

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
ЦЕНТРАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
Кафедра державної служби та менеджменту освіти



В. О. Купрієвич

**ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ
КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

*Спецкурс для слухачів курсів підвищення кваліфікації
керівних та педагогічних кадрів професійної освіти*

Київ
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
2017

Рецензенти:

Сергеєва Л. М. — доктор педагогічних наук, професор;

Авраменко О. О. — кандидат педагогічних наук.

В. О. Купрієвич

Професійне самовдосконалення керівників професійно-технічних навчальних закладів: спецкурс для слухачів курсів підвищення кваліф. керів. та пед. кадрів проф. освіти / В. О. Купрієвич ; НАПН України, ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». — Київ : ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти», 2017. — 39 с.

Спецкурс присвячений проблемі професійного самовдосконалення керівників професійно-технічних навчальних закладів як особистісної цінності неперервного професійно-особистісного зростання для досягнення вершин у професійній діяльності.

Спецкурс підготовлений для слухачів курсів підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів професійно-технічної освіти у Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти Університету.

УДК

*Схвалено вченою радою Центрального інституту
післядипломної педагогічної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України
(протокол № 2 від 12 квітня 2017 року)*

*Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри
державної служби та менеджменту освіти
Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 2 від 22 лютого 2017 року)*

© В. О. Купрієвич, 2017

© ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2017

ЗМІСТ

ВСТУП	4
Навчально-тематичний план	7
Зміст спецкурсу за темами	7
Самостійна робота слухачів	9
Інформаційно-методичні матеріали для спецкурсу	12
Глосарій	28
Література	34

ВСТУП

Одним із пріоритетних напрямів державної політики є підготовка кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння та впровадження інформаційних технологій, конкурентоздатних на ринку праці. Розв'язати ці складні завдання покликані професіонали, які володіють високим рівнем професійної компетентності, педагогічною культурою. У зв'язку з цим система післядипломної освіти України потребує нових підходів, що мають розширити межі саморозвитку, спонукатимуть до свідомого професійного самовдосконалення.

Отже, завдання сьогодення полягає у формуванні активної особистості, здатної творчо підходити до розв'язання складних питань, брати на себе відповідальність, яка прагне постійно самовдосконалюватись і максимально реалізовувати свій внутрішній потенціал. Надзвичайно важливу роль у виконанні цих завдань відіграє система післядипломної освіти, і, зокрема, період 5-річної пролонгованої підготовки. Тільки свідомо самоосвітня діяльність фахівця, внутрішні фактори розвитку особистості спроможні реалізувати не тільки безперервність освіти, а й її, в певному розумінні, нескінченність.

Використання інноваційних підходів в освіті дасть змогу спробувати знайти відповіді на низку запитань сучасної освіти, оскільки в його основі знаходиться пріоритет інтересів особистості того, хто навчається, самодіяльності і добровільності його рішень над настановами, що надаються ззовні, де протиборства усуваються за рахунок їх злиття відповідно до принципів діалогічності, додатковості та багатоваріантності. В такому сенсі дія поступається місцем взаємодії, партнерству, орієнтації на реальну свободу особистості.

Отже, сучасний керівник професійно-технічного навчального закладу (далі – ПТНЗ) має бути зорієнтований на «освіту впродовж життя», на

професійно-особистісний саморозвиток, спроможний бути суб'єктом організації власної життєдіяльності. За таких умов освіта перетворюється із засобу на мету розвитку людини, що уможливорює утвердження її провідної ролі, мета якої полягає у формуванні вмінь, необхідних для виконання різних функцій – самовираження, самореалізації, розвитку соціальних зв'язків і умінь діяти [11, с. 129]. Шлях до вирішення цих питань – оволодіння людиною теорії з професійного самовдосконалення, формування його самовиховної активності.

Досконалого фахівця творить, перш за все, його велика і цілеспрямована самостійна праця з професійного самовдосконалення, яка виконується ним упродовж життя. Формуванню особистості професіонала, основою якого є компетентність і інтелектуально-духовна ціннісна орієнтація сприятиме спецкурс «Професійне самовдосконалення керівника професійно-технічного навчального закладу».

Метою спецкурсу є створення умов для усвідомлення фахівцем професійного самовдосконалення як особистісної цінності неперервного професійно-особистісного зростання для досягнення вершин у професійній діяльності.

Завданнями спецкурсу є забезпечення позитивної мотивації керівників ПТНЗ до професійно-особистісного зростання, розширення і поглиблення знань у сфері професійного самовдосконалення, вироблення необхідних умінь професійного самопізнання, самооблізації, самовиховання, самоосвіти, самоуправління.

Слухач повинен *знати*:

- сутність професійного самовдосконалення;
- інноваційні методи управлінської діяльності та застосування їх на практиці;
- сутність і структуру професійної та педагогічної самоорганізації та самоменеджменту, зокрема: педагогічної рефлексії; професійної компетентності; самоуправління.

Слухач повинен *уміти*:

- надавати змісту освіти смислотворчих мотивів;
- розвивати ініціативу на позитивне ставлення до професійного самовдосконалення;
- створювати демократичні, гуманні стосунки між учасниками навчально-виховного процесу, що базуються на діалогічності, відкритості, співпраці;
- ставити і вирішувати особистісно-значущу мету самоосвіти і самовиховання;
- створювати умови позитивного евристичного середовища, актуалізації мотивації на професійну та педагогічну самоорганізацію та забезпечення саморозвитку особистості;
- адекватно оцінювати свої професійні та управлінські якості та можливості;
- актуалізувати інформацію;
- раціонально складати план та виконувати його;
- оцінювати результати і ставити нові завдання.

