

**Ляхоцький Володимир Павлович,
доктор історичних наук, професор,
проректор з наукової роботи – директор
Науково-дослідного інституту
післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»**

ПІСЛЯДИПЛОМНА ПЕДАГОГІЧНА ОСВІТА: У ПОШУКУ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ

Анотація. У статті розкрито технології підвищення фахового рівня науково-педагогічних працівників навчальних закладів післядипломної педагогічної освіти, а саме: формування корпоративної культури та поліпшення якості освітніх послуг. На основі новітніх теоретичних засад аргументовано актуальність розв'язання поставленої проблеми в сучасній освітній практиці.

Висвітлено актуальне питання сучасного розвитку післядипломної педагогічної освіти — підготовки та перепідготовки її кадрового потенціалу, необхідність наукового обґрунтування доцільності та принципів створення і комплектування відповідних навчальних структур, підрозділів, забезпечення їх оптимальною системою добору персоналу, його підготовки та професіоналізації, раціонального використання людського ресурсу, створення такого творчого середовища для їхньої діяльності, яке забезпечило б досягнення ним найвищого коефіцієнту її ефективності, спроможність вчасно реагувати на виклики часу, прогнозувати майбутні процеси, генерувати інноваційні ідеї, продукувати нові знання, які озброювали б соціум відповідними технологіями для його подальшого цивілізаційного розвитку та гармонізації.

Ключові слова: трансформаційні процеси, освітні технології, навчальні заклади післядипломної педагогічної освіти, науково-педагогічні працівники, розвиток професіоналізму, корпоративна культура, творчий капітал, якість освіти, корпоративне навчання, результативність професійної діяльності, ретрансляційні завдання закладів ППО, професійні компетенції.

Ляхоцький Владимир Павлович

ПОСЛЕДИПЛОМНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: В ПОИСКАХ НОВЕЙШИХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация. В статье раскрыты технологии повышения профессионального уровня научно-педагогических работников учебных заведений последипломного педагогического образования, а именно: формирование корпоративной культуры и улучшение качества образовательных услуг. На основе новейших теоретических основ аргументирована актуальность решения поставленной проблемы в современной образовательной практике.

Освещены актуальные вопросы современного развития последипломного педагогического образования — подготовки и переподготовки ее кадрового потенциала, необходимость научного обоснования целесообразности и принципов созда-

ния и комплектования соответствующих учебных структур, подразделений, обеспечения их оптимальной системой отбора персонала, его подготовки и профессионализации, рационального использования человеческого ресурса, создание такого творческой среды для их деятельности, которое обеспечило бы достижение им высокого коэффициента ее эффективности, способность своевременно реагировать на вызовы времени, прогнозировать будущие процессы, генерировать инновационные идеи, производить новые знания, которые вооружали бы социум соответствующими технологиями для его дальнейшего цивилизационного развития и гармонизации.

Ключевые слова: трансформационные процессы, образовательные технологии, учебные заведения последипломного педагогического образования, научно-педагогические работники, развитие профессионализма, корпоративная культура, творческий капитал, качество образования, корпоративное обучение, результативность профессиональной деятельности, ретрансляционные задачи заведений ППО, профессиональные компетенции.

Lyahotskiy Vladimir Pavlovich

POSTGRADUATE EDUCATION: SEARCHING FOR THE LATEST TECHNOLOGIES

Resume. *This article deals with some aspects of improving the quality of educational services provided scientific and pedagogical staff of the institutions of the system of postgraduate pedagogical education, based on the improving their professionalism and conceptual foundations of corporate culture. The relevance of solving the problem in theory and practice of forming the approaches to capital accumulation of scientific and pedagogical staff and developing their professionalism is argued in the article. The report deals with a question, actual for modern development of postgraduate pedagogic education – its human resources training and retraining, necessity to establish a scientific rationale of reasonability and principles of creation and recruitment of corresponding academic institutions, subdivisions, as well as providing an optimum system of staff recruitment, its training and professionalization, rational use of human resources, organization of proper creative environment to provide achievement of its highest efficiency factor, ability to answer challenges in proper time, to predict future processes, to generate innovative ideas, to produce new knowledge, that would give society corresponding technologies for its future civilization development and harmonization.*

Key words: *transformation processes, educational technology, educational institutions of postgraduate education, research and teaching staff, professional development, corporate culture, creative capital, the quality of education, corporate training, performance of professional activities, relay problem PPO institutions, professional competence.*

Постановка проблеми

У періоди значних трансформаційних процесів, які є закономірними для розвитку будь-якого суспільства, переважно забезпечуючи його прогресивний поступ, зміни відбуваються, насамперед, у структурі й діяльності численних

соціальних інститутів, зокрема і в тому, який відіграє провідну роль у формуванні особистості сьогодення та майбутнього — інституті освіти та його невід'ємного сегмента — післядипломній педагогічній освіті. Відповідно, й у системі підготовки і перепідготовки його кадрового потенціалу, місія котрого — сприяти формуванню наукового, духовного, а отже і економічного підґрунтя розбудови цивілізованого майбуття нашого народу, яке забезпечило б йому відповідні умови для гідного співіснування у світовому соціокультурному й економічному просторі.

