

## РОЛЬ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

*Стаття присвячена проблемам розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти. Досліджено зміст і структуру творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти, умови для успішного розкриття творчого потенціалу. Обґрунтоване зростання ролі післядипломної педагогічної освіти в сучасних умовах. Особлива увага в сучасній системі підвищення кваліфікації приділяється максимальному задоволенню професійно-фахових, індивідуально-особистісних, соціокультурних запитів замовників освітніх послуг, що мотивує до постійної творчої самоактуалізації в професійному й особистісному вимірах шляхом формальної, неформальної й інформальної освіти, передбачає впровадження багатоваріативних освітньо-професійних програм, моделей, форм освіти дорослих, реалізацію інноваційних методологічних підходів, андрагогічних технологій тощо. Визначено організаційно-педагогічні умови розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти. Описуються інноваційні підходи до організації освітнього процесу з підвищення кваліфікації керівних працівників освіти. Відзначено, що головним у системі післядипломної педагогічної освіти є підготовка таких керівників закладів професійної освіти, які мають творче, інноваційне мислення, належну мотивацію до самовдосконалення й самонавчання протягом життя.*

*Розвиток творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти розглядається як складний процес пошуку, розроблення та використання нововведень, прагнення керівника до активної творчої позиції в професійній діяльності. Виявлено, що розвиток творчого потенціалу керівників має відбуватися на особистісному рівні в системі післядипломної педагогічної освіти за умови створення відповідного освітнього середовища, яке містить проектну діяльність керівників, пошук нових оригінальних шляхів вирішення актуальних проблем, транслювання унікального інноваційного управлінського та педагогічного досвіду.*

**Ключові слова:** творчий потенціал, керівник закладу професійної освіти, післядипломна педагогічна освіта, система підвищення кваліфікації, розвиток творчого потенціалу.

**Постановка проблеми.** Модернізація української системи професійної освіти та динаміка інноваційних процесів у суспільстві вимагає здійснення нових підходів до розвитку особистості керівників закладів професійної освіти. Сучасна освітня парадигма стимулює появу творчих новаторських ідей, пошук більш досконалих методів управління.

Виникла потреба в енергійній творчій особистості, здатній здійснювати якісне управління сучасним закладом професійної освіти, тож перед сучасною освітою стоїть важливе завдання – створити для керівників відповідні умови саморозвитку та самовдосконалення, упровадити в освітній процес інновації, для створення яких необхідний високий рівень творчого потенціалу. Саме тому важливим для керівника залишається факт готовності до творчої діяльності, розвитку творчого потенціалу, що здійснюється під час підготовки та перепідготовки в системі післядипломної педагогічної освіти. Тому актуальною є проблема підготовки керівників закладів професійної освіти

в умовах післядипломної педагогічної освіти, яка на сучасному етапі повинна забезпечувати поступовий розвиток творчого потенціалу як запоруки успішного професійного розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми розвитку особистості як суб'єкта професійної творчості привертають сьогодні значну увагу дослідників. Психологічні засади та механізми творчого процесу, діагностика креативності, методи розвитку творчого потенціалу та виховання творчої особистості представлені в дослідженнях О. Матюшкіна, В. Моляко, О. Музики, І. Мурашко, В. Роменця, Я. Пономарьова, М. Ярошевського й ін.

Різні аспекти підготовки до творчої, інноваційної діяльності в процесі отримання вищої освіти досліджували українські науковці М. Артюшина, Н. Василенко, І. Гавриш, Л. Даниленко, О. Харцій, І. Зязюн, В. Хромова й ін.

Проблематика інновацій і творчості в діяльності менеджера представлена в працях І. Вікентьева, С. Ільєнкової, Е. Крилова, С. Ніколаєнка, Р. Рома-

ненко, Н. Савицької, Т. Сорочан, В. Олійник, Л. Калініна, Г. Тимошко, В. Рябова, О. Снісаренко, Л. Карамушка й ін.

