як важливу складову навчально-виховної діяльності, ми виходили з того, що розробити програму дослідно-експериментальної роботи з формування цього складного особистісного утворення неможливо без чіткого представлення про міру прояву її в педагогічному процесі та під час різних видів методичної роботи.

Загалом у представленнях викладачів мають місце позитивні очікування від методичної роботи. Підсумки опитування показали, що усі викладачі усвідомлюють значимість методичної роботи в їх професійному становленні, необхідність дбайливого ставлення до управлінської діяльності як резерву ефективності їх практичних дій. На жаль, лише 20,8 % викладачів бажають активно брати участь у виконанні управлінських функцій. При цьому 28,7 % з них відмітили, що не готові до цього виду роботи.

У ході експерименту були виявлені:

- ставлення викладачів до методичної роботи з метою формування їх управлінської культури та причин, які пояснюють негативне і пасивне ставлення до практичної роботи стосовно виконання управлінських функцій у навчально-виховному процесі;
- уявлення викладачів технічного коледжу про сутність управлінської культури як важливої складової їх професіоналізму;
- залежності між формами, засобами організації різних видів методичної роботи і характером ставлення викладачів до неї і загалом до управління формуванням управлінської культури під час методичної діяльності.

## ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Встановлено, що формування управлінської культури викладачів засобами методичної роботи багато в чому залежить від того, наскільки конкретні їх уявлення про її сутність і значення в професіональному становленні, створені оптимальні умови для прояву цього складного особистісного утворення викладачів в процесі різних видів управлінської діяльності. Враховуючи ці факти, ми намагались з'ясувати, як викладачі усвідомлюють значення управлінської культури у власному професійному зростанні, яка залежність між рівнем управлінської культури та успішністю власної професійно-педагогічної діяльності. На основі зібраних даних виявлені рівні сформованості управлінської культури у викладачів технічних коледжів (див. табл. 1).

Таблиця 1

*Рівні сформованості структурних компонентів управлінської культури*

Рівні	Структурні компоненти управлінської культури (у %)									
	мотиваційно-ціннісний		когнітивний		креативно-діяльнісний		комунікативно-операційний		оцінно-рефлексивний	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Високий	16,0	13,3	14,9	12,2	9,6	10,2	7,0	3,3	11,7	15,3
Середній	43,6	35,7	41,5	39,8	25,5	18,4	6,2	9,6	24,5	29,6
Низький	40,4	51,0	43,6	48,0	64,9	71,4	46,8	7,1	63,8	55,1

Результати продемонстрували недостатньо високі показники сформованості структурних компонентів управлінської культури викладачів технічних коледжів. Це свідчить про те, що методична робота не повною мірою забезпечує формування стійкого інтересу до реалізації управлінського аспекту педагогічної діяльності, усвідомлення практичної значущості цього складного особистісного утворення в підвищенні якості педагогічної праці.

Причини такого стану речей потрібно шукати в недооцінці з боку викладачів виховних можливостей методичної роботи, неготовності більшості з них реалізувати управлінські функції в навчально-виховному процесі. На рівень управлінської культури викладачів технічного коледжу негативно впливає відсутність систематичної та цілеспрямованої методичної роботи з розвитку стійкої позитивної мотивації до управлінської діяльності, організаційних здібностей у ході виконання різноманітних її видів і формуванню їх інтересу до якісного виконання управлінських функцій у педагогічному процесі.

Ступінь управлінської культури багато в чому визначається спрямованістю завдань методичної роботи на особистість викладача, характером його мотивів, потреб, установок і ціннісних орієнтацій, емоційним налаштуванням на вивчення теорії управління педагогічними процесами і оволодіння методикою управлінської діяльності. Важливу роль відіграє усвідомлення викладачами значущості теорії управління педагогічним процесом в їх професійному зростанні і самоствердженні в професійній діяльності. Рівень управлінської культури багато в чому визначається тим, наскільки викладачі активно беруть участь в різних видах методичної роботи.

Подолання цих недоліків у педагогічній практиці технічного коледжу зумовлює впровадження в методичний процес спеціально розробленої моделі системи управління формуванням управлінської культури викладачів під час різних видів методичної роботи.

За результатами проведеного дослідження серед викладачів технічних коледжів можна говорити, що реалізація вищезазначених проблем потребує нових підходів до організації та проведення методичної роботи в коледжах, які забезпечують єдність наукового знання та методичного навчання, адаптацію викладачів до управлінської діяльності в освітній сфері, стимулювання позитивної динаміки рівня їх управлінської культури та творчого вирішення професійних проблем.

## ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Вивчення та аналіз стану досліджуваної проблеми показали, що основними завданнями в системі освітньої практики є:

- усвідомлення викладачами ролі й значення управлінської культури як важливого фактора формування їхнього професійного образу та готовності до творчої професійно-педагогічної праці (особливо її управлінського аспекту);
- створення сучасної системи управління формуванням управлінської культури в умовах технічного коледжу засобами методичної роботи;
- опанування методикою й технологіями управлінської діяльності;
- забезпечення оптимальних організаційно-педагогічних умов для реалізації системи управління формуванням управлінської культури викладачів засобами методичної роботи технічного коледжу;
- опанування вміннями самоконтролю досягнень у підвищенні рівня управлінської культури як важливого чинника професійного зростання та самоорганізації управлінської діяльності викладачів.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Калініна Л. М. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посібник / Л. М. Калініна, В. І. Маслов – Тернопіль: Астон, 2007 – 134 с.
2. Крижко В. В. Аксиологічний потенціал державного управління освітою: навч. посібник / В. В. Крижко, І. О. Мамаєва. – К.: Освіта України, 2005. – 224 с.
3. Сухомлинський В. О. Розмова з молодим директором / В. О. Сухомлинський. – К.: Рад. школа, 1988. – 284 с.

### REFERENCES

1. Kalinina L. M. Naukovi osnovy ta funktsiyi protsesu upravlinnya zahal'noosvitnimy navchal'nymy zakladamy: navch.posibnyk [Scientific bases and features of the management of secondary schools], Ternopil', Askon, 2007. 134 p.
2. Kryzhko V. V. Aksiolohichnyy potentsial derzhavnoho upravlinnya osvityou: navch.posibnyk [Axiological potential of the government education], Osvita Ukrainy, 2005. 224 p.
3. Sukhomlyns'kyy V. O. Rozmova z molodym dyrektorom [A conversation with a young director tekst], Kyiv, 1988. 284 p.

УДК 370.67.98.

Л. О. САВЧЕНКО

## ВИКОРИСТАННЯ ПРОДУКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ВИЩІЙ ПЕДАГОГІЧНІЙ ШКОЛІ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

*Розкрито проблему впровадження продуктивних технологій у практику роботи вищої педагогічної школи. Показано, що технологія продуктивного навчання базується на основі практичного досвіду, що допомагає студентам у їхньому професійному пошуку, вирішенні соціальних, освітніх, психологічних і культурних проблем. Учасники продуктивного навчання беруть на себе контроль і самоконтроль за навчанням, використовують різні методи (колажі, рольові ігри, проектне навчання, вправи, що містять інформаційні та комунікативні медіатехнології). Відзначено, що в системі продуктивного навчання відбувається якісне оцінювання індивідуального освітнього процесу, що фіксує особисте просування кожного учня відповідно до персональних завдань і якості продукту. Акцент в оцінюванні робиться на вмінні використовувати знання, інформацію в різних видах діяльності.*

**Ключові слова:** продуктивні технології, професіоналізм, підвищення якості освіти, педагогічна діагностика.