Відповідно сформульованій меті та завданням спецкурсу зміст програми охоплює теми, в яких професійне самовдосконалення розкривається як цілеспрямований та внутрішній процес самозмін, підвищення рівня власної професійної та управлінської компетентності, який відбувається за рахунок усвідомлення необхідності самозростання, грамотного самоаналізу, власних роздумів і порівнянь своєї професійної та педагогічної діяльності з іншими.

Спецкурс розрахований на 14 год., 6 з яких реалізуються у формі дискусії й елементів тренінгу на очному етапі навчання, а 8 год. – через самостійну роботу на дистанційному етапі.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№ теми	Тема	Кількість годин			
		Всього	Аудиторна робота		Самостійна робота
			тематичні дискусії	практичні заняття з елементами тренінгу	
1	Самовдосконалення особистості як психолого-педагогічна проблема	3	1		2
2	Сутність професійного самовдосконалення й особистісного розвитку керівника ПТНЗ	3	1		2
3	Інновації в управлінській діяльності керівників ПТНЗ	4	2		2
4	Самоменеджмент керівника ПТНЗ	4		2	2
Разом		14	4	2	8

ЗМІСТ СПЕЦКУРСУ ЗА ТЕМАМИ

Тема 1. Самовдосконалення особистості як психолого-педагогічна проблема

Мета: розкрити зміст поняття «самовдосконалення», його специфіку та сутність; проаналізувати механізми та результати самовдосконалення в професійній діяльності.

Питання для обговорення:

- Проблема самовдосконалення особистості фахівця.
- Етимологія та логіко-методологічний аналіз поняття «самовдосконалення».
- Самовдосконалення особистості керівника ПТНЗ як об'єкт наукових досліджень. Модель професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ.
- Передумови, механізми й результати самовдосконалення в професійній діяльності.

Рекомендована література: [4; 6; 17].

Тема 2. Сутність професійного самовдосконалення й особистісного розвитку керівника ПТНЗ

Мета: визначити зміст та напрями професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ; розглянути критерії та рівні професійного самовдосконалення.

Питання для обговорення:

- Самовдосконалення як пріоритетний напрямок ефективності професійної діяльності фахівця керівника ПТНЗ.
- Психолого-педагогічні характеристики процесу самовдосконалення.
- Критерії, показники та рівні професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ.
- Зміст, сутність, напрями, форми й засоби професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ в сучасній науковій думці.
- Сучасні дослідні підходи до змісту понять «професіоналізм» й «компетентність» та визначення шляхів їх розвитку й самовдосконалення. Професійна компетентність – інтегративна якість особистості керівника ПТНЗ.
- Образ сучасного керівника ПТНЗ. Компоненти професійної успішності сучасного менеджера освіти.

- Акмеологічний підхід до самовдосконалення.

Рекомендована література: [5; 7; 12; 18; 20].

Тема 3. Інновації в управлінській діяльності керівників ПТНЗ

Мета: проаналізувати інноваційні підходи в управлінській діяльності керівників ПТНЗ; визначити напрями розвитку ПТО в сучасних умовах.

Питання для обговорення:

- Загальні напрями розвитку професійно-технічної освіти в ринкових умовах.
- Зарубіжний досвід використання інновацій у професійній освіті.
- Інноваційні підходи управління ПТНЗ.
- Адаптивні методи управлінської діяльності керівників ПТНЗ.

Рекомендована література: [1; 2; 8–10; 13; 14; 16; 21; 23].

Тема 4. Самоменеджмент керівника ПТНЗ

Мета: розкрити зміст поняття «самоменеджмент»; проаналізувати методики самоменеджменту керівника ПТНЗ.

Питання для обговорення:

- Самоменеджмент як інноваційний напрям розвитку особистості керівника ПТНЗ.

- Основні ідеї самоменеджменту в наукових дослідженнях.

- Сутність і функції самоменеджменту керівника ПТНЗ.

- Методики самоменеджменту керівника ПТНЗ.

- Прийоми та методи самоменеджменту керівника ПТНЗ.

Рекомендована література: [3; 5; 19].

САМОСТІЙНА РОБОТА СЛУХАЧІВ

Метою самостійної роботи є закріплення, розширення та поглиблення набутих слухачами у процесі аудиторної роботи знань, навичок та вмінь, а також самостійне вивчення нового матеріалу на очному та дистанційному етапах навчання. Питання, що виникають у слухачів стосовно виконання запланованих завдань, розглядаються під час консультування (on-line або offline режимах).

Самостійна робота слухачів включає такі форми:

- самостійне вивчення нормативно-правових документів;

- самостійна робота з літературними джерелами з метою повного засвоєння програмного матеріалу;

- підготовка рекомендованих завдань для самостійного опрацювання;

- підготовка випускної роботи за запропонованою тематикою на основі критичного огляду змісту наукових праць, узагальнення досвіду інноваційної управлінської діяльності, розробка пропозицій щодо вирішення актуальних проблем професійної діяльності;

- звіт (презентація) результатів виконання рекомендованих завдань на третьому (очному) етапі підвищення кваліфікації;
- систематизація вивченого матеріалу перед захистом випускної роботи.

Завдання для самостійної роботи слухачів

Питання для самостійного опрацювання (тема 1)

1. Як Ви розумієте поняття «самовдосконалення»?
2. Які складові включає в себе професійне самовдосконалення?
3. Як в науці трактується термін «модель»? Вкажіть на особливості моделі професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ в процесі підвищення кваліфікації?
4. Проходження яких стадій передбачає процес професійного самовдосконалення?
5. Назвіть шляхи професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ.