Актуальність проблеми дослідження. Саме тому сучасні концепції діяльності та розвитку цього інституту спрямовано безпосередньо на формування усвідомлення усіма поколіннями неухильного в історичному всепланетарному поступі зростання ролі людського фактора, а в умовах демократизації суспільства, які зумовлюють нечувану для нашого суспільства раніше активізацію кадрової політики, — на необхідність наукового обґрунтування доцільності та принципів створення і комплектування тих чи інших структурних підрозділів, забезпечення оптимальною системою добору персоналу, його підготовки та професіоналізації, раціонального використання людського ресурсу, створення такого творчого середовища для його діяльності, яке забезпечило б досягнення ним найвищого коефіцієнта корисної дії, спроможність своєчасно реагувати на виклики часу, прогнозувати майбутні процеси, генерувати знання, які озброювали б соціум відповідними технологіями для його подальшого цивілізаційного розвитку та гармонізації. У цьому зв'язку особливої значущості набувають питання формування системи неперервного самовдосконалення персоналу, підтримки та подальшого стимулювання рівня його мотивації й мобілізації до повсякденного досягнення результативної фахової діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Тільки такий підхід, як підкреслюється у новітніх державних документах, уможливить виконання стратегічного завдання державної освітньої політики — «вихід освіти, набутої в Україні, на ринок світових освітніх послуг, поглиблення міжнародного співробітництва, розширення участі навчальних закладів (...) у проектах міжнародних організацій та співтовариств»³. Проте інтеграція української освіти у міжнародний освітній простір передбачає проведення її винятково на засадах пріоритету національних інтересів; збереження умов розвитку інтелектуального потенціалу нації; толерантності; системності і взаємовигідності співробітництва; об'єктивності в оцінюванні здобутків освітніх систем зарубіжних країн та адаптації до їх вимог (надбань) національної системи освіти².

У зв'язку з цим, складовими сучасної парадигми української освіти одно-значно виступають: її випереджувальний розвиток, орієнтований на новітні потреби суспільства; вироблення сучасної системи професійних цінностей і відносин; формування такої мотивації навчання та самовдосконалення, яка орієнтована на актуалізацію власної системи цінностей; подолання технократизму освіти; забез-

³ Болонський процес у фактах і документах / упоряд. : М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук [та ін.]. — К. : Тернопіль : ТДПУ, 2003. — 52 с.

² Бойченко І. В. Цивілізація: структура і динаміка / І. В. Бойченко, О. В. Романенко, М. І. Бойченко [та ін.] ; за ред. І. В. Бойченко. — К. : Куприянов, 2003. — 445 с.

печення освітнього процесу новими методиками із гуманістичним спрямуванням; орієнтація на цілісно-розумовий та морально-естетичний зміст навчання, збагачення його елементами традиційних моральних канонів, збереження духовної самобутності та реальної самодостатності, забезпечення якості освіти.

Постає й проблема якості освіти, яка узгоджується з організаційною та змістовою сутностями підвищення рівня професіоналізму персоналу завдяки його неперервному навчанню. Зазначимо, що вона не нова. Методологічний підхід до з'ясування сутності навчання як багатоаспектного, багатомірного явища, який має різні прояви, зокрема, поділяють такі відомі вітчизняні вчені, як А. Алексюк, Н. Бібік, В. Бондар, Н. Мойсеюк, В. Паламарчук, І. Підласий, О. Савченко, а також зарубіжні дидакти Ю. Бабанський, Д. Вількеєв, М. Левіна, І. Лернер, М. Махмутов, В. Сітаров, В. Оконь, М. Скаткін та ін. Проте вони прагнуть надати їй оптимальне визначення, яке б охоплювало родові (загальні) і найбільш специфічні (суттєві) ознаки. Водночас світова парадигма розвитку вищої освіти (автори Р. Бар і Д. Таг) зумовила появу нових суб'єкт-суб'єктних взаємин між тим, хто навчає, і тим, хто навчається⁴.

Упродовж останніх десятиліть у світі спостерігається тенденція до активізації зусиль, спрямованих на продовження навчання із здобуття освіти у вищих навчальних закладах. Причинами цього явища є зміна характеру професійної діяльності, підвищення вимог до її якості та ефективності, рівень професійних знань, володіння найновітнішими комунікативними технологіями та ресурсами спілкування з людьми, а також стрімке скорочення попиту на окремі категорії спеціалістів⁸.

