

СУЧАСНІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОБОТИ З КЕРІВНИКАМИ ЗНЗ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

У статті здійснено аналіз сутнісної характеристики таких сучасних концептуальних підходів до освітньої діяльності, як андрагогічний, акмеологічний, системний, синергетичний, гуманітарно-аксіологічний, культурологічний, діяльнісний, особистісно орієнтований, компетентнісний, з'ясовано їх місце та механізми застосування у системі післядипломної педагогічної освіти; розглянуто питання комплексної реалізації представлених підходів в управлінні безперервною освітою керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Ключові слова: керівник загальноосвітнього навчального закладу, професійний розвиток, система післядипломної педагогічної освіти, концепція, концептуальні підходи, андрагогічний, акмеологічний, гуманітарно-аксіологічний, системний, синергетичний, компетентнісний, діяльнісний, особистісно орієнтований, культурологічний підходи.

В статье осуществлен анализ сущностной характеристики таких современных концептуальных подходов к образовательной деятельности, как андрагогический, акмеологический, системный, гуманитарно-аксиологический, культурологический, личностно ориентированный, компетентностный, выяснено их место и механизмы применения в системе последипломного педагогического образования; рассмотрены вопросы комплексной реализации представленных подходов в управлении непрерывным образованием руководителей общеобразовательных учебных заведений.

Ключевые слова: руководитель общеобразовательного учебного заведения, профессиональное развитие, система последипломного педагогического образования, концепция, концептуальные подходы, андрагогический, акмеологический, гуманитарно-аксиологический, системный, синергетический, компетентностный, деятельностный, личностно ориентированный, культурологический подходы.

The article presents the analysis of the essential characteristics of contemporary conceptual approaches to educational activities, as andragogical, acmeological, system, humanities and axiological, cultural, personal-oriented, competence, found their place and mechanisms for implementing the system of postgraduate education; the issues of integrated implementation of these approaches in the management of continuing education of heads of educational institutions.

Key words: head of general educational institution, professional development, system of postgraduate

education, concept, conceptual approaches, andragogical, acmeological, humanities and axiological, systemic, synergetic, competence, activity, learner-oriented, cultural approaches.

Постановка проблеми. Професійний розвиток керівників навчальних закладів у регіональній системі післядипломної педагогічної освіти є тим ресурсом, який покликаний забезпечити виконання сучасних освітніх завдань і підвищити кадровий потенціал системи освіти в цілому. Вимоги до кваліфікації керівних кадрів освітньої галузі ростуть швидше, ніж вимоги до якості освіти як такої. Адже керівник повинен не тільки глибоко усвідомлювати цілі, поставлені перед системою освіти, а й володіти технологіями, інструментами, які дозволять забезпечити реалізацію цих цілей, грамотно застосовувати їх у реальних умовах, зокрема в умовах постійних змін, перетину різних культур, можливостей учасників навчально-виховного процесу, обмежених ресурсах усіх типів.

Виконуючи особливу функцію в розвитку професійного потенціалу педагогічних і керівних кадрів, заклади післядипломної педагогічної освіти покликані створити «інтелектуальну» систему підготовки й постійної актуалізації компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, адже, як зазначається в Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, постала потреба в оновленні форм і змісту підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації управлінських кадрів освітньої системи [11]. Тому на сьогодні актуальною є проблема пошуку нових концептуальних підходів до професійного розвитку керівних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти та механізмів їх реалізації в освітній практиці, адже післядипломна освіта, будучи важливою складовою освіти безперервної, дозволяє ефективно реалізувати пріоритетні напрями державної освітньої політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні тенденції розвитку суспільства спричинили виникнення таких підходів загальнонаукового масштабу, як андрагогічний, гуманістичний, акмеологічний, системний, синергетичний, структурний, діяльнісний, гуманітарно-аксіологічний, психологічний, компетентнісний, особистісно орієнтований та інші.

