

УДОСКОНАЛЕННЯ ФАХІВЦЯ ЯК ПРОБЛЕМА ТЕОРІЇ Й УПРАВЛІНСЬКОГО СУПРОВОДУ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

У статті обґрунтовується специфіка управлінського супроводу залежно від теоретичної інтерпретації цілісності вдосконалення фахівця за провідними концептуальними схемами (як вищого ступеня системності за аналітико-раціоналістичної, ширших можливостей для професійного самозростання за гуманістично-суб'єктної, спрямованості на колективне за соціально-орієнтованої та взаємодоповнюваності різних підходів за комплементарної).

Ключові слова: вдосконалення фахівця /ВФ/, підвищення кваліфікації /ПК/, концептуальна схема, управлінський супровід /УС/ і післядипломна освіта /ПО/.

Постановка проблеми

В умовах глобальної та регіональної інтеграції України зростає значення набуття терціарних кваліфікацій, яких до 2020 р. мають досягти щонайменше 40% тридцяти-тридцятичотирирічних громадян Європейського Союзу [12]. Підготовка на терціарному рівні за чинною Міжнародною стандартною класифікацією освіти охоплює всі цикли європейського простору вищої освіти, зокрема, постдипломну едукацію (після одержання ступеня «бакалавр»). Необхідність більш ефективного набуття і професійного вдосконалення кадрів терціарних кваліфікацій у системі вищої та післядипломної освіти зумовлює зростаючу кількісно й якісно потребу в управлінській підтримці, зокрема УС у системі ПО. Це визначає необхідність опертя на сучасні концептуальні засади управління розвитком професіоналізму, зокрема, осмислення ВФ як специфічного об'єкта управління з теоретичних позицій, що впливають з розмаїття провідних філософських підходів.

Практичне завдання поліпшити управлінське консультування розвитку персоналу, зокрема УС в освіті, який в останнє десятиріччя швидко поширюється на пострадянських теренах, залежить від низки об'єктивних і суб'єктивних чинників. Це підтверджується аналітичним оглядом російсько- та україномовних публікацій з питань управлінського консультування в освіті [2, 3, 5–8, 10 та ін.]. Якісний аналіз згадувань щодо управлінського консультування у текстах статей англійських журналів [NASSP Bulletin (349 фіксацій станом на 01.03.2011), Management Learning (184), Journal of Management Inquiry (117), Organization (96), Journal of Educational Administration (95), Human Resource Development Review (89), Educational Administration Quarterly (52)] та в деяких інших публікаціях засвідчує тривалу увагу до різноманітних аспектів управлінської підтримки, зокрема кадрового консалтингу. Найважливішими чинниками поширення експертного консультування адміністративної команди організації, як показують дослідження, є соціально-психологічні, безпосередньо управлінські та філософсько-освітні.

По-перше, слід зазначити залежність поширення УС на пострадянських теренах від соціально-історичного підґрунтя та макро-психологічного середовища (почергове домінування демократичних та авторитарних тенденцій у суспільному житті; ухил досвідчених керівників освіти до фактичної стереотипності управлінської поведінки, а новопризначених — до уявної інноваційності; різноспрямованість впливу на свідомість учасників управлінського спілкування лінгвістичної відносності слов'янського «супроводу» та романо-германського «*accompagnement* — following, guiding, support» в умовах глобалізації тощо). *По-друге*, поширення УС залежить від обґрунтованості розуміння його істотних характеристик у системі освітнього керування [8], де використовуються переваги диверсифікованих управлінських процесів (від лідерства і керівництва до адміністрування). *По-третє*, поширення управлінської підтримки розвитку персоналу організації залежить від застосування різноманітних моделей післядипломного ВФ як об'єкта управління в аналітико-раціоналістичній, гуманістично-суб'єктній, соціально-орієнтованій та комплементарній філософській перспективі.

Відтак проблема вибору і побудови моделі ВФ в управлінні системою ПО набуває теоретико-методологічного звучання, а практика її застосування стає предметом підвищеної уваги в умовах світової та регіональної інтеграції України. У цьому контексті УС професійного зростання педагогічних кадрів (як і

менш принципових змін посадової діяльності на краще, підвищення кваліфікації, зростання, кар'єри, досягнення вищих рівнів професіоналізму та спрямованості розвитку особистості) можна вважати теоретико-практичною проблемою у системі післядипломного ВФ.

