

Валентина ГЛАДКОВА,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4362-5301>

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту освіти та
права ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту
освіти», НАПН України, м. Київ, Україна,
walentina-hladkova@ukr.net

Зоя РЯБОВА,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9373-7121>

доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту освіти та
права ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту
освіти», НАПН України, м. Київ, Україна,
ryabova69@gmail.com

Тамара ПІКОЖ,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0264-8954>

старший викладач кафедри менеджменту
освіти та права ЦПО ДЗВО «Університет
менеджменту освіти», НАПН України,
м. Київ, Україна,
tomarik@ukr.net

АДАПТИВНА МОДЕЛЬ ПРОГНОЗУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ РИЗИКУ ТА НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Анотація. У статті розглянуті питання професійного розвитку/саморозвитку працівників закладів освіти. Проаналізовано сутність поняття «професійний саморозвиток». Акцентовано увагу на важливості професіоналізму сучасного фахівця та шляхах його досягнення. Зокрема, обґрунтовано важливість маркетингових комунікацій, як механізму професійного саморозвитку. Виділено 5 рівнів професіоналізму: до-професіоналізм, професіоналізм, супер-професіоналізм (майстерність), псевдо-професіоналізм, пост-професіоналізм. Наведені показники, за якими можна

© Українська інженерно-педагогічна академія

© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»

© Гладкова В., Рябова З., Пікож Т.

судити про рівень професіоналізму: професійно важливі якості; професійні знання, уміння та навички; акмеологічні інваріанти; професійна мотивація/самотивація; здатність до саморегуляції та стресостійкість; адаптивність (особливо в умовах невизначеності та ризику). Основними шляхами у структурі професіоналізму діяльності працівника закладу освіти є: формування продуктивної Я-концепції фахівця-професіонала; виявлення акмеологічного потенціалу працівника, розвиток резервів його функціональних можливостей при виконанні професійної діяльності; розвиток творчого потенціалу працівника закладу освіти; розвиток мотивації професійних досягнень у професійній діяльності; формування професійної готовності працівника до вискоефективної освітньої діяльності, в тому числі в екстремальних умовах, ризику та невизначеності; розвиток акмеологічної компетентності працівника закладу освіти. Представлена структура адаптивної моделі прогнозування професійного розвитку/саморозвитку працівника освіти в умовах невизначеності та ризику протягом усього свідомого життя. Ця структура містить такі блоки: цільовий (ціль, завдання), методологічний (методологічні засади), аналітичний (рівні професіоналізму, психологічні бар'єри, акмеологічні чинники), технологічний (місія, акмеограма, авторська система саморозвитку, реалізація запланованого), результативний (прагматичний і психологічний результати). Для прогнозування траєкторії професійного розвитку/саморозвитку (особливо в екстремальних умовах ризику та невизначеності) доцільно застосовувати механізми акме-ф'ючерингу та кате-дікрізингу. Розроблена на засадах фундаментальної та синергетичної акмеології адаптивна модель прогнозування професійного розвитку/саморозвитку працівника закладу освіти складає підставу для розробки акмесинергетичної технології професійного розвитку/саморозвитку та здійснення процесу самореалізації на шляху досягнення рівня майстерності («Акме»).

Ключові слова: адаптація, управління закладом освіти, компетентність, модель, професійний розвиток, маркетингові комунікації, зміни.

Вступ. Сьогодення потребує фахівців як професіоналів високого рівня – майстрів своєї справи. Особливо це стосується системи освіти взагалі й кожного закладу освіти зокрема.

Сучасний працівник закладу освіти має бути здатним не лише реагувати на виклики суспільства, але й адекватно та конструктивно реагувати на динамічні змінювані умови середовища, в якому він живе і працює. А сучасне життя вирізняється невизначеністю, ситуаціями ризику. Воєнний стан в Україні накладає свій відбиток та диктує умови професійної самореалізації освітян. В цих умовах працівник закладу освіти повинен не лише адекватно реагувати на ті вимоги, що до нього висуваються, але й бути здатним зосереджуватися на проблемах майбутнього.