Творча особистість – найбільш цінне, що є в нашому суспільстві, що дозволяє розвиватися нашій цивілізації, сприяє примноженню й збереженню суто людських особливостей продуктивної взаємодії зі світом. Слідом за О. Акімовою визнаємо, що основою творчості є мислення, водночас творчість є «якісно вищим рівнем сформованості мислення» [1], а отже, відкриває шлях до найбільш недосяжних прагнень людини, знаходячи неочевидні рішення, продукуючи способи подолання супротиву несприятливої дійсності. Творчість є водночас і способом дії, і стимулом до неї, оскільки розвинений творчий потенціал діє за принципом самовідтворення, постійно підтримуючи в людині бажання до творчого пошуку; вона є «атрибутом діяльності, а також набутою через діяльність властивістю» [1].

У професійній сфері творчий потенціал реалізується як риса, що забезпечує адаптацію фахівця до умов діяльності, забезпечує професійний саморозвиток, сприяє формуванню індивідуального стилю діяльності. Чим вищий творчий потенціал, тим більша варіативність виборів, тим вірогідніший вибір оптимального для тих чи інших обставин рішення.

Згодом, по мірі становлення людини як професіонала, її творчий потенціал все більше виявляє себе як засіб перетворення вже не працівника під впливом професійної дійсності, а професійної дійсності під впливом працівника. Якщо ж говоримо про менеджера освіти, управлінця, то така потреба виникає фактично відразу після зайняття ним посади, оскільки управління спрямоване на узгодження діяльності закладу освіти, колективу з обставинами, які не тільки об'єктивно складаються, а й формуються засобами внутрішньої й зовнішньої тактики й стратегії управління.

Український психолог В. Моляко визначає творчий потенціал як інтегративну властивість особистості, що характеризує міру можливостей здійснювати творчу діяльність, готовність і здатність до творчої самореалізації та саморозвитку. Загальну структуру творчого потенціалу, на його думку, становлять задатки, нахили, які проявляються в наданні переваг чомусь; інтереси, їхня спрямованість і частота; допитливість, потяг до створення чогось нового; швидкість у засвоєнні нової інформації; прояви загального інтелекту; наполегливість, цілеспрямованість, працелюбність; порівняно швидке та якісне оволодіння вміннями, навичками, майстерністю виконання певних дій; здібності до реалізації власних стратегій і тактик різних проблем, завдань, пошуку виходу зі складних, нестандартних, екстремальних ситуацій [2]. При цьому наголошується, що сама людина часто не повністю усвідомлює свої творчі перспективи,

а отже, потребує певних умов для того, щоб її творчий потенціал зазнав належного розвитку.

Н. Ільїна виділяє низку умов, які необхідні для успішного розкриття творчого потенціалу суб'єкта. Ми назвемо, на наш погляд, найголовніші з них:

- процес розкриття творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти має бути безперервним, оскільки становлення творчої практики – це постійно змінний процес;

- процес розвитку творчого потенціалу керівників, зорієнтованих на творчу діяльність, відбувається за умови їх участі у творчій діяльності й спеціально організованих рефлексно-аналітичних, проектних і освітніх заходах;

- оскільки будь-яка діяльність людини враховує вирішення завдань, саме тому доцільно організувати супровід розвитку творчого потенціалу спеціаліста на основі вирішення ним завдань, притаманних конкретному виду діяльності [3].

Аналіз науково-педагогічної літератури дозволяє зробити висновок, що організаційно-педагогічні умови, які мають вплив на розвиток творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти в умовах післядипломної педагогічної освіти, недостатньо висвітлені. Науковці більшу увагу приділяють особливостям готовності керівників до творчої діяльності й інноваційним процесам у системі професійної освіти. На нашу думку, варто уточнити зміст понять «творчий потенціал керівників», «розвиток творчого потенціалу керівників», визначити умови їх розвитку в післядипломній педагогічній освіті.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є з'ясування суті й умов розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти.

**Виклад основного матеріалу.** У концепції розвитку післядипломної педагогічної освіти в Україні «метою післядипломної освіти є задоволення індивідуальних потреб громадян у особистісному й професійному зростанні, а також забезпечення потреб держави в кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентісно й відповідально виконувати посадові функції, упроваджувати у виробництво новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку суспільства» [4].