Професійні вимоги до працівників сьогодні більшою мірою пов'язані з комунікативною потребою особистості, зумовленою зміною умов професійної діяльності та доступністю навчання упродовж життя, з готовністю до подальшого продовження навчання, умінням адаптуватися до непередбачуваних швидкоплинних змін у соціальному середовищі і реагувати на них завдяки виробленню нових професійних компетенцій. У суспільстві, де рушійною силою є знання, передумовою соціально-економічного зростання є високий рівень сформованості висококваліфікованого кадрового потенціалу (працівників, які розуміються на складних поняттях, використовують останні досягнення науки й техніки, здатні оперативно й ефективно розв'язувати проблеми, які висувають нові умови буття впродовж усього життя).

Суттєвим фактором забезпечення результативної професійної діяльності працівників освітньої галузі є високий рівень сформованості кадрового потенціалу навчальних закладів системи ППО. Нині постала потреба відновлення та подальшого розвитку системи навчання науково-педагогічних працівників цих закладів як суттєвого фактора підвищення якості надання освітніх послуг і водночас розвитку вискоелективного кадрового потенціалу самих навчальних закладів системи ППО¹¹. Виходячи з вищезазначеного, автор визначив *метою* цієї праці висвітлення

⁴ Высшее образование в XXI в.: подходы и практические меры (ЮНЕСКО, Париж, 5–9 окт. 1998 г.) // Alma mater (Вестник высшей школы). — 1998. — № 11. — С. 3–9.

⁸ Протасова Н. Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку / Н. Г. Протасова. — К. : Магістр-S, 1998. — 171 с.

¹¹ Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти : моногр. : наук. вид. / Є. Р. Чернишова. — К. : Пед. думка, 2012. — 472 с.

окремих результатів дослідження деяких напрямів та особливостей підвищення професійного рівня науково-педагогічних працівників навчальних закладів ППО, поліпшення якості освітніх послуг, які надаються ними, складових розвитку потенціалу корпоративних культури та навчання, окреслення їх стану та перспектив подальшого поступу.

Виклад основного матеріалу

Перехід національної системи освіти на сучасні європейські принципи та стандарти загострює конкуренцію й унеможлиблює функціонування нестабільних освітніх структур, формує потребу модернізації змісту та форм науково-педагогічної діяльності, визначає нові орієнтири сталого розвитку вищих навчальних закладів, зумовлюючи розвиток людини як вирішального чинника й основного важеля розвитку навчальних закладів системи ППО. У Законі України «Про вищу освіту» чітко виписано, що післядипломна освіта — це «спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи через поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду»⁵.

Отже, у суспільстві трансформується й ставлення до розуміння ролі та значення особистості в навчальних закладах системи ППО — людина наближається до своєї природної сутності творця. Відповідно виникає потреба переосмислення традиційних теоретичних понять і термінів, пов'язаних з технологіями використання ресурсів професійної діяльності науково-педагогічних працівників, серед яких найважливішим залишається кадровий ресурс, який забезпечує поступальний рух навчальних закладів до стратегічної мети корпоративної діяльності. Їх розвиток відбувається відповідно до національної стратегії соціально-економічного розвитку та у напрямі європейської співпраці й інтеграції в європейський освітній простір¹⁰.

За цих умов суттєво змінюються і вимоги суспільства до якості надання освітніх послуг науково-педагогічними працівниками навчальних закладів. Результати дослідження сутності і структури персоналу навчальних закладів свідчать, що вони мають забезпечувати такий рівень удосконалення та зростання професіоналізму працівників освітньої сфери, якого самостійно досягти останні не спроможні. «Так виникають нові, гуманістичні філософські концепції, у яких в усіх аспектах розглядається людина — не як абстракція, а у повноті усіх своїх життєвих сил, надій, сподівань, потреб»⁹.

Метою функціонування *навчальних закладів системи ППО* є задоволення індивідуальних запитів працівників освітньої галузі в особистому та професійному зростанні, забезпечення потреб держави в кадрах з високим рівнем професіоналізму та культури, здатних компетентно та відповідально виконувати посадові й професійні обов'язки, запроваджувати нові освітні технології, сприяти подальшому роз-

⁵ Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. № 2984-III // Законодавчі акти України з питань освіти. — К. : Офіц. вид. Верховна Рада України. Комітет з питань науки і освіти, 2004. — С. 168–221.

¹⁰ Чернишова Є. Р. Управління процесом підготовки та професійного зростання науково-педагогічних кадрів в умовах євроінтеграції / Є. Р. Чернишова, Г. О. Штомпель, В. І. Саюк // Шлях освіти. — 2010. — № 1. — С. 8–12.

⁹ Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом: учеб. пособие / В. А. Спивак. — СПб. : Питер, 2000. — 412 с.

виткові освітньої галузі, зокрема, здійснювати низку таких функцій: розвивальної, адаптивної, аналітичної, комунікативної, заохочувальної, прогностичної, перетворювальної тощо.

Діяльність зазначених навчальних закладів пов'язана як із професіоналізацією науково-педагогічних працівників, так і з організацією системи безперервної освіти дорослих, побудованою на принципах єдності формальної (основної), неформальної (додаткової) та інформальної (стихійної) складових. За цих умов результативність їх зусиль визначається, насамперед, ступенем обширу та досконалості охоплення сфер регулювання керованими процесами, впливу на суб'єктів освітньої діяльності, побудованого на внутрішніх і зовнішніх взаєминах.

