

**Рівні організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника
позашкільного навчального закладу
(на прикладі керівника дитячо-юнацької спортивної школи)**

У статті проаналізовані наукові дослідження з метою виявлення можливих рівнів організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника позашкільного навчального закладу (на прикладі керівника дитячо-юнацької спортивної школи). Виявлені чотири рівні (державний, муніципальний, внутрішкільний, особистий) організаційно-педагогічних умов, які впливають на професійне самовдосконалення керівника ДЮСШ.

Ключові слова: керівник ДЮСШ, професійне самовдосконалення, рівні організаційно-педагогічних умов.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Професійне самовдосконалення керівника позашкільного навчального закладу потребує створення сприятливих організаційно-педагогічних умов. Кожний рівень має свої гарантії та покладає додаткові зобов'язання на керівника ДЮСШ. Окрім цього, виникають суперечності між умовами на різних рівнях організаційно-педагогічних умов.

Аналіз досліджень і публікацій... Аналіз робіт вітчизняних та закордонних науковців дає підстави стверджувати, що сутність самовдосконалення вивчається на основі різних підходів щодо ключових ознак, акцентуація ж залежить від ракурсу дослідження проблеми. Пропонуються наступні класифікації підходів до визначення терміна „самовдосконалення”: – за ключовим сегментом; – за формою; – за ракурсом дослідження феномена; – за підходами до розгляду феномена). П.Каптерев, наприклад, вважає, що процес самовдосконалення – це справжній, неспотворений педагогічний процес.

Ряд авторів під час вивчення поняття „самовдосконалення”, зосереджує увагу на його внутрішній організації (Я.Коменський, Дж.Локк, Ж.-Ж.Руссо, Й.Песталоцці, М.Костогризов, А.Ветхов, В.Веретенников, Е.Коваленко, Л.Петерсон, Л.Кулікова та ін.). М.Костогризов розуміє феномен самовдосконалення як обов'язково внутрішній, мотиваційний процес, спрямований на досягнення конкретної мети, як свідоме самовдосконалення. Внутрішньо організовані процеси відбуваються за наявності спрямованості особистості на самовдосконалення. Спрямованість розуміємо як сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, незалежно від ситуації.

Як зовнішньо організований процес особистісного та професійного самозмінення, самовдосконалення, як процес або технологію, що включає сукупність форм, методів і прийомів розглядають саморозвиток П.Каптерев, Т.Тихонова, М.Костенко, Ю.Лобейко, Н.Лосева.

Т.Тихонова вважає професійна самовдосконалення майбутнього вчителя усвідомленим цілеспрямованим самопізнанням, самопроекуванням, та самовдосконаленням з метою досягнення певних результатів у майбутній професійній діяльності [4]. Н.Лосева вважає, що „Самовдосконалення – це безперервний процес, у якому під впливом визначення мотивів ставляться і досягаються конкретні цілі за допомогою зміни власної діяльності чи зміни себе” [3].

Вивчення людини протягом її життєвого шляху показує, що освіта і прояв в її якостей активного суб'єкта діяльності тривають до тих пір, поки ця діяльність продовжується. О.Маркова у своїх дослідженнях простежуючи особливості саморозвитку особистості як суб'єкта діяльності, виділяє значення професійної діяльності як оптимальні умови його творчого саморозвитку та самовдосконалення.

Для людини професія – це джерело існування й засіб особистісної самореалізації.

Зовнішні і внутрішні умови розвитку особистості досліджені у працях Ж.Піаже, Л.Виготського, П.Гальперіна. У своїх дослідженнях Г.Костюк розглядав процес становлення людської особистості, „самопросування” як єдність зовнішніх і внутрішніх умов, а суперечність між зовнішнім і внутрішнім – джерелом „самопросування”, психічного розвитку і становлення особистості. Зовнішні умови визначаються природним і суспільним середовищем, необхідним для існування індивіда, його життєдіяльності, навчання, праці, розвитку. За формулою детермінації, яку запропонував С.Рубінштейн, зовнішні умови впливають на процес розвитку через внутрішні умови, що містяться в самому індивіді [2].

