

## КРЕАТИВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті здійснено дослідження умов та напрямів оновлення змісту і форм діяльності науково-методичних установ, спрямованих на поліпшення системи підготовки та післядипломного навчання керівників навчальних закладів. Уточнено сутність поняття «креативне середовище», схарактеризовано його складові, визначено показники ефективності функціонування.

**Ключові слова:** післядипломна освіта, креативне середовище, засоби функціонування креативного середовища, мережева взаємодія, менеджер навчального закладу.

В статье исследованы условия и направления совершенствования содержания и форм деятельности научно-методических заведений, направленных на улучшение системы подготовки и последипломного образования руководителей учебных заведений. Уточнена суть понятия «креативная среда», дана характеристика её составляющих, определены показатели эффективности функционирования.

**Ключевые слова:** последипломное образование, креативная среда, средства функционирования креативной среды, сетевое взаимодействие, менеджер учебного заведения.

The article studies the conditions and trends update content and forms of scientific and teaching institutions, to improve training and postgraduate training school leaders; the essence of the concept of «creative environment» characterized his constituents defined performance operation.

**Key words:** graduate education, creative environment means functioning creative environment, network interaction, manager of the institution.

**Постановка проблеми.** Перехід України до високотехнологічного інформаційного суспільства зумовлює необхідність глибокого оновлення професійної педагогічної освіти, яка є основою розвитку країни, запорукою її майбутнього. У Національній доктрині розвитку освіти України в XXI столітті наголошується, що стрижнем освіти має стати високоосвічена особистість, здатна до творчої праці, самонавчання і професійного розвитку, мобільна в освоєнні та впровадженні новітніх науково містких технологій [9]. У цьому контексті система післядипломної освіти набуває суспільної значущості та відображає один із найважливіших напрямів освітніх реформ. Зважаючи на це, підготовка педагогічних та науково-педагогічних та керівних кадрів освіти до професійної діяльності в умовах інноваційних змін

повинна стати головним пріоритетом як державних органів управління, так і закладів післядипломної педагогічної освіти. Водночас виникає потреба в удосконаленні різних моделей підвищення кваліфікації менеджерів освіти, які б надавали можливість сприяти зростанню рівня науково-методичної, психолого-педагогічної підготовки, враховувати їхні професійні потреби як у курсовий, так і в міжкурсовий періоди.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окреслена проблема розглядається у наукових працях А. М. Єрмоли [9], В. Г. Кременя [10], В. В. Олійника [11] (вплив науково-методичної роботи на підвищення управлінської майстерності), Б. В. Богоявленської [2], О. І. Бондарчука [3] (соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників). Ми, у свою чергу, вважаємо, що однією з провідних умов ефективності організації навчального процесу з підвищення кваліфікації менеджерів освіти у ході курсової підготовки та в міжкурсовий період є створення креативного середовища, головна місія якого полягає в генеруванні інноваційних потоків і розвитку наукового та науково-методичного потенціалу керівників навчальних закладів, науково-методичних установ.

**Метою статті** є аналіз впливу засобів креативного середовища на ефективність післядипломної освіти керівників навчальних закладів.

**Виклад основного матеріалу.** Зауважимо, що сучасна система підвищення кваліфікації педагогічних кадрів має складну інституціональну будову й включає загальнодержавний, обласний, районний (міський), шкільний та самоосвітні рівні. Основним завданням діяльності закладів післядипломної освіти, науково-методичних центрів, методичних кабінетів є задоволення суспільних і особистісних освітніх потреб педагогічних працівників стосовно підвищення рівня їхньої професійної кваліфікації та особистісного вдосконалення [13]. Саме тому стратегія інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти вибудовується на філософському та соціально-педагогічному підґрунті, основу якого складають соціокультурний та андрогогічний виміри, синергетичний, акмеологічний, гносеологічний, аксіологічний та інші аспекти. Сукупність цих положень розкриває роль і значення нововведень, які мають підсилити зміст післядипломної освіти, надати можливість засобами свідомого управління стимулювати реалізацію прогресивних тенденцій щодо вдосконалення стану навчального процесу, підвищення його ефективності.