Зміст завдань

1. Робота над питаннями для самостійного опрацювання.
2. Підготувати презентацію за темою «Особливості професійного самовдосконалення керівника ПТНЗ в процесі підвищення кваліфікації».

Питання для самостійного опрацювання (тема 2)

1. Як Ви розумієте сутність самовдосконалення керівника ПТНЗ?
2. В чому полягає зміст, сутність та засоби професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ?
3. Визначте критерії, показники та рівні професійного самовдосконалення.
4. Розкрийте особливості самовдосконалення в процесі підвищення професійної кваліфікації управлінських кадрів.
5. Управління професійним самовдосконалення керівника ПТНЗ: розкрийте сутність, особливості та ознаки.

6. Назвіть фактори, що впливають на успішність професійного самовдосконалювання керівника ПТНЗ та побудови ним своєї кар'єри.

7. Яким, на Вашу думку, має бути сучасний менеджер освіти?

Зміст завдань

1. Робота над питаннями для самостійного опрацювання.

2. Розробити план свого професійного самовдосконалення на дистанційному етапі.

Питання для самостійного опрацювання (тема 3)

1. Які зміни у ПТО передбачені Проектом Закону України «Про професійну освіту»?

2. Яка основна відмінність у підготовці кваліфікованих робітників у зарубіжних країнах порівняно з Україною?

3. Які форми навчання, що використовуються в зарубіжжі, є цікавими для України?

4. Як саме можна використати зарубіжний досвід підготовки кваліфікованих робітників в Україні?

5. У чому полягає суть ринкової моделі господарювання та управління?

6. Які Ви знаєте варіанти вибору підтримки лідерства при виборі навчального закладом конкурентної стратегії?

7. Які ринкові методи і технології використовуються в управлінській діяльності керівників ПТНЗ?

8. Які необхідно здійснити маркетингові дії для цілеспрямованих змін в професійно-технічній освіті України?

9. Яка специфіка освітнього моніторингу?

Зміст завдань

1. Робота над питаннями для самостійного опрацювання.

2. Підготувати есе за темою «Використання зарубіжного досвіду підготовки кваліфікованих робітників в Україні».

Питання для самостійного опрацювання (тема 4)

1. Передумови виникнення самоменеджменту як науки і практики?
2. Як Ви розумієте сутність самоменеджменту керівника ПТНЗ?
3. В чому полягають завдання та функції самоменеджменту керівника ПТНЗ?
4. Основні концептуальні підходи до вивчення самоменеджменту керівника ПТНЗ.
5. Принципи самоменеджменту. Поясніть їх зміст.
6. Методики самоменеджменту керівника ПТНЗ: конкретизуйте сутність, особливості та призначення.
7. Яким чином результативність самоменеджменту керівника може вплинути на результативність інноваційних перетворень у ПТНЗ?

Зміст завдань

1. Робота над питаннями для самостійного опрацювання.
2. Підготувати презентацію за темою «Завдання та функції самоменеджменту керівника ПТНЗ».

ІНФОМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ СПЕЦКУРСУ

Самовдосконалення особистості як психолого-педагогічна проблема

Самовдосконалення – стрижнева основа, основна рушійна сила, що веде людину до вершин досконалості, забезпечує прогрес у формуванні особистості. Самовдосконалення – це довготривалий, безперервний процес, у повному розумінні, безкінечний процес, оскільки не існує меж удосконалення особистості.

Розкриття змісту поняття «самовдосконалення» стало підґрунтям для аналізу поняття «професійне самовдосконалення».

Професійне самовдосконалення – це усвідомлений, цілеспрямований процес підвищення рівня власного професіоналізму та розвитку професійно-значущих якостей у відповідності до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистісної програми розвитку. В основі цього процесу лежить психологічний механізм подолання внутрішніх протиріч між наявним рівнем професіоналізму («Я – реальне професійне») та певним моделюючим (уявним) його станом («Я – ідеальне професійне»).

Метою професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ є досягнення усвідомленого образу (ідеалу) компетентного та досвідченого керівника, управлінця, менеджера освіти. Оскільки професійне самовдосконалення – процес безперервний, який діалектично розвивається, то і мета його, поняття про ідеал постійно змінюються, створюючи додаткові стимули та резерви для розвитку особистості.

Процес професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ варто розглядати у нерозривному зв'язку із професійним самопізнанням, професійним самовизначенням, професійною самоорганізацією та професійною самореалізацією.

Отже, *професійне самопізнання* – це усвідомлення особистістю самої себе у професійній діяльності, розмаїття та особливостей своїх професійних якостей, можливостей, здібностей.

Професійне самопізнання керівників ПТНЗ пов'язано із розвитком та вдосконаленням таких професійно важливих якостей, як: професійне мислення, професійні знання, уміння, навички. Все це має безпосередньо стосуватися й професійного самовизначення особистості, оскільки є свідомим виявленням та утвердженням власної позиції у проблемних ситуаціях.

Професійне самовизначення – це безперервний та багаторівневий процес, оскільки протягом усього професійного життя людини відбувається продовження, поглиблення, уточнення професійного самовизначення.

Отже, під професійним самовизначенням керівників ПТНЗ ми розуміємо процес та результат формування ставлення особистості до себе як суб'єкта професійної діяльності.

Наступною складовою у професійному самовдосконаленні є професійна самоорганізація.

Ми пропонуємо розглядати *професійну самоорганізацію* керівників ПТНЗ як здатність самостійно визначати мету й першочергові завдання, організувати їх поетапне вирішення, контролювати цей процес та аналізувати одержані результати з метою подальшого розвитку, удосконалення професійно необхідних умінь, якостей та здібностей.