Зовнішні і внутрішні умови розвитку є протилежностями, пов'язаними між собою. Зовнішнє, об'єктивне, соціальне засвоюється індивідом і стає внутрішнім, суб'єктивним, психічним, яке визначає

його нові відношення із зовнішнім середовищем. Відбувається і протилежний процес — екстеріоризація, за допомогою якого здійснюється об'єктивація внутрішнього, його перехід у зовнішній план діяльності.

Формулювання цілей статті... Метою дослідження є: – аналіз наукових досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника; – виявлення рівнів організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ на підставі аналізу реальних умов праці керівника ДЮСШ; – визначення особливостей кожного рівня; – означити вплив кожного рівня на професійне самовдосконалення керівника ДЮСШ.

Враховуючи вищенаведене видно, що жодним науковцем не досліджені та не виділені рівні організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ, не визначені їх особливості та суперечності, не означені впливи та мотиваційні поштовхи кожного рівня на професійне самовдосконалення керівника ДЮСШ.

Наше дослідження обґрунтовує, визначає та окреслює особливості організаційно-педагогічних умов на державному, муніципальному (місцевому), внутрішкільному та особистому рівнях, а також означає вплив кожного рівня на професійне самовдосконалення керівника ДЮСШ. В цьому і полягає новизна та актуальність наукового дослідження. Виділення зазначених рівнів та обґрунтування їх особливостей надає можливість акцентувати увагу на кожному з них, покращити та використати їх можливості з метою ефективного професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ для досягнення вершин „акме”.

Виклад основного матеріалу... Особистість розвивається і як біологічна істота, і як представник біологічного виду *Homo sapiens*, і як член людського суспільства. Філогенез людини впливає на онтогенез двома шляхами – біологічним і соціальним.

Соціальне середовище формується на рівні держави – це законодавчі соціальні вимоги та можливості (гарантуються та контролюються державою), на рівні міста, селища, населеного пункту, де проживає та працює людина (виконуються та контролюються).

Професійне самовдосконалення керівника ДЮСШ залежить від багатьох факторів, які формуються відповідно до суб'єктивних та об'єктивних організаційно-педагогічних умов, які також формуються на державному, муніципальному, внутрішкільному та особистому рівнях.

Держава намагається морально та матеріально стимулювати професійне самовдосконалення кожного працюючого громадянина завдяки створеній законодавчій базі, яка змінюється, хоча й дуже повільно, під впливом змін соціально-економічних відносин у країні. На рисунку 1 відображено державний рівень організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ. Позашкільна освіта є складовою системи безперервної освіти, визначеної Конституцією України, Законами України „Про освіту”, „Про позашкільну освіту”, і спрямована на розвиток здібностей та обдарувань вихованців, учнів і слухачів, задоволення їх інтересів, духовних запитів і потреб у професійному визначенні.

Стаття 24 „Підготовка та підвищення кваліфікації педагогічних працівників позашкільного навчального закладу” Закону України „Про позашкільну освіту” передбачає:

– підготовку педагогічних працівників, у тому числі і керівників позашкільних навчальних закладів, яка здійснюється педагогічними та іншими вищими навчальними закладами, інститутами післядипломної педагогічної освіти, їх спеціалізованими факультетами;

