



УДК 377.378.37.014

## БЕЗПЕРЕРВНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Купрієвич В.О., старший викладач  
кафедри державної служби та менеджменту освіти  
Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти  
*ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»  
Національної академії педагогічних наук України*

Актуалізується проблема безперервного самовдосконалення керівників закладів професійної освіти як важливої умови їх розвитку в системі післядипломної педагогічної освіти. Розкриваються напрями та зміст процесу підвищення кваліфікації керівників професійних навчальних закладів у контексті забезпечення безперервності їх професійного зростання та самовдосконалення.

**Ключові слова:** *безперервна освіта, професійний розвиток, професійне самовдосконалення, система післядипломної педагогічної освіти, підвищення кваліфікації.*

Актуализируется проблема непрерывного самосовершенствования руководителей учреждений профессионального образования как важного условия их развития в системе последипломного педагогического образования. Раскрываются направления и содержание процесса повышения квалификации руководителей профессиональных учебных заведений в контексте обеспечения непрерывности их профессионального роста и самосовершенствования.

**Ключевые слова:** *непрерывное образование, профессиональное развитие, профессиональное самосовершенствование, система последипломного педагогического образования, повышение квалификации.*

Kuprievych V.O. CONTINUOUS SELF-GROWS OF VOCATIONAL SCHOOLS MANAGERS IN THE SYSTEM OF POSTGRADUATE PEDAGOGICAL EDUCATION

The article deals with the problem of continuously self-grow of managers in vocational education as an important condition for their development in the system of postgraduate pedagogical education. It also discloses direction and content of vocational schools managers training in the context of ensuring continuity of their professional growth and self-improvement.

**Key words:** *continuous education, professional grows, professional self-improvement, system of postgraduate pedagogical education, professional training.*

**Постановка проблеми.** Реформування освіти в Україні вийшло на новий етап. Зміна парадигми сучасної освіти потребує структурних, змістових і функціональних змін у всіх її ланках, зокрема в післядипломній.

Сучасна інформаційна епоха гостро актуалізує проблему безперервного професійного розвитку фахівця. Потреба в постійному професійному самовдосконаленні зумовлена й систематичним оновленням теоретичних знань. На думку президента Національної академії педагогічних наук України В. Кременя, змінюваність (знань, інформації, технологій) стає буденною характеристикою сьогодення. Поява значних обсягів нової інформації веде до втрати актуальності тих знань, якими володіє людина, різкого зниження її професійної компетентності. Лише спрямування на безперервність освіти забезпечуватиме успішну адаптацію фахівців (зокрема керівників професійних навчальних закладів) до нових професійних викликів, гарантуватиме конкурентоздатність на ринку праці. З огляду

на зазначене актуальною стає ідея утвердження «суспільства знань», формування «знаннєвої людини», для якої безперервне освоєння нового стане змістом життєдіяльності [3, с. 4].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Першими розробниками теоретичних засад безперервної освіти стали П. Ленгранд, Е. Фор, Ф. Кумис. В наш час проблемі безперервної професійної освіти присвячено численні наукові праці (В. Бондар, Н. Клокар, В. Кремень, С. Крисюк, В. Маслов, Н. Ничкало, В. Олійник, Л. Сергєєва, М. Скрипник, Т. Сорочан).

Всебічно аналізуються у працях вітчизняних авторів (В. Астахова, В. Луговий, М. Лукашевич, В. Солодков та ін.) проблеми самоосвіти як організаційної структури, складової інституту освіти дорослих. Зазначається, що показниками найвищих досягнень у фаховій діяльності є прагнення і здатність до самовдосконалення та інноваційної діяльності, поява потреби в безперервній освіті. Настав час, коли немає потреби переконувати освітянську спільноту



у важливості безперервної освіти. Взагалі освіта дорослих через орієнтацію на європейську модель освіти поступово набуває статусу універсальної світової системи підготовки фахівців, які відповідають вимогам сучасного світу.