Наступною складовою процесу професійного самовдосконалення є професійна самореалізація. Характерним атрибутом професійної самореалізації людини є потреба ставати більш компетентним, наскільки це можливо біологічно, просуватися професійним шляхом та виконувати більш складну і відповідальну роботу внаслідок розвитку та вдосконалення професіоналізму.

Ми вважаємо, що *професійна самореалізація* керівників ПТНЗ – це розкриття якостей, можливостей, здібностей та досягнення максимуму потенціалу в професійній діяльності.

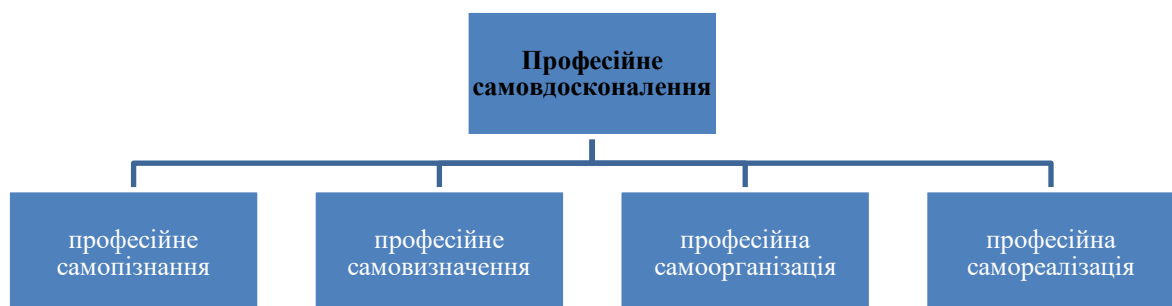


Рис. 1. Складові професійного самовдосконалення керівників професійно-технічних навчальних закладів

Отже, під категорією *професійне самовдосконалення керівників професійно-технічних навчальних закладів* ми розуміємо *самовдосконалення керівника професійно-технічного навчального закладу як неперервний процес розвитку професійно-значущих якостей, підвищення рівня професіоналізму, основою якого є професійні самопізнання, самовизначення, самоорганізація та самореалізація фахівця, управлінця, менеджера освіти.*

Сутність професійного самовдосконалення й особистісного розвитку керівника ПТНЗ

Образ сучасного керівника ПТНЗ. Компоненти професійної успішності сучасного менеджера освіти.

Сучасний менеджер у галузі освіти повинен: досконало знати структуру освітньої системи і всі процеси, що в ній відбуваються; уміти з позицій принципів системності, цілісності, розвитку, кумулятивності забезпечити прийняття оптимальних управлінських рішень з урахуванням специфіки кожної конкретної освітньої системи, освітньої організації. Він повинен бути здатним усе більше зосереджуватися на проблемах майбутнього. Це – творча, націлена на майбутнє особистість, що не лише вміє адаптуватися до нових умов і готова до співробітництва, але й зацікавлена у нововведеннях.

Успіх управлінської діяльності менеджера визначається наявністю таких якостей: широкий кругозір, відчуття ситуації, творче ставлення до праці, готовність до змін, професійна мобільність, прагнення до співробітництва, самомотивування та мотивування персоналу на досягнення продуктивних результатів, здатність передбачати результати професійної діяльності (антиципація), здатність та вміння ризикувати, позитивне ставлення не лише до праці і співробітників, але й до себе, логічність мислення, здатність діяти самостійно, здатність брати на себе відповідальність та ін. Наявність такого набору якостей визначає ідеальну модель керівника. Практика свідчить, що такий ідеал є недосяжним, проте є сенс формувати такий ідеал для виявлення

можливостей його досягнення. І цьому може допомогти знання та практичне урахування акмесинергетичних підстав розвитку особистості менеджера-професіонала, аж надто в такій важливій галузі, як освіта.

Сучасний керівник професійно-технічного навчального закладу виступає трансформатором оновленого змісту освіти, освітніх технологій, форм та методів навчання, виховання й розвитку особистості, піклується про власну управлінську діяльність, про впровадження елементів новизни, оригінальності, тобто всього того, що необхідне для забезпечення реформування навчально-виховного та навчально-виробничого процесу в навчальному закладі та підвищення результативності управлінської діяльності.

Керівник ПТНЗ протягом свого свідомого життя повинен прагнути самореалізуватися через самовиховання, саморозвиток, самовдосконалення, самокорекцію, самоорганізацію і самореорганізацію. Він невпинно прагне до свого *акте* в особистісному і професійному розвитку. Будучи синергетичним суб'єктом сам творить себе як нову неповторну особистість.

Процес професійного самовдосконалювання керівника ПТНЗ передбачає проходження наступних стадій:

- неусвідомлювана потреба у самовдосконалюванні (наявність ще неусвідомленої внутрішньої конфліктної ситуації);
- усвідомлення наявності внутрішньої конфліктної ситуації;
- переростання потреби самовдосконалення у процесуальну мотивацію;
- цілепокладання;
- прогнозування;
- проектування (створення авторської системи самовдосконалення);
- планування (ресурси – бюджет часу – ресурсно-календарне планування);
- покрокова реалізація запланованого;
- аналізування поточних результатів, коректування процесу самовдосконалення;

- усвідомлення нової внутрішньої неузгодженості;
- повторення процесу самовдосконалювання (починаючи з третього кроку) на новому рівні.