На сучасному етапі розвитку українського суспільства визначальними векторами післядипломної педагогічної освіти є неперервність і системність підвищення професійної компетентності педагогічних і керівних кадрів, доступність освіти, інноваційність, гнучкість, зорієнтованість на розвиток творчості, компетентісний підхід до забезпечення саморозвитку й самореалізації особистості на всіх етапах професіоналізації.

Кожний керівник закладу професійної освіти унікальний своєю неповторністю, фаховою освітою

й особистим досвідом, творчими можливостями й природою власних здібностей. Примушувати його до творчої діяльності – абсурдно, а от створити умови для розвитку його творчого потенціалу, самобачення себе в інноваційних змінах освіти – це важливе завдання системи післядипломної педагогічної освіти.

Становлення керівників як суб'єктів творчої діяльності умовно можна поділити на два напрями:

- етап навчання у вищих навчальних закладах і формування якостей творчої особистості майбутнього керівника;
- розвиток творчості в умовах післядипломної освіти.

Система підвищення кваліфікації є найважливішим складником неперервної освіти, адже її ефективна організація, наповнення новим змістом, результативність використовуваних андрагогічних методів, технологій, неперервність курсового й міжкурсового періодів як цілісного андрагогічного циклу тощо є не тільки вимогою часу, а й визначальним показником діяльності інституцій післядипломної педагогічної освіти. Сучасна система підвищення кваліфікації покликана максимально задовільнити професійно-фахові, індивідуально-особистісні, соціокультурні запити замовників освітніх послуг, що мотивує до постійної творчої самоактуалізації в професійному й особистісному вимірах шляхом формальної, неформальної й інформальної освіти, передбачає впровадження багатоваріативних освітньо-професійних програм, моделей, форм освіти дорослих, реалізацію інноваційних методологічних підходів, андрагогічних технологій тощо. Це могутній чинник поглиблення професійного досвіду, взаємозбагачення фахівця новими перспективними знаннями, розвитку професійних компетентностей, нескінченного творчого пошуку [5].

Ми погоджуємося з думкою науковців, що розвиток творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти можливий лише за умов творчого освітнього середовища. Таким має стати післядипломне середовище, бо це частина інтелектуального, культурного та професійного життя керівника, адже, як зауважує В. Химинець, тут керівники мають можливість поділитися власним досвідом, обмінятися думками щодо окремих питань сучасних методів управління закладами професійної освіти, а такі підходи до організації освітнього процесу в системі післядипломної педагогічної освіти створять необхідну основу для якісного вдосконалення організації й змісту науково-методичної роботи, підвищення кваліфікації керівних кадрів, реалізації концепції розвивального навчання в системі розбудови й стратегічного розвитку закладів освіти в нових соціально-економічних умовах та створять умови для прискореного входження України до європейської спільноти [6]. Також варто додати, що реалізація на

практиці творчого потенціалу окремого керівника виявляється результативною за наявності педагогічного колективу однодумців, здатних до творчого пошуку у сфері освіти й реалізації творчих ідей.

Вважаємо, що розвиток творчого потенціалу може бути ефективним за таких організаційно-педагогічних умов: актуалізація й мотивація потреби керівників у творчому самовдосконаленні професійної діяльності; залучення керівників до неперервного навчально-методичного процесу підвищення кваліфікації; створення творчого розвивального освітнього середовища; посилення інноваційної спрямованості професійної діяльності керівників; використання в навчально-методичному процесі особистісно-діяльнісних і творчих підходів, інноваційних навчальних технологій і методик.

Система підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти має ґрунтуватися на основних методологічних підходах до освіти дорослих:

- андрагогічному, який визначає шляхи вдосконалення процесу здобуття професійно значущих знань, формування вмінь, навичок, настанов з урахуванням специфічних рис навчання дорослих;

- діяльнісно-творчому, що спрямовує самостійне творче моделювання освітнього процесу на основі цілепокладання, проектування, організації, контролю та рефлексійного аналізу на всіх етапах міжкурсового періоду, передбачає формування творчого потенціалу, інноваційної творчої позиції, внутрішньої пізнавальної мотивації фахівця, його самореалізацію в практичній діяльності;

