

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій
Кафедра освітології і педагогіки

КОНЕВИЧ Оксана Юріївна

**Особливості підготовки магістрів з управління
закладами освіти до безперервної
самоосвіти/Peculiarities of training masters in
management of educational institutions for continuous
self-education**

спеціальність: 011 – Освітні, педагогічні науки
освітньо-професійна програма – Управління закладами освіти
Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи

ОСУЗОзмсв-21

О. Ю. Коневич

Науковий керівник

к.пед.н, доц. Главацька О. Л.

Кваліфікаційну роботу допущено

до захисту:

«___» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри

_____ **Л. З. Ребуха**

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ	7
1.1 Безперервна освіта: історія встановлення та тенденції розвитку	7
1.2 Безперервна освіта: цілі, завдання, зміст, функції, перспективи розвитку	13
Висновки до розділу 1	19
РОЗДІЛ 2 УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ	21
2.1 Управління закладами освіти: принципи та структура	21
2.2 Управління навчанням педагогів впродовж життя	29
Висновки до розділу 2	36
РОЗДІЛ 3. ВИЗНАЧЕННЯ НЕОБХІДНИХ УМОВ ВСЕБІЧНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ МАГІСТРІВ З УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ КОНТЕКСТІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ	38
3.1 Модель підготовки здобувачів освіти ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти на засадах безперервної освіти	38
3.2 Підготовка магістрів з управління закладами освіти до безперервної самоосвіти	48
3.3 Дослідження професійного вдосконалення магістрів з управління закладами освіти за умов безперервної освіти	53
Висновки до розділу 3	56
Загальні висновки	59
Список використаних джерел	63

ВСТУП

Актуальність теми. Сьогодні вже ніхто не заперечує і не ставить під сумнів той факт, що поняття самоосвіта розвивалося в педагогіці з опорою на поняття самостійна робота. Однак, на нашу думку, поки що недостатньо повно розглянуто та вивчено проблемні питання взаємозв'язку самостійної роботи з підготовкою випускників до організації самоосвіти. Як показує наш багаторічний досвід роботи в системі вищої освіти, це особливо стає помітним у розділах теорії змісту самостійної роботи. Це помітно в аспектах самоосвіти, при цьому деякі молоді (недосвідчені) викладачі намагаються розглядати організацію самостійної роботи студентів як організаційний прийом (засоби) «добування» узагальнених знань, розвитку умінь та пізнавальної самостійності, соціалізації особистості та творчої їхньої активності.

Актуальність підготовки майбутнього фахівця з управління освітньої сфери до самоосвіти перебуває на провідних позиціях, при цьому, на думку Н. Попович, Н. Романюк та ін. [40; 47 та ін.], успіх самоосвіти в сучасному світі залежить від цілого низки факторів, умов та компонентів його активної професійної діяльності, у тому числі й пізнавальної, серед яких, на нашу думку, першорядними є вміння майбутнього управлінця мобілізуватися та актуалізувати знання, набуті способи діяльності, у тому числі, з уже засвоєних раніше у ЗВО (С. Немченко) [34]), аналізувати та вибирати з них найбільш важливі для вирішення проблем, що виникли, а також порівнювати їх з педагогічними умовами розв'язування завдань, робити висновки з вивченої інформації та фактів (О. Мармаза, О. Касьянова, В. Григораш [27]); володіння працівником необхідним для виконання функцій посадового призначення розумовим розвитком, здібностями виявляти та вбачати у різних наукових галузях та життєвих ситуаціях наукові проблеми чи питання, грамотно їх формулювати, планувати та передбачати необхідну послідовність кроків пошуку відповідей на них, прийняття оптимальних рішень (Н. Клокар [19]); мотивація на вирішення проблем, бажання знайти гідні відповіді та рішення на виниклі питання, вміння націлити себе, у разі, в цьому є необхідність, на саморозвиток та самореалізацію у професійній сфері та особистісних відносинах та у світлі цих проблемних питань пізнати нове, використовуючи

для цього різноманітні наукові розробки та джерела (Т. Десятов, О. Коберник, Б. Тевлін, Н. Чепурна [11]).

Розглянуті вище умови та компоненти будуть актуалізовані, якщо магістр з управління освітою усвідомлює персональну відповідальність та необхідність у придбанні не лише додаткових професійних знань як засобу для самозабезпечення можливості якісної перекваліфікації, а й у перспективі – для перепідготовки та надання цього соціального процесу особистісного змісту (С. Немченко [35]). Тому самоосвіта є найважливішою передумовою для «виживання» випускника ЗВО в сучасних умовах.

Безперервна освіта зумовлена вимогами сучасного суспільства, для якого потрібні співробітники та фахівці, здатні до креативної, інноваційно-винахідницької діяльності. Педагог у сучасному світі може мати фундаментальну освіту, але вона не буде затребувана, якщо він сам не розвиватиметься відповідно до сучасних суспільних викликів. Крім того, магістру з управління закладами освіти необхідно вміти оцінювати значення викликів, що надходять, розробляти їх моніторингові та оціночні механізми та критерії, а також розвивати та реалізувати ті затребувані програми навчання та використовувати всі доступні технології та засоби комунікації.

Будь яка сфера освіти зможе розвиватися динамічно в тому випадку, якщо відповідатиме рівню затребуваності освітніх послуг та використовуватиме не лише інструменти державної підтримки, а й сама здатна розробляти варіативні освітні маршрути, що відповідають актуальним громадським запитам, тому розвиток безперервної професійної освіти є одним із напрямків інноваційної освітньої діяльності фахівців з управління закладами освіти та повною мірою здатний реалізувати ідею освіти «через все життя», що актуалізує тему нашого дослідження.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в окресленні особливостей підготовки магістрів з управління закладами освіти до безперервної самоосвіти.

Відповідно до поставленої мети сформульовано основні взаємопов'язані завдання дослідження:

- розкрити історія встановлення та тенденції розвитку безперервної освіти, її цілі, завдання, зміст і функції;
- розглянути теоретичні засади управління закладами освіти (принципи та структуру);
- відобразити важливість управління навчанням педагогів впродовж життя;
- описати модель підготовки здобувачів освіти ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти на засадах безперервної освіти;
- схарактеризувати підготовку магістрів з управління закладами освіти до безперервної самоосвіти;
- дослідити особливості професійного вдосконалення магістрів з управління закладами освіти за умов безперервної освіти.

Об'єкт дослідження – магістри з управління закладами освіти

Предметом дослідження є підготовка магістрів з управління закладами освіти до безперервної самоосвіти.

Для вирішення поставлених завдань використовувалися такі **методи дослідження**: теоретичні – порівняльний, критичний, логічний аналіз наукової та методичної літератури; синтез, узагальнення, порівняння, моделювання, класифікація – для уточнення та змістовної конкретизації суті проблеми; емпіричні – анкетування, збір та узагальнення незалежних даних.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що конкретизовано поняття «безперервна освіта», описано тенденції розвитку безперервної освіти, доведено важливість управління закладами освіти та його вплив на навчання впродовж життя.

Практичне значущість результатів дослідження полягає у тому, що результати роботи створюють можливість для подальшого наукового осмислення та удосконалення необхідних умов для всебічного професійного вдосконалення магістрів з управління закладами освіти контексті безперервної освіти.

Результати дослідження можуть бути використані в практичній професійній діяльності управлінцями закладів освіти, педагогічними та

науково-педагогічними працівниками при підготовці до занять, студентами магістратури в процесі проходження педагогічної практики.

Апробація результатів кваліфікаційного дослідження. За результатами дослідження опубліковано 2 тез доповідей на тему:

– «Особливості підготовки магістрів з управління закладами освіти» у збірнику II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Використання технологій менеджменту якості в управлінні закладами освіти» (Тернопіль, 17 лист. 2023 р.), ТОКІППО;

– «Безперервна самоосвітня діяльність майбутніх фахівців з управління професійною освітою» у Збірнику VI Міжнародної науково-практичної конференції «Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку» (Тернопіль, ЗУНУ, 24 лист. 2023 р.), ЗУНУ.

Структура й обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків та списку використаних джерел. Робота містить 71 сторінку, з них – 62 сторінки основного тексту (4 рисунки), 71 літературне джерело (з них 13 іноземною мовою) та додаток.

РОЗДІЛ 1

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

1.1. Безперервна освіта: історія встановлення та тенденції розвитку

Концепція безперервної освіти є відповіддю на актуальні виклики сучасності, зумовлені динамічним реформуванням науки та виробництва. Соціальна напруга, що розвивається в суспільстві, пов'язана з тим, що працездатне населення зазнає дефіциту інноваційних знань і навичок, не встигаючи у повсякденних турботах за цифровою, культурною, нормативно-правовою та ін. модернізацією. Такий брак знань і навичок виникає через те, що для дорослого населення програми швидкого освоєння нових видів грамотності нині є недостатньо доступними.

Уявлення про фахівця як «комбінації кваліфікацій» було висунуто американським дослідником М. Ноулзом. Він запропонував «модель ролівої компетентності», згідно з якою для кожної соціальної ролі має бути підібраний відповідний набір – перелік знань, умінь та якостей. Таким чином, підготовка та перепідготовка, оновлення знань та умінь стали ключовим питанням конкурентоспроможності індивіда та організації загалом.

Свого часу Т. Парсонс виділив критерії, що сприяють підтримці професіоналізму. Перший критерій – вимога формальної «технічної підготовки», що супроводжується інституціоналізованими моделями контролю за адекватністю освіти і щодо компетенції кваліфікованих індивідів. У процесі такого навчання переважає передача інтелектуального компонента, який створює ціннісний вектор для професіонала, що діє в рамках інструментальної раціональності. Другий критерій – наявність навичок реалізації здобутих професійних знань. Третій критерій (він для Т. Парсонса «заключний, центральний») – наявність у вільних професіоналів упевненості, що їхня компетенція використовується на користь всієї соціальної системи [69, с. 536–545].

Освіта, безсумнівно, одна із умов підвищення професійної компетентності, але вирішальну роль цьому процесі грає сама людина, її цінності і мотиви. Разом з тим справді безперервною освіта стає тільки тоді, коли набуває для людини особистісного змісту, коли вона здатна задовольнити потреби суб'єктів, тобто стає цінністю.

Безперервна освіта – одна із найважливіших чинників, визначальних для формування, розвитку людського капіталу та його раціонального використання. Теорія та практика людського капіталу безпосередньо пов'язаним з інноваційною економікою (економікою знань) та інформаційним суспільством. Фундаментальний внесок у розвиток сучасної теорії людського капіталу зробили закордонні науковці Г. Беккер, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Р. Лукас Р. Солоу, І. Фішер, Т. Шульц та ін. вчені.

Поняття людського капіталу є природним розвитком та узагальненням понять людського фактора, людського ресурсу, людського потенціалу та інтелектуального капіталу. У той самий час людський капітал є ширшою економічною категорією. Головними складовими людського капіталу є ментальність, освіта та накопичені знання. За Г. Беккер, людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навичок, мотивацій. Інвестиціями в нього може бути освіта, накопичення виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації.

Велике теоретичне значення стосовно економічної проблематики безперервної освіти є розмежування людського капіталу на загальний та спеціальний, введений Г. Беккер. Спеціальний капітал – це підготовка, яка наділяє працівників знаннями і навичками, які становлять інтерес лише для тієї організації, де вони були отримані. Загальний капітал – універсальні знання, які застосовуються на будь-якому виробництві [12].

Науковці О. Кушнір, Н. Литвинюк, Н. Сердюк, Т. Фогель вважають, що безперервна освіта – це процес зростання освітнього потенціалу особистості, що передбачає поглиблення в пізнання навколишнього світу, освоєння нових видів діяльності [22; 51]. Чим більшим духовним потенціалом володіє особистість, тим більше виникає потреба у знаннях, самооцінці, розумінні навколишнього світу і самого себе, сенсу свого існування, тим

цілеспрямованіше вона прагне до реальних дій і вчинків. До безперервної освіти також може спонукати вплив середовища та звичок. Взаємозв'язок цих чинників породжує мотиваційний ефект безперервної освіти, що дозволяє прогнозувати результат [54].

У свій час Е. Фром зауважив, що складність життя сучасної людини вимагає від неї бути, а не здаватися освіченою. Однак у суспільстві все частіше виникає питання про справжність акту навчання, викликане численними випадками імітації освіченості на рівні купівлі-продажу документів про освіту, спробами недобросовісного проходження тестових випробувань. Необхідно соціально-психологічне вивчення причин масового явища освітньої імітації. Якщо «Я», згідно з структурно-динамічною концепцією особистості, завжди перебуває у контексті певної культурної, політичної, соціально-психологічної ситуації, як має змінитися у суспільстві ситуація, щоб імітувати освітній статус стало безглуздо.

Вже до початку 1990-х р. у науковому дискурсі склалося уявлення про необхідність інтеграції освітніх програм та напрацьованих практик освіти дорослих до концептуальної системи навчання дорослих протягом усього життя («Life Long Learning») [64].

У 1997 р. у Гамбурзі на п'ятій Міжнародній конференції андрагогічну освіту було названо «ключем до XXI ст.», у зв'язку з чим урядам країн ООН рекомендовано прийняти його як пріоритет державної політики.

Окремо зазначимо, що більшість країн, які прийняли цю ідею як ведучу, спочатку пов'язували її безпосередньо з навчанням. Так ще в 1976 р. на 19 сесії ЮНЕСКО, що проходила в листопаді в Найробі, було зазначено: «Кожній державі – члену ООН слід визнати безперервну освіту дорослих необхідним та специфічним компонентом своєї системи освіти та постійним елементом своєї політики соціального, культурного та економічного розвитку; таким чином, йому слід сприяти створенню структур, розробці та виконанню програм та застосуванню методів освіти, що відповідають потребам та сподіванням усіх категорій дорослих» [31]. Однак, реалізуючись на практиці, безперервна освіта стала активно торкатися виробничої сфери, і освіта стала розвиватися в руслі з підвищення кваліфікації та зростання професіоналізму.

Ця концепція прийнята та реалізується практично у всіх країнах світу. Статистичні дані, доступні нашому огляду, демонструють наявність нерівномірності охоплення системою безперервної освіти кількості населення різних країн. На передових позиціях, що цілком природно, є економічно розвинені країни, такі як Швеція, Австрія, Швейцарія та ін. Там безперервною освітою охоплено від шістдесяти до сімдесяти відсотків населення. Країни колишнього соціалістичного табору знаходяться на невисоких позиціях – від п'ятнадцяти до двадцяти п'яти відсотків населення – Греція, Польща, Болгарія, Литва та ін. Найнижчі показники на сьогоднішній день має східноазіатський регіон – близько п'яти відсотків населення [32].