Основоположники андрагогічного підходу С. Вершловський, А. Даринський, Л. Лесохіна, В. Онушкін та ін. розробили теоретичні й технологічні засади андрагогіки як науки про освіту дорослих у контексті їх життєдіяльності. Ними всебічно

обґрунтовано неперервну освіту особистості, яка здійснюється в інститутах формальної, неформальної та інформальної освіти. Акмеологічний підхід та шляхи його реалізації розглядають В. Гладкова, А. Деркач, Н. Кузьміна, В. Максимова, Г. Яворська. У їх працях важливою для нашого дослідження бачиться розробка методологічних засад акмеології як основи сучасної кар'єрології, аксіологічних аспектів управлінської діяльності менеджера освітньої системи. Гуманітарно-аксіологічний підхід до моделювання освітнього середовища в навчальних закладах післядипломної педагогічної освіти представлено в роботах І. Алексашина, В. Воронцова, Н. Еліасберг. Забезпечення культурологічного підходу в діяльності вищих навчальних закладів досліджують А. Асмолов, Г. Балд, І. Бех, І. Зязюн, Л. Колмогорова, С. Максименко, В. Рибалка.

Питання синергетичного підходу вивчають як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники. Синергетичний інструментарій для систем різних видів розробляють Л. Бевзенко, В. Гофкірхнер, З. Єжи, М. Кармазіна, В. Лутай, М. Михальченко, Г. Рапппорт. Особливості синергетичних ефектів соціально-економічних систем досліджують І. Ансофф, В. Лебедева, М. Портер, Г. Хакен. Психологічний підхід до освіти дорослих найбільш продуктивно представлено в дослідженнях Б. Ананьєва, Л. Карамушки, Н. Коломенського, Ю. Кулюткіна, В. Семиченко та інших. Підхід, що представляє дидактичні основи освіти дорослих, найбільш повно розроблено в працях А. Марона, Л. Пермінової, Є. Тонконової, Б. Федорова. Компетентнісний підхід, що визначає ключові компетентності управління-професіонала, досліджено в роботах О. Лебедева, А. Маркової, В. Маслової, Л. Митіної, В. Симонова, М. Чошанова та ін. Здійснення особистісно орієнтованого підходу до управління професійним розвитком керівників ЗНЗ обґрунтовують В. Гуменюк, Е. Зеєр та ін. [4; 5].

Мета даної статті – здійснити аналіз сутнісної характеристики сучасних концептуальних підходів до освітньої діяльності, з'ясувати їх місце та механізми застосування в системі післядипломної освіти, розглянути питання комплексної реалізації даних підходів в управлінні неперервною освітою керівників загальноосвітніх навчальних закладів у сучасній структурі регіональної системи післядипломної педагогічної освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Забезпечення якості післядипломної професійної освіти керівників навчальних закладів, яка повинна функціонувати в постійному режимі оновлення і розвитку, сприяючи підготовці управлінців до ефективної діяльності у швидкозмінних умовах, неможливе без урахування та реалізації сучасних концептуальних підходів загальнонаукового масштабу. При цьому постає необхідність сконцентрувати зусилля на створенні науково обґрунтованої системи післядипломного навчання, яке б підвищувало рівень фундаментальності знань кожного керівника, забезпечувало гармонізацію науково-предметних, світоглядно-методологічних, дидактичних, психологічних знань, що дозволить йому повніше реалізувати управлінську, гуманітарну, культуротворчу функції, виробити професійні цінності, оволодіти сучасним інструментарієм управління.

Проаналізуємо сутність таких сучасних концептуальних підходів до освітньої діяльності, як

андрагогічний, акмеологічний, гуманітарно-аксіологічний, системний, синергетичний, компетентнісний, діяльнісний, особистісно орієнтований та культурологічний, з'ясуємо їх місце, роль та шляхи комплексної реалізації у системі післядипломної педагогічної освіти керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

У руслі сучасних тенденцій післядипломної освіти швидкими темпами розвивається андрагогіка як наука, що досліджує теорію і практику освіти дорослих у контексті їх життєдіяльності. Предметом андрагогіки є безперервна освіта, яка здійснюється в інститутах формальної, неформальної та інформальної освіти відповідно до соціокультурних умов, запитів і особистісних особливостей дорослих [1, с. 95].