- акме-синергетичному, який націлює професійно-педагогічну діяльність керівників на досягнення професіоналізму діяльності й професіоналізму особистості, що реалізується у творчій діяльності та синергійній цілісності людини в плані її професійного становлення;

- аксіологічному, що передбачає вибір особистісно значущої системи самоорганізації та саморозвитку, індивідуальної освітньої траєкторії, урахування власної «Я-концепції», тобто педагогічних здібностей, якостей і потенційних можливостей, поведінкових моделей, ціннісних настанов, освітньо-особистісних потреб і запитів тощо;

- системному, за якого підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти виступає цілеспрямованою, скоординованою творчою діяльністю всіх суб'єктів (куратора-тьютора, фахівця, викладацького складу й ін.), при цьому мета й завдання, зміст і метатехнології, форми й засоби навчання, усі етапи професійно-особистісного розвитку взаємопов'язані;

- компетентнісному, що зумовлює оптимізацію індивідуальної освітньої траєкторії кожного суб'єкта, забезпечення свободи свідомого вибору

змісту, форм, параметрів і шляхів навчання в системі післядипломної педагогічної освіти, розвиток компетентностей, формування акмеологічної професійної позиції для самостійного творчого вирішення життєвих і професійних завдань, ініціювання нових цілей;

- інтегративному підході, що є шляхом до інтеграції формальної, неформальної й інформальної освіти педагогічного працівника;

- коучинг-підхід допомагає виокремити та сформулювати проблему, цілі, шляхи максимально можливого творчого професійного розвитку та засоби їх досягнення за обраним напрямом, розкриваючи природний потенціал особистості, цінності, прагнення;

- герменевтичний підхід уможливорює формування настанов на розуміння (осмислення) педагогічної дійсності з позицій виявлення сенсу освіти як форми соціально-особистісного буття, оволодіння сутнісними законами становлення й розвитку людини, принципами й методами взаєморозуміння суб'єктів освітнього процесу, його інтерпретації тощо;

- праксеологічний підхід допомагає розробляти, апробувати, установлювати норми професійно-педагогічної діяльності, здійснювати пошук способів підвищення її успішності, створювати під час професійно-педагогічної діяльності нові, більш досконалі способи її здійснення; розкривати ефективні механізми застосування педагогічних нововведень; організовувати оптимальну інноваційну творчу діяльність.

Таким чином, суть творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти полягає в їх здатності до творчого проектування, саморозвитку та реалізації інноваційних ідей і технологій. Вагому роль у цьому має відігравати система післядипломної педагогічної освіти.

Важливим є й той аспект, що основними напрямками післядипломної освіти керівних кадрів є розвиток їх творчого потенціалу; надання їм необхідних сучасних знань; формування та розвиток необхідних умінь для здійснення творчої професійної діяльності; розвиток особистісних якостей; сприяння набуттю фахівцями управлінського досвіду, стимулювання й організація експериментальної та дослідницької діяльності [7]. І хоча заклади післядипломної педагогічної освіти «послідовно апробують різні нововведення, узагальнюють досвід і виробляють практичні рекомендації з їх подальшим впровадженням» [6], проте вони ще й покликані допомогти керівникам визначити ставлення до новацій, рівень підготовки та творчої активності, освоєння інноваційних ідей, що й впливає на професійний розвиток.

Отже, творчий потенціал керівників закладів професійної освіти визначається рівнем сформованості таких компонентів:

- потребою й умінням визначення управлінської проблеми;

- бажанням вести науково-пошукову роботу: введення інновацій в управлінні закладом професійної освіти; володіння сучасними методами управління; експериментальна робота;

- здатністю здійснювати творчу діяльність.

Розвиток творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти ми розглядаємо як складний процес пошуку, розроблення та використання нововведень. Він виявляється також у прагненні керівника до активної творчої позиції в професійній діяльності. Вважаємо, що розвиток творчого потенціалу керівників має відбуватися на базі особистісного підходу в системі післядипломної педагогічної освіти за умови створення відповідного освітнього середовища, яке включає проектну діяльність керівників, пошук нових оригінальних шляхів вирішення актуальних проблем, транслювання унікального інноваційного управлінського та педагогічного досвіду.

