

очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ, 2019. 46 с.

5. Москальова А. С. Саморегуляція як чинник попередження професійних криз особистості: навч. програма спецкурсу для слухачів курсів підвищення кваліфікації (керів. загальноосвітніх навч. закл. різних типів навч.) і студ. освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» з напрямів підготовки «Управління навчальним закладом» та «Педагогіка вищої школи» / А. С. Москальова; НАПН України, ДЗВО «Ун-т менеджменту освіти». Київ, 2019. 41с.

6. Олександров Ю. М. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя студентської молоді: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Харків, 2010. 19с.

7. Schunk Dale H., Ertmer, Peggy A. Boekaerts, Monique (Ed), Pintrich, Paul R. (Ed), Zeidner, Moshe (Ed). Self-regulation and academic learning: Self-efficacy enhancing interventions. Handbook of self-regulation. San Diego, CA, US: Academic Press, 2000. 783 p.

8. Schraw G., Crippen K., Hartley K. Res Promoting Self-Regulation in Science Education: Metacognition as Part of a Broader Perspective on Learning. *Research in Science Education*. 2006. Vol. 36 (1–2). P. 111–139.

9. Sun J.C-H., Rueda R. Situational interest, computer selfefficacy and self-regulation: Their impact on student engagement in distance education. *British Journal of Educational Technology*. 2012. Vol. 43 (2). P. 191–204.

10. Zimmermann B. Investigating Self-Regulation and Motivation: Historical Background, Methodological Developments, and Future Prospects. *American Educational Research Journal*. 2008. Vol. 45 (1). P. 166–183.

Новицька Інеса Василівна,

завідувач відділу аспірантури та докторантури,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки,
професійної освіти та управління освітніми закладами
Житомирського державного університету імені Івана Франка;

Вербовський Ігор Андрійович,

начальник навчального відділу, старший викладач кафедри педагогіки,
професійної освіти та управління освітніми закладами
Житомирського державного університету імені Івана Франка

ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

Актуальність окресленого наукового дослідження зумовлена швидкими темпами трансформації соціально-економічних та суспільних умов становлення суверенної України. Необхідність орієнтації на впровадження європейського досвіду в основні сфери життєдіяльності суспільства вимагає створення умов збереження та примноження національної культури, що базується на втіленні демократичних засад в управлінні освітньою галуззю, впровадження основ інформатизації та цифровізації з метою створення

сучасного інформаційного суспільства, врахування процесів глобалізації системи освіти та підвищення культури управління освітніми системами.

Для досягнення поставленої мети науковці XXI століття вирішують завдання підготовки нової генерації керівників, які готові до вирішення проблем удосконалення методів та форм професійної діяльності, впровадження нових освітніх технологій, які можуть удосконалювати управлінську діяльність, формувати високий рівень власної професійної культури та професійної культури колективу тощо. Наразі питання формування професійної культури як складової управління розвитком персоналу набуває вагомості як компонент професійної освіти, як складова конкурентоспроможності закладу.