Нині напрями розвитку безперервної освіти, провідні тенденції та зміст даного процесу визначальною мірою залежать від поточної державної освітньої політики. Відповідно звернення до світового досвіду реалізації системи безперервної професійної освіти обумовлено процесами світової глобалізації та інтеграції, які відіграють значну роль. Освітні технології стрімко розвиваються та реалізуються в освітньому середовищі, обсяг нових знань неухильно зростає, скорочується час перетворення знань на інновації. З'являються нове наукове знання та нова школа. У силу специфіки мети даного дослідження, у поданій статті зроблено акцент на безперервній педагогічній освіті.

Перша тенденція, характерна для таких країн, як Великобританія, Німеччина, Португалія, Словенія та ін., пов'язана з тим, що перепідготовка розглядається як професійний обов'язок педагогів, проте до виконання вона не завжди є обов'язковою. Занурення в систему безперервної професійної освіти відбувається в тому випадку, якщо педагог прагне кар'єрного зростання або зростання заробітної плати у вигляді надбавок, тобто ставка зроблена на саморозвиток.

Друга тенденція пов'язана з ініціативою служб державного управління, які потребують постійного професійного розвитку педагогів у зв'язку із сучасними реформами, запущеними у сфері освіти (Австралія, Америка, Японія та ін.).

Третя тенденція стосується вдосконалення системи безперервної освіти як чинника професійного розвитку педагогів. Оцінці експертів піддаються результативність системи освіти, причини та умови їх підвищення та/або стабілізації (Нідерланди, Нова Зеландія та ін.) [37; 50].

Загалом безперервна професійна освіта є засобом, використовуючи який педагог підтримує, розширює та поглиблює свої знання, вміння та навички, а також розвиває особисті якості, затребувані у трудовій діяльності. Вона носить системний характер: визначаються цілі розвитку, критерії та результати їх досягнення, встановлюється план-графік освітнього процесу.

Проблемність ситуації ускладнюється тим, що наявні можливості закладів освіти, включені до системи безперервної освіти, не в змозі забезпечити доступ до освітніх програм всім охочим. Це пов'язано з обмеженістю інфраструктури, і з дефіцитом матеріально-технічного забезпечення навчальних закладів.

Крім того, доступ для всіх бажаючих також неможливий через те, що будь-яка програма перенавчання або підвищення кваліфікації передбачає наявність кваліфікаційних вимог до здобувачів освіти. Отже, система вищої освіти, а в окремих випадках середньої, закрита для всіх бажаючих і може надати місця для здобувачів освіти лише вибірково.

Таким чином, можна стверджувати, що система освіти, що вивчається, не є повноцінною: спадкоємність, логіка – порушені, що обумовлює безсистемність модернізаційних процесів у даній галузі. Особливо виразний розрив між стратегічними орієнтирами безперервної освіти та тактикою її реалізації.

Зокрема, можна з упевненістю стверджувати, що склалося протиріччя між положеннями гуманістичної парадигми освіти, що проголошуються, і ринковим підходом, що склався, до управління освітою, у тому числі до визначення критеріїв її ефективності. Так, нерідко критерії визначаються, виходячи з економічних потреб та інтересів, що викликає фактичне ігнорування справжньої мети освіти – розвиток творчого потенціалу здобувачів освіти.

Тому провідним вектором майбутньої модернізації має стати єднання теоретичних та практичних аспектів реформування системи освіти, що вивчається. Декларації зі сторінок паперових носіїв мають перерости у стратегію та компенсувати неузгодженість усередині системи [30].

Отримані висновки дозволили сформулювати низку закономірностей розвитку систем безперервної освіти:

- взаємозв'язок спрямованості професійного навчання та життєвих орієнтацій суб'єкта освіти;
- детермінація зовнішнього соціального запиту та внутрішніх факторів освітньої установи;
- перехід від зовнішнього управління до самоорганізації та самоврядування суб'єктами освіти.

Виходячи з виявлених закономірностей, детермінантою стають принципи інтеграції та «освіти через все життя». Тобто безперервність повинна забезпечити, з одного боку, можливість життєдіяльності індивіда у стані соціальної нестабільності та невизначеності, а з іншого, звернення та повернення до системи освіти як здобувача освіти принаймні особистісної та суспільної необхідності. Самою сутністю вона гарантує рух модернізації практично всіх соціальних сфер. Це пояснюється тим, що педагог, виходячи на професійний шлях, готує та навчає фахівців різного профілю, затребуваних у всіх сферах економіки.

По суті він сам виступає як джерело реформ:

- створює систему конкурентоспроможних фахівців, які відповідають принципам наступності та інноваційності освітньо-професійних програм педагогічної освіти;
- формує особистість компетентного професіонала, здатного адекватно вирішувати поставлені перед ним завдання;
- розвиває потреби особистості в постійному професійному вдосконаленні з метою реалізації високоякісної педагогічної діяльності.

Таким чином, принципи гуманізації та спрямованості на креативність особистості переходять від колишнього здобувача освіти до сфери його виробничо-економічної діяльності.

1.2. Безперервна освіта: цілі, завдання, зміст, функції, перспективи розвитку

Термін «безперервна освіта» багатозначний. По-перше, безперервна освіта означає якесь постійне, безперервне вдосконалення знань, умінь, навичок людини, пов'язане з необхідністю бути актуальним у сучасному середовищі (професійному, соціальному). По-друге, під цим терміном розуміється система поглядів на освітній процес загалом. Ця система розглядає навчальну діяльність як невід'ємну та основну складову способу життя в будь-якому віці. По-третє, безперервне утворення передбачає постійне збагачення творчого потенціалу особистості, розвиток людини як творчої особистості [36].

Витоки ідеї безперервної освіти можна знайти у поглядах Платона, Конфуція, Сократа, Аристотеля, Л. Сенеки, Вольтера, І. Гете, Ж. Руссо, які пов'язували їх із досягненням повноцінного розвитку людини як особистості. Перші спроби реалізувати ідею безперервності освіти було здійснено у XIII-XIV ст. у містах Європи на основі так званих «цехових шкіл», які відкривалися та утримувалися ремісничими цехами. Основоположником сучасних уявлень про безперервну освіту є чеський педагог-гуманіст Я. Коменський, у роботах якого міститься основна думка, яка відобразилася нині в концепції безперервної освіти.

Ідея безперервності освіти набула нових інтерпретацій у країні після 1917 р., чому сприяло формування нової системи освіти. З'явилися нові форми та види освітніх установ, у тому числі і для освіти дорослих, підвищення кваліфікації працюючого населення. Однак до кінця 60-х років XX століття концепція безперервної освіти зазнала невдачі, так і не встигнувши стати центральною освітньою системою. Звернення до цієї проблеми були засновані багато в чому на інтуїції окремих учених та практиків [37].

В даний час велика увага приділяється розвитку системи безперервної освіти. Змінюються уявлення суспільства, розширюються наукові знання, з'являються нові погляди на освітній процес, його цілі, завдання, можливості.

Життя висуває свої вимоги: розвивати здатність людини швидко реагувати на всі зміни, виявляти ініціативу, розвивати комунікативні навички тощо.

Розвиток системи безперервної освіти – один із найважливіших напрямів освітньої діяльності. Безперервна освіта може розглядатися як частина структури «навчання протягом усього життя» [41]. Розвиток системи безперервної освіти спрямований на підтримку компетентнісного розвитку особистості, на реалізацію концепції навчання [46].

Система безперервної освіти поширена у всьому світі [1]. Сучасна людина повинна не тільки мати певні знання а й вміння вчитися, постійно прагнути до збагачення своїх знань, розвитку умінь, навичок, знаходити різні джерела інформації, тобто займатися самоосвітою. Самоосвіта може включати:

- здобуття хорошої середньої професійної, вищої професійної освіти;
- оволодіння іноземними мовами;
- вдосконалення свого культурно-технічного рівня;
- постійне прагнення до отримання нових знань, швидкого їхнього оновлення та поповнення;
- вдосконалення таких якостей, як дисциплінованість, відповідальність, ініціативність, творчий підхід до діяльності.

Таким чином, мета безперервної освіти не тільки в тому, щоб вчити людину все життя, а й у тому, щоб вона вчилася сама [49]. Багато вчених вважають, що формування мотиваційного середовища необхідно починати вже в початковій школі з огляду на фізіологічні та психічні особливості віку дитини. Впровадження системи безперервної освіти передбачає вдосконалення та системи додаткової освіти.

Одним із найважливіших завдань, які забезпечують реалізацію зазначеної мети, можна виділити певні функції та компоненти, що перетворюють цю систему на цілісний процес. До основних принципів безперервної освіти можна віднести:

1. Принцип цілеспрямованості.
2. Принцип індивідуального навчання.

3. Принцип безперервності, що дає людині можливість вибирати траєкторію здобуття освіти.

4. Принцип системності, який полягає у тому, що реалізація концепції безперервної освіти повинна включати не просто вдосконалення роботи окремих типів освітніх установ, збільшення кількості цих типів та напрямів їх діяльності, а створення саме системи безперервної освіти, основою побудови якої має стати саме системний підхід.

Компонентами системи безперервної освіти є:

- освітні програми;
- освітні структури;
- механізми фінансування та управління;
- соціальне середовище.

Система безперервної освіти спрямована на реалізацію наступних функцій [66]:

а) Забезпечення адаптації людини до постійно змінних умов не тільки професійної діяльності, а й соціального середовища шляхом надання можливостей організації індивідуальної освітньої траєкторії протягом усього життя;

б) Зміцнення, об'єднання освітніх ресурсів суспільства;

в) Формування освітнього соціального партнерства як компонента громадянського суспільства.

Виходячи з написаного, можна сказати, що безперервна освіта покликана встановити більш тісні зв'язки з життям, прокласти нові шляхи розвитку в галузі теорії та методики навчання, забезпечити індивідуалізацію навчання, використовувати нові технології, найбільш перспективні технічні засоби. Безперервна освіта є не лише педагогічною системою, як специфічною складовою всього суспільства. Воно стає безперервною та пов'язаною із життям.

Розвиток системи безперервної освіти дозволяє створити всі необхідні умови для забезпечення її реалізації. Крім того, багато вчених зазначають, що система безперервної освіти відіграє важливу роль при формуванні кадрів для інноваційного розвитку регіонів нашої країни.

Поняття освіти в широкому плані є постійно змінним, що тягне за собою переорієнтування її цілей, функцій, складу, появи нових освітніх структур і відповідних соціальних інститутів. У сучасному світі в умовах науково-технічного прогресу спостерігається тенденція зниження якості освіти на всіх рівнях освіти: дошкільній, середній, вищій та ін. У свою чергу, це занепад у всіх сферах діяльності людини і суспільства в цілому. Але саме через зростання освіченості особистості лежить шлях до професійного майбутнього. Причин цих явищ маса, і вони можуть бути повно і чітко ідентифіковані за умов постійної динаміки процесів освіти. Як основні та найбільш глобальні з них слід виділити такі:

- неможливість сучасної системи освіти забезпечити конкурентоспроможність людини вузькою спеціалізацією її підготовки, або навпаки, надто узагальненою;

- низький рівень загального розвитку особистості, що супроводжується зниженням моральності та гуманності, відсутністю чітких цілей своєї діяльності, зростанням прагматизму та егоцентризму сучасної людини;

- поняття «престижність освіти» втратив чітке інтерпретування в умах сучасності.

Освіта – це цілеспрямований процес виховання та навчання на користь особистості, держави, суспільства, згідно із законом «Про освіту». І не дарма інтереси особистості виставлені на перше місце. І, найчастіше, саме те уявлення про освіченість, яке закладається в людину на початку його шляху саморозвитку (у період дошкільного виховання) та розвивається далі системою формальної освіти, визначає її поведінку на довгі роки.

Дуже важливими є закріплення (використовуючи досвід та реальні приклади) правильного прообразу системи освіти, набору базових якостей, якими має мати сучасна особистість, шляхи їх досягнення та розвитку протягом усього життя [51]. Причому цих особистостей необхідно відповідним чином виховати, прищепити їм необхідні якості та вміння, починаючи з дитячого садка, дбайливо передаючи з одного рівня на інший, розвиваючи їх здібності з урахуванням їх природних особливостей. І суттєва проблема тут – у мотивації праці вчителів та викладачів на використання

прогресивних методик та технологій навчання, на безперервний власний розвиток.

Враховуючи факт поступового природного спаду вчених старшого покоління, і те, що наука та викладання не є популярними напрямками діяльності серед сучасної молоді, то завдання раннього виявлення та сприяння у розвитку талановитої молоді вкрай актуальне. Тут, як наслідок перерахованих вище, на перший план виходить проблема забезпечення наступності освітніх програм різних рівнів. Необхідно чітко розуміти які якості учня (якісна характеристика) та який рівень знань (кількісна характеристика) необхідні для переходу з поточного на наступний рівень та ін. Як же трактувати безперервність освіти в даному контексті? Передбачається, що для підтвердження відповідності рівня розвитку сучасної особистості необхідно замість отримання освіти на все життя перейти до процесу освіти через все життя [22]. Подібна необхідність набуває все більшої актуальності.

Але, як правило, люди мають лише мету досягнення матеріальних благ сучасного світу. Звичайно, така форма мислення це результат спотворення ціннісних орієнтацій, наслідок розриву між освітою та культурою, коли здобуття за будь-яку ціну вищої освіти, точніше диплома про вищу освіту, стає важливою умовою життєзабезпечення, соціальної адаптації особистості. Це ще одна серйозна перешкода на шляху становлення безперервної освіти як принципу життя сучасної людини.

Для її подолання необхідно змінити розуміння конкурентоспроможності, зробити його гуманнішим і перенаправити в бік «розвитку з метою розвитку», не забуваючи про самоактуалізацію своїх цінностей та творчого потенціалу в освітньому процесі. Без розв'язання цієї проблеми не можна вирішити головних завдань, що стоять перед освітою, як організованою структурою суспільства:

- Навіщо, чому та як навчати у нових соціально-економічних умовах.
- Чим викликана об'єктивна необхідність вирішення цієї проблеми?

Постійна актуалізація знань, здобутих у результаті освіти, викликана потребою вирішувати у процесі трудової діяльності непередбачувані і всі соціальні та професійні завдання, що ускладнюються [70]. А виникнення

різних форм організованої післявузівської освіти, наприклад, такого соціального інституту, як підвищення кваліфікації (частково роль «другої школи» взяли на себе засоби масової інформації, насамперед Інтернет), різні види та способи неформальної паралельної освіти та самоосвіти покликані до певної міри лише компенсувати недоліки ситуації, що склалася.

Сьогодні ситуація посилюється також невмінням забезпечити цілісність та актуальність освітніх програм. Склад дисциплін у межах тієї чи іншої спеціальності, послідовність їх освоєння і, головне, змістовна частина часто далекі від вимог до фахівців, які висуваються сьогодні на ринку праці. Це викликано відсутністю необхідної матеріальної бази ЗВО, небажанням педагогів «старої школи» розвиватися та коригувати освітні програми дисциплін, спираючись на нові здобутки та тенденції світової науки. Найчастіше маємо «передачу» досвіду минулих років та базових знань з підручників минулих років.