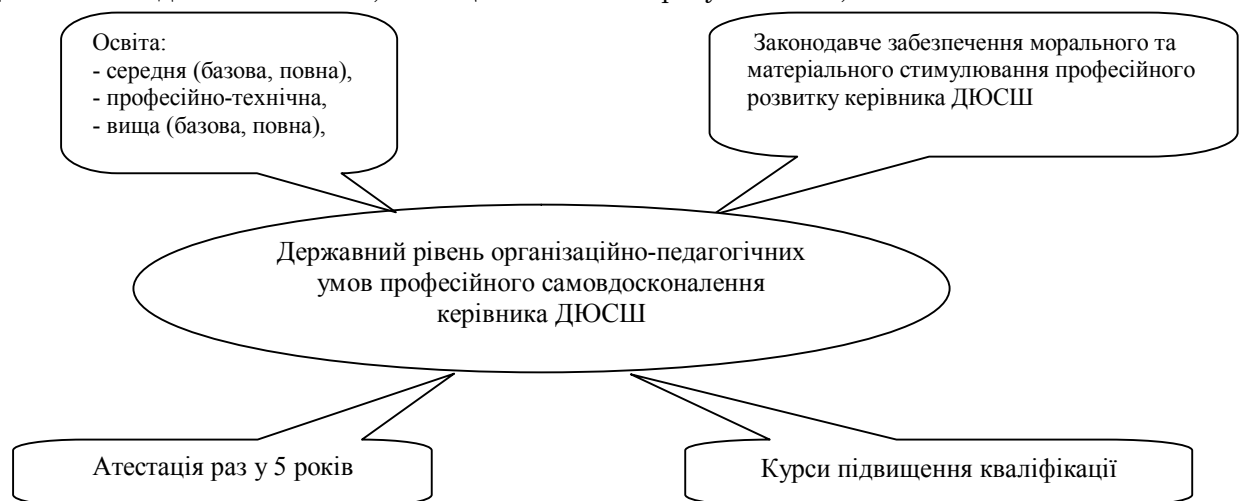


Рис. 1. Державний рівень організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ

– підвищення кваліфікації педагогічних працівників державних і комунальних позашкільних навчальних закладів, що здійснюється не рідше одного разу у п'ять років за рахунок коштів відповідних бюджетів;

– підвищення кваліфікації педагогічних працівників приватних позашкільних навчальних закладів, яке здійснюється не рідше одного разу на п'ять років за рахунок коштів власника (засновника).

Стаття 25. „Атестація педагогічних працівників позашкільного навчального закладу” Закону України „Про позашкільну освіту” стверджує – атестація педагогічних працівників позашкільного навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форми власності здійснюється, як правило, один раз на п'ять років відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі освіти.

Також положення „Про позашкільний навчальний заклад” передбачає форму державного контролю за діяльністю позашкільних навчальних закладів – державну атестацію, яка проводиться не рідше, ніж один раз на 10 років у порядку, встановленому МОН (стаття 50), а педагогічні працівники позашкільного навчального закладу підлягають атестації, як правило, один раз на п'ять років відповідно до порядку, встановленого МОН (стаття 33).

Атестація педагогічних працівників – це комплексна оцінка професійної діяльності працівника, визначення його відповідності займаній посаді, рівню кваліфікації. Мета атестації: • активізація творчої професійної діяльності працівника; • стимулювання безперервної фахової та загальної освіти; • підвищення відповідальності педагогічних працівників за результати праці; • забезпечення соціального захисту (матеріальне стимулювання працівника).

Завданням атестації є стимулювання підвищення кваліфікації педагогічних працівників шляхом оцінювання знань професії, покращання методики викладання та виховання.

Атестація спрямована на оцінку досягнень педагогічного працівника у його діяльності, на заохочення (у тому числі матеріальне) його успіхів у справі освіти, виховання і розвитку учнів. Атестація передбачає психологічно-професійну діагностику працівника та розбудову його зони найближчого професійного зростання. Атестація при цьому набуває розвивального та стимулювального характеру.

Проведений нами аналіз теоретичних джерел і практики роботи позашкільних закладів освіти, установ додаткової професійної освіти та методичних служб показав, що, на жаль, відсутні плани цілісного динамічного розвитку керівника позашкільного закладу, який би був заснований на сучасних підходах та уявленнях про сукупність організаційно-педагогічних умов, що детермінують успішний розвиток керівника ДЮСШ.