В Україні роль аттрактора в системі безперервної освіти педагогів узяли на себе заклади післядипломної педагогічної освіти, що створили і постійно вдосконалюють і модернізують систему післядипломної педагогічної освіти відповідно до вимог суспільства, державних стратегій реформування й розвитку освіти. Важливою складовою післядипломної освіти є підвищення кваліфікації, що передбачає вдосконалення професійної діяльності. Під поняттям «підвищення кваліфікації» уже недостатньо вважати лише здобуття додаткових знань з базового фаху. Будь-який обсяг знань може залишатися мертвим вантажем, а то й просто застаріти, якщо не навчити людину користуватися цими знаннями і самій їх нарощувати. Післядипломна освіта в сучасних умовах модернізації освіти має перетворитися на гнучку підсистему безперервної освіти, що оперативно реагує на вимоги й запити суспільства, постійно забезпечує зростання фахової компетентності особистості, здобуття додаткових знань з базового фаху й удосконалення фахових умінь на підставі осмислення власної діяльності та співвіднесення її результатів із запитамі сучасного соціуму [10, с. 143].

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, які полягають в розгляді процесу безперервного професійного самовдосконалення керівника закладу професійної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти, в аналізі стану методичного забезпечення підвищення кваліфікації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Безперервна освіта складається з базової (навчання, що передує професійній діяльності) і подальшої освіти (післядипломної), що передбачає поєднання навчання, підвищення кваліфікації з практичною діяльністю у сфері суспільного виробництва та сфери обслуговування.

Сприятливе соціально-освітнє середовище, що підсилює безперервність освіти керівників закладів професійної освіти, створюється в умовах післядипломної освіти. Центральною підсистемою післядипломної педагогічної освіти є підвищення кваліфікації керівників професійних закладів, якою займаються відповідні структурні підрозділи ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

В умовах модернізації національної системи освіти проблема управління якістю

підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти є особливо актуальною. Вона аргументована потребою зростання рівня професійної культури керівника як високоосвіченого, компетентного управлінця, здатного до роботи в умовах конкуренції, підприємництва і ринкових відносин.

Керівник професійного навчального закладу має володіти технологіями менеджменту та маркетингу в освіті, щоб не залишитися осторонь реалій сучасного життя. Керівник – це менеджер, він управляє педагогічною системою школи, її розвитком, організовує і стимулює професійну діяльність підлеглих, сприяє формуванню культури організації, вивчає попит на освітні послуги, забезпечує їхню якість.

Як правило, сьогодні керівники закладів професійної освіти не мають спеціальної менеджерської освіти. Тому управління професійним навчальним закладом часто здійснюється на рівні власної інтуїції, власного педагогічного (життєвого) досвіду керівника чи просто сліпого виконання вказівок «зверху». Зрозуміло, що такі керівники не можуть повною мірою реалізувати завдання сучасної освіти. А отже, відчувають гостру потребу в здобутті необхідних знань, в постійному розвитку професійної компетентності. Крім того, важливою нині є проблема забезпечення якості здобутих знань і розвитку професійної компетентності керівника професійного навчального закладу.

Формула «освіта впродовж життя» має швидко стати не лише філософським обґрунтуванням української національної концепції неперервної освіти, а й життєвим кредо, філософією життя багатьох наших сучасників, які прагнуть самовдосконалення, самореалізації в усіх сферах діяльності і, насамперед, визначення й визнання її у професійній сфері.

Той факт, що знання старіють кожні п'ять років, динамізм сучасної цивілізації, посилення ролі особистості в суспільстві й виробництві, зростання її потреб, гуманізація та демократизація суспільних відносин, інтелектуалізація праці, швидка зміна техніки й технологій – ці та інші тенденції зумовлюють необхідність заміни формули «освіти на все життя» формулою «освіта через усе життя».

Саме система післядипломної освіти і є однією з найдієвіших ланок, яка стимулює керівників закладів професійної освіти до саморозвитку та самовдосконалення.

Сьогодні намітилися концептуальні новації, спрямовані на розв'язання кризи в системі підвищення кваліфікації керівників професійних навчальних закладів. Серед



найзначущих теоретичних розробок у цій галузі можна назвати введення інваріантної (базової) і варіативної частин в зміст підвищення кваліфікації; оновлення функцій системи підвищення кваліфікації та виділення в ній освітньої, інформаційної, консультативної, дослідницької, проектувальної та експертної функцій; взаємозв'язок підвищення кваліфікації та атестації педагогічних і керівних працівників освітніх установ; врахування інтересів, підготовленості і психологічних особливостей слухачів; опора на соціально-психологічні механізми розвитку кваліфікації.