Усе зазначене диктує необхідність реалізувати здатність до професійного розвитку кожного працівника закладу освіти, розвиток здатності прогнозувати цей професійний розвиток (прогностична компетентність) не лише у стабільних соціальних умовах, але й в умовах ризику та невизначеності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми професійного розвитку/саморозвитку сучасного фахівця є предметом дослідження науковців різних галузей: психології (І. Бех, В. Семеченко, В. Ягупов), педагогіки (О. Дубасенюк, І. Зязюн, М. Кириченко, С. Кравець, В. Кремень, Н. Ничкало, В. Олійник, В. Радкевич та ін.), менеджменту освіти (Г. Єльнікова, В. Олійник, З. Рябова, Т. Сорочан), державного управління (Ю. Бурцева, І. Дегтярєва, Т. Лукіна та ін.) тощо. Наразі проблемами професійного розвитку/саморозвитку займаються представники відносно нової сучасної наукової галузі – акмеології (В. Гладкова, О. Дубасенюк, С. Одайник та ін.).

Крім того, науковці розробляють питання професійного навчання/самонавчання та розвитку/саморозвитку сучасного фахівця протягом усього життя (lifelong-learning), це роботи таких науковців як В. Гладкова, М. Жук, М. Карпенко, О. Нікулочкіна. Питанням маркетингових комунікацій

взагалі й як механізму професійного саморозвитку присвячені роботи
Г. Кравченко, О. Почуєвої, З. Рябової та ін.

Умови в яких сьогодні працюють заклади освіти, зокрема умови воєнного стану, потребують при розгляді питання професійного розвитку/саморозвитку працівників освітньої галузі (закладів загальної середньої освіти) враховувати особливості стану ризику та невизначеності як факторів, що суттєво впливають на перебіг професійного розвитку [9].

Мета статті – розкриття сутності професійного розвитку/саморозвитку працівників закладу освіти та описання адаптивної моделі прогнозування такого процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Поняття «професійний розвиток особистості» є мультидисциплінарним. Професійний розвиток вивчають і досліджують представники таких наукових галузей, як філософія, психологія, акмеологія, педагогіка. Наразі існує багато дефініцій цього поняття. [1; 10]. На нашу думку, найбільш повним є таке визначення: професійний розвиток – це «процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто систему певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності. У процесі професійного розвитку особистість оволодіває системою професійно важливих якостей, до якої входять комунікативні, мотиваційні, характерологічні, рефлексивні, освітні, інтелектуальні, психофізіологічні властивості людини» [4, с. 733].

Професійний розвиток – це синергетичний (нерівноважний і відкритий) процес зміни особи в результаті освоєння і виконання професійно-освітньої та професійної діяльності. Його метою є забезпечення можливості фахівцям-професіоналам (у нашому дослідженні – працівникам закладів освіти)

безперервно навчатися та вдосконалюватися (хьютагогіка) [8; 11; 12], опановувати нові компетенції. А це може сприяти їхньому кар'єрному зростанню.

У ході професійного розвитку працівник закладу освіти набуває професіоналізму. Професіоналізм визначається як здатність фахівця до вирішення виникаючих у діяльності завдань і проблем.

Науковці-акмеологи вирізняють 5 рівнів професіоналізму: до-професіоналізм, професіоналізм, супер-професіоналізм (майстерність), псевдо-професіоналізм, пост-професіоналізм [2, с. 88-89]. Про рівень професіоналізму можна судити за такими показниками: а) професійно важливі якості; професійні знання, уміння та навички; акмеологічні інваріанти; б) професійна мотивація/самотивація; в) професійна самооцінка та рівень домагань; г) здатність до саморегуляції та стресостійкість; д) адаптивність (особливо в умовах невизначеності та ризику); е) особливості професійної взаємодії. Як критерії результативності можна використовувати і додаткові показники, що відбивають специфіку професії [2, с. 90].

Безперервний професійний розвиток це освіта впродовж життя (lifelong-learning). Lifelong-learning – це процес розвитку професійного потенціалу особистості протягом усього життя. Цей процес організаційно забезпечений різними освітніми інституціями; він відповідає як потребам особистості, так і суспільства. Відбувається перехід від здобуття однієї освіти на все життя до неперервного здобуття освіти протягом життя [5; 11].

На нашу думку, прогресивний динамічний саморозвиток протягом життя відбувається за певним алгоритмом:

- неусвідомлений непрофесіоналізм (до-професіоналізм);
- усвідомлений непрофесіоналізм (до-професіоналізм);

- усвідомлений професіоналізм;
- неусвідомлений професіоналізм;
- усвідомлений супер-професіоналізм (майстерність);
- неусвідомлений супер-професіоналізм (майстерність);
- неусвідомлений пост-професіоналізм;
- усвідомлений пост-професіоналізм.