Порядок проходження курсів підвищення кваліфікації (1 раз на п'ять років), що склався на сьогоднішній день, відсутність спадковості між курсовим і міжкурсним періодами підвищення кваліфікації не забезпечують безперервності професійного вдосконалення загалом та особистісного професійного самовдосконалення, зокрема. У зв'язку з цим стає актуальним не лише питання про пошук ефективних форм, методів та засобів професійного розвитку у міжкурсний період, але й питання створення організаційно-педагогічних умов, що забезпечують успішність процесу професійного самовдосконалення в умовах муніципальної системи освіти, яка, у свою чергу, передбачає внесення змін до теоретичних і практичних конструкцій безперервної професійної освіти в установах додаткової професійної освіти і в діяльність муніципальних методичних служб.

Питання закономірностей, принципів, форм та методів професійної освіти, питання професійної кваліфікації та професійного розвитку керівників позашкільних освітніх закладів досліджували у своїх наукових працях Л.Гребенкіна, Є.Бондаревська, В.Горова, В.Кричевський, Т.Лаухіна, Н.Лукіна, Л.Мітіна та багато інших. Водночас, питання професійного розвитку зазначених працівників розглядаються у межах підготовки та підвищення кваліфікації шкільного вчителя, або викладача вищого навчального закладу.

На державному рівні використовуються загальні принципи управління: науковість, системність, об'єктивність, конкретність, диференціація, оптимальність.

Державний рівень організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення передбачає необхідний, але мінімальний рівень професійного розвитку фахівця.

На рисунку 2 відображено муніципальний (міський) рівень організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ, який має свої особливості.

Створення організаційно-педагогічних умов на міському рівні здійснюють муніципальні управління освіти та науки, які створені з метою забезпечення реалізації державної політики в галузі освіти, наукової, інноваційної діяльності, координації реалізації державної молодіжної політики на місцевому рівні.

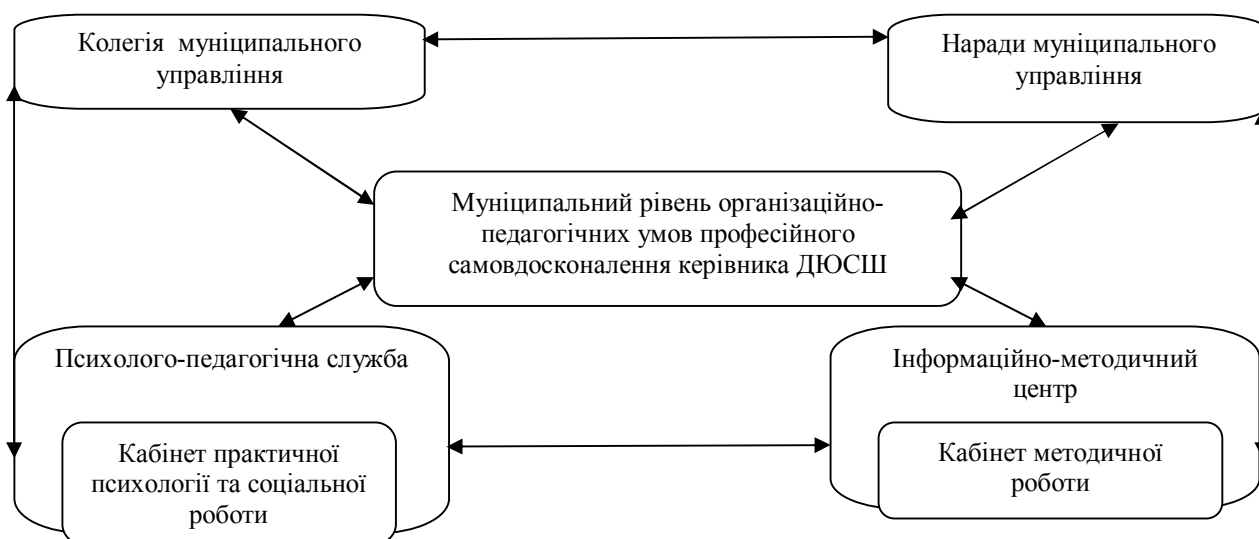


Рис. 2. Муніципальний рівень організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ

Муніципальні управління освіти та науки здійснюють керівництво, контроль за діяльністю відділів освіти районних адміністрацій, безпосередньо – управління закладами освіти комунальної власності та перевірку діяльності всіх типів навчальних закладів, незалежно від форм власності, а також надають їм методичну допомогу. На цьому рівні простежується принцип безперервності освіти шляхом взаємодії усіх ланок системи освіти – від дошкільних закладів до вищих навчальних закладів та установ, які забезпечують післядипломну освіту, проводиться атестаційна експертиза закладів освіти комунальної власності територіальної громади міста, що сприяє підвищенню фахового рівня і розвитку творчості педагогічних працівників, здійснюється атестація педагогічних працівників згідно з чинними нормативними актами та інше.

На міському рівні використовуються, окрім загальних, методологічні принципи управління. Це принципи стратегічної спрямованості, цілепокладання, програмно-цільового підходу, соціальної детермінації (розуміння головних соціальних завдань, державної ідеології освіти), правової пріоритетності (узгодженості управління із законодавством України щодо питань освіти, відповідності управлінських рішень чинним правовим нормам).

На ефективність управління розвитком міської освіти впливають соціально-економічні чинники, які передбачають: – урахування зовнішніх і внутрішніх факторів ефективного функціонування системи міської освіти, її випереджального характеру, (насамперед, це – соціальні запити громади); – забезпечення матеріальних і фінансових умов діяльності навчального закладу, підняття його соціального статусу; – спеціалізація та розподіл функцій управління, що дає змогу передбачити їх раціональне використання, мінімізувати витрати на досягнення прогнозованих результатів. Значущим фактором є економічні умови розвитку держави, регіону, міста.

Процеси підвищення професійного рівня відбуваються при входженні у професію керівника ДЮСШ. На відміну від керівників інших закладів освіти, керівник ДЮСШ практично залишається сам на сам при набутті професійних навичок, умінь та досвіду.

Організаційно-педагогічні умови у спортивних школах потребують досконалого вивчення та реформування у зв'язку зі змінами у суспільстві та дуже низьким рівнем їх організації.

Положення про дитячо-юнацьку спортивну школу, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 05.11.2008 р. № 993, передбачає атестацію педагогічних працівників один раз на чотири роки в порядку, визначеному Мінсім'ямолодьспортом та оплату праці у відповідності до категорії ДЮСШ.

Станом на 01.01.2012 р. не розроблений порядок атестації а ні ДЮСШ, а ні педагогічних працівників, у тому числі керівників ДЮСШ, тому вони взагалі не атестуються.

Відсутність положення та порядку атестації позашкільного навчального закладу – ДЮСШ, тренерів-викладачів та керівників ДЮСШ – не дає можливості побачити зону найближчого професійного зростання, а отже, відсутні об'єктивно-мотиваційні важелі професійного зростання.

Разом із тим, наказом Мінмолодьспорту України від 19.07.93 р. № 2130 затверджене Положення „Про кваліфікаційні категорії тренерів-викладачів зі спорту та порядок їх присвоєння”, яке поширюється на всі фізкультурно-спортивні організації незалежно від їх підпорядкованості.

Кваліфікаційні категорії (вища, перша, друга) присвоюються терміном на 5 років спеціалістам фізичного виховання і спорту і тренерам-викладачам зі спорту, а також керівникам ДЮСШ, які мають високі показники у роботі.

Оплата праці працівників ДЮСШ здійснюється згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 „Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, яка функціонує і на теперішній час, але не відповідає вимогам Положення про дитячо-юнацьку спортивну школу, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 05.11.2008 р. № 993.