Розглянуті проблеми та сутність безперервної освіти дозволили зробити такі висновки:

- безперервна освіта – проблема, викликана до життя сучасним науково-технічним розвитком світу;
- безперервна освіта є основною педагогічною проблемою сучасного етапу світового розвитку;
- сутність безперервної освіти слід розуміти як довічний процес, мета якого – всебічний розвиток людини, її біологічного, соціального та духовного потенціалу, але насамперед постійна професійна самоосвіта, викликана необхідністю оновлювати застарілі знання та вміння, отримані під час навчання [54; 71].

Тобто безперервна освіта як своєрідна відповідь на технологічний прогрес, що поставила працю людини в стан функціональної безграмотності, має стати сьогодні новим способом освітньої діяльності, що забезпечує випереджальний розвиток людини, формування у неї прогностичних якостей, але які спираються на соціокультурну сферу.

Висновки до розділу 1

Нині безперервна педагогічна освіта перебуває на передових позиціях досліджуваної системи і може бути детермінантом подальших реформ. Підтвердженням цього твердження є дані, що свідчать про те, що саме в системі освіти вибудовано причинно-наслідковий зв'язок між отриманням додаткової освіти та підвищенням рівня заробітної плати або кар'єрним зростанням; самоосвіта є невід'ємною частиною педагогічної професії та присутня у професійному житті кожного фахівця; педагогічні працівники перебувають на других позиціях, після фіансистів щодо участі в онлайн-курсах підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Сучасний педагог має бути готовим до саморозвитку та реалізації творчого потенціалу, високої професійної мобільності, готовності відстоювати свою позицію та бути критичним до своїх вчинків. Наявність бажання саморозвитку, самовдосконалення та прагнення для його реалізації у педагога мотивують здобувачів освіти до формування та розвитку аналогічних якостей, стимулюють мотивацію вчення.

Безперервна освіта – процес цілісний, що складається з послідовностей наступних один за одним ступенів спеціально організованої навчальної діяльності, що створюють людині сприятливі умови для життя. В даний час безперервна освіта трактується ще як єдина система державних, громадських освітніх установ, яка забезпечує організаційну, змістовну єдність та спадкоємність усіх ланок освіти. Вирішення завдань виховання та навчання, професійної підготовки людини має, з одного боку, враховувати актуальні та перспективні суспільні потреби, з іншого боку – задовольняти прагнення людини до самоосвіти, різнобічного та гармонійного розвитку протягом усього життя.

Вирішити ці проблеми можна лише якщо сформувавши єдині освітні програми з основних напрямів професійної освіти, а також повні та всебічні характеристики випускників та педагогів, спираючись на відповідні державні освітні та професійні стандарти, але з урахуванням вимог потенційних роботодавців. Тільки так вдасться забезпечити випуск затребуваних компетентних фахівців, які навчаються відповідно до запитів та перспектив розвитку ринку праці держави.

РОЗДІЛ 2

УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

2.1. Управління закладами освіти: принципи та структура

Найважливішим соціальним правом особи є декларація про освіту. По суті, це базова цінність, яка визначає рівень розвитку політико-правового, соціально-економічного та культурного розвитку будь-якої розвиненої держави. На етапі державно-правовий розвиток характеризується таким правом на освіту, якому надається найважливіше значення, обумовлене включенням нашої країни в усі світові інтеграційні процеси, в «нову реальність», у якій основна роль визначена процесам глобалізації. Це свідчить про незворотність реформування всієї системи освіти [70].

Під освітою найчастіше розуміється цілеспрямований процес навчання та виховання на користь особистості, суспільства та держави, що супроводжується констатацією досягнення учням заздалегідь визначених державою освітніх рівнів [42–43]. Право на освіту – це одне з основних та невід'ємних прав громадян країни, закріплених у чинній Конституції. Одна з найважливіших функцій держави є освітня функція, оскільки освіта будь-якого рівня – невід'ємна частина діяльності держави. У системі управління освіта здійснюється за допомогою певних дій різного роду, які виражають її зміст та спрямованість, і здійснюються будь-якими уповноваженими державними органами [52].

Освітня система здійснюється у суворо встановлених юридично-правових рамках. Законодавчі основи для розвитку та функціонування освітньої сфери визначаються в державі наступними документами, розподіленими за ступенем важливості: Конституція України та Закон «Про освіту» [39, с. 2–7].

По суті, процеси управління застосовують різного роду педагогічні методи і прийоми, засоби впливу та продуктивного впливу на максимальну ефективність різних об'єктів освітнього середовища, з метою спрямувати їх

діяльність на правильний шлях, забезпечуючи, таким чином, досягнення цілей та завдань в освітній та виховній сфері [6].

Організаційно-правове управління освітою здійснюється спеціальними державними органами, які виконують функції, спрямовані на вироблення державної політики та нормативно-правового регулювання, у тому числі й у галузі освіти. До органів управління освітою входить міністерства, комітети, департаменти та ін. [38]. Підсумовуючи, можна сказати, що існуюча на даний момент організаційно-правова керуюча модель у сфері освіти обумовлена особливостями державного устрою, а також рівнем відносин між регіонами з центром.

Управління системою освіти – це спеціальна діяльність, в межах якої її суб'єкти шляхом вирішення управлінських завдань забезпечують організацію спільної діяльності управлінської та керованої підсистем (органів управління та навчальних закладів) для досягнення ефективних цілей системи та освітніх установ. Центральним об'єктом управління освітою є формування і розвиток всіх систем життєзабезпечення освітнього процесу в усіх типах навчальних закладів. Як і будь-яка управлінська діяльність, вона ґрунтується на певних принципах, які сприяють її ефективності. Наукові, що займаються проблемами управління освітою (С. Немченко, В. Крижко, О. Боднар, В. Радул, О. Старокожко, Ю. Кондратенко [55]), виділяють різні групи основоположних принципів. Серед них можна відзначити найпоширеніші.

1. Принципи *демократизації та гуманізації* управління освітою є відповіддю на зміни, що відбуваються в суспільстві. Крім того, саме на цих принципах будується державна політика у сфері освіти. Демократизація передбачає розвиток активності та ініціативи суб'єктів освітнього процесу: педагогів, здобувачів освіти та освітніх лідерів. Однією з форм участі в управлінні є участь у процесі колективного прийняття рішень. Це можливо тільки в тому випадку, якщо управлінська інформація є відкритою і доступною. Розвитку демократичних принципів в управлінні сприяє запровадження конкурсних виборів і контрактної системи при відборі педагогічних кадрів. Домінування гуманістичних цінностей в культурі постіндустріального суспільства знайшло відображення і в освіті. Вона

вплинула не тільки на педагогічний процес, а й на процес управління освітою, проявляючись в орієнтації на співпрацю, толерантність, інтелектуальну і творчу самостійність [5].

2. Принцип *оптимального поєднання державних і соціальних принципів* органічно поєднується з принципом демократизації. Фактично цей принцип реалізується в процесах централізації та децентралізації управління освітою, спрямованих на пошук оптимального розподілу повноважень при прийнятті управлінських рішень. Даний принцип передбачає одноосібне управління і колегіальність в управлінні освітою. Одноосібне управління – це право керівника певного рівня одноосібно приймати рішення з питань, що належать до його компетенції. Воно забезпечує дисципліну і порядок, та корисне в разі оперативного прийняття рішень, за які керівник несе персональну відповідальність. Колегіальність передбачає розробку колективного рішення, заснованого на думках керівників різних рівнів і виконавців конкретних рішень. Колегіальність доцільна при визначенні стратегічних дій. Ефективність освітнього процесу залежить від оптимального поєднання одноосібного управління і колегіальності в управлінні освітою [5].

3. Принцип *науковості* передбачає врахування новітніх даних науки управління, закономірностей побудови системи управління, які незалежно від суб'єкта проявляються і діють в об'єктах управління. При реалізації цього принципу необхідно спиратися на досягнення педагогічної науки і управління. Реалізація принципу наукової обґрунтованості управління визначається наявністю достовірної та повної інформації про стан керованої педагогічної системи та навколишнього середовища.

4. Принцип *послідовності і цілісності* в управлінні передбачає взаємодію і взаємозв'язок всіх функцій управління, виключає однобічність в управлінні. Ставлення до педагогічного процесу як до цілісного і системного явища створює реальні умови для його ефективного управління.

До цих принципів можна додати принципи *об'єктивності і конкретності, оптимальності та ефективності*.

Слід зазначити, що поняття «педагогічне управління» останнім часом набуло широкого поширення серед управлінського співтовариства [5]. Це

науково організоване ієрархічне управління – керівник, викладацький склад, колектив здобувачів освіти – здійснюване за різними моделями. У дослідженнях Є. Кузнєцова виділяють наступні принципи педагогічного управління: цілепокладання, цілеспрямоване управління, кооперація і розподіл управлінської праці, функціональність, комплексність і планомірне самовдосконалення [21].

З точки зору О. Мармаза, Р. Черновол-Ткаченко, педагогічного управління – це особливі види дій суб'єкта управління інформацією. До функцій належать: прийняття рішень; організація виконання прийнятих рішень; попередній, поточний і підсумковий контроль [26–27; 57].

Рішення, що приймаються керівниками, повинні відповідати наступним вимогам: мати цільову спрямованість, бути обґрунтованими і мати конкретну адресу, узгоджуватися із загальною системою управлінських рішень, відповідати оптимальним витратам сил, засобів і часу, бути актуальними, сучасними, лаконічними і чіткими.

Структура управління освітою формується за лінійно-функціональною схемою, яка поєднує вертикальну організацію управління (розподіл адміністративної відповідальності за рівнями управління) з розподілом функцій за рівнями управління.

Рівень управління освітою представлений органами управління *освітою* – міністерствами, комітетами, головними управліннями, відділами освіти та ін. Їх основна відмінність в тому, що вони не мають в своєму безпосередньому віданні навчальних закладів і здійснюють функціональне управління системою освіти в межах суб'єкта управління [63].

Нині законодавчо встановлено низку функцій управління.

1. Формування і реалізація державної політики в галузі освіти, що не суперечить політиці держави в галузі освіти.
2. Визначення конкретних умов функціонування системи освіти та закладів освіти, включаючи правове регулювання в межах своєї компетенції
3. Встановлення додаткових пільг, економічних нормативів, різних норм і правил.

4. Забезпечення дотримання законодавства в галузі освіти, контроль за виконанням державних освітніх стандартів.

5. Реалізація конкретних функцій, таких як ліцензування навчальних закладів, організація підготовки та перепідготовки викладачів.

Органи місцевого самоврядування несуть відповідальність за реалізацію встановленого законом права громадян на отримання обов'язкової базової загальної освіти.

Таким чином, система управління освітою має чітку структуру, розділену на федеральну, регіональну і муніципальну адміністрацію.

Розглянемо систему управління Університетом. Аналіз вітчизняної та зарубіжної історії та сучасної практики управління університетом дозволяє виділити ряд найбільш характерних моделей організації закладів вищої професійної освіти:

1. Ректор закладу вищої освіти обирається не професорами та працівниками закладу вищої професійної освіти, а представницьким органом - вченою радою або з числа членів ради, або з більш широкого кола осіб, не обмеженого членством у раді.

2. Обирається Вчена рада та керівник закладу вищої освіти. При цьому функції представницького органу та адміністрації чітко розмежовані: Вчена рада виконує функцію представлення інтересів професорсько-викладацького складу, функцію нормотворчості та контролю; адміністрація закладу вищої професійної освіти виступає виконавчим і розпорядчим органом загальної компетенції; Представницький орган і адміністрація організаційно незалежні і взаємодіють один з одним через систему стримувань і противаги.

3. Ректор (президент) університету, який обирається всім колективом закладу вищої професійної освіти, поєднує повноваження вищої посадової особи закладу вищої освіти та голови вченої ради.

Управління ЗВО має бути не стільки управлінням діями, скільки управлінням смислами (цінностями). Це означає, що керівництво ЗВО не повинно обмежуватися передачею інформації та видачею наказів або розпоряджень, а має бути процес організації колегіального прийняття

рішення, виконання узгоджених рішень на основі творчого підходу виконавців [9].

При проведенні оптимізації необхідно враховувати об'єктивну необхідність активізації наукових досліджень і якісної спеціалізованої підготовки студентів для потреб конкретних галузей економіки і підприємств, а також реально існуючих умов.

Під існуючими умовами розуміють стан зовнішнього і внутрішнього середовища університету. Зовнішнє середовище, як правило, неконтрольоване, об'єктивне (по відношенню до університету) і в основному характеризується:

- потребою національної економіки в кадрах і наукових дослідженнях, здатних вирішувати її проблеми;

- конкуренцією серед ЗВО, які готують аналогічні кадри;

У нинішніх умовах ЗВО не можна розглядати з точки зору механістичного підходу, необхідний динамічний підхід [8], тобто представлення університету як мінливого, гнучкого, активного суб'єкта, що взаємодіє із зовнішнім середовищем, здійснює інноваційні перетворення відповідно до обраних орієнтирів стратегічного розвитку регіону та країни в цілому.

З точки зору теорії управління, внутрішнє середовище будь-якої організації є суб'єктивним і керованим. Відповідно ЗВО може впливати на попит, підвищуючи якість підготовки своїх випускників при їх швидкій адаптації на виробництві, комплементарно вирішуючи проблему формування конкурентних переваг у порівнянні з іншими ЗВО. Для ЗВО є можливість змінювати навчальні плани з окремих дисциплін у певних межах, адаптуючи їх до потреб виробництва, або домагатися їх обґрунтованого коригування. У цьому випадку може виникнути потреба у включенні в навчальний процес нових дисциплін з метою підготовки необхідних фахівців. З цією метою можлива не тільки публікація у відкритій пресі на цю тему, а й постійна робота навчального закладу з Міністерством освіти і науки України.

Проблемним аспектом у контексті оптимізації для низки закладів вищої освіти є побудова оптимальної організаційної структури. Єдиним вірним

імперативом оптимізації має бути відповідність організаційної структури обсягу і якості підготовки персоналу, що вимагається суспільством, адже нестача кваліфікованих кадрів стає головною перешкодою в інноваційному розвитку економіки.

Навчальні заклади як спеціально створені організації, надають освітні послуги. Вони відіграють ключову роль в системі освіти і є місцем, де відбувається основний процес навчання і виховання.

Навчальні заклади можуть бути різних типів і рівнів. Залежно від рівня освіти це можуть бути дитячі садки, школи, коледжі, університети та інші навчальні заклади.