Успішному професійному саморозвитку сприяють сформовані акмеологічні інваріанти професіоналізму, тобто основні властивості, якості та уміння професіонала, які забезпечують високу ефективність і стабільність діяльності незалежно від її змісту та специфіки. Вони виявляються у внутрішніх спонукальних причинах, що забезпечують активний та цілеспрямований саморозвиток, реалізацію творчого потенціалу. Можна виділити як загальні (сила особистості, розвинена антиципація, високий рівень самоорганізації та саморегуляції, уміння приймати ефективні рішення, своєчасність, точність, адаптивність, нестандартність, висока креативність, ефективність, сильна адекватна мотивація досягнення), так і спеціальні акмеологічні інваріанти, що відображають зміст і вимоги конкретної професійної діяльності (в нашому дослідженні – освітньої діяльності).

Сам процес професійного розвитку/саморозвитку відбувається у мезосередовищі (інтерсередовище), де діють інтегративні мезочинники: акмеологічні інваріанти, катаболічні фактори, а також чинники, що можуть пришвидшувати чи пригальмовувати цей процес. Зазначене середовище за своєю сутністю є акмесинергетичним [2].

Професіоналізм працівника закладу освіти полягає у високому рівні розвитку професійної компетентності, акмеологічних інваріант, які дають змогу продуктивно реалізовувати освітній процес у закладі освіти будь-якого рівня в

умовах сучасного інформаційного суспільства, що характеризується динамічністю, високим рівнем інтеграції, синергійністю, непередбачуваним характером змін, збільшенням ризику та екстремальності у професійній діяльності та ін. Професіоналізм особистості такого працівника містить: націленість на особистісно-професійний розвиток, планування професійної кар'єри; наявність високих професійних стандартів; нормативно-моральну систему регуляції міжособистісних відносин. Визначено, що результат професійного саморозвитку, самовдосконалення працівника закладу освіти може бути як прагматичним, так і психологічним.

Основними шляхами у структурі професіоналізму діяльності працівника закладу освіти є: формування продуктивної Я-концепції фахівця-професіонала; виявлення акмеологічного потенціалу працівника, розвиток резервів його функціональних можливостей при виконанні професійної діяльності; розвиток творчого потенціалу працівника закладу освіти; розвиток мотивації професійних досягнень у професійній діяльності; формування професійної готовності працівника до високоефективної освітньої діяльності, в тому числі в екстремальних умовах, ризику та невизначеності; розвиток акмеологічної компетентності працівника закладу освіти. У зв'язку із зазначеним, і ми погоджуємося з науковцями, доцільним є застосування технології адаптивного управління [3; 7; 11]. Такою технологією є кваліметричне (факторно-критеріальне) моделювання.

На підставі акмеологічного аналізу професійної діяльності працівника закладу освіти розроблено адаптивну модель прогнозування професійного розвитку/саморозвитку сучасного працівника закладу освіти, що діє в екстремальних умовах ризику та невизначеності, аж надто в умовах воєнного стану (табл. 1).

Структура адаптивної моделі прогнозування професійного розвитку/саморозвитку працівників закладів освіти в умовах ризику та невизначеності

Структурні блоки	Зміст (компоненти)
Мета	розробка прогностичного проєкту професійного розвитку/саморозвитку працівники закладу освіти в умовах ризику та невизначеності
Організаційний	Визначення мети та завдання. Описання їх досягнення. Формування особистісно-професійної характеристики (виділення факторів та критеріїв). Кваліметричне (факторно-критеріальне) моделювання. Маркетингові комунікації для вивчення вимог ринку освітніх послуг та їх адаптації в освітньому процесі закладу.
Методологічний	Закони, закономірності. Методологічні підходи, принципи.
Аналітичний	Акмеологічні чинники впливу ситуацій ризику та невизначеності (умови та фактори). Механізми акмесинергетичного прогнозування професійного розвитку/саморозвитку працівників закладів освіти (акме-ф'ючеринг – кате-дікрізінг). Психолого-професійні бар'єри. Рівні професіоналізму працівника закладу освіти. Діагностування.
Технологічний	Прогностичний компонент (місія, стратегія). Акмеографічний (акмеограма, модель і траєкторія професійного розвитку/саморозвитку працівників закладів освіти). Проектувальний (авторська програма професійного розвитку/саморозвитку працівників закладів освіти в умовах ризику та невизначеності). Реалізаційний (форми і методи підвищення рівня професіоналізму працівників закладів освіти в умовах ризику та невизначеності).
Результативний	Психологічний та прагматичний результати професійного розвитку/саморозвитку працівників закладів освіти. Акмеологічний моніторинг. PR-діяльність.
Результат:	Прогностичний та актуальний проєкт професійного розвитку/саморозвитку працівників закладів освіти в умовах ризику та невизначеності.

