

Базелюк В.Г. Професійний розвиток керівників закладів освіти у системі післядипломної педагогічної освіти // **Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології**: збірник матеріалів III-ої Всеукраїнської Інтернет-конференції 18 квітня 2018 р. м. Київ. У 2-х частинах: Ч. 2. / наукова редакція, упорядкування: В.В. Сидоренко, Я.Л. Швень. К.: Агроосвіта, 2018. 146 с. – С.37– 39.

УДК 378.147

В.Г.Базелюк, кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри університетської освіти  
і права ЦППО ДВНЗ «Університет менеджменту  
освіти» НАПН України, м. Київ

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Ефективність перетворень у закладах вищої освіти залежить від наявності професійно підготовлених, компетентних керівних і педагогічних кадрів. Керівництво закладів освіти відіграє ключову роль у їх трансформації в сучасні, інтегровані в соціально-економічне середовище, установи.

В процесі управління закладом освіти керівникам потрібні нові інструменти для управління змінами, активізації співпраці викладачів і студентів, створення сприятливого, психологічного клімату та командного духу з метою забезпечення ефективної освітньої діяльності. Керівникам необхідно визнати, що успішні перетворення, реформи та інновації в закладах освіти передбачають великий обсяг відповідальності керівного та педагогічного складу. Крім того, успіх реформ у закладах освіти сьогодні значною мірою залежить від рівня професійного розвитку керівників.

Аналіз наукових джерел свідчить про наявність значної кількості праць з проблеми професійного розвитку керівників закладів освіти. Найбільш важливі питання, пов'язані з особистісними, діловими та професійними якостями управлінців, розглядають у своїх працях такі зарубіжні та вітчизняні науковці, як Ф. Тейлор, А. Файоль, В. Бондар, Р.

Вдовиченко, А. Гаврилюк, Л. Даниленко, Б. Карлоф, А. Китов, Н. Нижник, М. Лагунова, В. Маслов, Л. Пашко, І. Резакович, Л. Туріщева, В. Ургукін, В. Шатун, Н. Шмельов, С. Фролов та ін.. Проблему професійного розвитку фахівців активно досліджують А. Деркач, Е. Зеєр, Є. Климов, Т. Кудрявцев, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Мітіна та ін..

Однак, поза увагою науковців, поки що, на нашу думку, залишається професійний розвиток і самоосвіта керівників коледжів.

У широкому сенсі поняття «професійний розвиток» відбиває розвиток людини в її професійній діяльності. Початок професійного розвитку пов'язується з моментом «...прийняття людиною професії та включення в процес її освоєння» [3, 30].

Як зазначає В. Ягупов: «Основною категорією, яка відображає професіоналізацію особистості фахівця, тобто розкриває цілі, зміст й основні етапи взаємодії особистості та професії, поступове набуття особистістю фахового досвіду, вдосконалення фахових теоретичних знань, практичних навичок і вмінь, професійно важливих якостей є професійний розвиток» [7, 26]. У психологічному словнику [4, 333] зазначено, що професійний розвиток це: «...зміни психіки в процесі освоєння і виконання професійно-освітньої, трудової та професійної діяльності».

Ця категорія є однією з провідних у психології праці та розкриває професійне дозрівання, формування, саморозвиток і самовдосконалення суб'єкта праці. У процесі професіоналізації фахівців суттєвим є те, що об'єктом розвитку є суб'єкт діяльності, який залежно від успішності виконання діяльності проходить чотири стадії професіоналізації: профадаптація, первинна і вторинна професіоналізація та майстерність [2].

Розвиток є також однією з фундаментальних філософських категорій. Серед аспектів поняття «розвиток» виділяють такі: в основі розвитку є інноваційний процес – процес створення й засвоєння новацій,

тобто процес руху до нового стану, причому не випадкового, а об'єктивно необхідного.

У словнику С. Ожегова міститься таке визначення: «Розвиток – це процес закономірної зміни, переходу з одного стану в інший, більш досконалий; перехід від старої якості до нової, від простого до складного, від нижчого до вищого» [5, 572].

Російський вчений М. Поташник зазначає, що «розвиток – це зміна, але не кількісна, а якісна (на відміну від росту, удосконалення тощо), причому не будь-яка, а лише позитивна, тобто змінена система з новими властивостями ефективніше, ніж попередня, виконує свої функції або набуває нових функцій (на відміну від регресивних змін, що призводять до розладу системи) [6, 181].

Постійні зміни у зовнішньому середовищі є тим фактором, який детермінує необхідність сталого розвитку закладів освіти, а також професійного розвитку викладачів і керівників нового типу.