Метою статті є окреслення змістових особливостей ВФ за різних концептуальних схем у процесі УС.

Виклад основного матеріалу

Управлінський супровід (1). Термінологічне словосполучення «УС» за ринкових умов стало в науково-педагогічній літературі популярним у першому десятилітті ХХІ ст. Незаперечним є зв'язок УС з управлінським консультуванням (консалтингом), що виникло в Північній Америці наприкінці ХІХ ст. і набуло розвитку в Європі після Другої світової війни. Консультування базується на купівлі експертної компетентності переважно за межами організації, що відповідає північноамериканській традиції підготовки менеджерів. Європейський акцент на всебічності підготовки професійних управлінців до ролі, відомої як «*pater familias*», робить культурно малоприйнятним консультування зовнішніми експертами. Однак пошук точок зростання ефективності освітньої організації все частіше привертає увагу до управлінського консультування з людських ресурсів (кадрового консалтингу). У вітчизняній практиці управлінське консультування розвитку персоналу (ВФ) за традиційного керування нерідко стандартизує і формалізує відносини у методичній роботі та курсах ПК, поступаючись перед УС.

УС ВФ (незалежно від обраної концептуальної схеми професійного розвитку (ПР) персоналу в освітній організації) має значні відмінності від консультування. На пострадянському просторі УС в освіті, як правило, здійснюється у межах співробітництва науковців і методистів вищого, післядипломного, дослідницького закладу з освітньою організацією переважно на контрактно-договірних засадах. В умовах дезінтеграції централізованої системи ПО керівних і педагогічних кадрів за ринкових підходів зростає роль управлінського консультування, а також УС удосконалення керівника і педагога в організації з прогностичною можливістю виникнення спеціалізованих консалтингових приватних підприємств (*boutique firms*) науково-методичного та інших спрямувань.

Управлінсько-педагогічний консалтинг, на думку С. Воровщикова, як форма взаємовідносин теоретиків і практиків у розв'язанні унікальних проблем освіти спирається на такий розподіл праці, «...когда между производителями научной и нормативной информации и ее потребителем находится посредник. Посредник необходим для потребителя в силу следующих обстоятельств: существует некая избыточная информация, в которой сложно выбрать приоритетное и существенное; информация ... слабо структурирована и не представлена в удобной для пользователя форме» [3]. Посередник-консультант або супроводжуючий відслідковує новітні результати досліджень, він ознайомлений з досвідом вирішення подібних проблем, має у розпорядженні пакет спеціальних технологій і технік [16] та застосовує ці засоби з урахуванням специфіки освітньої організації. Такий підхід відповідає теоретичному розумінню управлінського консультування і перетинається з трактуванням супроводу.

Наразі супровід в освіті часто розглядається як технологія розв'язання проблем розвитку. Л. Бережнова і В. Богословський підкреслюють, що супровід «как многоаспектное полиморфное взаимодействие направлено на преобразование неблагоприятных условий развития (внешних и внутренних)» [1, 111]. Спільним у консультації, консультуванні та супроводі доцільно вважати спрямованість на підтримку позитивних тенденцій, що сприяють досягненню визначеної мети і доланню або нейтралізації негативних.

Потреба в управлінській підтримці, зокрема УС, підсилює автономізацію навчальних закладів, їх розвиток і конкурентоспроможність. У ринкових умовах, як доводять німецькі вчені Т. Армбрюстер і Й. Глюклер, саме довіра до досвіду («мережева репутація»), а не ціна чи вимірювана якість, є рушієм конкурентоспроможності [11]. УС, як показує досвід окремих вищих і середніх навчальних закладів Росії та України, сприяє диверсифікації освітніх програм до рівня індивіда, а також розв'язанню нагальних проблем освітньої організації.

На переконання Едварда Ф. Дрейгана, доктора з освіти, експерта зі шкільної безпеки та освітнього адміністрування, засновника «Education Management Consulting, LLC», сервісної підтримки потребують, зокрема:

1) індивіди, які зазнали залякування і травлі (буллінгу), сексуальних домагань (гарасменту), обмеженого позбавлення прав, а також потерпілі внаслідок нещасного випадку в школі тощо;

2) учні й відповідальні особи у разі, коли йдеться про адміністрування школою, шкільну безпеку, оцінювання, а також піклування й організацію спеціальної освіти [13]. Натомість інші компанії з управлінського консультування в освіті включають до своїх послуг професійне вдосконалення. Так, «Kube & Company», заснована в 1997 р., пропонує розвиток персоналу з програмами підготовки для самозвітів, атестації, акредитації, ліцензування з розробкою необхідних управлінських процедур для підвищення дієвості й ефективності освітньої організації. Інші компанії деталізують свої програми розвитку персоналу за результатами обстежень навчального закладу, проведених досліджень тощо.