Розроблену адаптивну модель можна рекомендувати керівникам закладу освіти для управління процесом професійного розвитку працівника закладу. Нами визначений, класифікований та детально опрацьований перелік професійних компетенцій, який склав підставу для розробки акмеологічної траєкторії професійного розвитку/саморозвитку та самореалізації в напрямі професіоналізації та кар'єрного зростання працівника закладу освіти, а також акмесинергетичного супроводу на цьому шляху. Формування професіоналізму потребує сформованості у такого працівника аутопсихологічної компетентності, яка полягає в уміннях здійснювати: самодіагностику, самокорекцію, саморозвиток і самопрограмування, самомотивування, ефективну роботу з інформацією. При цьому слід обов'язково брати до уваги вплив чинників, які діють в умовах невизначеності та ризику, в умовах воєнного стану.

Аутопсихологічна компетентність входить до складу акмеологічної компетентності, що являє собою інтегральну здатність людини вибудовувати свій поступальний розвиток у різних сферах діяльності за умов постійного ускладнення завдань і зростання рівнів досягнень. Ефективним методом розробки авторської системи професійного розвитку/саморозвитку є синергетичний професійний акмеф'ючеринг (і врахування протилежного йому механізму катедікризінгу), що складає підставу для розробки авторського проекту (програми) професійного саморозвитку працівника закладу освіти як професіонала. Розроблена на засадах фундаментальної та синергетичної акмеології адаптивна модель прогнозування професійного розвитку/саморозвитку працівника закладу освіти складає підставу для розробки акмесинергетичної технології професійного розвитку/саморозвитку та здійснення процесу самореалізації на шляху досягнення рівня майстерності («Акме»).

Також, для забезпечення актуального професійного саморозвитку працівників закладів освіти доцільно використовувати технології маркетингових комунікацій [6]. Зазначимо, що маркетингові комунікації необхідні, у першу чергу, для формування комунікаційної політики закладу освіти (створення актуальних освітніх послуг та їх просування) й для формування компетентного людського ресурсу закладу освіти. Використовуються технології PR-діяльності як закладу освіти взагалі так і працівників зокрема. PR-діяльність є різноманітною. Це залежить від цільової аудиторії та умов в яких здійснюється діяльність закладу освіти. Безпосередньо, це корпоративний PR та PR першої особи; бренд-PR; персональний PR працівника; антикризовий PR [6]. З метою визначення думки керівників та працівників закладів освіти щодо використання технологій маркетингових комунікацій для забезпечення стійкого розвитку закладу (працівників) в кризових умовах (умовах невизначеності) було проведено опитування (рис.1.).