Сучасні уявлення про керівника-професіонала як суб'єкта, який «...активно, якісно і творчо реалізує управлінські функції з оптимальними психологічними витратами відповідно до вимог сьогодення», на думку О. І. Бондарчук, висувають особливі вимоги щодо підготовки керівників до управлінської діяльності в умовах післядипломної педагогічної освіти [3, с. 7]. Проте аналіз опитування слухачів курсів підвищення кваліфікації, зокрема директорів шкіл, їхніх заступників із навчально-виховної роботи (273 респондента), дав нам змогу встановити негативні тенденції, які мають місце у діяльності районних (міських) методичних кабінетів:

- надання переваги формам роботи з підвищення рівня кваліфікації керівників навчальних закладів як із педагогами-предметниками;

- відсутність належної підготовки власне самих методистів щодо науково-методичного супроводу управлінської діяльності, що значно впливає на якість роботи таких методичних формувань, як «Школа кадрового резерву», «Школа молодого керівника навчального закладу»;

- неукомплектованість методичних кабінетів штатними одиницями, що унеможливує введення посади методиста з освітнього менеджменту (як правило, цю функцію виконує методист із кадрових питань із навантаженням не більше 0,25% робочого часу);

- поєднання методичного навчання керівного складу з оперативними управлінськими нарадами, які час від часу проводяться відділами (управліннями) освіти, що перешкоджає залученню керівників до практичних форм роботи з ними («круглі столи», тренінги, практикуми тощо);

- спрямованість семінарів для керівників навчальних закладів на ознайомлення з досвідом управлінської діяльності без практичного оволодіння новими управлінськими вміннями та навичками; з огляду на це потенціал директора школи як учителя-предметника подекуди є вищим за рівень його управлінської компетентності.

Ураховуючи зазначене вище, нами було здійснено дослідження умов та напрямів оновлення змісту і форм діяльності науково-методичних установ, спрямованих на поліпшення ефективності системи підготовки та післядипломного навчання менеджерів освіти.

За результатами теоретичного аналізу літератури [1; 2; 4-8] нами було виокремлено такі основні функції креативного середовища:

- *акмеологічно-синергетична* – сприяє підвищенню ефективності управлінської діяльності керівників, набуттю ними необхідного рівня професіоналізму, спонукає до цілісного саморозвитку;

- *розвивально-стимулююча* – сприяє розвитку творчих здібностей керівників, формуванню їх готовності не тільки сприймати нове, а й змінювати свою діяльність, позбавлятися старих підходів, стереотипів, штампів;

- *когнітивно-діяльнісна* – забезпечує формування креативного, продуктивного мислення керівників, формує їхню професійну мобільність стосовно здійснення менеджменту в мінливих суспільно-економічних умовах.

Понятійно-термінологічним аналізом категорій «середовище» (Н. Н. Гладченков, В. І. Доротюк, А. А. Леонтьєв, І. М. Нечипуренко, Н. Я. Ясвін) та

«креативність» (Г. С. Альтшуллер, Г. І. Ванюрин, В. О. Журавльов, З. Зіглар) встановлено, що середовище, зокрема креативне, – це динамічна система післядипломної освіти, що знаходиться у постійному розвитку, сукупність впливів та умов, у яких відбувається процес підвищення кваліфікації. З огляду на це, нами виокремлено наступні компоненти креативного середовища:

- адаптаційний;
- проектувальний;
- продуктивний.

Сутність *адаптаційного компонента* полягає у необхідності розвитку в керівників здатності адекватно та послідовно реагувати на виклики сьогодення у законодавчій та нормативно-правовій базі, запитах споживачів освітніх послуг, цілепокладанні суспільного замовлення, перевагах ринку праці тощо; визначенні таких структурних змін, які оптимально стимулюватимуть потенціал персоналу, а як наслідок – підвищать інтерес кожного до проектування розвитку навчального закладу та власного професійного зростання.

*Проектувальний компонент* сприяє формуванню вмінь та навичок організаційного проектування всієї освітньої діяльності або її окремих складових (навчально-виховної, позаурочної, позашкільної, кадрової, фінансово-господарської та ін.), закладає у свідомості керівника необхідність урахування в управлінні навчальним закладом трьох рівнів комунікацій: особистісного, групового та колективного.

*Продуктивний компонент* дає змогу керівникам навчитися продуктивному колективному розв'язанню творчих задач за умови дотримання двох концептуальних позицій, а саме:

- 1) креативний менеджмент може бути реалізований на основі формування креативних структур управління, які володіють креативним потенціалом;

- 2) креативне управління спрацьовує там, де інтелектуальний продукт, що створюється, не може бути власністю однієї особи, це, безперечно, результат діяльності всього колективу.

Ефективність креативного середовища можна схарактеризувати двома показниками: змістовою насиченістю – ресурсним потенціалом і його структурованістю – способом організації. Виходячи з вищезначеного, ми умовно виокремлюємо такі складові креативного середовища:

- навчання в магістратурі за спеціальністю «Управління навчальним закладом» чи «Школи кадрового резерву»;

- навчальний процес на курсах підвищення кваліфікації (відвідування занять, самостійна робота, виконання творчих завдань, зокрема написання курсових робіт, рефератів, статей та їхній захист), створення мультимедійних навчальних презентацій;

- підвищення кваліфікації у міжкурсовий період (участь у діяльності методичних формувань, обласних і районних (міських) творчих груп; відвідування навчально-методичних семінарів у ресурсному Центрі освітнього менеджменту, «круглих столів», науково-практичних конференцій; здійснення науково-дослідної роботи, розробка технологічних схем, написання методичних рекомендацій, проект-менеджмент, створення управлінського портфоліо, обмін досвідом через онлайн-ресурс.