Наявні концепції підвищення якості освітніх послуг визначають цілі та завдання розвитку кадрового потенціалу навчальних закладів, спрямованих на вдосконалення професійного рівня науково-педагогічних працівників як основної категорії співробітників. Це передбачає зміну ретрансляційних завдань розвитку на дослідницькі, спрямування діяльності на виявлення освітніх потреб науково-педагогічних працівників та адміністрації навчальних закладів, вивчення специфіки освітніх процесів у системі післядипломної педагогічної освіти тощо^{1; 7}.

Передумовами розвитку навчальних закладів системи ППО виступають сучасні процеси становлення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток засад громадянського суспільства, інтеграція України в європейське співтовариство, становлення якого ґрунтується на чинному законодавстві й ідеях філософії людиноцентризму з урахуванням позитивного міжнародного досвіду забезпечення науково-педагогічної діяльності.

Результативність функціонування навчальних закладів, про які ми мовимо, потребує постійного зростання професіоналізму науково-педагогічних працівників, які становлять більшу частину персоналу педагогічних колективів. Забезпечення інтеграції високотехнологічних засобів зростання ефективності професійної діяльності цієї категорії персоналу та структуривання її (у змісті, рівнях і термінах) передбачає забезпечення сприятливих умов для генерування власного потенціалу для забезпечення неперервної динаміки вдосконалення системи. Зазначені зміни відбуваються безпосередньо в системі ППО (у межах законодавчих, державних стандартів та інших нормативно-правових документів), у навчальних закладах та у свідомості науково-педагогічних працівників.

У зв'язку з цим великий інтерес у науковців викликають нині питання ефективності регуляторної та моніторингової діяльності впровадження інноваційних технологій у навчальний процес. Виходячи з потреб дослідження, автором під керівництвом та участю д-ра пед. наук, проф. Є. Чернишової було визначено найпоширеніші у науковому обігу принципи регулювання процесом фахового удосконалення науково-педагогічних працівників навчальних закладів системи ППО, а саме: гуманізація, демократизація, людиноцентризм, науковість, комплексність, диференціація, інтеграція, неперервність і наскрізність; єдність розвитку з

¹ Андрущенко В. П. Світанок Європи: проблеми формування нового учителя для об'єднаної Європи XXI століття / В. П. Андрущенко. — К. : Знання України, 2011. — 1099 с.

⁷ Кремень В. Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації: факти, роздуми, перспективи / В. Г. Кремень. — К. : Грамота, 2003. — 216 с.

процесом ринкових перетворень; орієнтація на актуальні та перспективні сфери професійної діяльності, згідно з попитом на ринку праці; відповідність державним вимогам, соціальним потребам та освітнім стандартам тощо. Дотримання перерахованих принципів досліджено нами в двох аспектах: як забезпечення підвищення рівня професіоналізму науково-педагогічних кадрів, так і таких, що зумовлюють розвиток форм освіти дорослих, виходячи з їхніх індивідуальних потреб і принципів андрагогіки у здобутті професійних знань.

Якість підвищення професіоналізму працівників освітньої галузі в зазначених навчальних закладах, як засвідчує відповідний аналіз, перетворюється на один із найважливіших чинників підвищення результативності науково-педагогічної діяльності, забезпечення конкурентоспроможних освітніх послуг на світовому ринку освітньої продукції, інтеграції України у світове співтовариство. Загальновідомо, що результативність професійної діяльності кожної особистості — один із найважливіших факторів забезпечення національних інтересів у різних сферах її продуктивної діяльності. У педагогічній літературі *результативність (ефективність) освіти* визначається як інструмент оцінювання, що характеризує результати освітньої діяльності за критерієм відповідності поставленим цілям. При цьому як один з визначальних аспектів забезпечення якості підвищення професіоналізму працівників освітньої галузі розглядається вивчення позитивного національного та зарубіжного досвіду.

Результати проведеного нами під орудою професора Є. Чернишової дослідження свідчать, що поліпшення якості надання освітніх послуг навчальними закладами завдяки упровадженню системи корпоративного підвищення професіоналізму (навчання) науково-педагогічних працівників (дорослих) досягне ефективності лише за умови, якщо спиратиметься на оперативне, якісне і вичерпно повне забезпечення як потреб суспільства, так і потреб окремих громадян. Діяльність таких навчальних закладів, на нашу думку, повинна здійснюватися з урахуванням чинних організаційно-правових засад і концептуальних основ неперервного професійного зростання науково-педагогічних працівників, постійного оновлення напрямів, змісту і форм навчання відповідно до суспільних потреб та соціального розвитку України й становлення демократичного суспільства. Адже зміст післядипломної педагогічної освіти визначається, насамперед, вимогами соціального середовища до кадрового забезпечення надання якісних освітніх послуг у цій сфері та державно-правовим регулюванням розвитку навчальних закладів системи ППО, сучасними запитами до засобів, форм і методів професійної діяльності науково-педагогічних працівників, особистого професійно-освітнього потенціалу, наявності передумов зростання рівня їхньої професійної майстерності, самовдосконалення й розвитку. Подібні вимоги сприяють посиленню мотивації праці, стимулюють і підвищують ринкову цінність носіїв інтелектуального капіталу.