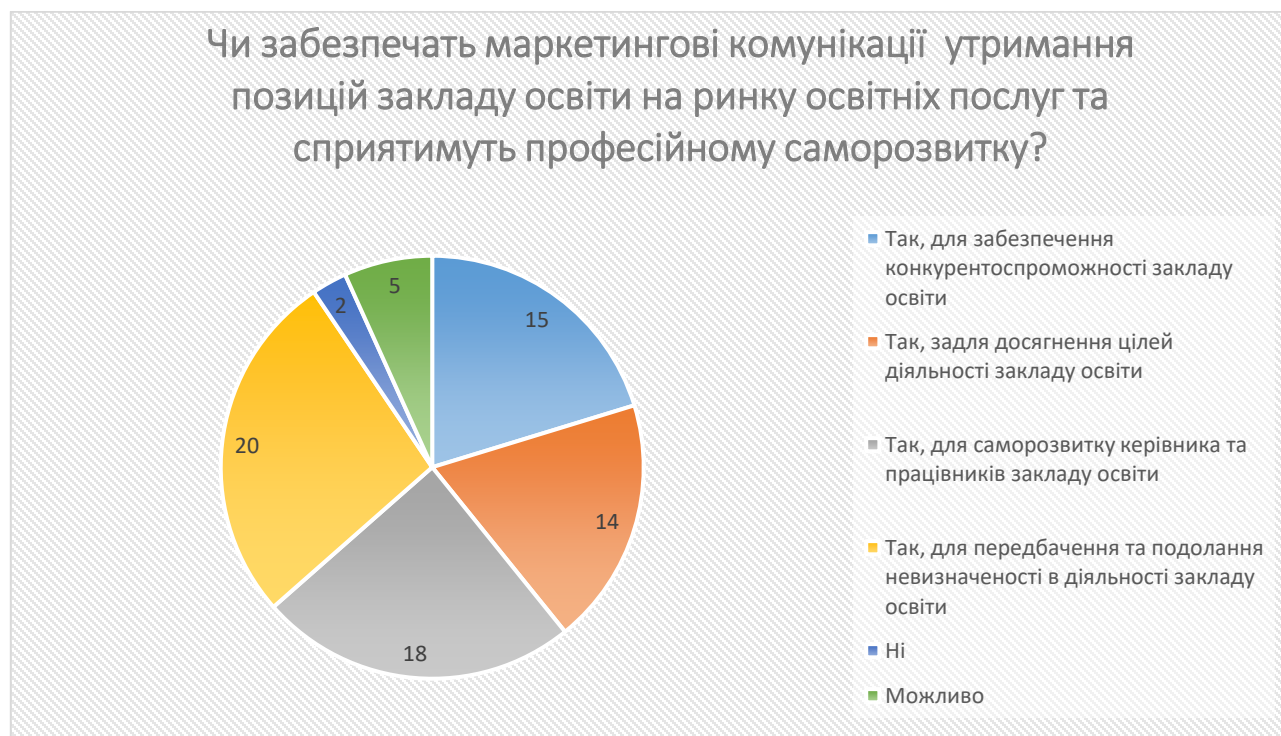


Рис.1. Результати опитування керівників та працівників закладу освіти

В опитуванні взяли участь 22 респонденти. Респондентам було запропоновано обрати відповіді на запитання: «Чи забезпечать маркетингові комунікації утримання позицій закладу освіти на ринку освітніх послуг та сприятимуть професійному саморозвитку?». Було запропоновано множинний вибір відповідей. Відповіді респондентів розподілились таким чином: Так, для забезпечення конкурентоспроможності закладу освіти – 15; Так, задля досягнення цілей діяльності закладу освіти – 14; Так, для саморозвитку керівника та працівників закладу освіти – 18; Так, для передбачення та подолання невизначеності в діяльності закладу освіти – 20; Ні – 2; Можливо – 5. Результати опитування керівників та працівників закладу освіти свідчать про те, що, в умовах ризику та невизначеності маркетингові комунікації можуть забезпечити утримання позицій закладу освіти на ринку освітніх послуг шляхом передбачення та подолання невизначеності й сприятимуть професійному саморозвитку як самого керівника так і працівників закладу освіти.

Висновки. Перспективи подальших досліджень.

Підсумовуючи викладене вище, зазначаємо, що професійний розвиток працівника закладу освіти є синергетичним процесом зміни особи в результаті освоєння і виконання професійно-освітньої та професійної діяльності. Його метою є забезпечення можливості фахівцям-професіоналам (в нашому дослідженні працівникам закладів освіти) безперервно навчатися та вдосконалюватися протягом життя, опановувати нові компетенції. Розроблено структуру адаптивної моделі прогнозування професійного розвитку/саморозвитку працівника закладу освіти в складних умовах сьогодення: ризику, невизначеності, воєнного стану. Обґрунтовано необхідність використання маркетингових комунікацій, як механізму професійного саморозвитку керівників та працівників закладів освіти в умовах невизначеності.

Перспективу подальших наукових розвідок ми вбачаємо у розробці акмесинергетичної технології професійного розвитку/саморозвитку працівника закладу освіти протягом життя.

Список використаних джерел

1. Борова Тетяна. Адаптивне управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників у контексті європейських цінностей забезпечення якості вищої освіти. *Адаптивне управління: теорія і практика*. Серія «Педагогіка». Електронне наукове фахове видання. 2018. Вип. 4 (7). URL: repository.kneu.edu.ua/bitstream/123456789/19371/1/borova%20статья.pdf (дата звернення 25.06.2023).

2. Гладкова В. М. Професійне самовдосконалення менеджерів вищих навчальних закладів. *Монографія*. Київ: Освіта України, 2013. 355 с.