Складність розв'язання такої важливої проблеми зумовлюється також і тим, що є потреба в більш чіткому визначенні вимог до професійної культури керівника закладу освіти відповідно до його посади. У нормативно-правових актах знаходимо, що в Законі України «Про освіту» у ст. 26. «2. Керівник закладу освіти призначається засновником у порядку, визначеному законами та установчими документами, з числа претендентів, які вільно володіють державною мовою і мають вищу освіту. Додаткові кваліфікаційні вимоги до керівника та порядок його обрання (призначення) визначаються спеціальними законами та установчими документами закладу освіти» [6]. У ст. 15 Закону України зазначено, що «2. Посаду керівника закладу загальної середньої освіти незалежно від підпорядкування, типу і форми власності може обіймати особа, яка є громадянином України, має вищу освіту ступеня не нижче магістра та стаж педагогічної роботи не менше трьох років, а також організаторські здібності, фізичний і психічний стан якої не перешкоджає виконанню професійних обов'язків» [6]. Так, у Законі України «Про позашкільну освіту» в ст. 21 зазначено, що «3. Посаду керівника державного та комунального закладу позашкільної освіти може обіймати особа, яка є громадянином України, має вищу освіту та стаж педагогічної роботи не менше трьох років, а також організаторські здібності, фізичний і психічний стан якої не перешкоджає виконанню посадових обов'язків» [7]. У ст. 31 Закону України «Про дошкільну освіту» знаходимо, що «2. Керівником закладу дошкільної освіти може бути особа, яка є громадянином України, вільно володіє державною мовою, має вищу освіту (для директорів державних, комунальних закладів дошкільної освіти – вищу педагогічну освіту), стаж педагогічної та/або науково-педагогічної роботи не менше трьох років (крім керівників приватних, корпоративних закладів освіти), організаторські здібності, стан фізичного і психічного здоров'я, що не перешкоджає виконанню професійних обов'язків» [5]. У Законі України «Про вищу освіту» у ст. 42 зазначено, що «1. Кандидат на посаду керівника закладу вищої освіти повинен вільно володіти державною мовою, мати вчене звання та науковий ступінь (для закладів вищої освіти мистецького спрямування – вчене звання та науковий ступінь або ступінь доктора мистецтва) і стаж роботи на посадах науково-педагогічних працівників не менш як 10 років. Кандидат на посаду керівника закладу державної чи

комунальної форми власності має бути громадянином України» [4]. Спільним є те, що посаду керівника закладу освіти може обіймати особа, яка є громадянином України, має вищу освіту, стаж педагогічної, науково-педагогічної роботи, отже ключовою професією керівника закладу освіти є професія педагога, якої на практиці не завжди вистачає. Керівник виконує впродовж робочого дня порядку 200 різноманітних функцій, а тому лише професійних функцій педагога недостатньо для формування належного рівня професійної культури та професійної компетентності.

Проте сьогодні заклади вищої освіти, враховуючи такий стан речей, вносять кардинальні зміни в систему підготовки майбутніх керівників закладів освіти, зокрема, відкривають нові спеціальності з підготовки керівника закладу освіти з урахуванням необхідності формування важливого чинника – професійної культури як однієї зі складових управління розвитком колективу в цілому та кожного працівника зокрема.

Про важливість окресленої теми свідчить низка наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних учених. Вивчення питань щодо формування професійної культури фахівців висвітлено у працях Н. Багдасаряна, О. Бондаревської, В. Ігнатова, В. Сластьоніна, Л. Шарова та ін. Проблеми управлінської культури керівника закладу освіти стосуються роботи Л. Карамушки, Ю. Конаржевського, С. Королюк, О. Лебідь, О. Мармази, Є. Павлютенкова, Т. Сорочан, Ф. Хміля та ін. Дослідженням сутності педагогічної культури та майстерності займалися І. Бех, О. Бондаревська, О. Гармаш, В. Гриньова, І. Зязюн, І. Ісаєв, В. Кан-Калик, Н. Кузьміна та ін. Такі знані науковці, як С. Ільїн, В. Ковальов, А. Маслоу, Є. Павлютенков, А. Петровський, М. Ярошевський та ін. вивчали професійні мотиви особистості як основи формування професійної культури кадрового ресурсу.

Водночас на сьогодні обґрунтування та вибір шляхів та способів формування професійної культури залишається однією з найбільш дискусійних тем, оскільки саме від керівника закладу освіти насамперед залежить рівень професійної культури колективу, успіх в досягненні окреслених завдань, статусність та конкурентоспроможність закладу тощо.

Крім того, сучасні тенденції модернізації освіти, надшвидкий розвиток суспільства зумовлюють оновлення, а подекуди зміну, переформатування процесу управління закладами освіти. Перед керівниками та сучасними науково-педагогічними колективами постають абсолютно нові завдання, виконання яких потребує наявності вмінь аналізувати великий обсяг інформації, узагальнювати та вибудовувати нові тенденції розвитку системи закладу освіти, знати та вміти застосовувати основи ситуаційного та адаптивного менеджменту, вміти приймати рішення, налагоджувати процес їх виконання та здійснювати об'єктивне оцінювання результатів професійної діяльності. Такий стан речей зумовлений також тим, що нинішні процеси управління не обмежуються лише внутрішніми потребами закладів освіти, а фактично залежать від суспільного замовлення, від впливу ринкових відносин. Відчутним став вплив громадськості, соціуму на формування системи управлінської діяльності, в якій управління людськими та