Як і суспільство в цілому, так і наукова педагогічна громадськість, зокрема, неухильно тримає в полі зору проблеми виховання молодого покоління держави, рівень компетентності тих, у чийх руках формування світогляду підростаючого покоління, озброєння їх найновітнішими досягненнями вітчизняної та світової науки, тенденціями розвитку економіки та духовного світу. Так, концептуальним питанням підготовки сучасних фахівців у системі педагогічної освіти присвячено,

зокрема, дослідження В. Беспалько, Н. Кузьміної, А. Пискунова, В. Сластьоніна, Н. Талізінної та ін. Теоретичні аспекти вдосконалення підготовки майбутніх викладачів у сучасних умовах розглядаються в низці досліджень З. Большакова, Е. Власова, Л. Гребьонкіна, Т. Гребенюк, В. Жернова, А. Косогова, Т. Лавиної, А. Нижникова, Н. Протасової, В. Пуцова, С. Редлі, Б. Рябушкіна, Л. Соколова, Н. Чинкіна, А. Шаповалів, Н. Яковлевої та ін. У працях останньої, зокрема, систематизовано теоретико-методологічні підходи до формування особистості викладача навчального закладу, а саме: системно-структурний, програмно-цільовий, професійно-особистісний, технологічний, професійний.

Професійна обізнаність, накопичення культурного й інтелектуального капіталу — усе це є орієнтирами розвитку науково-педагогічних працівників навчальних закладів, вагомим підґрунтям поліпшення якості надання освітніх послуг у системі ППО в умовах швидкоплинних змін. Інтереси розвитку кожного науково-педагогічного працівника цих навчальних закладів вимагають забезпечення його конституційних прав на професійний, інтелектуальний та духовний розвиток як у процесі професійної діяльності, так і в процесі неперервної освіти, що ґрунтується на ідеях філософії людиноцентризму.

Науково-педагогічні працівники, як формувальна складова кадрового потенціалу навчальних закладів, — це фахівці, які безпосередньо беруть участь у підвищенні рівня професійних знань завдяки досягненням власної науково-педагогічної діяльності в напрямі його практичного використання (продуктів, процесів, методів, систем, проектів, науково-педагогічних джерел), спрямованого на зростання ефективності функціонування навчального закладу в цілому. У цьому аспекті ефективність функціонування, зокрема наукового провідника ППО України, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (далі — Університет) також потребує постійного вдосконалення професійної діяльності науково-педагогічних працівників, забезпечення інтеграції сучасних механізмів та інструментарію, досягнення високої якості і продуктивності формування власного кадрового потенціалу, структуруючи його в такий спосіб, щоб забезпечити умови для генерування власної динаміки вдосконалення.

Підвищення професіоналізму науково-педагогічних працівників Університету (корпоративне навчання) здійснюється через застосування ефективних засобів, форм і методів їхньої професійної діяльності і містить широкий спектр складових навчально-змістового тематичного наповнення (фахового, соціального, економічного, правового, організаторського тощо). В основу такого корпоративного навчання покладено прогресивні освітні технології, реалізація яких стимулює зацікавлене ставлення слухачів до теоретичних знань і передового досвіду. Так, в Університеті корпоративне підвищення фахового рівня науково-педагогічних працівників з метою поліпшення якості надання ними освітніх послуг та особистого професійного розвитку реалізується через:

- розроблення методологічних підходів до підвищення професіоналізму науково-педагогічних працівників завдяки удосконаленню теоретико-методологічних підходів до визначення особливостей соціально-економічної ситуації в країні, розвитку кадрового потенціалу та створенню науково обґрунтованого механізму його формування;

- участь в науково-педагогічних і методично-інформаційних масових тематичних заходах (постійнодіючих семінарах різного тематичного спрямування, конференціях, вебінарах, «круглих столах», турнірах, конкурсах тощо);
- опанування низки спецкурсів для науково-педагогічних працівників («Формування кадрового потенціалу вищих навчальних закладів», «Педагогічний моніторинг якості освіти в навчальному закладі», «Підготовка наукових кадрів у країнах СНД», «Вища освіта України і Болонський процес», «Формування якості вищої освіти України на шляху до європейського простору», «Правове врегулювання науково-атестаційного процесу в Україні»);
- визначення критеріїв та процедур оцінювання результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників;
- розроблення оптимальних, відповідних вимогам часу, структурно-організаційної та процесуальної складових формування кадрового потенціалу Університету як передумови найвищої творчої самореалізації кадрових ресурсів завдяки розвитку ідей філософії людиноцентризму;
- залучення творчої та креативної складової особистого розвитку науково-педагогічних працівників до науково-методичної діяльності, а також інших форм їхньої особистої самореалізації в структурі професійної діяльності тощо.