Науковцями розроблено андрагогічні принципи і методи викладання та учіння, зміст андрагогічної підготовки й особливості практичних навиків роботи з дорослими, андрагогічні технології, які класифікуються за методологічними принципами андрагогічного підходу природододільності, культурододільності, ціннісно-сислової спрямованості освіти [1; 9].

Надзвичайно важливим вбачається нам твердження А. Кукуєва про те, що основним методом андрагогічного підходу є метод аналізу досвіду, який він називає системою навчання, викладання та учіння, що забезпечує створення умов для оволодіння дорослими новим знанням чи новим змістом освіти як новим освітнім досвідом через ефективне залучення особистого досвіду керівників у ході його активізації викладачем-андрагогом за допомогою системи спеціальних способів і прийомів організації навчальної роботи [9, с. 125].

Реалізація андрагогічного підходу в управлінні професійним розвитком керівників закладів освіти дозволяє виокремити таку структуру, зміст, методи, форми роботи, які найбільшою мірою підвищують мотивацію керівних кадрів та працівників закладів післядипломної педагогічної освіти до спільної взаємодії, партнерських стосунків, сприяють розвитку професійної компетентності, обміну набутим досвідом. Досвід, який акумулює доросла людина в процесі професійного розвитку, необхідно використовувати як джерело її навчання та навчання інших людей.

Характерною особливістю побудови навчання керівників ЗНЗ на основі андрагогічної моделі є роль того, хто навчає. Вона вимагає не лише знань та досвіду, але й андрагогічної компетентності, мобільності, в тому числі й віртуальної, яку можна схарактеризувати як готовність працювати з використанням дистанційних, телекомунікаційних технологій, умінням швидко засвоювати нові технології та включати їх у свою діяльність.

Процес учіння дорослої людини набуває сенсу самоосвітньої діяльності, в ньому вона вбачає себе самостійним суб'єктом (Ю. Кулюткін, Г. Сухобська). Виходячи з цього, в системі післядипломної освіти керівників особливу роль відіграє стратегія мотивованого самоуправління учінням. С. Вершловський та Л. Лесохіна вказують на дві групи мотивів – короткострокові та «дальної» проєктуєної дії [1]. Перша група безпосередньо пов'язана із професійними інтересами людей (формування професійної компетентності, професійне

просування), адже самі по собі люди не змінюють ставлення до післядипломної освіти як до засобу здійснення своїх життєвих цілей. У міру реалізації означених цілей значення постдипломної освіти знижується. Мотиви «дальнього» плану пов'язані з вирішенням проблем життєвого самовизначення, самовираження, творчої самореалізації. В даному випадку професійне навчання керівників шкіл виконує людинорозвивальну функцію і базується на провідній ідеї акмеології про самостійне досягнення людиною вершин свого професійно-особистісного зростання. При цьому забезпечення особистісних досягнень керівника розглядається як одна з найважливіших умов його професійних досягнень.

Як відомо, акмеологія (від давногрец. *акме* – вища точка, зрілість, найкраща пора, вершина чогось і *логос* – слово, вчення) є інтегральною наукою, що вивчає феноменологію, закономірності, механізми розвитку людини в період її найвищої професійної зрілості. Педагогічний напрям акмеології спрямований на визначення методичного інструментарію, що допомагає організувати в неперервній освіті оптимальне досягнення професіоналізму особистості [14].

Освіта дорослих як предмет акмеологічного дослідження розглядається в двох аспектах: 1) які акме-форми можуть бути досягнуті в освітній діяльності дорослої людини; 2) які умови необхідно актуалізувати, щоб забезпечити досягнення акме-форм (або їх збереження) в розвитку дорослої людини.