кадровими ресурсами є ключовим [1, с. 36]. А тому керівник закладу освіти – це професія, яка вимагає виконання ряду функцій, завдань, передбачає фахову, професійно-педагогічну освіту, досвід професійно-педагогічної діяльності, зумовлює формування, набуття та вдосконалення професійних компетентностей та відповідного рівня професійної культури [2; 3].

Відповідно, є потреба у з'ясуванні поняття «професійна культура». Послуговуємося визначенням О. Лебідь, що професійна культура – це «сукупність теоретичних знань, практичних умінь та навичок, властивих певному виду діяльності, сукупність норм, правил і моделей поведінки людей в умовах виконання певної специфічної діяльності» [3]. Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє розглядати професійну культуру як складне інтегральне утворення. Так, професійна культура визначає рівень розвитку організації, дозволяє характеризувати творчі сили та здібності людини, які, у свою чергу, виражаються у типах та формах організації життя і діяльності, у стосунках людей, у створених ними матеріальних та духовних цінностях, благах.

Професійна культура фахівця дає підстави для характеристики розвитку системи соціально-особистісних якостей, які можна реалізувати через призму суспільно-політичної, професійно-практичної, науково-дослідної, проблемно-пошукової, комунікативної та інших видів діяльності. Як зазначає у своїх дослідженнях ряд науковців, професійну культуру можна розглядати як: систему цінностей (комплекс суспільних норм, моралі, етики, система суспільно визнаних категорій, настанов, звичаїв, традицій тощо); діяльність (форма діяльності людей, результати діяльності, збереження нації, роду, специфічний спосіб організації і розвитку людської життєдіяльності, участь особистості у житті суспільства, відчуття суспільної зацікавленості в людині, спілкування, навчання, виховання, гра, управління, фізична праця, система принципів природовідповідності, людиноцентризму, особистісно орієнтованого навчання, навчання впродовж життя, акмеосвіта тощо); творчість (свідома, цілеспрямована творча активність, самоосвіта, саморозвиток, творче самовираження людей, система норм та зразків соціальної поведінки та шляхи її впровадження, збереження, удосконалення тощо); рекреацію (самозбереження, самовдосконалення, система подолання емоційного та професійного виснаження, вигорання тощо); активність (система формування потреб, мотивів, цілей, задач, дій, емоцій, бажання, схильності, моделі, схеми, систематизація тощо); система управління (управлінська діяльність, система спеціальних знань, умінь, рівень професійної культури закладу тощо); професію, рівень оволодіння професією (самоактуалізація особистості, рід та види трудової діяльності, сукупність вимог до особистості, види діяльності у межах обраної професії, типи професій тощо) [1; 2; 3].

Ураховуючи предмет нашого дослідження, зауважимо, що ознаками професії керівника закладу освіти, його управлінської діяльності є: особливий предмет праці, об'єкт управління, специфічні засоби діяльності, результат та продукт (освітні послуги) управлінської праці, тайм-менеджмент,

тривалість робочого дня, витрати часу на основний вид діяльності, параметри робочого місця, матеріально-технічний стан закладу, рівень підготовки фахівців та наявність базової освіти, система мотивації, система моніторингу та внутрішнього аудиту та інше. У ході здійснення професійної діяльності керівником закладу освіти формується і зростає його професійна культура, відповідно, відбувається і процес зростання кадрового резерву закладу освіти. У ході здійснення такої професійної діяльності керівник стає формальним і неформальним лідером, лідером змін, виступає новатором, якого наслідують колектив. Успішне здійснення професійної діяльності в управлінні розвитком персоналу передбачає кар'єрне зростання, розкриття творчого потенціалу кожного члена колективу, кожного учасника освітнього процесу, самореалізацію, досягнення життєвих та професійних цілей.