3. Гладкова Валентина. Адаптивна модель формування акмеологічної компетентності суб'єктів освітнього процесу. Другий міжнародний науковий форум «Адаптивні процеси в освіті» (7-8 лютого 2023). С. 146-148. URL: https://lib.iitta.gov.ua/734493/1/Форум_тези_друк_сайт_2023.pdf (дата звернення 25.06.2023).

4. Енциклопедія освіти / гол. ред. В.Г. Кремень. К.: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

5. Івашнюва С. Безперервний професійний розвиток як трудова функція педагога. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. Збірник наукових праць № 35 (1). 2021 р. С. 12-20.

6. Інноваційні маркетингові комунікації в освіті [Електронний ресурс] : методичні рекомендації до практичних завдань та самостійної роботи студентів спеціальності 073 «Менеджмент» другого (магістерського) рівня / уклад. З. В. Рябова, О. О. Почуєва. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 48 с.

6. Кобець С. П., Лузіна А. О. Застосування адаптивних моделей для прогнозування чистого доходу від реалізації продукції. *Ефективна економіка*. 2019. № 4. URL: www.economy.nauka.com.ua/pdf/4_2019/42.pdf

7. Нікулочкіна О. В. Х'ютагогіка як учіння про самоосвіту: сучасні інформаційно-комунікаційні технології супроводу. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. Вип. 41 (94). Запоріжжя, 2015. С. 231–236.

8. Рябова З. Консалтинг у закладах освіти в умовах невизначеності. *Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика»*. Серія «Педагогіка». Випуск 13(25). 2022.

9. Ткаченко А. В. Категоріальний статус поняття «професійний розвиток особистості». *Витоки педагогічної майстерності*. Збірник наукових праці. Полтава. 2011. С. 263-269

10. Hladkova V. (2021). Education and professional development of an adult during life: acmeological aspects. *HIGHER EDUCATION OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF INTEGRATION TO EUROPEAN EDUCATIONAL SPACE*, 88(I), 125-132. (дата звернення 25.06.2023).

11. Stewart Hase and Chris Kenyon. From Andragogy to Heutagogy. URL: <http://www.psy.gla.ac.uk/~steve/pr/Heutagogy.ht>. (дата звернення 25.06.2023).

REFERENCES

1. Borova Tetiana. Adaptivne upravlinnia profesiinym rozvytkom naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv u konteksti yevropeiskykh tsinnosti zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity. [Adaptive management of professional development of scientific and pedagogical workers in the context of European values of quality assurance of higher education] *Adaptivne upravlinnia: teoriia i praktyka*. Seriiia «Pedahohika». Elektronne naukove fakhove vydannia. 2018. Vyp. 4 (7). URL: repository.kneu.edu.ua/bitstream/123456789/19371/1/borova%20статья.pdf (accessed: 25.06.2023) [in Ukrainian].

2. Hladkova V. M. (2013). Profesiine samovdoskonalennia menedzheriv vyshchyykh navchalnykh zakladiv [Professional self-improvement of managers of higher educational institutions]: monohrafiia. Kyiv: Osvita Ukrainy [in Ukrainian].

3. Hladkova Valentyna. Adaptivna model formuvannia akmeolohichnoi kompetentnosti sub'iektiv osvitnoho protsesu. [Adaptive model of formation of acmeological competence of subjects of the educational process] *Druhyi mizhnarodnyi naukovyi forum «Adaptivni protsesy v osviti» (7-8 liutoho 2023)*. S. 146-148. URL: https://lib.iitta.gov.ua/734493/1/Forum_tezy_druk_sait_2023.pdf (accessed: 25.06.2023) [in Ukrainian].

4. *Entsyklopediia osvity [Encyclopedia of education] / hol. red. V.H. Kremen. K.: Yurinkom Inter, 2008. 1040 s.* [in Ukrainian].

5. Ivashnova S. Bezperervnyi profesiinyi rozvytok yak trudova funktsiia pedahoha. [Continuous professional development as a labor function of a teacher] *Pedahohichna osvita: teoriia i praktyka. Psykholohiia. Pedahohika. Zbirnyk naukovykh prats № 35 (1). 2021 r. S. 12-20.* [in Ukrainian].