У межах УС, як засвідчує досвід співробітництва із закладами нового типу і носіями найкращого педагогічного досвіду, з'являється ряд відрізняльних від кадрового консалтингу характеристик:

- можливість забезпечити гнучкість управління з урахуванням проявів лідерства, технік менеджменту, вибору адміністративних механізмів регуляції й елементів організаційної культури;
- більш детальне врахування складності ситуації професійного вдосконалення персоналу та наявності відповідних ресурсів в організації для забезпечення її керованості;
- спільність пошукової діяльності супроводжуючого, учасника й управлінської команди щодо проблем ВФ та шляхів їх розв'язання;
- рефлексивність аналізу супроводжуючим та учасником власних дій та управлінського підтексту проблемних обставин ситуації ПР;
- запуск механізмів, що ініціюють рух учасника до вищих рівнів професійної досконалості за допомогою опосередкування елементів організаційної культури, власних особистісних суперечностей між бажаним, ідеальним і реально можливим, а також успіху чи його відсутності в реалізації домагань через виважену зміну самооцінки.

Вдосконалення фахівця (2). Спільним у розгляді вдосконалення за різними дисциплінами є бачення його як руху до досконалості. На відміну від теології, де вона є втіленням абсолюту і повнотою всіх набутоків, інші дисциплінарні підходи постулюють її як потрібний ступінь довершеності. Це знаходить підтвердження у філософському положенні про доцільну досконалисть. Удосконалення людини визнається можливим у межах доцільної довершеності й уточнюється дослідниками залежно від розуміння його джерел і рушійних сил.

У соціально-історичній перспективі видається належним умовно розрізняти такі етапи руху людини до професійної досконалості, як *виникнення можливості вдосконалення праці та її суб'єктів* (пов'язується зі спільним господарством [9, 91]); *визнання права людини на вдосконалення* (сакралізація праці і перехід до антропоцентризму в епоху Відродження); *професіоналізація вдосконалення* (коли поліпшується трудова діяльність, яка є джерелом існування фахівця, посилюється його пошук доцільної досконалості), а також *спеціалізовано професійне вдосконалення* (коли здійснюється за акредитованими програмами відповідного рівня).

Фахівцем, згідно з Міжнародною стандартною класифікацією занять ISCO-08, визнається особа, що належить до групи спеціалістів (професіоналів) з науки та техніки, охорони здоров'я, освіти, бізнесу й адміністрування, інформаційно-комунікативних технологій, а також правової, соціальної та культурної галузей. Вихідним у професійному вдосконаленні фахівця є ПК, що здійснюється в межах освіти дорослих у контексті учіння впродовж життя, враховуючи соціально-психологічні особливості відповідних етапів життєвого циклу людини. Згідно зі ст. 10 Закону України «Про вищу освіту», ПО включає ПК (розширення профілю), поряд із перепідготовкою, спеціалізацією та стажуванням.

Функціональні моделі ПК фахівця (3). Серед міжнародних тлумачень ПК більш показовим є трактування в останньому випуску Тезаурусу для освітніх систем у Європі, що обіймає підходи Тезаурусу ЮНЕСКО та Глосарія термінів і стандартів ринку праці, а також термінів розробки змісту освіти Європейської фундації з підготовки. З одного боку, визнається, що ПК починається з набуттям зайнятості, здійснюється працездатним населенням, незалежно від поточної зайнятості, і має на меті приведення вмінь у відповідність до вимог сучасності з їх одночасним поліпшенням. Таке трактування можна вважати відображенням традиційної історичної моделі ПК. З іншого боку, також визнається, що ПК стосується непе-

першого ПР, є одним із типів підготовки, поряд із періодичною, що чергується з роботою й освітою; учнівством, базовою та первинною перепідготовкою, а також професійно-орієнтованим курсом [17]. Другу модель ПК можна характеризувати як модель ПР.