Акмеологічний підхід є однією з базових узагальнюючих категорій у розкритті діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти з керівними і педагогічними кадрами. Головним системоутворюючим фактором професіоналізму особистості, на думку акмеологів, є образ пошукового результату, до якого прагне суб'єкт діяльності. Потреба в його досягненні, аналіз міри просування в напрямі до нього, пошук причин, що сприяють і перешкоджають його отриманню, формують професійну компетентність.

Визнання професіоналізму як виявлення найвищого ступеня самореалізації особистості в професійній діяльності є основою акмеологічної концепції. Як засвідчує практика, більшість завдань, що постають перед сучасною науково-методичною роботою з керівниками ЗНЗ як у курсовий, так і міжкурсний періоди, мають особистісно-професійну – акмеологічну характеристику. Завдання особистісного розвитку полягають у тому, що суб'єктам освіти слід усвідомлювати пізнавальні мотиви, перетворювати навчання у внутрішню потребу, при цьому творче переосмислення дійсності стає провідним. Саме акмеологічний підхід дозволяє поєднати завдання особистісного та професійного розвитку керівників ЗНЗ.

Особливою пізнавальною технологією, теоретичною передумовою особистісного та професійного розвитку керівників ЗНЗ у післядипломній освіті є системне бачення дійсності. Системний підхід у широкому розумінні – це методологія пізнання, що займає проміжне місце між філософською методологією та методами природничо-наукового дослідження (І. Блауберг, В. Богословський, Е. Юдін).

Системний підхід не дає безпосередньо нового знання, головне – особливе бачення об'єкта, своєрідна «технологія» дослідження, орієнтація на

цілісність, динамічність, організацію, рівновагу, регулювання, самоорганізацію, стосунки, зв'язки, середовище, управління, стійкість. Центральним поняттям даного підходу є система як диференційована цілісність взаємопов'язаних компонентів, яка становить особливу єдність із середовищем та є частиною системи більш високого рівня [10].

Г. Афанасьєв визначає цілісну систему як «сукупність об'єктів, взаємодія яких обумовлює наявність нових інтегральних якостей, що не властиві її складникам, компонентам, що утворюють» [2]. Т. І. Шамова, П. І. Третьяков, М. П. Капустін зауважують, що сутність системного підходу в тому, що кожний складний об'єкт розглядається як система. Це дозволяє орієнтуватися як у реальній дійсності, так і практиці управління [14].

Системний підхід до роботи з керівними кадрами розглядається нами як концептуальний процес декомпозиції її цілісності на головні складові та визначення ролі, функцій, регулятивних причинно-наслідкових зв'язків між ними, що забезпечує стабільне існування системи, а також адекватну практичну діяльність із досягнення мети, тобто розвитку системи. На основі системного підходу чітко формулюються цілі діяльності з керівниками освітніх закладів у структурі післядипломної освіти, виявляється їх ієрархія з урахуванням всієї сукупності умов; конкретизуються завдання кожної ланки та рівня управління відповідно до узгоджених потреб і наявних ресурсів розвитку освітньої системи; дається оцінка управлінському потенціалу системи та виявляються можливості делегування повноважень на рівнях ієрархії управління.

Урахування того, що синергетика досліджує процеси переходу складних систем із невпорядкованого стану в упорядкований і розкриває такі зв'язки між елементами цієї системи, за якими їх сумарна дія в рамках системи перевищує за своїм ефектом просту суму функцій дії елементів, взятих окремо, робота з керівниками ЗНЗ також передбачає реалізацію синергетичного підходу. Синергетичний підхід дозволяє побудувати ефективну модель взаємодії закладів післядипломної педагогічної освіти на рівні регіону та сформулювати результат координації їх навчальної і науково-методичної діяльності. Цінність синергетичного способу мислення в тому, що воно забезпечує цілісність світобачення та всеохоплюваність сприйняття світу [13].