Таким чином, законодавча база практично не стимулює і не мотивує професійне самовдосконалення працівника ДЮСШ, в тому числі і його керівника. Відсутність системи атестації не зобов'язує керівників ДЮСШ проходити курси підвищення кваліфікації, а отже, і ця можлива сходинка професійного зростання відсутня. На муніципальному рівні, який контролюють виконавчі органи міських рад на рівні міста, та обласної державної адміністрації на рівні обласного управління, також не створені умови професійного самовдосконалення керівників ДЮСШ. Відсутнє методичне забезпечення професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ, не створені та не працюють методичні ради на вказаних рівнях.

Тому залишаються внутрішкільний та особистісний рівень організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ.

У кожному колективі існують традиційні організаційно-педагогічні умови, які складаються у закладі під впливом усіх працівників колективу, які притаманні лише цьому закладу, та зовнішніх факторів, які впливають на цей заклад.

На рисунку 3 відображено внутрішкільний рівень організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ, який до певної міри впливає на професійний розвиток керівника ДЮСШ.

Проблема професійного розвитку керівника ДЮСШ практично звужується до його саморозвитку.

Чинним законодавством України передбачено, що керівником ДЮСШ може бути призначена особа, яка має вищу освіту з фізичного виховання і спорту освітньо-кваліфікаційного рівня „спеціаліст” або „магістр”, стаж роботи у закладах та організаціях фізкультурно-спортивної спрямованості не менше трьох років і яка пройшла підготовку та атестацію в порядку, встановленому Мінсім'ямолодьспортом.

На посаду керівника ДЮСШ можуть призначити тренера-викладача, іноді (дуже рідко) заступника директора з навчально-тренувальної роботи. На посаду заступника з навчально-тренувальної роботи призначаються тільки тренери-викладачі. Кадровий резерв, який складається формально, практично не виконує своєї функції.



Рис. 3. Внутрішкільний рівень організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ

Таким чином, на посади керівників ДЮСШ потрапляють люди, які не мають освіти менеджера, не знають особливостей керівної роботи та її основ, а за інерцією вважають, що головне – це тренування, а не управління закладом. Лише з часом керівник ДЮСШ змушений змінити свої погляди та розпочати самоосвіту у новому напрямку, або залишити посаду. Людина залишається сам на сам з новим і невідомим зовнішнім середовищем, підключаючи свої внутрішні резерви з урахуванням зовнішніх впливів.

Вихідні природні відмінності між людьми – це відмінності в задатках та в готових здібностях. Шлях від задатків до здібностей – шлях розвитку особистості. Задатки – лише передумови розвитку здібностей.

Розвиток задатків та перетворення їх на здібності – це функція розвитку, до якого задатки входять як передумова. У процесі розвитку особистості задатки також розвиваються, перетворюються та змінюються.

Особистість, застосовуючи свої природні психічно-розумові якості, задатки перетворює у здібності, здобуває освіту, при цьому формує вміння та навички, які перетворюються з часом у професійний теоретичний досвід. З часом керівник ДЮСШ поступово набуває практичного досвіду у професії.

На рисунку 4 відображено особистий рівень організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ, який є багатограним, багаторівневим та багатоступеневим. Особистий рівень найскладніший.