Шляхами професійного самовдосконалювання керівника ПТНЗ є:

- формування продуктивної Я-концепції менеджера-професіонала;
- розвиток творчого потенціалу керівника ПТНЗ;
- формування професійної готовності керівника до високоефективної управлінської діяльності (в тому числі в екстремальних умовах);
- розвиток управлінської компетентності керівника ПТНЗ;
- розвиток мотивації професійних досягнень в управлінській діяльності;
- розвиток резервів функціональних можливостей керівника при виконанні управлінської діяльності.

Керівник ПТНЗ, як суб'єкт управлінської діяльності, є дуже складним і суперечливим. У своєму кар'єрному зростанні він націлений на особистісно-професійний розвиток, на досягнення високого рівня професіоналізму управлінця.

Для вибору шляху удосконалювання керівника ПТНЗ необхідно, насамперед, скласти його «портрет», визначити та проаналізувати внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на його прогресивний розвиток як професіонала, майстра своєї праці. Аналіз внутрішніх факторів, які впливають на професійний розвиток, на розвиток кар'єри, дає змогу перевірити внутрішню готовність до якісного виконання своїх управлінських функцій і накреслити шляхи подальшого професійного та особистісного самовдосконалювання.

Внутрішніми факторами, що впливають на успішність професійного самовдосконалювання керівника ПТНЗ та побудови ним своєї кар'єри є:

- здібності людини – внутрішній ресурс може бути активований двома способами: 1) через опанування того, що не є цікавим; 2) через підключення волі;
- здатність пробудження, підтримання та розвитку активності у розв'язанні професійних задач і просуванні у професійній майстерності – ця

здатність тісно пов'язана з особливостями нервово-психічної діяльності організму;

- упевненість у власних силах, прагнення лідерства, почуття обов'язку та відповідальності – перші дві характеристики обов'язково мають бути контрольовані останніми;

- професійні знання і досвід – вони визначаються кваліфікаційними вимогами щодо посади;

- інтерес і здатність до пізнання та набуття досвіду – здатності розвиваються у діяльності, тому саморозвиток здібностей полягає у постійному досягненні нових рубежів;

- здоров'я – будь-яке просування менеджера пов'язане з навантаженнями на організм, тому відповіддю на навантаження є напруження захисних сил, мобілізація психічних і нервово-психічних ресурсів для пристосування до змін і вирішення професійних завдань.

Підсумовуючи вище викладене слід зазначити, що професійне вдосконалення та самовдосконалення керівників ПТНЗ є дуже важливим не лише для самих суб'єктів управлінської діяльності, а й для очолюваних ними навчальних закладів, для їх функціонування та прогресивного розвитку.

Критерії, показники та рівні професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ.

Для об'єктивного уявлення про професійне самовдосконалення керівників ПТНЗ, відтворення повної моделі означеного явища постає необхідним завдання визначення підстав щодо вибору й формування критеріїв ефективності професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ.

Для виявлення ефективності процесу педагогічного самовдосконалення, динамічності концептуально-теоретичної моделі професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ визначено його *критерії*: мотиваційно-ціннісний; інтелектуально-когнітивний; операційно-діяльнісний; рефлексивно-трансцендентний; креативний.

Мотиваційно-ціннісний критерій і його показники відбивають сформованість мотивації професійного самовдосконалення, розвиненість гуманістичної педагогічної спрямованості. Важливим показником особистісного самовдосконалення керівників ПТНЗ є ціннісне ставлення до професійного й особистісного розвитку, яке виявляється в розвинутих мотивах професійного вдосконалення, гуманістичних і трансцендентальних цінностях, загальній задоволеності життя та ін.

Інтелектуально-когнітивний критерій і його показники відбивають рівень і розвиненість професійно-педагогічної свідомості, самосвідомості, критичного педагогічного мислення.

Означений критерій відображає здатність критично осягати сутність педагогічних явищ і подій; застосування високих вимог у самоаналізі, адекватній самооцінці; здатності осмислювати педагогічні явища та ситуації об'єктивно, багатогранно та аналізувати їх у контексті освітнього простору.

Операційно-діяльнісний критерій та його показники відбивають рівень сформованості професійного самовдосконалення, його якість, здатність керівників ПТНЗ успішно реалізовуватися у сфері самовдосконалення на високому рівні доцільності й продуктивності.

Рефлексивно-трансцендентний критерій відображає рівень рефлексивно-трансцендентної готовності керівників ПТНЗ до професійного самовдосконалення. Особистісне й професійне самовдосконалення неможливі без розвитку рефлексії. Трансцендентність зумовлює орієнтацію на пошук смислу життя, сприяння розвитку інших людей, духовну, творчу самоактуалізацію та ін.

Показниками аналізованого критерію є насамперед уміння рефлексувати, а саме: здатність аналізувати власну особистість і свою діяльність з об'єктивної позиції, з позиції нового знання; коригувати методи самовдосконалення, аналізувати самозміни під час цього процесу.

Креативний критерій відображає творчу самостійність, креативне самокерівництво професійним самовдосконаленням керівників ПТНЗ. Більше того, креативність розглядається як здатність людини до конструктивного, нестандартного мислення і поведінки, а також усвідомлення та розвитку свого досвіду.

Креативний критерій виражається в активності щодо генерування педагогічних та управлінських ідей, професійній інтуїції, що виражається в чутливості до управлінських проблем, творчій імпровізації, інсайті; самоствердженні в професійній діяльності; усвідомленій потребі в пошуковій активності; розвитку уявлення, фантазії; умінні створювати парадокси; цілеспрямованості, що виявляється в наявності мети у створенні мотивувальної креативної дійсності.