Оволодіння синергетичним підходом дозволяє, як зазначає Т. Сорочан, зрозуміти, як із хаосу виникає впорядкована складна система, усвідомити універсальну єдність світу, його нелінійність, багатфакторність, ймовірність, поліваріантність шляхів розвитку [13]. У педагогічній системі є зворотний вплив того суб'єкта, яким управляють, на того, хто здійснює управління. Це обумовлює перехід від авторитарного суб'єкт-об'єктного способу управління до соціально-психологічного суб'єкт-суб'єктного способу, який стимулює саморозвиток, актуалізує творчий потенціал у формуванні та розвитку професійної компетентності.

Ключовою інноваційною ідеєю, однією з основ оновлення освіти як її орієнтації на «вихід», є компетентнісний підхід. Поняття компетентності людини виникає з такої концепції розвитку, яка відводить індивіду роль суб'єкта соціальних змін та вдосконалень, здатного зрозуміти складну динаміку

процесів розвитку і впливати на їх хід. С. Ф. Клепко зазначає: «Для конструювання мети і змісту освіти у формі стандартів, програм і підручників сьогодні вирішальним викликом є розуміння компетентності (компетенції) як спроби специфічного укрупнення і конфігурації одиниць планових результатів навчального процесу. Внаслідок цього, використовуючи термінологію Пауло Фрейре, поняття компетентності в освітньому дискурсі (і не лише в Україні) перетворилося на «генеративне слово» [7, с. 131].

С. Шишов та В. Кальней вважають, що здатність (уміння) діяти на основі здобутих знань – це і є компетентність. Уявлення про компетенції змінюють поняття «оцінки» та «кваліфікації», оскільки важливим стає не те, що в індивіда є внутрішня організація чогось (наприклад, знань), а можливість застосування того, що є» [15, с. 21]. Нові підходи до змісту освіти у зв'язку з компетентностями, на їхню думку, полягають у тому, що треба уникати «знань як соціокультурної форми», замінюючи їх на інші культурні форми, наприклад, знаннєву форму роботи з людиною можна замінити на ритуально організовану й говорити про уклад чи досвід, тобто будувати простір таким чином, щоб людина, переходячи від однієї форми організації спілкування до іншої, несла в собі ці переходи у вигляді досвіду. Варто також відмовитися не від знань узагалі, а від знань «про всяк випадок», тобто перейти до іншого розуміння того, що є «знання як такі».

Професійна компетентність керівника школи – інтегральна професійно-особистісна якість зі складною структурою, яка містить такі функціонально пов'язані між собою компоненти, як мотиваційний (сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням управління), когнітивний (сукупність знань, необхідних для управлінської діяльності), операційний (сукупність умінь та навичок практичного розв'язання управлінських завдань), особистісний (сукупність важливих для управління якостей), рефлексивний (сукупність здатностей передбачати та оцінювати власну діяльність, обирати стратегію поведінки).

Реалізація компетентнісного підходу в роботі з керівниками ЗНЗ полягає у відборі та формуванні (чи розвитку) їх ключових компетенцій. У науці та освітній практиці розглядають проблеми відбору ключових компетенцій (їх ще називають базовими, універсальними, такими, що переносяться) і вважають, що ключова компетенція – це компетенція, що відповідає найширшому колу специфіки, універсальна для різних видів діяльності та може бути умовно названа «здатністю до діяльності». «Компетенція» як інтегративне поняття містить наступні аспекти: готовність до цілепокладання, готовність до оцінювання, готовність до дії, готовність до рефлексії [8, с. 21].

Сьогодні на основі досвіду європейських університетів відібрано 30 загальних компетенцій із трьох категорій: інструментальні, міжособистісні та системні. Вони класифіковані з точки зору значення навичок для професії і рівня опанування після закінчення навчання [3, с. 154-158]. При визначенні змісту навчальної та науково-методичної роботи з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів головним орієнтиром повинні стати саме ці компетенції.