Функції навчальних закладів:

1. Забезпечення доступу до освіти для всіх громадян.
2. Організація та проведення освітнього процесу.
3. Забезпечення закладу кваліфікованими викладацькими кадрами.
4. Розробка та вдосконалення освітніх програм і методик.
5. Оцінювання та моніторинг успішності здобувачів освіти.
6. Підтримка та розвиток творчих та спортивних здібностей здобувачів освіти.
7. Сприяння соціалізації та формуванню особистісних якостей здобувачів освіти.

Батьківські комітети у ЗЗСО та ради є важливою складовою системи управління освітою. Вони представляють інтереси батьків і працюють у тісній співпраці з навчальними закладами.

Функції батьківських комітетів та рад:

1. Представлення інтересів батьків та обговорення питань, пов'язаних з навчанням та вихованням дітей.
2. Участь у розробці та прийнятті рішень щодо організації та функціонування закладу освіти.
3. Підтримка та допомога в реалізації освітніх програм та проектів.
4. Організація та проведення заходів, спрямованих на розвиток та підтримку студентів.

5. Сприяння створенню сприятливого освітнього середовища та умов для навчання і виховання здобувачів освіти.
6. Надання зворотного зв'язку та обговорення питань, пов'язаних з успішністю та поведінкою здобувачів освіти.
7. Підтримка та допомога у вирішенні конфліктних ситуацій та проблем, що виникають у навчально-виховному процесі.

Батьківські комітети та ради відіграють важливу роль в освітній системі, оскільки дозволяють батькам брати активну участь у житті та розвитку навчального закладу, а також впливати на рішення та політику у сфері освіти.

Важливу роль у сфері освіти відіграють професійні асоціації та організації громадянського суспільства. Вони об'єднують фахівців, які працюють в освітній сфері і представляють їх інтереси, а також займаються розвитком і вдосконаленням освітньої практики.

Професійні асоціації об'єднують фахівців певної освітньої галузі, таких як, наприклад у ЗЗСО, вчителі, педагогічні психологи, директори шкіл тощо, та надають своїм членам можливість обмінюватися досвідом, навчатися, проводити наукові дослідження та брати участь у професійних заходах [10, с. 39–44].

Професійні асоціації також займаються розробкою стандартів і нормативів в області освіти, а також представляють інтереси своїх членів перед державними органами і громадськістю.

Таким чином, управління освітою є певним науковим напрямком, який має важливе прикладне значення. Ефективний розвиток освіти залежить від компетентності та професіоналізму менеджерів у цій сфері, їх опори на наукові досягнення, впровадження наукових принципів і рекомендацій на практиці.

2.2. Управління навчанням педагогів впродовж життя

Глобалізація економічної, політичної та культурної інтеграційної сфер визначила світовий поділ праці, міграцію грошей, виробництва та людських ресурсів у глобальному масштабі та має вирішальний вплив на потенціал

людей, вимагає прояви нових рис особистості, які повинна забезпечити сучасна система освіти.

Перш за все, людина ХХІ ст. має бути всебічно розвиненою, здоровою, гуманною. Головним капіталом людини, яка є активним суб'єктом на ринку праці, є її кваліфікація і професіоналізм. У той же час це рухлива людина, яка повинна вміти пристосовуватися до мінливих умов глобального світу, людина, яка здатна взаємодіяти з іншими, яка розуміє і є толерантною, яка мислить самостійно і діє в нових соціальних, економічних та інформаційних умовах. Це, водночас, є відповідальна, надійна, комунікабельна, творча особистість, яка віддана цінностям цивілізаційного розвитку нового століття.

Але стати такою вона може тільки у світовій системі освіти. Навчати за традицією, що склалася в індустріальному суспільстві, вже неможливо, оскільки лише до 30% зайнятого населення працює за спеціальністю, отриманою в базовій професійній освіті, а близько 45% молоді змінюють професію в перші два роки після закінчення ЗВО. Отже, виникає потреба в новій, модернізованій системі освіти, яка б відповідала новим цивілізаційним викликам.

Системою безперервної освіти дозволяє кожній людині бути залученою до освітньої діяльності. У будь-який момент, у міру виникнення потреби, необхідно враховувати важливість це зробити. Набута освіта дозволяє не тільки змінити професійну підготовку, отримати іншу спеціальність, а й психологічно адаптуватися до нової ситуації в житті. Завдання полягає в тому, щоб створити таку систему в державі, і мати право використовувати її в потрібний час [8].

Такою системою, на наш погляд, є система безперервної освіти, що дозволяє кожній людині включитися в освіту. Існуюча нині система освіти має досить широке представлення різних освітніх систем, оскільки включає формальну (з отриманням документів), неформальну (за інтересами людей) та інформальну (спілкування, читання) освіти. До тих, хто навчається у всіх цих системах, відносяться діти, підлітки, молодь, студенти, дорослі обох статей. Освіта здійснюється від дошкільного до третього (пенсійного) віку в освітніх закладах різних типів (дошкільні, шкільні, позашкільні, середні та вищі

професійні установи до додаткової освіти та підвищення кваліфікації та ін.) [7; 16–17].

У всіх типах навчальних закладів працюють освітяни. Однак на переході від XX до XXI ст. існуюча система освіти перестала забезпечувати особистість та суспільство необхідними для нового часу знаннями. Вона не забезпечує розвитку якостей особистості, яких вимагає світ, що глобально розвивається. Переважна більшість людей на початку XXI ст. виявилася функціонально неграмотними. Це стосується комп'ютерної, методологічної, правової, технологічної, політичної, соціально-комунікативної, загальнокультурної, поведінкової грамотності [18].

Більше того, педагогічний корпус, зобов'язаний швидко готувати людей у системі освіти до цих суспільних змін, сам виявився не готовий до них. Перед педагогічною освітою суспільство об'єктивно поставило історичне завдання: забезпечити високу функціональність людини в умовах стрімкої зміни інформації в межах одного покоління людей [23–24].

Відповідно постали протиріччя в системі педагогічної освіти:

– між потребами суспільства в новому педагогічному працівнику, який володіє високим творчим потенціалом, і недостатністю чи відсутністю інноваційного середовища в установах професійної підготовки педагогів;

– між потребою у системному вирішенні управлінських завдань щодо розвитку інноваційного середовища професійної підготовки педагогів та недостатньою професійною готовністю керівників сфери педагогічної освіти до розвитку системних процесів управління в умовах XXI ст.;

– між необхідністю реально вдосконалити організаційно-економічний механізм управління, щоб він відповідав потребам системи педагогічної освіти, та безсистемним поліпшенням окремих його компонентів: фінансове забезпечення розвитку – розвитку людського потенціалу, економічні взаємини, співвідповідні потребам ринку, організаційно-правове та інформаційне, науково-методичне забезпечення та ін.

Механізм системного реформування професійної освіти включає кілька необхідних методологічних компонентів, серед яких першорядне значення мають освітні інновації та ефективне управління. Завдяки використанню

інноваційних методів з'явилися відомі позитивні досягнення у реформуванні освіти як у напрямі теоретичних досліджень, так і у педагогічній практиці.

Разом з тим, стосовно ідеї безперервної освіти зміст інновацій не завжди відповідає наміченим цілям реформування. Найбільша невідповідність спостерігається між традиційним змістом та структурою управління та новим об'єктом – безперервною професійною освітою. Тому зміни в управлінні повинні відповідати принципам антропоцентризму та безперервності професійної освіти.

До останнього часу загальна та професійна освіта формувалася та розвивалася як державна освіта, що забезпечує інтереси держави, що відображають рівень та масштаби підготовки робітників, фахівців, якість загальної освіти. Відповідно до цього будувалася система адміністративно-лінійного управління освітою з ієрархічною структурою, що повторює рівні державного поділу. Однак із переходом до безперервної професійної освіти, коли необхідно забезпечити людині спектр усіляких освітніх послуг для задоволення її освітніх потреб, традиційна система управління не може цього зробити.

Вирішення названих протиріч обумовлено глобальними тенденціями суспільного розвитку, заснованого на досягненнях інформаційної революції, що надала нове розуміння явищ і процесів у системі управління соціальними інститутами, у тому числі освітою та педагогічною освітою.

Педагогічна освіта покликана створити в найближчому майбутньому новий тип педагога. Це має бути фахівець-наставник, посередник для освоєння людиною будь-якого віку необхідних знань, культури, норм поведінки. Новий педагог має бути орієнтований на виклики та запити часу, головним у його діяльності є знання та вміння надати допомогу у формуванні особистості здобувача освіти. Якщо педагогічна освіта не стане пріоритетним напрямом державної політики, нація опиниться на задніх цивілізаційних позиціях.

Суперечливі соціальні тенденції сучасного розвитку, з одного боку, свідчать про падіння престижу педагогічної спеціальності, а з іншого – про проникнення педагогічної діяльності в інфраструктуру всіх соціальних процесів і явищ, позначаючи зрощування виробництва та освітніх систем

(наприклад, внутрішньо-фірмове навчання, формування корпоративної культури та ін.). Тому однією з тенденцій в освітній політиці держави стає необхідність забезпечити фахівцями-педагогами всі сфери людської діяльності, а не тільки систему освіти. Невипадково увага у педагогічних навчальних закладах починає приділятися підготовці соціальних педагогів, тьюторів, модераторів та ін.

Однією з провідних тенденцій у розвитку педагогічної освіти стає історична зміна функцій педагога. Крім того, щоб тільки вчити і виховувати, він повинен вміти забезпечити обмін досвідом, діями, цінностями, смислами своїх слухачів, здобувачів освіти.

Тому головною проблемою педагогічної освіти стає підготовка педагога (викладача) до формування ситуації розвитку особистості здобувача освіти, а не лише передачі знань на рівні інформації. Ефективність діяльності педагога у разі залежить від цього багажу знань методів розвитку особистості, які стають частиною особистості педагога.

Незважаючи на те, що педагогічна діяльність орієнтована на зовнішні очікування та соціальні установки, відображені в державних стандартах, суть її полягає все-таки в реалізації ціннісних громадських установок у свідомості здобувачів освіти через особистість і професіоналізм педагога. Підготовка та розвиток педагога, що забезпечує власний внесок у розвиток здобувача освіти в умовах формальної, неформальної або інформальної освіти в широкій соціальній сфері, стає провідною тенденцією педагогічної освіти. Щоб підготувати такого педагога слід модернізувати систему педагогічної освіти, реформувати систему управління педагогічною освітою.

Державні органи повинні забезпечувати системність і узгодженість рішень щодо розвитку педагогічної освіти в країні, здійснювати розробку та коригування вжитих заходів щодо їх застосування на практиці, поєднувати тактичні та стратегічні дії, віддаючи пріоритет стратегії у питаннях професіоналізації педагогічних кадрів. Вирішення цих проблем передбачає наявність нового апарату управлінців, державних службовців, які добре розуміють роль системи педагогічної освіти в суспільстві.

Управління як наука має свій предмет вивчення, свої специфічні проблеми та підходи до їх вирішення. Основу його складають концепції, теорії, принципи, способи та форми управління.

Протягом більш ніж вікової історії наука управління розвивається як теорія, змістом якої є закони та закономірності, принципи, функції, форми та методи цілеспрямованої діяльності людей щодо забезпечення умов розвитку об'єкта управління та досягнення запланованих результатів його діяльності. Об'єктом управління у нашому випадку є складна специфічно-організована соціально-освітня професійна система педагогічної освіти. Це цілісна складна система, що включає профільну підготовку (підкласи в школі), середня, вища, післядипломна педагогічна освіта (підвищення кваліфікації) та систему професійної діяльності педагогів.

Процес управління складною системою носить системний характер і відображає не тільки структуру об'єкта – педагогічної освіти, а й забезпечує взаємодію та взаємозв'язок окремих дій, функцій, структур, людей з метою вирішення проблем керованого об'єкта. При цьому враховуються фактори впливу навколишнього середовища, аналізуються змінні складові у різних ситуаціях. Особлива увага приділяється аналізу процесів, що відбуваються у зовнішньому середовищі (соціально-економічні, політичні умови, державна політика щодо педагогічної освіти, системні процеси в самій освіті як відповідь на виклики часу та ін.).

Система управління завжди відображає діяльність із досягнення мети об'єктом управління. Метою педагогічної освіти є підготовка педагога, адекватного сучасним вимогам суспільного розвитку за своїми якостями, здібностями, можливостями та готовністю до професійної діяльності. Однак нині система педагогічної освіти поки що не досягає поставленої перед нею мети [30].

Виникла реальна потреба вдосконалити освітню організацію щодо механізму управління, щоб відповідати потребам системи педагогічної освіти. Викликати якісні системні зміни у підготовці педагогів система управління намагається за рахунок запровадження дворівневої освіти у межах Болонського процесу [61–62].

Відсутня як сама система безперервної педагогічної освіти, а й система управління нею, тобто система створення належних умов роботи, не створений і не працює ринковий механізм управління підготовкою вчителів-фахівців (не працює система «замовник - виконавець - споживач»); підготовлені вчителі не йдуть працювати за фахом, а ті, хто прийшов до закладу освіти, мало знають практику, не вміють організувати навчання та виховання здобувачів освіти. В результаті падає якість навчання та виховання здобувачів освіти.

Вчитель – це складна та важка професія. До неї треба готуватися. Необхідно терміново створити відповідні часу умови розвитку педагогічної освіти. У кожному ЗВО має бути створена служба супроводу практики студента від зарахування до отримання диплому після закінчення університету [46]. Потрібно створити сучасний механізм системного управління професійною підготовкою вчителів.

Щоб підвищити професійний рівень працюючих педагогів, необхідно змінити систему атестації. Сьогодні органи управління освітою проводять атестацію педагогів і керівників, враховуючи їх особистісні якості, рівень компетентності, результати професійної діяльності [44]. Висновки їх обстежень недостатньо професійні – об'єктивні, а процедура атестації надто громіздка.

Атестація повинна здійснюватися незалежним органом сертифікації, ліцензування та професійної діяльності, проводитися не рідше 1 разу на 3 роки для кожного претендента на посаду педагога та керівника. Фактично служба атестації має стати службою сертифікації, оцінювати рівень і якість професійних знань і умінь претендента, його біопсихофізіологічну та особистісну придатність для роботи в системі «людина – людина». Оцінку його діяльності, досягнутих результатів у навчанні та вихованні здобувачів освіти повинні оцінювати керуючі органи в школі. На підставі сертифіката про придатність та позитивну характеристику про результати вчитель може працювати у школі.

Для кардинального рішення цих проблем має змінитися стратегія розвитку системи підвищення кваліфікації. Сьогодні вона має традиційний

вигляд та включає підвищення кваліфікації педагогів на робочому місці (методичні об'єднання), самостійна робота з вдосконалення майстерності (самоосвіта), обмін досвідом (методкабінети, центри інформаційних технологій, базові освітні організації), курси підвищення кваліфікації (інститути підвищення кваліфікації) [48].