Персонал є основним носієм корпоративної культури навчальних закладів. Опис бажаного образу науково-педагогічного працівника можна схематично структурувати з урахуванням специфіки діяльності як навчального закладу в цілому, так і конкретного підрозділу.

За цих умов важливим, на нашу думку, є опис «соціально-професійного портрета» такого працівника, який орієнтовано на соціальний статус конкретного навчального закладу, який вирізняє працівників цього навчального закладу від інших. Такий опис є важливим у контексті розвитку кадрового потенціалу навчальних закладів (рис. 1).



Рис. 1. Складові опису соціально-професійного портрета науково-педагогічного працівника (за Є. Чернишовою)

За Н. Краснокутською, «кадровий потенціал сучасного навчального закладу повністю ототожнюється з творчим і є сукупністю знань, здібностей, навичок, особистої майстерності, системного мислення спеціалістів, які провадять професійну

діяльність, їхні творчі новаторські здібності і є базою забезпечення його інноваційного лідерства та конкурентоспроможності на ринку»⁶. Кадровий потенціал навчального закладу системи ППО визначається не тільки кількісним складом персоналу, який безпосередньо чи опосередковано пов'язаний з професійною діяльністю, а й його якісними характеристиками. Ці характеристики визначають активи як навчального закладу, так і його персоналу (сукупність колективних знань співробітників, їхні творчі здібності, уміння розв'язувати проблеми, лідерські якості тощо).

Розвиток суспільно значущих інформаційних взаємин у навчальних закладах системи ППО спричинив зміну характеру й умов професійної діяльності науково-педагогічних працівників, впливаючи на зміну парадигми розвитку самих навчальних закладів. Щодо психофізіологічних характеристик науково-педагогічних працівників, то вони визначають їхню сутність і відіграють значну роль у реалізації їхньої творчої складової професійної діяльності, а також у накопиченні творчого потенціалу, генеруванні пропозицій та креативних ідей. Творчу складову професійної діяльності науково-педагогічних працівників характеризують індикатори, що базуються на психометричних даних та відомостях про їхню особисту поведінку у різних професійних ситуаціях. За цих умов творчий потенціал науково-педагогічних працівників є сукупністю:

- професійних можливостей у напрямі підвищення професійного рівня завдяки креативному розв'язанню завдань науково-педагогічної діяльності;
- здатності до генерування нових знань, ідей, винаходів і розвитку власного мотиваційного потенціалу;
- спроможності до створення та реалізації нових технологій вироблення освітньої продукції та креативності форм її подання;
- наявності високого освітнього та кваліфікаційного рівнів з урахуванням особливостей психофізіологічних характеристик (рис. 2).

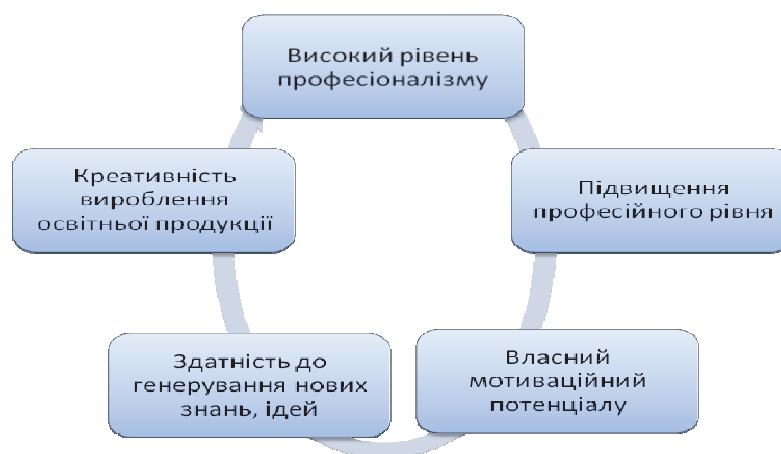


Рис. 2. Складові творчого потенціалу науково-педагогічних працівників (за Є. Чернишовою)

⁶ Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: навч.-метод. посіб. для самостійного вивчення дисциплін / Н. В. Краснокутська, С. В. Гарбуз. — К. : КНЕУ, 2005. — 504 с.

У процесі дослідження відокремлено психофізіологічні характеристики науково-педагогічних працівників навчальних закладів системи ППО, що негативно впливають на їхні творчі можливості та перешкоджають впровадженню в освітню практику інноваційних технологій, і такі, що їх стимулюють. До *першої групи* належать консерватизм, відсталість, песимізм, страх краху, небажання опанувати нову професію, інертність, бюрократичність, професійна заздрість, недовіра, самозакоханість тощо. Мотиваційні дії ефективно реалізуються за умови наявності у науково-педагогічних працівників (*друга група*) винахідливості, інтересу до професійних нововведень, рішучості, готовності до доцільних професійних ризиків, високого рівня інтелекту, креативності в процесі схвалення рішень, наявності організаторських здібностей, ініціативності, рис лідерства тощо.