Перша модель ПК фактично є моделлю усунення дефіциту в підготовці фахівця з окремих тематичних питань тощо. Друга модель зорієнтована на неперервний ПР, що також є складовою другої стратегічної мети співробітництва країн ЄС до 2020 р. [12]. Дослідники відзначають прогресивність моделі ПР, а також недостатнє її застосування на практиці. Однак ПР є, на думку Л.Дж. Крофта, «ухильним та важко досяжним поняттям», а Л. Пуховська називає його «термінологічною парасолею». Водночас більшість дослідників намагаються відобразити сутнісні риси ПР. Так, В. Рибалка підкреслює, що це процес «формування суб'єкта професійної діяльності», Дж. Пондер, М. Магер, М. Адамз характеризують ПР як «набір практик», К. Браун, Ч.Дж. Крейг, Г. Ледсон-Біллінгз, В. Росс — як «підвищено-кваліфікаційний розвиток».

В українській науковій традиції близьким до розмежування двох моделей є розрізнення ПК і вивіщення кваліфікації. С. Болтівець зазначає, що «підвищення» має значення неповної міри цього процесу, а «вивіщення кваліфікації» — це «збільшення висоти усвідомлення фахових завдань і способів їх розв'язання до певного ступеня фахової готовності, що має значення повної міри цього процесу». Іншими словами, вивіщення кваліфікації є «процесом висхідного збільшення якості до визначеної повної міри» [5, 675]. Таке тлумачення відображає розуміння вдосконалення як піднесення, інтелектуально-духовне збагачення, вивершування, набуття досконалості. Однак воно не є загальноприйнятим. В «Енциклопедії освіти» ПК також розглядається як складова загальної системи безперервної освіти особистості. Головною метою ПК фахівців, зокрема педагогічних кадрів, на думку В. Маслова, «є приведення у відповідність фахової та посадово-функціональної компетентності працівників освіти з потребами та вимогами суспільства на конкретному історичному етапі соціально-економічного розвитку українського суспільства та інтегративних процесів у всесвітньому освітянському просторі» [5, 675].

У спільних і відмінних рисах моделей вивіщення і ПК можна вбачати розбіжності у пріоритетах філософських засад. З одного боку, спільним є зв'язок з освітою, певним рівнем компетентності та поточним станом суспільства. Це підштовхує до виокремлення раціональних, а також соціальних аспектів. З іншого боку, акцентується безперервна освіта людини, розвиток особистості, що триває, повнота якості, що робить необхідним урахування індивідуальної неповторності в межах гуманістично-суб'єктної традиції. Видається доцільним виокремлення філософських аспектів вивіщення і ПК у системі ПО за допомогою концептуальних схем професійного вдосконалення.

Провідні концептуальні схеми ВФ (4). Розкриття філософських аспектів функціонування системи ПК зумовлює опертя на положення філософії освіти, зокрема, щодо цілей, ціннісних засад, принципів формування змісту, спрямованості, функцій тощо. Проте методологія їх виокремлення, одержані результати суттєво різняться, що робить необхідним пошук інших підходів, зокрема використання концептуальних схем [15]. Дональд Г. Девідсон вважає, що «концептуальні схеми являються способами організації опыта; их рассматривают как системы категорий, придающих форму чувственным данным; они также уподобляются точкам зрения индивидов, культур и эпох на происходящие события» [4]. Отже, приймаючи подвійність схеми і реальності, ми визнаємо відносність істини.

Аналіз наукових праць про філософські аспекти вдосконалення людини та ПК фахівця дає можливість розглядати декілька основних концептуальних схем, пов'язаних з референцією і розрізненням об'єктів предметної сфери освіти дорослих у контексті учіння впродовж життя: аналітико-раціоналістичну, гуманістично-суб'єктну, соціально-орієнтовану та комплементарну (див. табл. «Концептуальні схеми професійного ВФ»).