Ця система склалася в епоху індустріального розвитку суспільства і успішно справлялася зі своїми обов'язками. Однак виклики XXI ст., загальну кризу освіти у світі поставили перед системою підвищення кваліфікації освітян свої не прості задачі.

Отож, педагогічна наука та практика гостро потребують розробки нового підходу в управлінні, який забезпечував би людині своєчасність та повноту задоволення її освітніх потреб протягом усього свідомого життя.

Висновки до розділу 2

Механізм управління системою освіти закріплений в нормах адміністративного права. Проте існують різні думки щодо системи органів управління освітою. Одні науковці розглядають її як цілісний організм, який «розчиняється» у соціально-культурному середовищі, інші ж, навпаки, вважають, що управління освітою не варто поєднувати в одну загальну систему соціально-культурного управління. Органи управління освітою, у сенсі розуміння цього явища, не становлять єдиної системи. Загальним недоліком класифікації галузей управління у цій галузі є те, що у ній порушується співвідношення між єдиним, специфічним і конкретним.

Сьогодні присутня система безперервного навчання педагогів, удосконалення їхньої професійної майстерності на всіх стадіях: передпрофесійної, базової професійної та постпрофесійної (система підвищення кваліфікації педагогів) освіти.

Внутрішню організаційну структуру управління ЗВО очолює ректор навчального закладу, який є його керівником. Одночасно є ректорат і вчена рада. Функції управління закладом освіти виконує конкретний підрозділ, відповідальний за конкретну галузь, зокрема за наукову роботу (проректор з

наукової роботи, навчально-методичної роботи, дистанційного навчання, проректор з розвитку).

Функціональна структура традиційного управління не відповідає духу безперервної, по суті та гуманізованої, антропоцентричної професійної освіти. Звідси впливає основна проблема цього дослідження, яка полягає у необхідності розробки нового підходу в управлінні, зміст якого відповідав би вимогам безперервності та гуманізації професійної освіти. З цією проблемою тісно пов'язане і завдання єдності інноваційної політики стосовно різних рівнів професійної освіти.

РОЗДІЛ 3

ВИЗНАЧЕННЯ НЕОБХІДНИХ УМОВ ВСЕБІЧНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ МАГІСТРІВ З УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ КОНТЕКСТІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

3.1. Модель підготовки здобувачів освіти ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти на засадах безперервної освіти

В сучасних умовах розвитку світової освіти актуальною стає проблема досягнення її якості. Ця проблема піднімалася в таких документах як «Всесвітня декларація про вищу освіту для XXI ст.: підходи та практичні заходи», Всесвітня доповідь ООН «До товариств знання». Під якістю освіти розуміється комплексна характеристика освітньої діяльності та підготовки здобувача освіти, що виражає ступінь їх відповідності державним освітнім стандартам, ступінь досягнення планованих результатів освітньої програми [45]. При цьому наголошується, що освітня організація несе відповідальність за якість освіти своїх випускників.

Пріоритет якості освіти як ядра освітньої політики робить актуальною проблему пошуку ефективних механізмів управління ним на всіх рівнях освітньої системи, починаючи з дошкільної установи та закінчуючи ЗВО. Якість розглядається в контексті психолого-педагогічних умов, реалізація яких в освітньому процесі забезпечує розвиток дитини. До таких умов належать освітні програми, професійна компетентність педагога, насамперед його особистісно орієнтована взаємодія з здобувачами освіти, предметно-розвивальне середовище [8; 42].

Незважаючи на значну кількість досліджень з проблеми управління якістю в освітніх організаціях недостатньо розроблено проблему підготовки здобувачів освіти педагогічних ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти. У зв'язку з цим проблема актуальна на науково-теоретичному рівні. Аналіз психолого-педагогічних досліджень та об'єктивних умов практики управління педагогом освітнім процесом у закладі освіти при навчанні тому чи іншому предмету дозволив нам виділити протиріччя:

– на соціально-педагогічному рівні – між вимогами створити в освітній установі умови для здобуття якісної освіти та фактичним станом реальної практики;

– на науково-теоретичному рівні – між потребами управлінської практики у вирішенні проблеми управління освітнім процесом у закладі освіти та відсутністю достатнього наукового забезпечення;

– на науково-методичному рівні – між необхідністю створення моделі підготовки здобувачів освіти педагогічних ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти та відсутністю належної реалізації подібної моделі у практиці освітньої організації.

Оскільки в межах дослідження процес управління аналізується щодо освітнього процесу, звернімося до особливостей управління ним. Розв'язання цього завдання передбачає більш детальний розгляд поняття «освітній процес». Науковці П. Таланчук розглядають поняття «освітній процес» як:

а) сукупність трьох компонентів – навчально-виховного, навчально-пізнавального та самоосвітнього,

б) педагогічну систему, для якої характерно безліч взаємопов'язаних структурних і функціональних компонентів, підпорядкованих цілям освіти, виховання та навчання підростаючого покоління та дорослих людей,

в) спеціально організована взаємодія педагогів та вихованців, спрямована на вирішення освітніх завдань [53].

З наведених визначень випливає, що науковці єдині на думці, згідно з якою освітній процес – це цілеспрямований процес щодо реалізації загальних та приватних завдань освіти, виховання та розвитку особистості [12; 13]. При цьому практично всі автори визначають освітній процес як динамічну педагогічну систему. Крім того, ті, хто розглядають освітній процес як педагогічну систему, вважають, що головною умовою її ефективного функціонування є наукове, оптимальне управління, що вибудоване на цифровізації освіти [6; 13; 23–24; 56].

Таким чином, у даному дослідженні освітній процес буде розумітися як сукупність дій при наданні освітньої послуги, спрямованої на передачу та освоєння знань, умінь, практичного досвіду та формування компетенцій, що

дозволяють реалізовувати професійну діяльність, а також задовольняють розвивальні потреби та інтереси громадянина та ринку праці.

Вивчення проблеми управління освітнім процесом, виявлення його специфіки пов'язані насамперед із уточненням ключового поняття «управління». Поняття «управління» зазвичай використовують тоді, коли йдеться про процес активних впливів на керовану систему (або об'єкт управління) для досягнення цілком певної мети [6–8]. Саме так трактується керування у різноманітних джерелах:

- мистецтво знати точно, що належить зробити і як це зробити;
- організація та реалізація цілеспрямованих впливів;
- функція, вид діяльності з керівництва людьми,
- галузь людського знання, що допомагає здійснити цю функцію.

Виходячи з наведених вище трактувань поняття «управління», можна сказати, що основна мета управління – це ефективне та планомірне використання сил, засобів, часу, людських ресурсів задля досягнення оптимального результату. Тому основним вектором управління слід визнати мету – результат.

Аналіз зарубіжної літератури з проблем управління показує, що дослідники в одних і тих же ситуаціях однаково користуються як поняттям «управління», так і поняттям «менеджмент», вкладаючи в них майже ідентичне смислове навантаження, що дозволяє говорити про певну синонімічність даних понять та зумовлює правомірність їх рівнозначного вживання. Вони, розглядаючи поняття «менеджмент», включають до нього методи та тактику управління підприємством та організацією, «самоврядування» та «саморегуляцію». Зрештою вони приходять до висновку, що менеджмент – це таке керівництво людьми та таке використання засобів, яке дозволяє виконувати поставлені завдання гуманним, економним та раціональним шляхом [9]

Розглядаючи логіку управління якістю освітнього процесу з позиції сучасних підходів, в першу чергу ми робимо акцент на функціональній складовій, згідно з якою управління діяльністю інших розглядається як

процес, що являє собою сукупність безперервних взаємопов'язаних видів діяльності.

Види діяльності, які здійснює керуючий суб'єкт, називають управлінськими функціями. Кожна така функція у свою чергу є процесом, оскільки складається з серії взаємопов'язаних дій. В межах нашого дослідження ми виділимо наступні функції управління:

- 1) планування (прогнозування; вибір організаційної структури; проектування; тактичне та стратегічне визначення ступеня централізації та децентралізації; облік змін всередині організації; облік зовнішніх змін);
- 2) організація (прийняття рішення, комунікація, визначення функціональних обов'язків, визначення організаційної структури; делегування повноважень);
- 3) мотивація (матеріальна, ресурсна, статусна та ін.), контроль (попередній, поточний, заключний та ін.).

Одним з ключових понять нашого дослідження є поняття «педагогічна діяльність», яка має такі особливості:

1) наявність мети, що полягає в підготовці підростаючого покоління до життя, в основі якої лежить передача досвіду та культури та розвиток особистості;

2) громадський характер діяльності, елементи експромту;

3) недостатня визначеність вихідних даних, неупорядкований, мимовільний характер педагогічних явищ;

4) відкритий характер, що виражається в її вкладеності в систему людської діяльності та у взаємних впливах довкілля та діяльності педагога;

5) являє собою систему, що саморозвивається, в якій однаково важливу роль грає як інтуїція, так і готові стратегії діяльності;

6) результати педагогічної діяльності майже завжди відкладені у часі. Також змістовними складовими дослідження є поняття «комунікація», «спілкування» та «співпраця».

У психологічній та педагогічній літературі спілкування та комунікація розглядаються як перетинаються, але не синонімічні поняття. Поняття

«комунікація» використовується для позначення процесу передачі інформації від людини людині, а також передачі інформації та обміну нею в суспільстві з метою впливу на соціальні процеси. Спілкування ж розглядається як міжособистісна взаємодія людей при обміні інформацією пізнавального або афективно-оцінного характеру.

Отже, під спілкуванням ми розуміємо одну із сторін соціального буття людини, спеціальну систему міжособистісної взаємодії, яка охоплює всі вищі психічні процеси, що виражаються через мовленнєву взаємодію в діалогічній формі, і характеризується різноманітними зв'язками соціального та індивідуального.

Багато педагогів наголошують на «імпровізаційному» аспекті педагогічного спілкування. Перед педагогом у будь-який момент може виникнути нова несподівана проблема в нових, незвичайних умовах, яка потребує негайного вжиття заходів, і не таких, які були вжиті раніше, навіть аналогічному випадку. Тому в педагогічному спілкуванні не дає позитивних результатів рецептурна методика [24–25].

В основі педагогічного спілкування педагога лежить творчість, спільне «інноваційне» управління, гнучкість мислення, єдність етичних та професійних засад – у самій природі співпраці. Етичні аспекти є професійно значущими в тій же мірі, що і естетичні для продуктивного функціонування емоційно-комунікативної сфери педагогічного спілкування, оскільки педагогічний процес включає цілу сукупність емоційно-чуттєвих моментів, близьких за своїм характером до естетичного переживання. Таким чином, педагогічне спілкування характеризується такими особливостями:

1. Педагогічне спілкування реалізується під час освітнього процесу, отже, пріоритет можна віддати двом основним функціям педагогічного спілкування – навчальної та виховної, причому під час спілкування педагога та здобувача освіти відбувається обмін не будь-який, навчальною інформацією, заснованою на інтересах здобувачів освіти, яскраво та артистично представленою педагогом; під час організації виховного процесу робиться акцент на самоуправління, яке характеризує педагогічне спілкування.

2. Характерною рисою педагогічного спілкування є виховне навіювання, яким повинен досконало володіти педагог.

3. У педагогічному спілкуванні превалюють моральні та естетичні аспекти, педагог організує управління колективом здобувачів освіти, виходячи з моральних установок, пропущених через почуття та емоції.

4. Педагогічне спілкування завжди має елементи новизни, експромту та творчості, тому що об'єкт діяльності педагога відрізняється винятковою динамічністю та складністю.

Отже, під педагогічним спілкуванням ми розуміємо спілкування, що реалізується протягом освітнього процесу, під час якого відбувається обмін інформацією через виховне навіювання; воно характеризується елементами новизни, експромту та творчості та ґрунтується на моральних та естетичних аспектах.

Узагальнюючи вищесказане, назвемо загальні риси, притаманні комунікативному підходу, на які ми опиратимемося під час організації підготовки здобувачів освіти педагогічних ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти:

1. Відмова від авторитарності, директивності та примусу при організації освітнього процесу; заміна суб'єкт-об'єктних відносин на суб'єкт-суб'єктні.

2. Спільна постановка цілей освітнього процесу; спільна розробка стратегій поведінки з організацією спілкування; спільне прийняття рішень; спільний вибір методів, прийомів, засобів та форм навчання та виховання.

3. Наявність «віяла альтернатив», спільний вибір альтернативи.

4. Колективна відповідальність та спільний успіх через прийняття відповідальності за рішення.

5. Відношення викладача до здобувача освіти як до унікальної особи, для якої можуть не підійти стандартні стратегії навчання та виховання; облік думки кожного здобувача освіти під час вирішення комунікативної ситуації.

У ході дослідження ми виявили методологічні підходи до проблеми підготовки здобувачів освіти ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти:

– Системний підхід забезпечує побудову педагогічної системи, відображеної в її моделі, діяльнісний дозволяє розглянути основні компоненти діяльності педагога і здобувачів освіти з єдиних методологічних і ціннісних позицій, тим самим розкрити природу і зміст їх взаємодії. Системний підхід виступає загальнонауковою основою нашого дослідження, оскільки на сучасному етапі свого розвитку системний підхід належить до рівня загальнонаукових принципів та процедур дослідження. Основні його функції в цьому плані полягають у забезпеченні правильної постановки наукової проблеми та методологічному аналізі вже існуючого наукового знання. Сутність системного підходу полягає в тому, що самостійні компоненти процесу розглядаються не ізольовано, а в їх взаємозв'язку, розвитку та русі. Підхід дозволяє виявити інтегративні системні властивості певну систему навчання та аспект управління цією системою [30].

Зазначений підхід в освіті допоможе встановити взаємозв'язки між компонентами нашої системи, показати їх функції, відобразити етапи процесу управління освітньою системою та дати адекватне уявлення про об'єкт дослідження. У ході розробки вищезгаданої моделі освіти враховуються:

- основні вимоги, які пред'являються замовником (суспільством, школою) до майбутнього педагога;
- основні теоретичні положення функціонування освітніх систем у вигляді сукупності підходів (системний, діяльнісний, комунікативний);
- основні критерії та показники ефективності управління.

Модель підготовки здобувачів освіти ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти.

I. Етап планування.

1 крок: Моніторинг та аналіз поточної ситуації в освітній системі країни та закладу освіти;

2 крок: Прогноз розвитку ситуації в освітній системі країни та закладу освіти;

3 крок: Цілепокладання (постановка мети та завдань, виходячи з поточної ситуації).

Етап планування відбиває функцію проектування.

II. Змістовно-діяльнісний етап.

1 крок: вибір технологій діяльності при управлінні освітнім процесом;

2 крок: Стимулювання та мотивація суб'єктів освітнього процесу;

3 крок: Організація діяльності суб'єктів освітнього процесу.