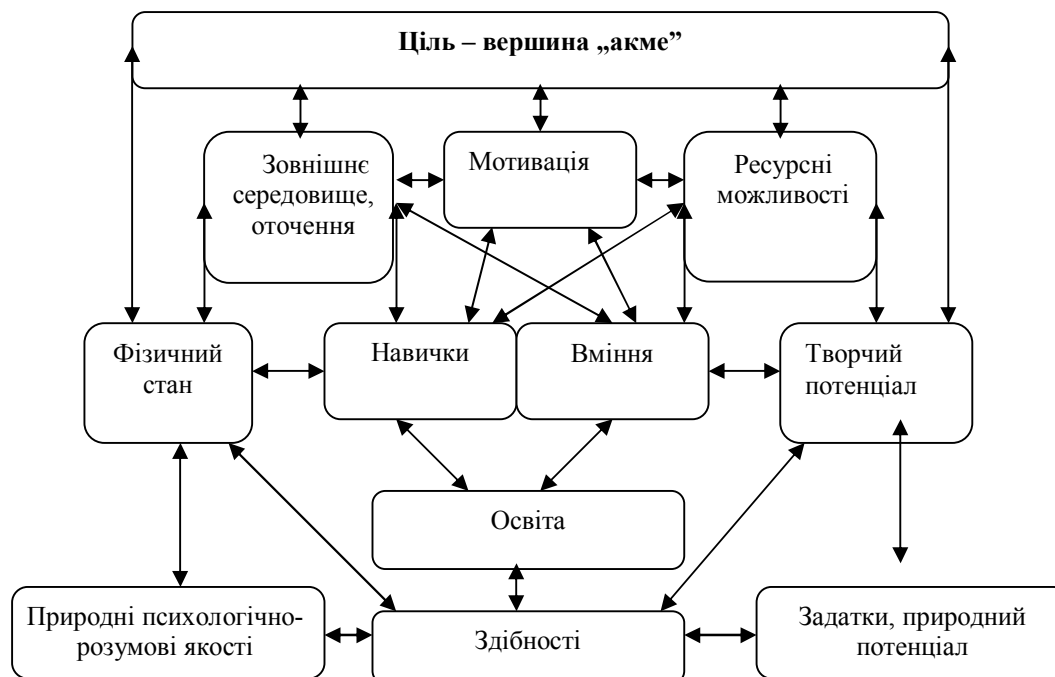


Рис. 4. Особистий рівень організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ

Цей рівень залежить від особистісно-організаційних чинників, які актуалізують, стимулюють процеси розвитку, можуть стати невичерпним джерелом підвищення ефективності управління саморозвитком: – усвідомлення протиріч у законодавчих документах та реальних можливостях, у співвідношенні підлеглих та керівництва, у соціальних та моральних критеріях; – здатність до перспективного та поточного планування; – здатність до самоаналізу, самоорганізації, самовиховання, самокорекції та самореалізації; – позитивне сприйняття реальності (існуючого стану освітньої системи, особливостей закладу, його матеріально-технічного забезпечення, психологічних та моральних традицій, тощо); – здатність відмовитись від стереотипів управлінського мислення; – здатність акумулювати досвід ефективної діяльності та втілення його у роботу колективу (інноваційна діяльність, креативність, прагнення творчих досягнень); – здатність до співпраці та взаємодії.

Поставлені цілі, за наявності мотивації, ресурсних можливостей (внутрішніх та зовнішніх, матеріальних та соціальних, фізичних та моральних) із підтримки оточуючих та належного середовища, обов'язково нададуть позитивні результати.

Висновки... Виявлені „Державний”, „Муніципальний”, „Внутрішкільний” та „Особистий” рівні організаційно-педагогічних умов та їх особливості мають вплив на професійне самовдосконалення керівника ДЮСШ. Державний рівень передбачає необхідний, але мінімальний рівень професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ, та гарантує соціальні стандарти. На муніципальному рівні здійснюється керівництво, контроль, методична допомога та фінансування ДЮСШ. Значущим фактором при цьому є економічні умови розвитку регіону, міста, населеного пункту. Внутрішкільний рівень залежить від типу ДЮСШ, історичних традицій, рівня матеріально-технічної забезпеченості та умов праці, психологічних особливостей колективу, взаємовідносин у ньому, ставлення колективу до керівника ДЮСШ та зовнішніх факторів впливу. Особистий рівень залежить від здібностей, мотивації, цілей, творчого потенціалу, ресурсних можливостей (фізичних і матеріальних) людини, тобто особистісно організаційних чинників, які актуалізують, стимулюють процеси самовдосконалення та можуть стати невичерпним джерелом підвищення ефективності управління професійного самовдосконалення.