6. Kobets S.P., Luzina A.O. Zastosuvannia adaptivnykh modelei dlia prohnozuvannia chystoho dokhodu vid realizatsii produktsii. [Application of adaptive models for forecasting net income from product sales] *Efektivna ekonomika*. 2019. №

4. URL: www.economy.nauka.com.ua/pdf/4_2019/42.pdf (accessed: 25.06.2023) [in Ukrainian].

7. Nikulochkina O. V. Khiutahohika yak uchinnia pro samoosvitu: suchasni informatsiino-komunikatsiini tekhnolohii suprovodu. [Heutagogy as a doctrine of self-education: modern information and communication technologies of support] Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh. Vyp. 41 (94). Zaporizhzhia, 2015. S. 231–236. [in Ukrainian].

8. Riabova Z. Konsaltnh u zakladakh osvity v umovakh nevyznachenosti. [Consulting in educational institutions in conditions of uncertainty] Elektronne naukove fakhove vydannia «Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka». Seriiia «Pedahohika». Vypusk 13(25). 2022. [in Ukrainian].

9. Tkachenko A.V. Katehorialnyi status poniattia «profesiinyi rozvytok osobystosti». [Categorical status of the concept of "professional development of personality"] Vytoky pedahohichnoi maisternosti. Zbirnyk naukovykh pratsi. Poltava. 2011. S. 263-269. [in Ukrainian].

10. Hladkova V. (2021). Education and professional development of an adult during life: acmeological aspects. *HIGHER EDUCATION OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF INTEGRATION TO EUROPEAN EDUCATIONAL SPACE*, 88((I), 125-132. [in Ukrainian].

11. Stewart Hase and Chris Kenyon. From Andragogy to Heutagogy. URL: <http://www.psy.gla.ac.uk/~steve/pr/Heutagogy.ht>. (accessed: 25.06.2023)

Valentyna Hladkova,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4362-5301>

doctor of pedagogical sciences, professor,
professor of the Department of Education
Management and Law of the TSIPO DZVO
"University of Education Management", National
Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine,
walentina-hladkova@ukr.net

Zoya Ryabova,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5288-5301>

doctor of pedagogical sciences, professor,
Head of the Department of Educational
Management and Law, TSIPO DZVO "University
of Educational Management", National Academy
of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine,

ryabova69@gmail.com

Tamara Picozh,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0264-8954>

senior lecturer of the Department of Education Management and Law, TSIPO DZVO "University of Education Management", National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine,

tomapik@ukr.net

ADAPTIVE MODEL OF FORECASTING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN CONDITIONS OF RISK AND UNCERTAINTY

Abstract. The article deals with issues of professional development/self-development of employees of educational institutions. The essence of the concept of "professional self-development" is analyzed. Attention is focused on the importance of professionalism of a modern specialist and the ways to achieve it. In particular, the importance of marketing communications as a mechanism of professional self-development is substantiated. 5 levels of professionalism are distinguished: pre-professionalism, professionalism, super-professionalism (mastery), pseudo-professionalism, post-professionalism. The following indicators are used to judge the level of professionalism: professionally important qualities; professional knowledge, skills and abilities; acmeological invariants; professional motivation/self-motivation; ability to self-regulate and stress resistance; adaptability (especially in conditions of uncertainty and risk). The main ways in the structure of professionalism of an employee of an educational institution are: formation of a productive self-concept of a specialist-professional; identification of the acmeological potential of the employee, development of reserves of his functional capabilities when performing professional activities; development of the creative potential of an employee of an educational institution; development of motivation for professional achievements in professional activity; formation of the employee's professional readiness for highly effective educational activities, including in extreme conditions, risk and uncertainty; development of acmeological competence of an employee of an educational institution. The structure of the adaptive model for predicting the professional development/self-development of an education worker in conditions of uncertainty and risk during the entire conscious

life is presented. This structure contains the following blocks: target (goal, task), methodological (methodological principles), analytical (levels of professionalism, psychological barriers, acmeological factors), technological (mission, acmeogram, author's system of self-development, implementation of the planned), effective (pragmatic and psychological results). To predict the trajectory of professional development/self-development (especially in extreme conditions of risk and uncertainty), it is advisable to use the mechanisms of acme-futuring and cate-chrising. Developed on the basis of fundamental and synergistic acmeology, the adaptive model of forecasting the professional development/self-development of an employee of an educational institution forms the basis for the development of acme-synergistic technology of professional development/self-development and the implementation of the process of self-realization on the way to achieving mastery level ("Acme").

Key words: adaptation, educational institution management, competence, model, professional development, marketing communications, changes.