Отже, ґрунтуючись на засадах цілісності та взаємодії особистісного, професійно-педагогічного та соціогенного компонентів самовдосконалення керівників ПТНЗ, ми виділили рівні самовдосконалення керівників ПТНЗ як певний якісний стан, ступінь виразності потреби в самовдосконаленні. Для досягнення поставленої мети використано чотириступеневу градацію, у межах якої визначалися зони розподілу характеристик та якісних параметрів показників кожного з критеріїв.

Основним критерієм визначення рівнів самовдосконалення керівників ПТНЗ став ступінь досягнення акме, суб'єктності, компетентності, ціннісної та діяльнісної визначеності, креативності, рефлексивності та трансцендентності гуманістичної й конструктивної спрямованості.

Рівні виявлення показників професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ визначалися залежно від сили, постійності, яскравості, якості та міцності виявлення кожного показника в типових ситуаціях професійної діяльності.

Визначено чотири рівні професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ – початковий, інтуїтивно-ситуативний, оптимальний, еталонний.

Підкреслимо, що головним механізмом самовдосконалення як цілеспрямованого впливу керівників ПТНЗ на себе є розв'язання суперечностей між сформованими якостями (особистісне поле самовдосконалення), рисами особистості та об'єктивними високими вимогами професійної діяльності, постійне розв'язання креативних завдань, що стоять перед керівником. Процес самовдосконалення можна уявити собі як процес постійних змін таких компонентів: особистісного, професійно-педагогічного та соціогенного, основними змістовими характеристиками яких є мотиваційно-ціннісний, інтелектуально-когнітивний, операційно-діяльнісний, рефлексивно-трансцендентний, креативний критерії.

Інновації в управлінській діяльності керівників ПТНЗ

Система професійно-технічної освіти (далі – ПТО) в останні 20 років зазнала істотних змін у зв'язку з трансформацією соціально-економічної структури і розвитком ринкових відносин. Розвиток науки в галузі ПТО дає змогу прогнозувати певні дії в її модернізації і реформуванні. Проте світові інтеграційні та глобалізаційні процеси змушують переорієнтовуватися на вимоги світового освітнього простору, що потребує відповідного теоретичного і практичного переосмислення діяльності національної системи ПТО.

Діюча Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні наголошує на тому, що в умовах ринкової економіки, інформаційно-технологічного розвитку розширюються функції ПТО, відбувається її трансформація в професійну освіту – що відповідає світовим тенденціям безперервної освіти – освіти впродовж життя. Розроблені та знаходяться на розгляді Верховної Ради Проекти Законів України «Про освіту» та «Про професійну освіту».

З подальшим розвитком ринкових відносин на початку ХХІ ст. важливими напрямками цілеорієнтованої модернізації ПТО стають зміст, кадрове забезпечення, технології, форми і методи навчання у ПТНЗ та на виробництві.

До основних напрямів сучасного розвитку ПТО належать такі:

- децентралізація управління шляхом передачі ПТНЗ на місцеві бюджети та в комунальну власність;
- забезпечення конкурентоспроможності ПТНЗ за рахунок посилення їх автономії;
- залучення роботодавців, представників громадськості в організації навчально-виробничого процесу та управлінні ПТНЗ;
- формування якісно нового кадрового потенціалу ПТНЗ;
- створення загальнодержавного законодавчого та інструктивно-методичного супроводу ПТО.

Таким чином, загальними напрямками розвитку ПТО в ринкових умовах можна вважати:

1. Подальшу інтеграцію профтехосвіти у світову систему підготовки робітників шляхом упровадження інноваційних технологій навчання та виробництва; здійснення переходу до гнучкої системи планування обсягів підготовки у розрізі професій та спеціальностей, упровадження різнотермінових навчальних програм для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації економічно активного населення.

2. Децентралізацію управління шляхом делегування додаткових повноважень регіональним органом управління освіти; впровадження різнорівневої системи фінансування.

3. Забезпечення сучасного змісту ПТО, що потребує розробки та впровадження державних стандартів, заснованих на компетенціях; оснащення матеріально-технічної бази новими зразками обладнання, устаткування та техніки; застосування інформаційно-комунікативних технологій у навчально-виробничому процесі та забезпечення науково-методичного супроводу оновленого змісту освіти.

4. Формування якісно нового складу кадрового потенціалу; створення загальнодержавного законодавчого та інструктивно-методичного супроводу ПТО.

Зарубіжний досвід використання інновацій у професійній освіті

Упродовж останніх 15–20 років професійна освіта і професійна навчання стали одним із найбільше розвинутих секторів економіки західних країн. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про пряму залежність темпів удосконалення та розвитку виробництва, його конкурентоспроможності на світовому ринку від рівня професійної підготовки кадрів.

З метою координації професійного навчання, виконання соціальних програм створено Європейський центр розвитку виробничого навчання в Берліні. Цим центром керує рада, до складу якої входять представники Комісії Європейського Союзу, урядів і громадських організацій. У кожній країні Європейського Союзу склалася своя система професійного навчання та державного управління її розвитком.

У Данії функціонують паритетні комітети безперервної професійної підготовки.

У Німеччині – Федеральні і земельні комітети та Федеральний інститут безперервного навчання.

У Нідерландах державні та регіональні органи професійної освіти спільно розробляють навчальні програми. Працівники укладають контракти про навчання з дирекціями підприємств. Виконання цих контрактів контролюють органи управління професійною освітою.

У Бельгії управління діяльністю центрів професійної підготовки здійснює Національна служба зайнятості.

У всіх європейських країнах у професійній підготовці кадрів беруть участь коледжі та вищі навчальні заклади, налагоджуються контакти між професійно-технічними закладами і підприємствами.