Таблиця

Концептуальні схеми професійного ВФ

Концептуальна схема	Аналітико- раціоналістична	Гуманістично- суб'єктна	Соціально- орієнтована	Комплементарна	
Характеристика	1	2	3	4	5
Сутність	інтелектуальні	переважання	соціальна	обґрунтоване	

Продовження таблиці

1	2	3	4	5
	досягнення в пошуку істини, експеримент, демократичність	індивідуалізму в орієнтації на колективне	перебудова через освіту	поєднання положень, що можуть виключати одне одного
Провідні парадигми вдосконалення	освітня, системна, прагматично-поведінкова	індивідуальної свободи, неповторності людини та буття, інтуїтивної спонтанності, трансценденталізму, діалог культур	потреба у громаді для розвитку людини, християнізований платонізм, глобально-цивілізаційний	критика культури, рух до повсякденності, синергетична
Мета	володіти знаннями та вміннями	розуміти себе й оточення, повноцінно жити	впливати через освіту на зміну суспільства	поєднувати різні підходи для досягнення бажаного
Зміст	високоорганізований, твори великих, наука, іноземні мови, помірна увага до інтересів слухача	індивідуалізований, історико-гуманітарний, увага до стосунків, психології	поточні події, соціолого-політичні проблеми для розбудови майбутнього	еклектичний під впливом суб'єктивних та об'єктивних чинників
Результати	інтелектуально розвинена особа, дослідник, той, хто вмів розв'язувати проблеми	аутентична особа, внутрішньо спрямована, віддана і турботлива	громадсько активна особа	різнобічно підготовлена особа
Вид освіти дорослих	консервативна, професійних ролей	ліберально-просвітницька	радикальна, реформістська	мішано-інноваційна
Течія в учінні впродовж життя	безперервного учіння, кваліфікаційно-компетентісна	культурно-ідентична, розвивально-зростальна, суб'єктна	соціально-економічна, громадянська, екологічна, міжнародно-зорієнтована	масово-комунікаційна, господарювання, родинна
Філософські витоки	реалізм (есенціалізм), неотомізм, прагматизм, бігевіоризм	гуманізм, есенціалізм (ідеалізм), екзистенціалізм	радикалізм, реконструкціонізм	принцип додатковості, конструктивізм
Критика	елітна підготовка з демократичними прагненнями, вимагає віри й пошуку абсолютної істини	недостатньо систематична підготовка, відкидає підкорення владі, елітизована	часто утопічна підготовка, нетерпляча щодо впровадження змін	нестійка спрямованість підготовки, не завжди достатньо обґрунтована

Особливості ВФ за аналітико-раціоналістичною схемою в процесі УС (5). Витоки аналітико-раціоналістичної концептуальної схеми простежуються у працях Платона, Ф. Аквінського, Дж. Локка, прагматистів і бігевіористів, а з 1960–1970-х рр. — в аналітичній філософії освіти (І. Шефлер, Е. Макміллан,

К. Маклелл, Д. Солітс, Г. Герст та ін.), що втілюється у сучасних підходах [14]. Метою ВФ вважається оволодіння науковими знаннями, розвиток інтелекту та критичності для пошуку істини. В УС ВФ переважають технології та техніки менеджменту, а також механізми адміністративного регулювання. Супроводжуючий взаємодіє з управлінською командою організації, яка залучає педагогічний персонал до груп, що створюються для досягнення визначених завдань. Проактивна участь фахівця у проблемних групах може сприяти вдосконаленню окремих актуальних умінь, якостей та переосмисленню своєї особистісної позиції у доланні ситуаційних перешкод на шляху до більшої довершеності.

Особливості ВФ за гуманістично-суб'єктною схемою в процесі УС (6). Гуманістичними взірцями втілення жертвовності заради інших залишаються В. Сухомлинський, Я. Корчак, А. Швейцер, щоденний подвиг тисяч невизнаних педагогів на своїх робочих місцях. Унікальній неповторності кожного фахівця відповідає необхідний рівень індивідуальної свободи, що створює передумови для вибору належної парадигми власного самовдосконалення. В УС ВФ переважає опертя на прояви трансформаційного лідерства, тому взаємодію супроводжуючого з управлінською командою та фахівцями спрямовано на підтримку лідерів. Увага до розвитку особистості як цілісності та заохочення індивідуалізму в УС урівноважується профілактикою такої соціально-психологічної особливості менеджменту в освіті, як амбівалентність ставлення підлеглих до керівника, встановлена Н. Коломінським [7]. Професійне навчання педагогів у методичних мережах має за мету вироблення власного способу учіння в опануванні життєво виправданими знаннями для фахового самовдосконалення.