**Висновки і пропозиції.** Теоретичний аналіз проблеми свідчить, що система післядипломної педагогічної освіти відіграє важливу роль у творчому вдосконаленні керівників закладів професійної освіти. Упровадження нових підходів до творчого розвитку керівників з урахуванням загальноєвропейських, вітчизняних і регіональних стандартів, запровадженням індивідуально-диференційованих форм підвищення кваліфікації, перехід від масово-репродуктивних форм і методів навчання до індивідуально-творчих тощо зумовлює якісне оновлення післядипломної педагогічної освіти та її найвагомішої складової частини – системи підвищення кваліфікації. Багатоваріантність форм, моделей, технологій, напрямів творчого професійного розвитку дозволяє підготувати конкурентоспроможного на ринку освітніх послуг керівника закладу професійної освіти, здатного до неперервного саморозвитку, самонавчання й самореалізації шляхом формальної, неформальної, інформальної освіти впродовж усього життя.

Перспективи подальших розвідок вбачаємо у впровадженні моделі розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти.

#### Список використаної літератури:

1. Акімова О. Теоретико-методологічні засади формування творчого мислення майбутнього вчителя в умовах університетської освіти: автореф. дис. ... доктора пед. н. 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Тернопіль, 2010. 40 с.
2. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / за ред. В. Моляко, О. Музики. Житомир: Вид-во Рута, 2006. 20 с.

3. Ильина Н. Развитие инновационного потенциала образовательного учреждения. *Вестник Томского гос. пед. ун-та*, 2009. № 5.
4. Концепція розвитку післядипломної освіти в Україні. *Матеріали Всеукр. з'їзду працівників освіти*. К.: ЦІППО. 2001. С. 7.
5. Сидоренко В. Реформування системи підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів в умовах реалізації концепції «Нова українська школа» / Керівник нової української школи: світоглядно-професійні орієнтири: зб. наук. пр. / В. Андрущенко (голова), В. Бех (заст. голови), О. Алейнікова та ін. К: НПУ імені М. Драгоманова, 2017. С. 148–153.
6. Хименець В. Підвищення фахової майстерності вчителів у системі післядипломної освіти. *Соціально-педагогічні проблеми підготовки фахівців у вищих навчальних закладах*. Ужгород, 2003. С. 240–244.
7. Василенко Н. Підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів до інноваційної діяльності: моногр. Вінниця: ПП «ТД «Едельвейс і К», 2010. 224 с.

**Holia N. Role of pediatric pedagogical education in the development of creative potential of professional education bodies of leaders**

*The article is devoted to the problems of development of creative potential of the heads of institutions of vocational education in the system of postgraduate pedagogical education. The content and structure of creative potential of the heads of institutions of vocational education, conditions for successful discovery of creative potential are explored. The role of postgraduate pedagogical education in modern conditions is substantiated. Particular attention in the modern system of professional development is given to the maximum satisfaction of vocational, individual, personal, socio-cultural inquiries of customers of educational services, which motivates continuous creative self-actualization in professional and personal dimensions through formal, informal and informal education, involves the introduction of multivariate educational and professional programs, models, forms of adult education, implementation of innovative methodological approaches, andragogical technologies, etc. The organizational and pedagogical conditions of development of creative potential of the heads of institutions of professional education in the system of postgraduate pedagogical education are determined. Innovative approaches to the organization of educational process for the improvement of professional skills of leading educational workers are described. It is noted that the main in the system of postgraduate pedagogical education is the training of such heads of institutions of professional education, who have creative, innovative thinking, proper motivation to self-improvement and self-education throughout life.*

*The development of the creative potential of the heads of institutions of vocational education is considered as a complex process of search, development and use of innovations, aspiration of the leader for an active creative position in professional activity. It is revealed that the development of creative potential of managers should take place on the personal approach in the system of postgraduate pedagogical education, provided that the corresponding educational environment is created, which includes project activity of managers, search for new original ways of solving actual problems, broadcasting of unique innovative management and pedagogical experience.*

**Key words:** creative potential, head of institution of vocational education, postgraduate pedagogical education, system of professional development, development of creative potential.