Професійне навчання у Франції здійснюється у системі народної освіти. Щорічно близько 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл одержують посвідчення про профпідготовку, яка дає право працевлаштування. Але підприємці неохоче беруть на роботу таких працівників, оскільки централізовано розроблені програми відстають від практики. Для підтвердження та підвищення кваліфікації підприємець укладає з випускниками шкіл «кваліфікаційні контракти», згідно з якими вони навчаються реалізувати набуті навички в умовах роботи підприємства. Випускники шкіл, які не отримали посвідчень, можуть вступити до технічних училищ (професійних ліцеїв), навчання в яких триває два роки.

У Швеції професійне навчання є частиною системи народної освіти країни. Після здобуття обов'язкової середньої освіти у віці 16 років 90% школярів переходять до школи вищого шабля, де навчаються 2 роки з урахуванням професійної орієнтації за широким спектром професій. При цьому враховуються потреби в робочій силі за професіями даного регіону. Рівень безробіття у Швеції становить 1,8–2%, що в багатьох країнах є показником повної зайнятості.

Особливо ефективною та популярною є дуальна система професійної підготовки, яка поширена в Німеччині, Австрії, Данії, Швейцарії. Вона поєднує навчання на робочому місці з теоретичною підготовкою в навчальному закладі. Фінансування дуальної системи охоплює платежі підприємств, які покривають витрати на практичне навчання та державне фінансування.

Таким чином, аналіз поданої вище інформації свідчить про ціле орієнтований розвиток професійної освіти в зарубіжних країнах, у тому числі країнах Європейського Союзу.

Самоменеджмент керівника ПТНЗ

Одним із стратегічних напрямів модернізації системи управління ПТО є розвиток управлінської майстерності керівників, на яких покладено провідну роль у здійсненні інноваційних перетворень у сфері професійної підготовки кваліфікованих робочих кадрів. У зв'язку з цим особливої значущості набуває проблема творчої самореалізації особистості керівника ПТНЗ.

Запровадження й реалізація інновацій і, як результат, забезпечення системних змін на рівні ПТНЗ, у першу чергу, залежить від рівня управлінської компетентності його керівника. З метою забезпечення сучасної якості підготовки кадрів у системі ПТО є доцільним використання ресурсів самоменеджменту як інноваційного напрямку розвитку особистості керівника ПТНЗ.

Самоменеджмент керівника є комплексом управлінських впливів, спрямованих на себе як діяльного суб'єкта, з метою успішного здійснення управлінської діяльності. Менеджер освіти як суб'єкт управлінської діяльності постійно здійснює певний комплекс зусиль, які впорядковують і стимулюють його активність як самодослідника, самопроектувальника, самопрограміста, самоорганізатора і самоконтролера, що становить сутність самоменеджменту.

Самоменеджмент керівника ПТНЗ, як новий напрям у сучасному освітньому менеджменті, виникає як закономірна реакція на зміни в управлінській ситуації, детермінований законами суспільства ресурсної недостатності й динамізмом підвищення вимог до рівня управлінської компетентності керівників навчальних закладів.

В науковій літературі напрями самоменеджменту структуровано наступним чином:



Тайм-менеджмент є методологічною основою самоменеджменту. Управлінська діяльність обмежена певним проміжком часу. Тому рівень самоорганізації керівника ПТНЗ істотно залежить від якості управління своїм часом. Основна ідея тайм-менеджменту – «управляти часом – управляти собою» – є ключовою й з позицій самоменеджменту керівника ПТНЗ.

Стрес-менеджмент є емоційною складовою самоорганізації і найважливішою передумовою самоменеджменту керівника ПТНЗ. Самоорганізація особистості починається з управління своїми емоціями. А ключовим моментом стрес-менеджменту є управління стресом як найменш контрольованим емоційним станом.

Управління саморозвитком – один з найперспективніших напрямів самоменеджменту, основна мета якого – сформувати й розвинути навички постійного самовдосконалення. Практична цінність управління саморозвитком полягає в тому, що знання не приходять до людини самостійно – їх необхідно здобувати. А значущість знань для будь-якого керівника – складно переоцінити.

Менеджмент особистих обмежень вивчає методи подолання різних психологічних бар'єрів на шляху до досягнення поставлених цілей.

Кар'єрний менеджмент у складі самоменеджменту вивчає питання управління особистою кар'єрою. Це синтетична дисципліна, що поєднує в собі елементи менеджменту персоналу й базових положень самоменеджменту.

Управління конфліктами довгий час розроблялося як самостійний напрям в межах психології й управління, що було пов'язано, насамперед, з необхідністю сформувати у керівника навичку «ведення конфлікту» у заданому самим керівником напрямі.

Управління комунікаціями в структурі самоменеджменту тісно пов'язано з управлінням конфліктами. Так само, як і управління конфліктами, управління комунікаціями базується на психології впливу й психології груп.

ГЛОСАРІЙ

Акмеологія (гр. *акме* – вища ступінь чого-небудь, вершина, квітуча сила + *logos* – слово, мова, вчення) – наука про досягнення вершин людської якості в особистості, оволодіння досконалістю у вибраному, в т. ч. у професійній діяльності, як вчення про вершини професійної майстерності; є наукою на перетині психології медицини та педагогіки, галузь психологічної науки, вивчає закономірності і механізми важливіших виявів самореалізації дорослих людей, психологію дозрівання видатної особистості.

Андрагогіка (від грец. – керівництво і виховання дорослої людини) – педагогіка дорослих, одна з педагогічних наук, яка займається дослідженням проблем освіти, самоосвіти й виховання дорослих. Завданням А. є опрацювання змісту, організаційних форм, методів і засобів навчання дорослих, використання для цієї мети засобів масової інформації, радіо й телебачення; визначення оптимальних інтервалів між періодами інтенсивного навчання, функціонування професійних курсів залежно від характеру виробництва.