Навчання в системі підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти виконує специфічні функції. Одна з них полягає в руйнуванні стереотипів мислення і стиля професійної діяльності, які можуть суперечити новим науковим підходам та соціальним вимогами до управління, що, безсумнівно, заважає досягненню високої якості та результативності освітнього процесу.

Аналіз літератури з питань підвищення кваліфікації керівників професійних навчальних закладів, а також досвід роботи з керівними та педагогічними кадрами професійно-технічних навчальних закладів на курсах підвищення кваліфікації Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти дає можливість розглядати їх навчання у взаємозв'язку і взаємозумовленості об'єктивних і суб'єктивних факторів (психологічних, організаційно-педагогічних, матеріально-технічних).

Наприклад, до психологічних факторів можуть бути віднесені особливості особистості та діяльності керівників закладів професійної освіти (специфіка змісту і характеру професійної діяльності керівника; досягнутий ним рівень управлінської кваліфікації і потреби в її вдосконаленні, ставлення керівника до того, що відбувається в системі освіти реформ, і готовність підвищувати кваліфікацію з метою підтримки і реалізації цих реформ тощо).

Організаційно-педагогічні чинники пов'язані з особливостями функціонування системи підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів. До них відносяться частота проходження курсів підвищення кваліфікації або перепідготовки; добровільність або традиційний адміністративний підхід, який зобов'язує керівників закладів професійної освіти підвищувати кваліфікацію через певні проміжки часу. Надзвичайно важливе значення для успішності навчання має якість і зміст навчальних та навчально-тематичних планів, освітньо-професійних програм інститутів підвищення квалі-

фікації, вибір способів навчальної роботи, виявлення й облік особистісних потреб керівників навчальних закладів у вдосконаленні професійних знань і практичних управлінських умінь, діагностування змін професійної кваліфікації слухачів.

Істотно підвищує ефективність навчання керівників закладів професійної освіти і матеріально-технічне забезпечення: дидактична, методична та технічна оснащеність освітнього процесу; обсяг бібліотечних фондів; наявність і різноманітність матеріалів, що відображають інновації в освіті й управлінні освітньою установою тощо.

Не можна забувати про те, що система підвищення кваліфікації має справу з людьми, які вже визначилися у своєму професійному покликанні, що володіють фізіологічною, соціальною, моральною зрілістю, економічною незалежністю. Тому під час організації навчання керівників на курсах підвищення кваліфікації слід виходити з того, що це – доросла людина, яка вже зарекомендувала себе як фахівець високого рівня (тому його і призначили на посаду керівника). Як правило, слухачі Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти мають багатий життєвий і професійний досвід, високу і конкретну мотивацію до підвищення своєї кваліфікації, прагнуть до безперервного практичного застосування здобутих знань і умінь в практиці управлінської діяльності, ставлять підвищені вимоги щодо якості та результатів навчання.

Ми вважаємо за доцільне організовувати підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти таким чином, щоб:

- використовувалися різні форми роботи зі слухачами залежно від попереднього досвіду їхньої управлінської діяльності;
- навчання мало насамперед практичну спрямованість;
- здійснювалася спільна діяльність викладача і слухачів;
- існувала гнучкість у відборі змісту навчання;
- у слухачів була можливість вибору часу і темпів навчання.

Практика організації підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів професійної освіти показує, що в процесі навчання в інститутах підвищення кваліфікації використовуються найрізноманітніші форми навчальних занять. Освоєння керівниками відповідного змісту здійснюється у формі лекцій, семінарів, тематичних дискусій, круглих столів, відеолекцій, вебінарів, виїзних практичних занять, конференцій з обміну досвідом, стажування, підготовки випускних робіт, індивідуальних і групових консультацій тощо.