Другий етап відображає організаційну функцію, функцію керівництва та стимулювання.

III. Рефлексивно-корекційний етап.

1 крок: Контроль та оперативне управління освітнім процесом;

2 крок: Діагностика діяльності суб'єктів освітнього процесу;

3 крок: Аналіз та корекція діяльності суб'єктів освітнього процесу.

Цей етап відповідає функції контролю.

Результат: готовність до ефективного керування освітнім процесом.

Організуючи підготовку здобувачів освіти до управління освітнім процесом, важливими є інтерактивні методи навчання, зокрема, на настільній педагогічній грі. Гра складається з поля, кожен сектор якого відповідає певному етапу діяльності здобувача освіти з управління освітнім процесом, починаючи з етапу планування та прогнозування управлінської діяльності та закінчуючи рефлексивно-корекційним етапом. Ця настільна гра передбачає, що граючими можуть бути як окремі гравці, так і мікрогрупа залежно від кількості здобувачів освіти у навчальній групі. На початку гри проводиться жеребкування, основою якого є вік здобувачів освіти, наприклад, підлітковий вік, 7 клас. Фішки всіх команд встановлюються на сектор "старт". Кожна команда кидає кубик і робить відповідну кількість ходів і зупиняється на певному секторі ігрового поля. Для кожного сектора у провідного гри (викладача) є відповідні картки із завданнями, які виконує команда.

Команда здобувачів освіти, чия фішка зупинилася на певному секторі, виконує різні завдання, пов'язані з управлінням чи процесом навчання, чи виховним процесом. На одному секторі гри можуть перебувати фішки кількох команд одночасно, але за рахунок того, що кожен сектор має різні завдання, діяльність команд не повторюється. На виконання кожного завдання командам відводиться певний час.

Викладач – ведучий гри може як ускладнювати процес гри, так як у ній передбачені додаткові перешкоди, так і полегшувати завдання, даючи команді додаткові ресурси, які передбачені правилами, тому безперечним плюсом гри виступають її різні варіації, що дозволяє ведучому адаптувати цю гру під рівень підготовленості здобувачів освіти, враховувати індивідуальні особливості гравців, а також вибудовувати індивідуальну освітню траєкторію граючих. Як додаткову перевагу команді, викладач може запропонувати вирішити здобувача освітнім ситуаційне завдання з реальної практики педагога або класного керівника.

Моделюючи гру, викладач може використовувати реальні ситуації, з якими стикалися студенти в період виробничої педагогічної практики в освітніх організаціях. Передбачені у грі та штрафні бали. Перемагає та команда, яка перша дійшла фінішу, або набрала найбільшу кількість балів.

У сучасній теорії педагогіки набула поширення ідея про те, що результативність роботи будь-якої системи, в першу чергу, залежить від того, в яких умовах вона функціонує, тобто, будь-яка система може успішно функціонувати і розвиватися за дотримання певних умов. Умова як би визначає взаємозв'язки та взаємозалежності явищ, предметів, процесів та ін., показуючи таким чином «обумовленість», що уможливорює розвиток явища, стану, процесу, на відміну від причини, яка з необхідністю, неминучістю породжує що-небудь (дія, результат дії).

При розгляді педагогічних умов ми враховували також такі фактори:

- зміст та особливості розробленої моделі підготовки здобувачів освіти ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти, специфіку цього управління, що надалі визначило наповнення комплексу умов;
- соціальне замовлення суспільства та вимоги ЗВО до підготовки фахівців, що визначило рівень очікуваної ефективності використання інших факторів у поєднанні з розробленою моделлю;
- авторський досвід діяльності у досліджуваному напрямку, що допомогло задати суб'єктивні можливості щодо підвищення ефективності реалізації моделі. Під педагогічними умовами функціонування моделі підготовки здобувачів освіти ЗВО до управління освітнім процесом у закладі

освіти ми розуміємо сукупність заходів педагогічного процесу, які, з одного боку, забезпечують досягнення здобувача освіти необхідного рівня освіченості, а з іншого – сприяють підвищенню ефективності цього процесу.

Таким чином, виявлена і теоретично обґрунтована сукупність педагогічних умов (створення освітнього середовища, що забезпечує можливості для процесу підготовки здобувачів освіти педагогічних ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти; педагогічна підтримка здобувачів освіти з низькими здібностями до отримання знань; організація творчої самостійної освітньої діяльності здобувачів освіти педагогічних ЗВО), в яких успішно функціонує підготовка здобувачів ЗВО до управління освітнім процесом у закладі освіти, складається з етапу планування, змістовно-діяльнісного та рефлексивно-корекційного етапів, впливає на підвищення рівня готовності здобувачів освіти до ефективного управління освітнім процесом у закладі освіти.

3.2. Підготовка магістрів з управління закладами освіти до безперервної самоосвіти

У підготовці магістрів з управління закладами освіти основними завданнями є розвиток у них здібностей до різних видів діяльності, насамперед інтелектуальних (мислення, творчість, професійне спілкування, рефлексія), для саморозвитку та зміни професійних цілей і спрямованості. Тільки ці якості можуть служити ефективним інструментом взаємодії з швидко змінною обстановкою. Однак, незважаючи на високу важливість підготовки професійних управлінців, для національної системи вищої освіти, цей процес перебуває у стані невизначеності, що стосується як підготовки магістрів, так і підготовки висококваліфікованих кадрів у сфері управління вищою освітою. Навіть напрямки досліджень і підготовки фахівців вимагає формального визначення: багато хто відносить цю галузь до педагогічних наук (пов'язуючи її переважно з рівнем освіти – вищою освітою), одночасно на цю тему захищаються дисертації на здобуття наукових ступенів кандидата і доктора наук.

Для порівняння, в США підготовка фахівців в області освітнього управління здійснюється в великих масштабах. Наприклад, Нью-Йоркський університет має навчальні програми Ph.D. та D.Ed. з управління вищою освітою та магістра мистецтв з адміністрування студентського персоналу у вищій освіті [42–44]. Основною метою вищевказаних програм є підготовка професійних управлінців для системи вищої освіти (президента коледжу та його заступників за напрямками, координатора програм для дорослих, декана, керівників структурних підрозділів закладів вищої професійної освіти, виконавчого помічника президента університету та ін.).

Сучасна освіта – це складна комплексна система підготовки фахівців у всіх галузях економіки. Кожен рівень освіти має свої особливості, починаючи від початкової і закінчуючи вищою професійною освітою. У літературі виникають гострі дискусії про те, яка освіта зараз потрібна – фундаментальна чи прикладна. Особливо актуальною ця проблема є в умовах скорочення фінансування освіти, розвитку позабюджетних джерел фінансування, реформування всієї освітньої системи держави.

Деякі науковці вважають, що у зв'язку зі зміною структури фінансування та збільшенням недержавних надходжень до ЗВО останні мають посилити прикладну складову у підготовці кадрів. Інші вважають, що вища освіта наразі є «статусною» річчю, а тому має бути більш фундаментальною. Звичайно, обидві точки зору мають як позитивні, так і негативні сторони, але ці проблеми не повинні бути пов'язані зі структурою фінансування, адже вони представляють різну якісну характеристику освіти. Проте в нинішній ситуації прикладний характер знань забезпечують середні спеціальні навчальні заклади та спеціалізовані ЗВО, хоча останні, як класичні, є більш фундаментальними. Таким чином, структура фінансування є основою для виникнення ряду інших теоретичних і прикладних проблем, починаючи від змісту освітнього процесу і закінчуючи структурними проблемами, в тому числі проблемами управління ЗВО.

Вивчення проблем управління, удосконалення його структури в залежності від структури фінансування дає можливість підвищити якість освіти. Безумовно, це головний фактор, оскільки виробнича база ЗВО потребує

постійного оновлення, вартість наукової та навчальної літератури постійно зростає, змінюється вартість життя та рівень оплати праці наукових працівників. Однак якісна вища освіта залежить не тільки від державного фінансування в системі соціально-економічної політики держави, де освіта, безперечно, відіграє гідну роль, а й від інших чинників, які також мають важливе значення в управлінні навчальними закладами. Тому потрібні нові підходи до управління ЗВО в сучасних умовах.

В основі аналізованої інтелектуальної діяльності, як правило, знаходяться не лише особисті мотиви та схильності, а й деякі інтереси, які певною мірою, обумовлюються пізнавальними, фізіологічними, соціальними, економічними, естетичними та культурними потребами.

Молоді викладачі зазвичай пов'язують самоосвіту зі здатністю студентів до самоорганізації, що, безсумнівно, може бути важливими складовими виховання самостійності як важливої якості особистості. У сучасних умовах, що склалися у вітчизняних ЗВО, під самоосвітою фахівця доречно розуміти таку діяльність особистості щодо отримання результатів у вирішенні поставлених нею цілей з власного виховання, освіти професійного розвитку, співвіднесених із цінностями та вимогами суспільства, яка, будучи психолого-педагогічною системою, укладає у собі засоби пошуку та оволодіння соціально значущим для особистості досвідом, процес і результат засвоєння цього досвіду і є деякою основою для подальшої роботи та руху до саморозвитку та самореалізації у різних професійних сферах та відносинах.

В даний час від випускника магістратури потрібно аж ніяк не «покірливе відсиджування» раз на три-чотири роки, запланованих керівництвом освітніх організацій, вебінарів, семінарів, курсів підвищення кваліфікації або перепідготовки, а особиста готовність кожного усвідомлено приймати той чи інший професійно-педагогічний факт (ситуацію) гідно. При цьому бути готовим не тільки до самоосвіти, а й необхідної перепідготовки у вимогах до якості професійної діяльності, що змінюються з великою швидкістю, на ринку трудових вакансій та сучасної освіти.

Раніше відомі в науці шляхи, способи, методи та форми, коли організоване та чітко систематизоване самоосвіта особистості, як правило,

реалізувалося на різноманітних семінарах (сьогодні, в тому числі, на вебінарах) різних організаційно-методичних рівнів, курсах, під час гурткової роботи, виявляються сьогодні вже недостатніми [39; 48–49]. Отже, їх місце дедалі активніше починає займати самостійно організована індивідуальна робота магістранта з різноманітними за формою та змістом науково-популярними, науково-дослідними та іншими науковими джерелами в різних галузях гуманітарних наук, наприклад, психології та педагогіки, набуття знань лише за мінімальної участі та консультування професіоналів у тій чи іншій гуманітарній сфері.

Пам'ятаючи те, що вітчизняний ринок трудових вакансій вимагає від випускників ЗВО постійного й оперативного вивчення перелічених вище процесів, пристосування до них вже здобутих у ЗВО знань, умінь, навичок та компетенцій, тобто досвіду активної освітньої та пізнавальної діяльності [2–3]. Застосування такого досвіду, під яким сьогодні розуміється не заперечення чи втрата власного досвіду самостійної пізнавальної діяльності як елемент прояву певної освітньої самобутності, дозволяє фахівцеві збагачуватися новими знаннями, вміннями, навичками та компетенціями.

Вчені-практики пропонують розглядати сучасні освітні технології з погляду двох рівнозначних результатів:

по-перше, наявність у випускників багаторівневої системи педагогічної підготовки глибоких та систематизованих знань про основи наукової картини світу, а також наявність систематизованого досвіду професійної діяльності;

по-друге, розвиток умінь та навичок в організації пізнавальної та самоосвітньої діяльності, які визначають готовність випускника до сприйняття змін, що виникають у світі нових наукових знань.

Така модель готовності майбутнього фахівця починає формуватися, безперечно, з перших днів його навчання у сучасній освітній організації – ЗВО. Однак це завдання сьогодні навіть у ЗВО вирішується не завжди ефективно, тому, природно, перед освітніми установами постають проблеми наступного характеру, наприклад:

– як створити для магістра з управління освітою середовище, що стимулює самоосвіту;

– які професійні компетенції самоосвітньої діяльності повинен мати магістр з управління освітою і як їх удосконалювати в умовах змінних вимог та орієнтирів на ринку освітніх послуг і праці та ін.

Така готовність випускника, як майбутнього управлінця освітою, у змістовному плані включатиме низку компонентів, наприклад, таких як: набуті випускниками навичок самостійної роботи з різними посібниками, у тому числі електронними носіями, словниками, довідниками та іншими дидактичними матеріалами; сформовані вміння та навички зіставляти педагогічні факти, події, що відбуваються, аналізувати їх, а при необхідності оцінювати досліджувані питання та проблеми, робити обґрунтовані узагальнення; вироблені вміння та навички самостійно обґрунтовувати та готувати творчі завдання, науково-теоретичні виступи та повідомлення з конкретними висновками та практико-орієнтованими рекомендаціями.

На думку науковців [1-3; 6; 8; 9; 15 та ін.], перелічені вище основні компоненти готовності магістрів з управління закладами освіти до самонавчання, природно, припускають використання наступних умінь самоосвіти: вміння знаходити необхідну інформацію, співвідносити графічні образи слова з їх значенням, отримувати структурно-змістовну інформацію з тексту та ін. Дуже важливо навчитися отримувати інформацію, в повному обсязі, тобто правильно та однозначно розуміти зміст тексту. Тому можна цілком аргументовано сказати, що головною умовою та важливим засобом формування досвіду самоосвітньої діяльності особистості магістра з управління освітою є спеціальним чином організований психолого-педагогічний процес, при цьому заходи, що здійснюються педагогами як з особистої ініціативи, так і поза межами цього процесу, відіграють лише додаткову, допоміжну та орієнтуючу роль.

Загалом можна констатувати, що самоосвіта є природним процесом, однак вимагає належного педагогічного супроводу та повною мірою має відповідати тим мотивам, меті та приватним педагогічним завданням, що стоять перед випускниками ЗВО, рівню їх особистої мотивації, готовності до саморозвитку, самореалізації і, як наслідок – постійного самовдосконалення. Тільки в цьому випадку функціонування цілісного процесу самоосвіти

особистості магістра з управління освітою може бути максимально продуктивною та результативною.

3.3. Дослідження професійного вдосконалення магістрів з управління закладами освіти за умов безперервної освіти

Дослідження проводилося у квітні 2023 р. У дослідженні взяли участь 16 здобувачів вищої освіти ОПП «Управління закладами освіти». Вибірку представили 80% чоловіків та 20% жінок. Віковий інтервал – від 22 до 32 років. Як інструменти опитування використовувалася авторська анкета «Підготовка магістрів до безперервної освіти».

На основі аналізу результатів анкети, а також особистих розмов з магістрами ми отримали дані про основні мотиви участі в навчанні. Дуже цікавими є відповіді респондентів на запитання: «Чи перебуває обрана вами спеціальність у сфері ваших інтересів»? Для 68,2% респондентів ця робота дуже цікава, не відчувають інтересу 7,5%, 24,3% перебувають у ситуації невизначеності (див. рис. 3.1).