Доцільність компетентнісного підходу полягає у можливості зберігати гнучкість та автономію в

архітектурі робочих навчальних програм, навчально-тематичних планах курсів, спецкурсів, методичних заходів, а також вносити зміни у підходах до освітньої діяльності, які насамперед стосуються зміщення акцентів із процесу на результати навчання, зміни ролі викладача, зміни в організації навчання, зміни в методах оцінювання результативності спільної роботи.

Поряд із цим постає необхідність системної модернізації змісту, методів, форм розвитку професійної компетентності керівників. Значна роль при цьому відводиться вивченню, узагальненню, пропаганді, впровадженню та поширенню кращого управлінського досвіду, розгортанню експериментально-дослідницької роботи, мета якої – пошук, обґрунтування, розробка та впровадження наукомістких інновацій в управлінні. Важливе місце в цій системі займає здійснення постійного моніторингу показників роботи для вчасного коригування та прийняття управлінських рішень щодо вдосконалення їхньої діяльності.

Процес професійного розвитку керівних кадрів у закладах післядипломної педагогічної освіти відбувається у формі спільної діяльності. Сутність діяльнісного підходу полягає в тому, що досліджується процес взаємодії людини з навколишнім світом, яка забезпечує виконання певних життєво важливих завдань [14]. Застосування діяльнісного підходу означає виявлення й застосування тих способів взаємодії складових системи післядипломної педагогічної освіти, які можуть призвести до досягнення її мети. При цьому варто зауважити про необхідність урахування індивідуальних потреб і можливостей учасників процесу педагогічної (андрагогічної) взаємодії, метою якої є створення умов для самореалізації, розвитку і саморозвитку суб'єктів і об'єктів координації. Це обумовлює застосування особистісно орієнтованого підходу.

Особистісно орієнтований підхід – така методологічна орієнтація в управлінській діяльності, що дозволяє з опорою на систему понять, ідей та способів дій забезпечити і підтримати процеси самопізнання, самопобудови, самореалізації особистості керівника, розвиток його неповторної індивідуальності. Особистісно орієнтоване управління ми розглядаємо як цілеспрямовану взаємодію суб'єктів, покликану забезпечити підвищення ефективності освіти через її спрямованість на людину шляхом створення умов для особистісного психосоціального зростання кожного суб'єкта – учасника освітнього процесу [4].

Метою особистісно орієнтованої освіти є забезпечення сприятливих умов для соціального, психологічного, інтелектуального розвитку особистості, розкриття та реалізації її потенціалу, набуття важливих компетенцій, функціональної та професійної грамотності, задоволення пізнавальних інтересів, збагачення її суб'єктного досвіду. Як зазначає В. В. Серіков, сьогодні «освіта нагадує сферу конкуруючих концепцій, своєрідне "виробництво освіченості", в якому, як і в інших виробництвах, використовуються сучасні наукомісткі технології, інформаційні продукти, кваліфіковані спеціалісти. Перетворюючись на центральний феномен культури, освіта все більш орієнтується на утвердження сутнісного особистісного начала в людині" [12, с. 5].

Особистісна орієнтація післядипломної педагогічної освіти визнана вимогою часу, проте ще не стала об'єктом методологічної рефлексії й відображається в більшості наукових праць чи в масовій педагогічній свідомості на рівні звичних уявлень. У той же час вона вимагає пошуку інших засад для проектування освітньої роботи з керівниками ЗНЗ, які зводяться не лише до задалегідь встановленої моделі особистості.

Постає необхідність сконцентрувати зусилля на те, щоб, підвищуючи рівень фундаментальності знань кожного керівника, забезпечити гармонізацію науково-предметних, світоглядно-методологічних, дидактичних, психологічних знань, що дозволить йому повніше реалізувати управлінську, гуманітарну, культуротворчу функції, виробити професійні цінності, оволодіти сучасним інструментарієм управління якістю освіти.