Професійна діяльність науково-педагогічних працівників є сукупністю певних процедур та операцій, ідентифікація і використання яких виявляється саме організаційно-структурними складовими (підсистемами) діяльності навчальних закладів як соціально-педагогічної системи. Можливість структуризації та технологізації професійної діяльності науково-педагогічних працівників, як форми активної творчої взаємодії кожного суб'єкта освітньої діяльності з внутрішнім і зовнішнім середовищами, міститься у структурі цієї діяльності. Успішне виконання завдання поліпшення якості науково-педагогічної діяльності залежить від готовності науково-педагогічних працівників до її здійснення, якості й рівня сформованості кадрового потенціалу навчальних закладів. Водночас творча активність науково-педагогічних працівників залежить від готовності адміністративної ланки вкладати кошти на підтримання їхнього високого професійного рівня (корпоративне навчання), що робить його найефективнішим виробником людського капіталу та забезпечує умови соціального захисту науково-педагогічних працівників¹².

За цих умов інтегральною характеристикою науково-педагогічних працівників цих навчальних закладів, яка суттєво впливає на якість надання ними освітніх послуг, ППО, є рівень сформованості професійної складової корпоративної культури. Вона проявляється у філософії й ідеології професійної діяльності: викладацької, навчальної, наукової, методичної, організаційної, інформаційної тощо, ціннісних орієнтаціях, очікуваннях, нормах поведінки. Саме вона регламентує поведінку науково-педагогічних працівників і надає можливість прогнозувати їхню реакцію в критичних професійних ситуаціях. За цих умов поняття «*корпоративна культура науково-педагогічних працівників навчальних закладів системи ППО*» — це сукупність припущень, норм і домовленостей, бездоказово прийнятих і наявних тільки у межах конкретного навчального закладу, що впливають на забезпечення комфортних умов для здійснення професійної діяльності його науково-педагогічними працівниками та віддзеркалюють основні завдання їхньої професійної діяльності. Тому складовими частинами такої культури, на нашу думку, можна вважати її елементи, орієнтовані на розв'язання як проблем професійної та особистої адаптації, так і проблем внутрішньої інтеграції науково-педагогічних працівників в ефективну діяльність навчального закладу в цілому. Рівень сформованості професійної складової корпоративної культури науково-педагогічних працівників — характеристика,

¹² Lisbon European Council, 23 and, 24 March 2000, Presidency Conclusions.

що описує їхній сталий професійний розвиток та результативність професійної діяльності через низку формальних і неформальних показників (кількісних та якісних; таких, що визначають особливості поведінки науково-педагогічних працівників і пріоритети їхньої професійної діяльності, обґрунтованість і доцільність шляхів професійного розвитку тощо¹¹.

Цінність і значущість науково-педагогічного працівника для навчальних закладів системи ППО визначається багатьма показниками, такими, зокрема, як: рівень педагогічної майстерності та наукової діяльності; участь у науково-методичній роботі; особисті якості, пов'язані з виховним впливом; рівень комунікативної взаємодії з колегами та загальної й корпоративної культури тощо. За цих умов виникають труднощі в об'єктивному оцінюванні науково-педагогічної діяльності, оскільки якість її виконання не має кількісного виміру. Тому дотепер основним критерієм витрачених науково-педагогічними працівниками зусиль є рівень якості їхньої професійної діяльності, що має різні аспекти і відповідне змістове наповнення з урахуванням сутності та структури персоналу навчальних закладів.

На якість професійної діяльності науково-педагогічних працівників впливають особиста зацікавленість в її результативності, об'єктивність оцінювання, справедливність щодо розподілу визнання, комфортність умов праці, мінімізація контрольних заходів, довіра адміністрації, самовизначеність, захищеність тощо. Це розширює діапазон виконуваних ними професійних завдань та підвищує їх результативність, забезпечуючи комфортні умови реалізації професійних здібностей. Проте результати дослідження свідчать, що така реорганізація сприяє успішній діяльності лише за наявності певного ресурсного забезпечення формування кадрового потенціалу в певних умовах професійної діяльності.

Висновки

Висока результативність професійної діяльності науково-педагогічних працівників, такої як поліпшення якості надання освітніх послуг навчальними закладами системи ППО, неможлива без сучасних технологій корпоративного навчання з використанням наукових підходів і методів, сучасних засобів, а також без професійної творчості та педагогічної креативності. Реалізація такого підходу має бути орієнтована не стільки на використання конкретних технологій, скільки на впровадження сучасних технологій підвищення якості надання освітніх послуг науково-педагогічними працівниками. Це сприятиме досягненню педагогічно значущого результату їхньої професійної діяльності, поліпшенню якості й ефективності надання освітніх послуг освіти, високому рівню сформованості кадрового потенціалу навчальних закладів системи ППО.