У подальших дослідженнях планується окреслити професійний портрет керівника ДЮСШ, виділити його необхідні психологічні та практичні якості, методи досягнення „акме” у розвиткові професійної компетентності та критерії ефективності професійного самовдосконалення керівника ДЮСШ.

Список використаних джерел та літератури:

1. Костенко М. А. Педагогічні умови професійно-творчого саморозвитку майбутнього вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія і методика професійної освіти” / М. А. Костенко. – Х., 2004. – 20 с.
2. Костюк Г. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Григорій Костюк ; упоряд. і авт. комент. В. В. Андрієвська та ін. ; авт. передм. Л. М. Проколенко, Г. О. Балл ; за ред. Л. М. Проколенко. – К. : Рад. шк., 1989. – 608 с.
3. Лосева Н. М. Саморозвиток викладача вищої школи : навч. посіб. / Н. М. Лосева. – Д. : ДонНУ, 2003. – 336 с.
4. Тихонова Т. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку майбутнього вчителя інформатики : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія і методика професійної освіти” / Т. В. Тихонова. – К., 2001. – 20 с.

Анотація

Т.В.Холостенко

Уровни организационно-педагогических условий профессионального самосовершенствования руководителя внешкольного учебного заведения (на примере руководителя детско-юношеской спортивной школы)

В статье проанализированы научные исследования с целью выявления возможных уровней организационно-педагогических условий профессионального самосовершенствования руководителя внешкольного учебного заведения (на примере руководителя детско-юношеской спортивной школы). Выявлены четыре уровня (государственный, муниципальный, внутришкольный, личный) организационно педагогических условий, которые влияют на профессиональное самосовершенствование руководителя ДЮСШ.

Ключевые слова: *руководитель ДЮСШ, профессиональное самосовершенствование, уровни организационно-педагогических условий.*

Summary

T.V.Kholostenko

Levels of Organizational-Pedagogical Conditions of Professional Self-Improvement of the Head of Out-Of-School Educational Establishment (by the Example of the Head of Children's Sports School)

Scientific researches with the aim of identifying possible levels of organizational-pedagogical conditions of professional self-improvement of the head of out-of-school educational establishment (by the example of the head of children's sports school) are analysed in the article. Four levels (state, municipal, inside school, personal) of organizational-pedagogical conditions, which influence the professional self-education of the head of children's sports school are identified.

Key words: *head of children's sports school, professional self-education, levels of organizational-pedagogical conditions.*

Дата надходження статті: „6” березня 2012 р.

УДК 373.5

В.В.ХРЕНОВА,
аспірант
(м.Умань)

Профільне навчання: основні підходи до змісту та ознак

У статті проаналізовано існуючі підходи до розуміння ознак та характерних особливостей профільного навчання. На підставі зробленого аналізу розглянуто основні ознаки профільного навчання.

Ключові слова: *профільне навчання, індивідуалізація та диференціація освіти, індивідуальна траєкторія навчання, особистісно орієнтоване навчання.*

Постановка проблеми в загальному вигляді... В даний час все виразніше спостерігається невідповідність між зростаючою складністю світу і здатністю випускника загальноосвітньої школи орієнтуватися в нім. Це висуває перед школою завдання підготовки випускника, здатного адекватно реагувати на зміни навколишнього світу, озброєного практико-орієнтованими знаннями, які дозволять йому реалізувати свої потенційні можливості: орієнтуватися в інформаційному просторі, управляти технологічними процесами, володіти комунікативними навиками, знаходити нестандартні рішення в складних ситуаціях. Провідна роль у рішенні цього завдання відводиться школі з профільним навчанням учнів в класах старшого ступеня. Успіх профілізації старшої школи багато в чому залежить від професіоналізму суб'єктів освітньої діяльності.

Практика показує, що значна частина вчителів технології не готова до роботи в режимі профільної школи: їм не вистачає як спеціальної, так і професійно-педагогічної підготовки, що включає знання теорії профільного навчання, уміння практичного здійснення індивідуалізації і диференціації