Власне, ці твердження і визначають парадигму особистісно орієнтованого підходу до навчальної, науково-методичної роботи з керівниками ЗНЗ, яка ґрунтується на вічних цінностях процесу пізнання і прагненні особистості до самовдосконалення, духовного і фізичного розвитку.

Реалізація особистісно орієнтованого підходу до професійного розвитку керівників у системі післядипломної освіти передбачає зміну стратегії управління даним процесом, зокрема перехід від "механізму", що забезпечує успішність, до "організму" – культурно-освітнього простору, який саморозвивається, створює умови саморозвитку особистості керівника. При цьому інструментом управління є орієнтація на компетентність і творчість керівника, його академічну свободу і професійну відповідальність, потребу в причетності, авторстві, особистих досягненнях; культ індивідуальності керівника; набуття власного іміджу та конкурентоздатності. Управлінський цикл за таких умов необхідно розпочинати з аналізу особистісно-розвиваючих можливостей керівника, його професійного потенціалу.

Серед концептуальних засад сучасної вітчизняної освіти одне із провідних місць посідає культурологічний підхід. Становлення культурологічної позиції у сфері освіти обумовлене наявністю негативних факторів і суперечностей, які мають соціально-культурний характер, а саме: зниження якості освіти через "культурне старіння" змісту і форм, порушення принципу їх культуровідповідності; недостатність культуромісткості змісту освіти, домінування "знаннєвого" підходу над "ціннісним"; недооцінка взаємодії освіти й культури, невміння педагогів застосовувати культурологічні методи навчально-виховної діяльності; низька культурна грамотність значної кількості педагогів, керівників, які не здатні забезпечити культуру управління, високу якість життєдіяльності [6].

Інтерпретація освітніх проблем із позицій культурології освіти дає можливість усвідомити, що суб'єкти освіти – це суб'єкти культурної діяльності, а проблеми освіти можна вирішити не тільки педагогічними, а й соціокультурними засобами.

Реалізація культурологічного підходу в управлінні професійним розвитком керівників ЗНЗ полягає в посиленні у навчальних планах дисциплін, тем, які забезпечують підвищення загальнокультурного рівня, духовного розвитку спеціаліста, теоретичну

і практичну підготовку до культуровідповідної діяльності; використання в навчальному процесі національних культурних здобутків, збагачення змісту кращими зразками світової культури, оволодіння знаннями, вміннями й навичками використання їх у професійно-педагогічній діяльності; естетизація освітньої діяльності, створення культуротворчого середовища розвитку спеціаліста.

Культура фахівця характеризується науковцями як вияв зрілості й розвитку всієї системи соціально значущих особистісних якостей, що продуктивно реалізується в індивідуальній (суспільно-політичній, професійній, науковій та ін.) діяльності. Культурологічна підготовка містить могутній когнітивний потенціал, формує ціннісно-мотиваційні засади професійної діяльності керівника закладу освіти, суттєво збагачує її функції, забезпечує посилення креативних компонентів післядипломної освіти.

Висновки. Таким чином, ми дослідили, що актуальними сучасними концептуальними підходами до післядипломної освіти керівників ЗНЗ є андрагогічний, акмеологічний, системний, синергетичний, гуманітарно-аксіологічний, компетентнісний, діяльнісний, особистісно орієнтований, культурологічний підходи. Аналіз їхньої сутнісної характеристики дозволив з'ясувати місце та механізми застосування даних підходів у системі післядипломної педагогічної освіти.

У ході дослідження нами виокремлено шляхи реалізації зазначених підходів в управлінні безперервною освітою керівників ЗНЗ та зроблено висновки про те, що лише їх комплексне застосування забезпечить якість післядипломної освіти; формування критичного ставлення до власного професійного досвіду; засвоєння управліннями нових способів діяльності, які збагатять власну практику та життєдіяльність керованих ними шкіл; формування нових професійних потреб, які можна реалізувати з допомогою післядипломної освіти.