Удосконалюватись у професійній діяльності планує більшість учасників навчання, а саме – 56,2%. Як правило, це люди, які вже мають деякий близький до змісту досвід роботи з обраною спеціальністю управління закладу освіти. Додаткові та глибші знання в галузі управління освітою є цінними для 36,7% слухачів. Однак на тлі безперечного інтересу до цієї професії є респонденти, участь яких у цих програмах носить випадковий або ще несформований інтерес.

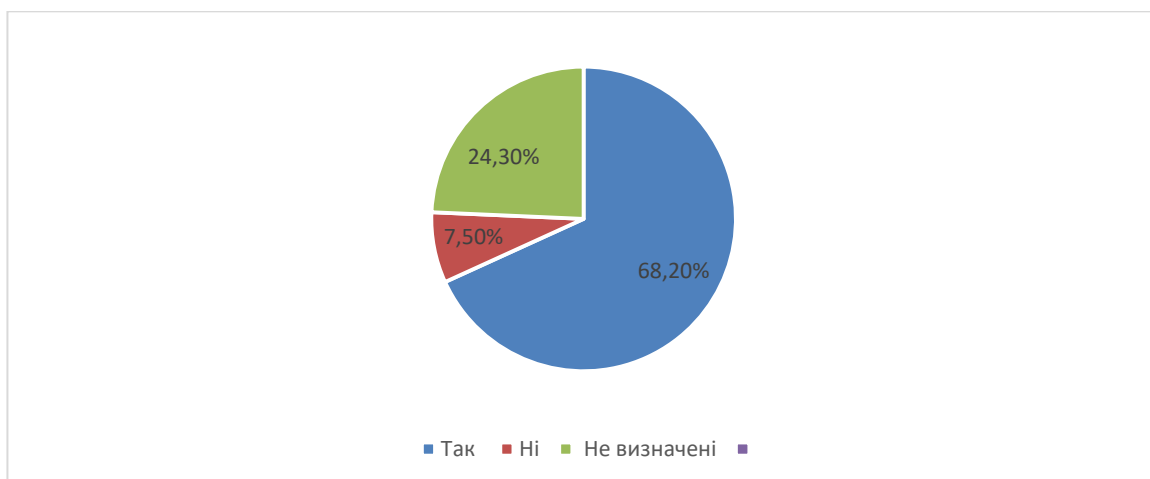


Рис. 3.1. Відповідь на запитання: «Чи перебуває обрана вами спеціальність у сфері ваших інтересів».

Ця категорія невелика, всього 8,1%, проте їхнє відношення до навчання мало, як правило, пасивний та байдужий характер (див. рис. 3.2).

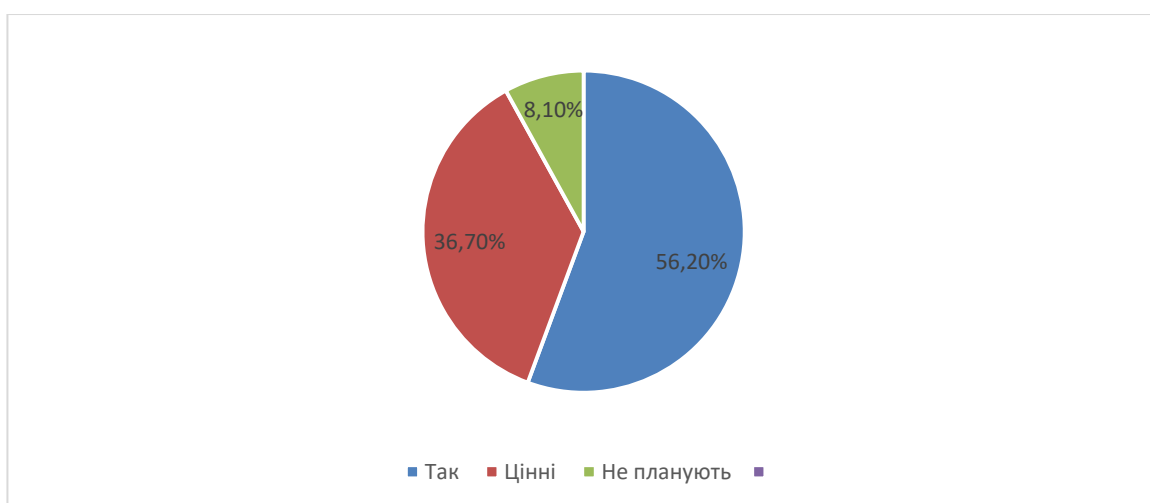


Рис. 3.2. Відповідь на запитання: «Удосконалення у професійній діяльності»

Слід зазначити, що у пріоритеті для магістрів знаходиться різнобічна освіта для 81,1% слухачів висловилися за освоєння знань у різних напрямках управління освітою. Для деяких окремих (18,9%) слухачів актуальна вузькоспеціалізована освіта, очевидно, це пов'язано з цілеспрямованим вибором траєкторії управлінської професійної кар'єри (див. рис. 3.3).



Рис. 3.3. Відповідь на запитання: «Пріоритетність різнобічної освіти»

Що стосується питань, що стосуються проблеми розуміння важливості безперервної освіти, то доводиться констатувати відсутність чіткого усвідомлення та впевненості її необхідності у професійному житті. Більшість респондентів (39,3%) вважають важливими не освіту, а практичні навички, які можна набути лише в умовах професійної зайнятості, тоді як 31,5% певною мірою вважають безперервну освіту важливим фактором удосконалення та збереження конкурентоспроможності на ринку праці, проте не приділяють йому належної уваги. І лише 29,2% вважають безперервну освіту саме тією умовою, яка дозволить їм реалізувати свій творчий потенціал у професійній діяльності (див. рис. 3.4).

Це дослідження дозволило зробити деякі висновки. У ході дослідження було виявлено ставлення магістрів до безперервного процесу навчання та професійної підготовки у ЗВО як форми додаткової професійної освіти. Більшість респондентів висловилися за різнобічну освіту, що сприяє їх самореалізації, і загалом були задоволені результатами цього процесу.



Рис. 3.4. Відповідь на запитання: «Розуміння важливості безперервної освіти»

Отримані дані свідчать про актуальність та своєчасність розвитку системи додаткового навчання. При цьому необхідно випроваджувати інтерактивні методи навчання. Велике значення для підвищення ефективності навчання в майбутньому матиме своєчасне внесення коректив у формат та зміст знань, добір таких методів та інформації, які цілеспрямовано розширювали б «рольову компетенцію» фахівця.

Висновки до розділу 3

Управління освітнім процесом як педагогічною системою забезпечує, з одного боку, збереження його цілісності та можливість впливу на структурні компоненти, а з іншого – ефективне функціонування, показником якого є досягнення цілей освітнього процесу. При конкретизації поняття «освітній процес» необхідно взяти до уваги, що освіта сприймається як єдиний цілеспрямований процес виховання та навчання, набуття знань, умінь, навичок, ціннісних установок, досвіду діяльності та компетенцій певного обсягу та складності з метою інтелектуального, духовно-морального, творчого, фізичного та (або) професійного розвитку людини, задоволення її освітніх потреб та інтересів.

Від показників розвитку особистісних якостей та здібностей особистості самостійно вивчати, засвоювати, розуміти, приймати та застосовувати у педагогічній практиці створені інноваційні продукти технологічних та індустріальних, інтелектуальних та науково-технічних професійно-педагогічних нововведень, а також деякі продукти сучасної вітчизняної культури, багато в чому залежить як соціальний і економічний, а й духовний, психічний і фізіологічний стан людини у суспільстві.

Методи педагогічного управління розглядаються як способи досягнення поставлених цілей і реалізації його основних функцій. Виділяють чотири групи методів управління: методи економічного стимулювання викладацького складу; організаційно-управлінські або адміністративні методи, методи психолого-педагогічного впливу; методи соціального впливу.

Аналіз професійного розвитку педагогів дозволив виділити закономірності (взаємозв'язок спрямованості професійного навчання та сенсожиттєвих орієнтацій суб'єкта освіти; детермінація зовнішнього соціального запиту та внутрішніх факторів освітньої установи; перехід від зовнішнього управління до самоорганізації та самоврядування суб'єктами освіти) розвитку системи їх безперервної освіти та принципи (інтеграція та освіти через все життя») та специфіку реалізації даного процесу. Педагоги, які цілеспрямовано проходять курси підвищення кваліфікації і вже мають певний досвід роботи, під час занять вони отримують певний блок нової інформації, яку мають реалізувати у практичній діяльності. Такий порядок має передбачати зміни, оновлення, збагачення, професійний розвиток під впливом навчання. Дотримуючись виявленої послідовності, сучасний педагог може не тільки реалізуватися у професії, а й задовольнити потребу в самоосвіті: навчитися використовувати нові засоби комунікації з метою вирішення актуальних проблем та пошуку необхідної інформації.

Нині випускник університету має бути готовим до активного оволодіння комплексом нових професійних знань ще задовго до того періоду життя, коли йому, як молодому фахівцю, потрібно виявити не лише особисті якості та здібності до самоосвіти, а головне – показати порядок їх ефективного використання та оцінювання.

ВИСНОВКИ

Для держави та суспільства безперервна освіта стає провідною сферою соціальної політики щодо забезпечення сприятливих умов загального та професійного розвитку людини, механізмом відтворення професійного та культурного потенціалу, умовою розвитку суспільного виробництва. Тобто, кожній людині необхідно «безперервно» навчатися та розвиватися протягом усього життя для збереження та підвищення своєї конкурентоспроможності, для розкриття власного потенціалу, самовдосконалення та постійного зростання як особистості.

У ХХІ ст. концепція освіти протягом усього життя набула ключового значення. Вона є відповіддю на виклик, який кидає нам світ, що швидко змінюється. Необхідність відновлювати освіту, професійну підготовку виникає щоразу, коли людина стикається з нововведеннями, що з'являються у його професійному та особистому житті.

Нині система управління освітою виконує три функції: регулюючого органу влади всієї системи освіти; засновника чи власника різних рівнів та складових частин освітньої системи; сукупності територіальних утворень, відповідальних цілісність місцевих освітніх систем.

Управління освітою – це складний та багатогранний процес, який базується на цілеспрямованій діяльності суб'єктів усіх рівнів освітньої системи держави, орієнтується на збалансовану та ефективну організацію функціонування усієї освіти в країні.

Науковці виділили різні групи основоположних принципів: принципи демократизації та гуманізації управління освітою, оптимального поєднання державних і соціальних принципів; науковості; послідовності і цілісності; об'єктивності і конкретності, оптимальності та ефективності.

Навчальні заклади можуть бути різних типів і рівнів. Залежно від рівня освіти це можуть бути дитячі садки, школи, коледжі, університети та інші навчальні заклади. Навчальні заклади також взаємодіють з органами управління освітою та іншими зацікавленими сторонами для забезпечення якісної освіти та розвитку здобувачів освіти.

Безперервна освіта носить характер активного включення в освітній процес. Зараз цілісно розроблена нормативно-правова база забезпечує тією чи іншою мірою включеність усіх категорій населення до освітнього процесу – діти та дорослі, люди з обмеженими можливостями, мігранти, батьки, інваліди, безробітні, засуджені та звільнені з місць ув'язнення, молодь та пенсіонери та ін.

Концептуальні основи управління педагогічною освітою в сучасних умовах полягають у формуванні системи безперервної освіти педагогів, яка забезпечуватиме їм нові знання протягом усього професійного життя. Основними принципами перетворень мають стати системні уявлення про управління системою педагогічної освіти, що дозволяє кожному педагогу в будь-який момент свого життя брати участь у процесі отримання нових і необхідних для нього знань.

Нині необхідно організувати єдину систему безперервної педагогічної освіти, що включає: 1) педкласи (групи, окремі особистості) – профіль педагогічний; 2) запровадити професійний відбір абітурієнтів (визначати придатність абітурієнтів) до роботи у системі «людина – людина»); 3) забезпечити академічний, фундаментальний рівень навчання студентів у ЗВО та реальної практики в школі на посаді вчителя-стажера та молодшого вчителя.

Управління розглядаємо як діяльність, спрямовану вироблення рішень, організацію, контроль, регулювання об'єкта управління відповідно до заданої метою, аналіз і підбиття підсумків з урахуванням достовірної інформації. Освітній процес як об'єкт управління – це цілеспрямований процес з реалізації загальних та приватних завдань освіти, виховання та розвитку особистості; спеціально організована цілеспрямована взаємодія педагогів та вихованців, спрямована на вирішення освітніх цілей та завдань.

Нами окреслені методологічні підходи до проблеми підготовки здобувачів освіти ЗВО, а саме в управлінні освітнім процесом у закладах освіти значимим є системний підхід, який характеризує взаємодію педагога і здобувачів освіти як складну інтегративну освіту, що базується на суб'єкт-

суб'єктних відносинах і співробітництві, і характеризується цілеспрямованістю, цілісністю, гнучкістю, адаптивністю та варіативністю.

Визначені нами педагогічні умови ефективно впливають на результативність досліджуваного процесу, який передбачає реалізацію деяких процедур, що включають облік соціального замовлення, аналіз психолого-педагогічної літератури з досліджуваної проблеми, визначення специфіки досліджуваної педагогічної проблеми, виявлення особливостей реалізації розроблених теоретичних положень.

Самоосвіта магістра з управління закладами освіти характеризується вільним вибором кола проблем; самостійною роботою із різними джерелами інформації; рухомим обсягом знань, обмеженим ступенем інтересу до предмета, що вивчається (вибраному).

Готовність магістра з управління освітою до особистісного саморозвитку та самореалізації шляхом активного використання самостійного навчання є складним за своєю організацією та змістом міцним багажем знань, умінь, навичок, а також професійними компетенціями, отриманими ним у ЗВО під час освітнього процесу, ціннісних орієнтацій, організаторських, інтелектуальних, вольових, моральних та ін. якостей.

Самоосвіта сприймається магістрами з управління закладами освіти як засіб пошуку та повного засвоєння наявного соціального досвіду, за допомогою якого вони, як майбутні управлінці освітньої сфери, зможуть самостійно організувати власну освіту, розширювати подальший інтелектуальний розвиток та, за необхідності, професійну перепідготовку або підготовку у відповідність з метою та завданнями, поставленими перед собою.

Нами проведене дослідження проводилося із 16 здобувачами ОПП «Управління закладами освіти» (квітень 2023 р.). Вибірка – 80% чоловіків та 20% жінок. Віковий інтервал – 22-32 роки. В процесі опитування використовувалася авторська анкета «Підготовка магістрів до безперервної освіти».