**Висновок.** Таким чином, з урахуванням тенденцій розвитку післядипломної освіти впродовж останніх років перевага надається самоосвіті менеджерів, що додатково актуалізує проблему розвитку креативного мислення. Тому не менш важливим є питання вибору ефективних засобів функціонування креативного середовища, серед яких, на нашу думку, є мережева взаємодія керівників навчальних закладів з ресурсним Центром освітнього менеджменту та залучення їх до онлайн-спілкування.

**Перспективи подальших досліджень** вбачаємо у визначенні впливу окреслених нами засобів функціонування креативного середовища на рівень креативного мислення сучасних менеджерів та якість управлінської діяльності, що здійснюється ними.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Альтшуллер Г. С. Найти идею / Г. С. Альтшуллер // Введение в теорию решения изобретательских задач. – Новосибирск : Наука, 1986. – С. 14.
2. Богоявленская Д. Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества / Д. Б. Богоявленская. – Ростов-на-Дону, 1983. – 173 с.
3. Бондарчук О. І. Науково-методичні засади психологічної підготовки педагогічних кадрів в умовах модернізації післядипломної освіти / О. І. Бондарчук // Оновлення змісту і форм діяльності науково-методичних установ в умовах сучасних перетворень і перспектив сталого розвитку України : тематичний збірник праць / упоряд. А. А. Волосюк, Т. А. Ніколайчук; за заг. редакцією В. В. Олійника. – Рівне : РОППО, 2013. – С. 7-16.
4. Ванюрихин Г. И. Креативный менеджмент. Творческие подходы к поиску управленческих решений : учеб.-практ. пособие / Г. И. Ванюрихин ; МГУ. – М. : МаксПресс, 2007. – 127 с.
5. Ванюрихин Г. И. Метод балансовых вариаций в креативном менеджменте / Г. Ванюрихин, О. Репина, В. Тихобаев // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 12. – С. 100-108.
6. Дяків О. П. Особливості формування корпоративної культури та її вплив на розвиток трудового потенціалу підприємства / О. П. Дяків, В. М. Островерхов, М. В. Іванюк // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2011. – № 14. – Ч. 1.
7. Журавлев В. А. Креативное мышление, креативный менеджмент и инновационное развитие общества / В. А. Журавлев // Креативная экономика. – 2008. – Ч. 2. – № 5. – С. 51-55.
8. Зиглар З. Путь к вершине / З. Зиглар ; пер. с англ. Г. И. Левитан. – М. : Попурри, 2002. – 256 с. – (Серия “Успех!”).
9. Єрмола А. М. Організація науково-методичної роботи з педагогічними кадрами району : метод. реком. керівникам освіти / А. М. Єрмола. – Х., 1998. – 45 с.
10. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні: інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. – К. : Грамота, 2005. – 448 с.
11. Олійник В. Наукові засади розроблення прогностичної моделі розвитку післядипломної освіти в Україні / В. Олійник, В. Семиченко, Л. Пуховська [та ін.] // Післядипломна освіта в Україні. – 2007. – № 1. – С. 18-23.
12. Основи психології : підручник / за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. – Вид. 3-тє, стереотип. – К. : Либідь, 1997. – 632 с.
13. Управління інноваційним розвитком районного (міського) методичного кабінету : наук.-метод. посіб. / К. М. Старченко, В. І. Пуцов, Ю. І. Завалевський, Г. М. Литвиненко. – Чернівці : Букрек, 2010. – 344 с.

Дата надходження до редакції: 21.11.2014 р.

УДК 37.091.12:001.895

**Світлана ОДАЙНИК,**

кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри менеджменту освіти  
КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти»  
Херсонської обласної ради

## ПОСИЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОСТІ У СФЕРІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ І ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті розглянуто питання доцільності запровадження інноваційних технологій навчання в практику діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти, теоретично обґрунтовано потребу здійснення моніторингу закладами післядипломної освіти з метою оновлення та вдосконалення роботи освітньої галузі.

**Ключові слова:** післядипломна освіта, іннова-

ційні технології, інформаційно-комунікаційні технології, дистанційна освіта, моніторинг інноваційного розвитку, підвищення кваліфікації фахівців.

В статье рассмотрены вопросы целесообразности внедрения инновационных технологий обучения в практику деятельности учреждений последипломного педагогического образования,