Серед індивідуальних форм навчання керівників закладів професійної освіти центральне місце посідає самоосвіта та прагнення до самовдосконалення. Курси підвищення кваліфікації, як показує практика, дають сильний стимул для самоосвіти керівників, вказують основні напрями для подальшої їхньої роботи в міжкурсовий період. При цьому слід максимально враховувати активність керівників в самоосвіті, яка залежить від рівня розвитку професійної самосвідомості особистості, ступеня об'єктивності самооцінки, усвідомлення особистих потреб у підвищенні кваліфікації. Без пробудження внутрішньої активності керівників їхнє професійне самовдосконалення навряд чи можливо.

Перед сучасною системою післядипломної освіти постала необхідність у розробці та експериментальній апробації нових форм дидактичної взаємодії, що відбувається не один раз на п'ять років, а триває безперервно і ґрунтується на усвідомленні значущості процесу самостійного і цілеспрямованого здобуття потрібної інформації. Для цього необхідно проаналізувати, розробити та запровадити умови, за яких відбувається активізація мотиваційних, інтелектуальних, вольових зусиль фахівців, що спрямовані за залучення їх у систему безперервного професійного самовдосконалення й саморозвитку.

**Висновки з проведеного дослідження.** Отже, організація підвищення кваліфікації керівників професійних навчальних закладів є актуальною педагогічною проблемою. Її рішення бачиться в органічному поєднанні різних видів підвищення кваліфікації керівників (продовження неперервної професійної освіти, курсова підготовка в системі інститутів підвищення кваліфікації, самоосвіта та прагнення до самовдосконалення) залежно від можливостей і потреб особистості.

Ефективність підвищення кваліфікації та всієї системи післядипломної педагогічної освіти залежить від злагодженої роботи всіх ланок цієї системи, від комплексного підходу до їх вдосконалення на основі розвитку науково-дослідної, навчально-методичної та викладацької діяльності.

В цілому можна відзначити, що організація безперервного процесу підвищення

кваліфікації керівників закладів професійної освіти є актуальною андрогогічною проблемою. Її рішення бачиться в удосконаленні наявної системи та використанні повною мірою наукових і методологічних розробок у галузі навчання дорослих. Важливе значення мають і подальші пошуки найефективніших форм, методів, змісту підвищення кваліфікації професійно-педагогічних кадрів, які відповідають андрогогічним принципам.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Перспективи розвитку післядипломної педагогічної освіти / [В. Дивак, Ю. Завалевський, Г. Литвиненко] // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – № 2. – С. 21–24.
2. Змеев С. Андрогогіка: основи теорії, історії і технології обучения взрослых / С. Змеев. – М. : ПЕР СЭ, 2007. – 272 с.
3. Кремень В. Освіта в структурі цивілізаційних змін: актуальні проблеми / В. Кремень // Управління освітою. – 2011. – № 2 (254). – С. 3–5.
4. Кремень В. Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи) / В. Кремень. – К. : Грамота, 2003. – 216 с.
5. Післядипломна освіта: проблеми управління, методичне забезпечення : [навч.-метод. посіб.] / за ред. Г. Данилової, Г. Дмитренка. – К. : ІЗМН, 2000. – 385 с.
6. Олійник В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : [монографія] / В. Олійник. – К. : Міленіум, 2003. – 594 с.
7. Олійник В. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу : [навч.-метод. посіб.] / В. Олійник, Л. Сергеева. – К. : АртЕк, 2010. – 176 с.
8. Підготовка керівника навчального закладу до управлінської діяльності в ринкових умовах : [навч. посіб.] / [А. Чміль, В. Маслов, Г. Дмитренко, Г. Єльнікова, Г. Федоров] ; за ред. А. Чміля. – К. : Логос, 2006. – 126 с.
9. Покроєва Л. Модель організації самоосвітньої діяльності педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти / Л. Покроєва // Нова педагогічна думка: наук.-метод. журн. – 2014. – № 2 (78). – С. 17–20.
10. Покроєва Л. Розвивальне середовище як умова безперервності педагогічної освіти / Л. Покроєва // Вісник післядипломної освіти : збірник наук. праць. – Вип. 15 (28). – К. : Ун-т менеджменту освіти НАПН України, 2015. – С. 142–147.
11. Якісна освіта – запорука самореалізації особистості / за заг. ред. С. Ніколаєнка, В. Тесленка. – К. : Пед. преса, 2007. – 176 с.