Респонденти дали відповідь на запитання: «Чи перебуває обрана вами спеціальність у сфері ваших інтересів», «Удосконалення у професійній

діяльності», «Пріоритетність різнобічної освіти», «Розуміння важливості безперервної освіти»

Питання, що стосується важливості безперервної освіти, то у магістрів спостерігається відсутність чіткого усвідомлення та впевненості у її необхідності для професійного життя. Більшість респондентів (39,3%) вважають важливими не освіту, а практичні навички, які можна набути лише в умовах професійної зайнятості, тоді як 31,5% певною мірою вважають безперервну освіту важливим фактором удосконалення та збереження конкурентоспроможності на ринку праці, проте не приділяють йому належної уваги. Тоді як 29,2% вважають безперервну освіту саме тією умовою, яка дозволяє їм у майбутньому реалізувати свій творчий потенціал у професійній діяльності.

Загальний підсумок дослідження дозволяє проектувати ресурсність супроводу процесу безперервної освіти, яким можуть бути різноманітні форми соціально-психологічної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Айзікова Л.В. Концепція навчання протягом життя в міжнародних документах і дослідженнях. Педагогіка. Наукові праці. Випуск 146. Том 158. С. 62–67.
2. Безлюдний О.І., Коберник О.М., Кірдан О.Л. Сучасна лекція: методика підготовки і проведення: навч. Посібник. Умань: Візаві, 2017. 118 с.
3. Василенко Н. В. Хмарні технології в управлінні навчальним закладом. Харків : Основа, 2015. 112 с.
4. Вовк М.П., Грищенко Ю.В., Соломаха С.О., Філіпчук Н.О., Ходаківська С.В. Педагогічна освіта в Україні: теорія і практика: словник. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Київ, 2021. 312 с. 9. Про вищу освіту : Закон України від 2014 р. № 1556-VII / Верховна Рада України: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
5. Гончарук, В. В. Модель державно-громадського управління загальноосвітніми навчальними закладами в регіоні та її перевірка. Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр.. Київ: АТОПОЛ ГРУП, 2016. С. 32–40.
6. Гречаник О. & Шинкевич М. (2021). Удосконалення інформатизації управління закладом загальної середньої освіти. *InterConf*, (90), 57-62. <https://doi.org/10.51582/interconf.7-8.12.2021.004>
7. Гречаник О. Є. Інформаційне забезпечення управління закладом освіти [Електронне видання] : метод. рек. для студ. усіх форм навчання другого (магістер.) рівня вищ. освіти зі спец. 073 «Менеджмент» / О. Є. Гречаник ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків : [б. в.], 2022. 77 с.
8. Григораш В. В. Оцінювання педагогічної діяльності вчителів закладу загальної середньої освіти як елемент внутрішньої системи забезпечення якості освіти. Адаптивне управління : теорія і практика. Серія «Педагогіка». 2020. Вип. 8 (15). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/200/218>.

9. Григораш В., Гречаник О., Хлебнікова Т. Формування готовності майбутніх керівників до ефективного управління закладом загальної середньої освіти в системі післядипломної педагогічної освіти. *Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique: collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la I conférence scientifique et pratique internationale*. Париж, 2021. Том. 5. С. 120–123.

10. Даниленко Л., & Ларіна Н. Забезпечення публічного управління закладами освіти в територіальних громадах. *Аспекти публічного управління*, 2022. №10(4). С. 39-45. <https://doi.org/10.15421/152225>

11. Десятов Т. М., Коберник О. М., Тевлін Б. Л., Чепурна Н. М. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом : навч. посіб. Харків : Основа, 2004.

12. Діордіца І. В. Кібербезпекова політика України: стан та пріоритетні напрями забезпечення : монографія. Запоріжжя : Гельветика, 2017. 547 с.

13. Забродська Л. М. Інформатизація управління освітнім процесом у закладі загальної середньої освіти : дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2002. 210 с.

14. Інформаційні технології. Методи захисту. Настанови щодо кібербезпеки. На заміну ДСТУ ISO/IEC 27032:2015 ; Чинний від 2018-01-01. Київ : УкрНДНЦ, 2018. VI, 44 с.

15. Кірдан О.Л. Електронні ресурси у викладанні та навчанні історії педагогіки. Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія. 2020. №16. С.44-53 doi:10.18372/2411-264X.16.14679.

16. Кірдан О.Л., Кірдан О.П. Педагогічна складова освітньо-наукових програм підготовки доктора філософії. Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. 2021. Вип.4(137). С.68-74. <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2021-4-9>.

17. Кірдан О.Л., Кірдан О.П. Формування soft skills здобувачів вищої освіти в освітньому процесі закладу вищої освіти. Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи: збірник наукових праць Уманського державного

педагогічного університету імені Павла Тичини. Умань: ВПЦ Візаві, 2021. №2(6), С.152-160. doi: [https://doi.org/10.31499/2706-6258.2\(6\).2021.248144](https://doi.org/10.31499/2706-6258.2(6).2021.248144).

18. Кірдан О.Л., Пенькова О.Г. Методика викладання у вищій школі – фундаментальний складник підготовки доктора філософії. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. Запоріжжя: КПУ, 2020. Вип.71. Т.2. С.96-100: URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/handle/123456789/13269>.

19. Клокар, Н. (2016). Розвиток професійних компетентностей керівників місцевих органів управління освітою в умовах децентралізації. *RocznikPolsko-Ukraiński: Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie*, XVIII, 399–414.

20. Крутова А. С., Янчев А. В., Курбетдінова Л. Ю. Інформаційне забезпечення управління інноваційною діяльністю : монографія. Сімферополь : ДІАЙПІ, 2013. 178 с.

21. Кузнєцов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні : монографія. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2017. 381 с.

22. Кушнір О., Литвинюк Н. Безперервна освіта – запорука професійного самовдосконалення дорослих. *Перспективи та інновації науки*, 2023, 13 (31).

23. Литвин А. В. Вплив інформатизації закладів освіти на педагогічні інновації. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 2. Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання : зб. наук. праць / Редрада. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова. 2015. № 16 (23). С. 158–163.

24. Литвин А. В., Руденко Л. А. Моделі інформатизації закладів вищої освіти. Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи : монографія. Львів : ЛДУ БЖД, 2023. С. 66–70. <https://books.ldubgd.edu.ua/index.php/m/catalog/view/189/140/609-1>

25. Лук'янова Л. Б. Неформальна освіта дорослих як невід'ємна складова освіти впродовж життя. URL: www.uaod.org.ua/data/PRO_OSVITU_DOROSLYH/unformal_OD.PDF

26. Мармаза О. І. Іміджування в управлінні закладом освіти / О. І. Мармаза // *Vzdelävanie a spolocnost : medzinârodny nekonferency zbornik /*

Presovská univerzita v Presove ; eds R. Bematova, T. Nestorenko. – Prešov : Presovská univerzita v Prešove, 2021. P. VI. S. 331–337.

27. Мармаза О. І., Касьянова О. М., Григораш В. В. та ін. Управління навчальним закладом : навч.-метод. посіб. У 2 ч. Харків : Ранок, 2003.

28. Матвієнко О. В. Основи організації електронного документообігу : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 112 с.

29. Методика викладання у вищій школі: навчально-методичний посібник / уклад. О. Л. Кірдан, О. П. Кірдан. Умань: Візаві, 2021. 198 с.

30. Миськевич Т. Бібліотеки в системі безперервної освіти: реалізація завдань інформаційної соціалізації через неформальну освіту. Наукові праці Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. К., 2017. Вип. 48. С. 727–740. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nprnbuimviv_2017_48_54

31. Міжнародна стандартна класифікація освіти 2011. Інститут статистики ЮНЕСКО: URL: http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-educationiscd-2011-ru_0.pdf

32. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / редкол.: В. Г. Кремень (голова) та ін. Київ: Педагогічна думка, 2016. 448 с.

33. Національний класифікатор професій: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>

34. Немченко С. Г. Управління освітою: рефлексивний підхід: Колективна монографія / С. Немченко, О. Голік, О. Старокожко, М. Елькін, І. Шумілова, К. Тільчарова, П. Кошелєв, В. Крижко / За заг. ред. проф. В. В. Крижка. Бердянськ, Видавець Ткачук О.В., 2016. 467 с.

35. Немченко С.Г. Теоретичні і методичні засади підготовки керівника загальноосвітнього навчального закладу до рефлексивного управління у педагогічних університетах: монографія / С.Г. Немченко. Бердянськ: Видавець Ткачук О.В., 2017. 408 с.

36. Освіта дорослих – невід’ємна складова освіти впродовж життя. URL: http://www.uaod.org.ua/data/PRO_OSVITU_DOROSLYH/national_report.pdf

37. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/osvita-protyagom-zhittya-svitoviy-dosvid-i-ukrainskapraktika>

38. Павлютенков Є. М., Крижков В. В. Основи управління школою. Харків : Основа, 2006. 176 с.

39. Панченко, С.М. Нові можливості та механізми післядипломної освіти педагога: контекст Закону України «Про освіту». Освіта Сумщини. (2018). 2 (38). С. 2–7.

40. Попович, Н. Є. (2010). Критерії розвитку готовності до самоосвіти особистості майбутнього вчителя. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. Збірник наукових праць./ Ін-т проблем виховання АПН України. Кіровоград: ТОВ «Імекс-ЛТД», 2010. Вип. 14, кн. I. С. 367–377.

41. Про впровадження соціально-педагогічної послуги «Університет третього віку»: наказ Міністерства соціальної політики України від 25.08.2011 № 326. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0326739-11#Text>

42. Про забезпечення володіння випускниками освітньо-наукових програм доктора філософії методологією педагогічної діяльності : Лист НАЗЯВО керівникам ЗВО від 3.09.2021 р. №672 / Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти: URL: <https://cutt.ly/WENWRwX>

43. Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) : Постанова КМУ від 23.03.2016 р. № 261 / Кабінет міністрів України: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-%D0%BF#Text>

44. Професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти»: URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/standarty/2021/03/25/Standart%_25.03.pdf

45. Рекомендації щодо застосування критерії оцінювання якості освітньої програми. Затверджено Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти 17 листопада 2020 р.: ТОВ «Український освітянський видавничий центр «Оріон»». Київ, 2020. 66 с.

46. Робоча програма виробничої (викладацької) практики освітньо-наукової програми «Освітні, педагогічні науки» здобувачів другого (освітньо-професійного) рівня спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки:

47. Романюк, Н. С. (2017). Креативні підходи формування професійної компетентності педагога. *Педагогічний пошук*, (4), С. 47–50.

48. Самко, А. Особливості андрагогічної компетентності педагогічного персоналу закладів післядипломної педагогічної освіти. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 2021. №20(2). С. 133–144.
[https://doi.org/10.35387/od.2\(20\).2021.133-144](https://doi.org/10.35387/od.2(20).2021.133-144)

49. Самко, А.М. & Калюжна, Т.Г. (2021). Андрагогічні засади освітнього процесу в системі післядипломної педагогічної освіти. Розвиток освітніх систем в умовах євроінтеграційних трансформацій: зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, ЧНУ імені Ю. Федьковича. С. 270–275.

50. Самойленко О.А. Освіта дорослих у контексті європейської освітньої політики. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова Серія 17. Теорія і практика навчання та виховання. 2019 р. URI: <http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/30856>

51. Сердюк Н.М., Фогель Т.М. Безперервна освіта як чинник конкурентноспроможності майбутніх фахівців. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2020 р., № 70, Т. 3 148

52. Стандарт вищої освіти для другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки: URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-radaministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/zatverdzeni-standarti-vishoyi-osviti>.

53. Таланчук П. Навчання протягом життя – серцевина сучасного освітнього процесу. URL: <http://vnz.org.ua/statti/7038-navchannja-protjagom-zhyttja-sertsevyna-suchasnogo-osvitnogo-protsesu-petrotalanчук>

54. Ткачук М. Безперервна освіта як загальноосвітня людиноцентристська тенденція сучасності. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*, 2022. №2(6), С. 186–192.

55. Управління закладом освіти: Підручник для здобувачів другого рівня вищої освіти педагогічних університетів / С.Г. Немченко, В.В. Крижко, О.С. Боднар, В.В. Радул, О.М. Старокожко, Ю.І. Кондратенко. 2-е вид. перероб. і допов. Бердянськ: БДПУ, 2022. 506 с.

56. Устенко А. О. Інформатизація управління виробничими процесами : монографія. Івано-Франківськ : Факел, 2011. 220 с.

57. Черновол-Ткаченко Р.І. Техніка управлінської діяльності. Х.: Основа, 2014. 272 с.

58. Якою має бути політика навчання дорослих в Україні? Аналітичний звіт. URL: https://www.civicsynergy.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Navchannya_doroslyh_v_Ukrayini.pdf

59. Arsenijevic, J., Andevski M., Jockov M. Role of Communication in Classroom Management // The Anthropologist, 2017, vol. 28, no. 1-2, pp. 69-78, doi: 10.1080/09720073.2017.131661

60. Bolshakova Z.M., Gnatyshina E.V., Nemudraya E.Yu., Tsiulina M.V., Shkitina N.S. Managing Pedagogical University Master Students' Empathic Training. Modern Journal of Language Teaching Methods (MJLTM), 2018, Vol. 8, Issue 5. P. 16–28.

61. Dave R. H. Foundation of Lifelong Education: Some Methodological Aspects // Foundation of Lifelong Education. Hambourg, 1976.

62. Kolb A. Y., Kolb D. A. The Learning Way: Metacognitive Aspects of Experiential Learning // Simulation & Gaming. 2009. Vol. 40. № 3. P. 297-327.

63. Kooli C. Governing and managing higher education institutions: The quality audit contradictions // Evaluation and Program Planning. 2019. Vol. 77. Article 101713.pp. 112–123.

64. Lengrand P. (1975). An Introduction to Lifelong Education. Paris, UNESCO, 1975. P. 157.

65. Lengrand P. Introduction a l'education permanente. Paris, 1970.

66. Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy: Challenges for Developing Countries A World Bank Report 2003 The International Bank for Reconstruction and Development: URL: <http://www.worldbank.org>

67. Martyniuk, I. (2020). Методика дослідження готовності студентської молоді до самоосвітньої діяльності. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*, 6(9), 58-67.

68. Mugendawala H., Muijs, D. Educational process factors for effective education in resource-constrained countries: a multilevel analysis // *School Effectiveness and School Improvement*, 2020. doi: 10.1080/09243453.2019.1702562

69. Parsons T. Professions // *International Encyclopedia of the Social Sciences*. The Macmillan Company & The Free Press, 1968. P. 536-547.

70. Schwartz M. A Place To Feel Smart Again. URL: <http://lj.libraryjournal.com/2015/08/lj-in-print/a-place-tofeel-smart-again-the-digital-shift/>

71. Towards an institutional strategy for Lifelong Learning in Higher Professional Education. (2012). URL: https://www.www.aqu.cat/doc/doc_16974883_1.pdf