Одним з основних завдань системи післядипломної педагогічної освіти є забезпечення професійного розвитку керівників закладів освіти як менеджерів і лідерів у галузі управління. Для вирішення цього завдання у системі підвищення кваліфікації керівників закладів освіти використовується безліч методів навчання: (метод розробки документації, метод аналізу конкретних ситуацій (ситуація-ілюстрація, ситуація-вправа, ситуація-оцінка, ситуація-проблема), метод ігрового моделювання (ділова гра) та навчально-професійних ситуацій (ситуації з явно вираженою суперечністю, ситуації з неконкретно представленою інформацією, ситуації на прогнозування, ситуації на оптимізацію, ситуації на рецензування, ситуації на виявлення суперечності та формулювання проблеми, ситуації на пошук способу вирішення, ситуації, направлені на розвиток логіки, комунікативно-творчі ситуації), які позитивно впливають на професійний розвиток керівників.

Як свідчить досвід, застосування цих та багатьох інших методів і технологій розвиває гнучкість аналітичного та конструктивного мислення керівників, здатність приймати рішення в умовах, що змінюються, творчий підхід у прийнятті управлінських рішень, сприяє розширенню соціального світогляду особистості. У процесі вирішення проблем у змодельованих навчально-професійних ситуаціях розвиваються інтелектуально-логічні, інтелектуально-евристичні, комунікативні, творчі, та морально-етичні якості керівників закладів освіти.

Найважливішим завданням самоосвіти керівників закладів освіти є засвоєння фахових знань, поглиблення професійної компетентності, постійний розвиток управлінської компетентності та саморозвиток.

Професійний саморозвиток сьогодні не є масовим явищем тому, що не всі керівники володіють якостями, необхідними для цілеспрямованої роботи над собою. Саморозвиток відбувається тільки в тих, хто має: внутрішню мотивацію на виконання професійних завдань та досягнення високих результатів в управлінні закладом освіти; здатність до саморозвитку; розуміння змісту та методичних основ саморозвитку. Слід зазначити, що не може бути професійного саморозвитку без прагнення виконувати свої посадові обов'язки ефективно і якісно.

Слід також зазначити, що формування мотивів і зміна структури мотивації професійної діяльності – процес складний і тривалий. Тому неможливо швидко сформувати у керівника закладу освіти вмотивованість на саморозвиток, якщо її немає в структурі його мотивів. Саме мотивація активізує діяльність керівника, змушує його мобілізувати власні внутрішні ресурси та швидко знаходити й ефективно використовувати зовнішні ресурси, до яких відносяться як спеціально розроблені програми післядипломної педагогічної, так і неформальної освіти. Наявність даної мотивації є однією з головних професійних якостей керівника, здатного досягти успіху в управлінні закладом освіти.

Важливим критерієм якості навчання керівників у закладах післядипломної педагогічної освіти є професійний розвиток керівника, що забезпечує здатність до самореалізації у професії і житті. Цей критерій є комплексним і поєднує в собі здатність до перетворювальної діяльності, саморозвитку, рефлексії, до самостійності у визначенні завдань і пошуку способів їх вирішення.

У широкому сенсі професійний розвиток керівників закладів освіти можна розглядати як науку про особистісну самореалізацію фахівця протягом життя, яка дає можливість правильно побудувати особисте життя і професійну діяльність.

### **Література:**

1. Белл Д. Настання постіндустріального суспільства / Філософія: хрестоматія (від витоків до сьогодення): навч. посіб. / за ред. акад. НАН України Л. В. Губерського . – 2-ге вид., стер. – К. : Знання, 2012. – 621 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. – М. : Академия, 2006. – 240 с.
3. Поваренков Ю. П. Психология становления профессионала: учеб. пособие / Ю. П. Поваренков. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2000. – 98 с.
4. Психология : словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
5. Словарь русского языка: Ок. 53000 слов / С. И. Ожегов; под общ. Ред. Проф. Л. И. Скворцова. — 24-е изд., испр. — М.: ООО «Издательский дом «ОНИКС 21 век»: ООО «Издательство «Мир и Образование», 2004. — 1200 с.
6. Управление развитием школы / Под ред. М.М. Поташника, В.С. Лазарева. – М. : Новая школа, 1995. – 464 с.
7. Ягупов В.В. Профессиональное развитие личности специалиста: понятие, содержание и особенности / В. Ягупов // Научные

записки НаУКМА. Педагогические, психологические науки и социальная работа. - 2015. - Т. 175. - С. 22-28. - Режим доступа: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp\\_2015\\_175\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp_2015_175_4)