Важливим є той момент, що на формування професійної культури впливають як особливості самої професії, так і низка об'єктивних факторів, а саме: стан системи освіти, якість освітніх послуг, загальноосвітні тенденції в системі освіти, рівень культури закладу освіти, іміджева політика освітньої установи, престижність професії в суспільстві, мотивація особистості до здобування освіти, працевлаштування випускників та затребуваність фахівців на ринку праці, система етичних норм і принципів кожної професії, особливості самої професії тощо.

Цінними є наукові дослідження, в яких професійна культура визначається як ступінь засвоєння попереднього досвіду, традицій, способи втілення набутого досвіду в практичну діяльність, відповідна наявність кваліфікації, ділових якостей, професійних здібностей та інших особливостей професійної культури, які дозволяють фахівцю самореалізуватися у професійній діяльності та житті, знайти особистісні смисли в освіті, збільшувати свій особистісний потенціал. Відтак професійна культура визначається готовністю людини до участі в професійній діяльності, її розумінням та ступенем включеності в культуру праці – на рівні професіонала, рівнем задоволеності та сформованості професійних знань, навичок, здібностей, потреб у професійному спілкуванні та ін. Особливого значення у формуванні професійної культури надаємо професіоналізму фахівців. Адже творче вирішення завдань у процесі діяльності є найвищим проявом професіоналізму, який визначає рівень сформованості професійної культури та самосвідомості. Отже, професіоналізм – якісна характеристика професійної культури, в процесі набуття якої особистість досягатиме певного рівня професіоналізму, здобуватиме професійний досвід, досягатиме високого соціального і професійного статусу [2; 3].

Як зазначає О. Лебідь [3], становлення професіонала – це процес формування його професійної ідеології як системи поглядів, переконань, моральних цінностей відносно самого себе, інших людей і своєї діяльності, що охоплює знання та вміння його спеціалізації в сукупності з основами психічної саморегуляції, що виражені в точності, адекватності та високій ефективності його фізичних дій і станів. Саме цей процес починається в закладах освіти і триває до тих пір, коли сформований фахівець проявляє готовність до вдосконалення самого себе і своєї професійної діяльності.

Професіоналізм управлінської діяльності керівника закладу освіти – це сукупність компетенцій, які формуються в процесі освіти й дозволяють професійно здійснювати управлінську діяльність у сучасних соціально-економічних умовах з урахуванням особливостей об'єкта управління, пов'язаних із вирішенням професійно-педагогічних завдань, дає можливість досягнути якісних та кількісних результатів за найменших витрат фізичних та розумових сил на основі використання раціональних прийомів діяльності, здатності продуктивно задовольняти вимоги суспільного виробництва та культури. Це висока підготовленість до виконання завдань професійної діяльності.

Література

1. Возний І. В. Оновлення управління навчальним закладом. *Управління школою*. 2009. № 4 (232). С. 35–38.
2. Королюк С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу: монографія. Полтава, 2007. 168 с.
3. Лебідь О. В. Професійна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: навч. посіб. Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2011. 263 с.
4. Про вищу освіту: Закон України від 2014р., № 1556-VII. Дата оновлення 26.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 19.03.2021).
5. Про дошкільну освіту: Закон України від 01.01.2021р., № 2628-III. Дата оновлення 01.01.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#n316> (дата звернення: 19.03.2021).
6. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р., № 2145-VII. Дата оновлення 01.01.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 19.03.2021).
7. Про позашкільну освіту: Закон України від 16.10.2020р., №1841-III. Дата оновлення 16.01.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14#Text> (дата звернення: 19.03.2021).

Олешко Петро Степанович,

кандидат історичних наук, доцент, професор кафедри професійної та вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

«E-LEARNING» В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Інформатизація суспільства, входження до світового освітнього простору, складні соціально-економічні умови – усе це спонукає сьогодні українські заклади освіти до переорієнтації освітніх ресурсів і до впровадження нових форм навчання, зокрема до застосування технологій електронного навчання (e-learning). Активне використання інформаційно-комунікаційних технологій на сьогодні є одним зі стратегічних напрямів реформування системи післядипломної педагогічної освіти на шляху до