Особливості ВФ за соціально-орієнтованої схеми в процесі УС (7). ВФ розглядається як засіб впливу на зміну суспільства, відображаючи радикалізм різного ступеня прояву. Емансипаторські ідеї зосереджуються навколо громади як передумови розвитку й уповноваження людини (Дж. Гольт, І. Ілліч, А. Марченко, К. Маркс, Дж. Козол, Х. Перельман, П. Фрейре та ін.). Результатом ВФ є формування громадсько активної особи, що втілюється в застосуванні проєктів щодо зміни реального оточення. В УС переважає акцент на керівництві та громадянській відповідальності, що визначає необхідність пошуку соціальних партнерів і створення соціальних мереж для співпраці та сприяння ВФ.

Особливості ВФ за комплементарної схеми в процесі УС (8). Розмаїття філософських засад, відображених у аналітико-раціоналістичній, гуманістично-суб'єктній та соціально орієнтованій концептуальних схемах, не можна вважати достатньо повним без урахування позиції В. Андрущенко та В. Лутая щодо мирного співіснування різних точок зору [5, 961]. В основі такої позиції лежить філософське трактування принципу додатковості. Сутність комплементарної концептуальної схеми — у поєднанні положень, що не збігаються, а то й суперечать одне одному, але разом створюють більш повне уявлення про об'єкт. Еклектичний зміст ВФ дає змогу персоналу обирати актуальний для освітньої організації спосіб навчання (поєднання викладання й учіння), а співіснування різних точок зору створює значний потенціал у ПО для застосування самоорганізації [5, 961]. У цілому, за комплементарної концептуальної схеми розвиток всебічно підготовленого фахівця як ідеал стає ближчим до повсякденного буття навчальної організації й життя індивіда.

Підсумковий екскурс у історію професійного вдосконалення дорослих (друга половина ХІХ — перше десятиріччя ХХІ ст.) засвідчує зміну та співіснування різних концептуальних схем, що знаходять відображення у видах освіти дорослих у контексті учіння впродовж життя. У радянський період на зміну ліберально-просвітницькій та консервативній парадигмам професійного вдосконалення прийшов радикалізм у соціально-реформістському форматі, який у роки незалежності поступається більш поміркованим напрямом (П. Дроб'язко, С. Крисюк, А. Кузьмінський, С. Майборода, Н. Протасова, П. Худомінський та ін.). У першому десятиріччі ХХІ ст. спостерігаються прояви мішано-інноваційних підходів, зокрема, синергетичного, руху до повсякденності, критики культури тощо, які відбуваються в державній та приватній, переважно корпоративній сферах ВФ.

Висновки

1. Теоретичне осмислення ВФ за допомогою провідних концептуальних схем створює точку опори для перебудови управління системою ПО. Урахування філософських аспектів, що по-різному окреслюють

цілісність розвитку педагога, надає можливість піднести його конкурентоспроможність і відійти від формалізму курсів ПК і методичної роботи. Головними змістовими особливостями забезпечення цілісності ВФ є *високий ступінь системності* за аналітико-раціоналістичної схеми, *широкі можливості для професійного самозростання* за гуманістично-суб'єктної, *спрямованість на колективне* за соціально-орієнтованої та *взаємодоповнюваність різних підходів* за комплементарної.

2. УС в освітній організації за різних концептуальних схем післядипломного ВФ має ряд відмінностей:

- застосовуються технології та техніки менеджменту, поряд із окремими механізмами адміністративного регулювання (за *аналітико-раціоналістичної схеми*);
- переважає опертя на підтримку лідерів з управлінської команди й педагогічного персоналу, а також заохочення індивідуалізму (за *гуманістично-суб'єктної схеми*);
- акцентується керівництво, пошук соціальних партнерів і створення соціальних мереж та співпраця в громаді (за *соціально-орієнтованої схеми*);
- управлінський дискурс створює передумови для взаємодоповнення різних підходів (за *комплементарної схеми*).

3. Перспективами розвитку УС у системі післядипломного ВФ є поширення контрактно-договірних засад для управлінського консультування, зокрема, кадрового консалтингу, та створення в регіонах експериментальних майданчиків з питань методичної роботи з керівними і педагогічними кадрами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бережнова Л.Н. Сопровождение в образовании как технология разрешения проблем развития / Л.Н. Бережнова, В.И. Богословский. — Режим доступа :

ftp://lib.herzen.spb.ru/text/berejnova_bogoslovski_5_12_109_123.pdf

2. Воровщиков С.Г. Школа должна учить мыслить, проектировать, исследовать: управленческий аспект: страницы, написанные консультантом по управлению и директором школы / С.Г. Воровщиков, М.М. Новожилова. — М. : 5 за знания, 2006. — 352 с.