За цих умов нагальною, на нашу думку, є проблема забезпечення відповідного фінансування реформ у сфері освіти, без розв'язання якої усі перетворення зведуться до формалізації і досягнення лише кількісних показників замість очікуваних якісних.

¹¹ Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти : моногр. : наук. вид. / Є. Р. Чернишова. — К. : Пед. думка, 2012. — 472 с.

Перспективи та напрями подальших досліджень

За цих умов для системи ППО важливо досягти якості, яка підкріплюватиметься рівнем професіоналізму науково-педагогічних працівників навчальних закладів з урахуванням національних і зарубіжних надбань у педагогічній сфері, прогресивних європейських систем навчання з урахуванням ментальних особливостей різних категорій споживачів освітніх послуг. Тому нині перед навчальними закладами системи ППО постало завдання гарантувати високий рівень ресурсного забезпечення формування їх кадрового потенціалу з урахуванням ідей філософії людиноцентризму у напрямі розвитку кожного науково-педагогічного працівника, спроможного до творчого пошуку, наполегливої професійної діяльності, здатного самостійно засвоювати нові знання, примножувати їх, схвалювати оптимальні рішення в нестандартних умовах.

Список використаних джерел

1. Андрущенко В. П. Світанок Європи: проблеми формування нового учителя для об'єднаної Європи XXI століття / В. П. Андрущенко. — К. : Знання України, 2011. — 1099 с.
2. Бойченко І. В. Цивілізація: структура і динаміка / І. В. Бойченко, О. В. Романенко, М. І. Бойченко [та ін.]; за ред. І. В. Бойченко. — К. : Куприянов, 2003. — 445 с.
3. Болонський процес у фактах і документах / упоряд. : М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук [та ін.]. — К. ; Тернопіль : ТДПУ, 2003. — 52 с.
4. Высшее образование в XXI в.: подходы и практические меры (ЮНЕСКО, Париж, 5–9 окт. 1998 г.) // *Alma mater* (Вестник высшей школы). — 1998. — № 11. — С. 3–9.
5. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р. № 2984-III // Законодавчі акти України з питань освіти. — К. : Офіц. вид. Верховна Рада України. Комітет з питань науки і освіти, 2004. — С. 168–221.
6. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: навч.-метод. посіб. для самостійного вивчення дисциплін / Н. В. Краснокутська, С. В. Гарбуз. — К. : КНЕУ, 2005. — 504 с.
7. Кремень В. Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації: факти, роздуми, перспективи / В. Г. Кремень. — К. : Грамота, 2003. — 216 с.
8. Протасова Н. Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку / Н. Г. Протасова. — К. : Магістр-S, 1998. — 171 с.
9. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом: учеб. пособие / В. А. Спивак. — СПб. : Питер, 2000. — 412 с.
10. Чернишова Є. Р. Управління процесом підготовки та професійного зростання науково-педагогічних кадрів в умовах євроінтеграції / Є. Р. Чернишова, Г. О. Штомпель, В. І. Саюк // *Шлях освіти*. — 2010. — № 1. — С. 8–12.
11. Чернишова Є. Р. Формування кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти : моногр. : наук. вид. / Є. Р. Чернишова. — К. : Пед. думка, 2012. — 472 с.
12. Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000, Presidency Conclusions.

POSTGRADUATE EDUCATION: SEARCHING FOR THE LATEST TECHNOLOGIES

The report deals with a question, actual for modern development of postgraduate pedagogic education — its human resources training and retraining, necessity to establish a scientific rationale of reasonability and principles of creation and recruitment of corresponding academic institutions, subdivisions, as well as providing an optimum system of staff recruitment, its training and professionalization, rational use of human resources, organization of proper creative environment to provide achievement of its highest efficiency factor, ability to answer challenges in proper time, to predict future processes, to generate innovative ideas, to produce new knowledge, that would give society corresponding technologies for its future civilization development and harmonization.

Questions of forming of a continuous staff self-improvement system, support and further stimulation of the level of its motivation and mobilization to daily obtaining of results of professional activity are noted to be of great importance.

Only this approach is underlined to make possible carrying out a strategic task of a state educational policy — that is education received in Ukraine having access to the world market of educational services, deepening of international integration of educational cooperation, extension of participation of native educational institutions in European and world educational organizations and communities.

It has given the grounds for necessity of integration of Ukrainian education to international educational field, realizing it basing on priority of national interests, conservation of conditions of the development of nation's intellectual potential, tolerance, systemacity and mutual benefit, objectivity in assessment of educational system's achievements during the adaptation — gradualness.

The report describes peculiarities of professional requirements of scientific-pedagogical staff of postgraduate pedagogic education that is to solve a problem of improvement of quality education that should be in accordance with organization and substantive bases of improvement its level of professionalism, improvement of quality of corporate education and culture.