Подальшої розробки потребують особливості інтеграції описаних концептуальних підходів у формальній, неформальній та інформальній освіті в системі підвищення кваліфікації керівника школи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрагогическая компетентность педагога: практические аспекты / под. ред. С. Г. Вершловского. А. Н. Шевелева. – СПб. : СПбАППО, 2013. – 136 с.
2. Афанасьев В. С. Социальный менеджмент : учебник / под ред. Д. В. Валового. – М. : Бизнес-школа «Интел-синтез» 2000. – 392 с.
3. Вища освіта України і Болонський процес : навч. пос. / за ред. В. Г. Кременя. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2004. – 384 с.
4. Гуменюк В. В. Реалізація ідей особистісно орієнтованої парадигми освіти в управлінні школою / В. В. Гуменюк // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2007. – № 4. – С. 93-98.
5. Зеер Э. Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : Урал. гос. проф.-пед. ун-т, 1998. – 126 с.
6. Зязюн І. А. Гуманістична парадигма в освіті / І. А. Зязюн // Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – К., 1996. – Ч. 1. – С. 8-12.

7. Клепко С. Ф. Філософія освіти в європейському контексті / С. Ф. Клепко. – Полтава : ПОППО, 2006. – 328 с.

8. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К., 2004. – 112 с. – (Серія «Біб-ка з освіт. політики»).

9. Кукуев А. И. Андрагогический подход в педагогике / А. И. Кукуев. – Ростов-на-Дону : ИПО ПИ ЮФУ, 2009. – 218 с.

10. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами : навч. пос. / В. І. Маслов. – Тернопіль : Астон, 2007. – 134 с.

11. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/344/2013.

12. Сериков В. В. Образование и личность. Теория и практика проектирования образовательных систем / В. В. Сериков. – М. : Логос, 1999. – 272 с.

13. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія і практика : монографія / Т. М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.

14. Шамова Т. И. Управление образовательным процессом в адаптивной школе / Т. И. Шамова, Т. М. Давиденко. – М. : Педагогический поиск, 2001. – 384 с.

15. Шишов С. Е. Школа: мониторинг качества образования / С. Е. Шишов, В. А. Кальней. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 320 с.

Дата надходження до редакції: 10.07.2014 р.

СУЧАСНІ ОСВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ

УДК 371.1+61(071.1)

Світлана БУХАЛЬСЬКА,
кандидат педагогічних наук,
заступник директора
Рівненського базового медичного коледжу

ТРЕНІНГ ЯК ГРУПОВА ФОРМА РОЗВИТКУ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ МЕДИЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті розкрито зміст ціннісно-мотиваційного компонента педагогічної компетентності викладача вищого медичного навчального закладу та продемонстровано ефективність тренінгового заняття як групової форми розвитку педагогічної компетентності.

Ключові слова: тренінг, педагогічна компетентність, ціннісно-мотиваційний компонент, викладач вищого медичного навчального закладу.

В статье раскрыто содержание ценностно-мотивационного компонента педагогической компетентности преподавателя высшего медицинского заведения, продемонстрирована эффективность тренинга как групповой формы развития педагогической компетентности.

Ключевые слова: тренинг, педагогическая компетентность, ценностно-мотивационный компонент, преподаватель высшего медицинского заведения.

The article reveals the content of value-motivational component of teacher's pedagogical competence of higher medical educational institution and shows the efficiency of the training lessons as a group form of pedagogical competence development.

Key words: training, pedagogical competence, value-motivational component, teacher of higher medical educational institution.

Постановка проблеми. В умовах дії Закону України "Про вищу освіту" виникла нагальна потреба у подальшому розв'язанні та реалізації проблеми розвитку педагогічної компетентності викладачів вищих медичних навчальних закладів, яка б поєднувала вітчизняні традиції функціонування освітнього простору та сучасні прогресивні світові тенденції професійно-педагогічного поступу.

Сьогодні викладачеві вищого навчального закладу необхідні мобільність, гнучкість і нестандартність мислення, уміння адаптуватися до швид-