3. Воровщиков С.Г. Управленческо-педагогический консалтинг. — Режим доступа : <http://www.schooloftomorrow.ru/content/articles/index.php?article=11007>

4. Дэвидсон Д. Об идее концептуальной схемы / Д. Дэвидсон; пер. А.Л. Золкина // Аналитическая философия: избранные тексты; сост. А.Ф. Грязнов. — М. : Изд-во МГУ, 1993. — С. 144–159.

5. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; відповід. ред. В.Г. Кремень. — К. : Юрінком Інтер, 2008. — 1040 с.

6. Касьянова О.М. Моніторинг в управлінні навчальним закладом / О.М. Касьянова. Управлінський супровід моніторингу якості освіти / Т.Б. Волобуєва. — Х. : Основа, 2004. — 96 с.

7. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту: навч. посіб. / Н.Л. Коломінський. — К. : МАУП, 1996. — 176 с.

8. Маслов В. Закономірності наукового управління навчальними закладами / В. Маслов, В. Олійник // Післядипломна освіта в Україні. — 2008. — № 2. — С. 38–41.

9. Огородник І.В. Історія філософської думки в Україні: курс лекцій: навч. посіб. / І.В. Огородник, В.В. Огородник. — К. : Вища шк., Знання, КОО, 1999. — 543 с.

10. Чернова Л.М. Организационно-управленческое сопровождение процесса развития школы / Л.М. Чернова, С.Н. Горычева // Ментор. — 2007. — № 3. — Режим доступа : http://iem.adm.nov.ru/mentor/0307_chernova.html

11. Armbrüster Th. Organizational Change and the Economics of Management Consulting: A Response to Sorge and van Witteloostuijn / Thomas Armbrüster and Johannes Glückler // Organization Studies. — 2007. — Vol. 28. — 12 (December). — P. 1873–1885.

12. Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020') // Official Journal of European Union. — 28.5.2009. — C 119/02 — C 119/10.

13. Dragan Ed. The Bully Action Guide: How to Help Your Child and Get Your School to Listen / Edward F. Dragan. — N.Y. : Palgrave Macmillan, 2011. — 256 p.

14. Gintis H. Rationality and common knowledge / Herbert Gintis // Rationality and Society. — 2010. — Vol. 22. — № 3 (August). — P. 259–282.

15. Lee C. Reclaiming Davidson's Methodological Rationalism as Galilean Idealization in Psychology / Carole J. Lee // Philosophy of the Social Sciences. — 2010. — Vol. 40. — № 1 (March). — P. 84–106.

16. Mohe M. Theorizing the client – consultant relationship from the perspective of social-systems theory / Michael Mohe, David Seidl // Organization. — 2011. — Vol. 18. — № 1 (January). — P. 3–22.

17. TESE – Thesaurus for Education Systems in Europe. Edition 2009. English version. — Режим доступа : <http://eacea.ec.europa.eu/eurydice/portal/page/portal/Eurydice/TESEPresentation>

Штомпель Г.А.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛА КАК ПРОБЛЕМА ТЕОРИИ И УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье обосновывается специфика управленческого сопровождения в зависимости от теоретической интерпретации целостности совершенствования профессионала в основных концептуальных схемах (как высшей степени системности в аналитико-рационалистической, более широких возможностей для личностно-профессионального саморазвития в гуманистически-субъектной, направленности на коллективное в социально-ориентированной и взаимодополнительности различных подходов в комплементарной).

Ключевые слова: совершенствование профессионала, повышение квалификации, концептуальная схема, управленческое сопровождение и последипломное образование.

Stompel G.A.

PROFESSIONAL'S PERFECTIONING AS A PROBLEM OF THEORY AND MANAGERIAL SUPPORT IN THE SYSTEM OF POSTGRADUATE EDUCATION

The specifics of managerial support depending on theoretical interpretation of the professional's development integrity within major conceptual frameworks (as a higher systemic degree according to the analytical and rational one, wider opportunities for personal and professional self-growth according to the subject-humanistic one, directedness at the collective welfare according to the socially oriented one as well as jointly combined according to the complementary one) are substantiated in the article.

Key words: professional development and perfection, in-service training, conceptual frameworks, managerial support and postgraduate education.