Безперервна освіта (освіта впродовж життя) – 1) філософсько-педагогічна концепція, згідно з якою освіта розглядається як процес, що охоплює все життя людини; 2) освітня практика як неперервне цілеспрямоване освоєння людиною соціокультурного досвіду з використанням всіх ланок освітньої системи; 3) принципи організації освіти, освітньої практики.

Дистанційне навчання (ДН) – сучасна освітня технологія з використанням засобів передачі навчально-методичної інформації на відстань (телефони, телебачення, радіо, модемний та супутниковий зв'язок, комп'ютери, аудіовізуальні засоби навчання та ін). Технологія ДН сприяє зростанню ефективності навчального процесу, активізації суб'єктів навчання, підвищенню інтересу до навчання, можливості використання унікального досвіду видатних педагогів різних країн, збагаченню вітчизняних освітніх технологій, формуванню більш гнучкої системи освітніх курсів та дисциплін, більш якісному контролю знань.

Інноваційна компетентність педагога – система мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога, що забезпечує ефективність використання нових педагогічних технологій у своїй роботі.

Компетентність – це сукупність загальної і професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на потреби конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, що мають тенденцію змінюватися. Вона залежить також від ставлення людини до своєї роботи, досвіду, старанності та уміння поповнювати свої знання.

Компетенції – відчужена від суб'єкта, наперед задана соціальна норма (вимога) до освітньої підготовки учня, необхідна для його якісної продуктивної діяльності в певній сфері, тобто соціально закріплений результат.

Креативність – поняття, що характеризує повноцінне функціонування людини, здатність продумувати унікальні ідеї, результати, способи розв'язання проблеми.

Менеджмент: 1) спосіб (манера) спілкування з людьми; 2) мистецтво управління; 3) специфічні здібності і адміністративні навички; 4) орган управління, адміністративна одиниця.

Менеджмент освіти – наука про особливості прояву виробничих відносин та специфіку дії економічних законів у сфері освітньої діяльності.

Моніторинг інноваційної діяльності – систематичний збір, обробка та аналіз інформації про перебіг інноваційних процесів, практичні наслідки заходів держави щодо стимулювання і регулювання інноваційної діяльності в країні, результати реалізації пріоритетних напрямів інноваційної діяльності.

Неперервна освіта – це сукупність засобів, способів і форм здобуття, поглиблення й розширення загальної освіти, професійної компетентності, культури, виховання, громадянської і моральної зрілості.

Освіта – це сукупність систематизованих умінь, навичок і знань, набутих людиною в процесі навчання в спеціальних установах або самостійного отримання знань.

Освітній менеджмент – це галузь наукового знання, яка вивчає сутність та зміст процесів управління освітніми організаціями.

Рефлексія – це усвідомлення індивідом того, як він сприймається партнером по спілкуванню, тобто яким він буде партнером по спілкуванню з іншим партнером; психічна діяльність людини, спрямована на усвідомлення власних дій і станів.

Педагогічна рефлексія – це звернення у внутрішню психологічну сутність фахівця. Педагогічне рефлексивне ставлення до власної діяльності дає можливість спостерігати, аналізувати, осмислювати, оцінювати, самоідентифікувати себе з професійним та педагогічним ідеалом, тому це є важливим фактором у конструюванні і вдосконаленні власного професійного «Я».

Підвищення кваліфікації – вид додаткової професійної освіти, відновлення і поглиблення отриманих раніше професійних знань, удосконалювання ділових якостей працівників, задоволення їх освітніх потреб, пов'язаних із професійною діяльністю.

Підвищення кваліфікації педагогічних кадрів – складова загальної системи безперервної освіти особистості. Головною метою підвищення кваліфікації є приведення у відповідність фахової та посадово-функціональної компетентності працівників освіти з потребами та вимогами суспільства на конкретно-історичному етапі соціально-економічного розвитку українського суспільства та інтегративних процесів у всесвітньому освітянському просторі.

Післядипломна освіта – спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь та навичок або отримання іншої спеціальності та професії на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

Післядипломна освіта включає перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації, стажування фахівців.

Професіоналізм – це оволодіння основами і глибинами якої-небудь професії.

Професійна компетентність керівника навчально-виховного закладу:

Ознаки професійної компетентності керівника навчально-виховного закладу:

- знання державного законодавства про освіту і виховання молоді;
- детальна обізнаність з наказами та інструкціями МОН України;
- знання трудового законодавства та прав дітей;
- ґрунтовні знання з педагогіки, психології та основ педагогічної майстерності;
- досконале володіння методикою навчання і виховання;
- глибокі знання змісту навчальних програм і підручників для навчальних закладів;
- культура спілкування;
- морально-етична культура;
- педагогічний такт;
- художньо-естетична культура;
- принциповість і вимогливість;
- аналітичний та діагностично-прогностичні здібності;
- досконале володіння мистецтвом керівництва;
- вміння визначати головні проблеми та спрямовувати зусилля колективу на їх розв'язання;
- уміння стимулювати педагогів до оволодіння мистецтвом навчання і виховання та передовим педагогічним досвідом;
- уміння створювати доброзичливий психологічний мікроклімат у педагогічному й учнівському колективах;
- обізнаність із сучасними науковими концепціями про школу та національне виховання дітей і молоді.

Професійне самовдосконалення – це усвідомлений, цілеспрямований процес підвищення рівня власного професіоналізму та розвитку професійно-значущих якостей у відповідності до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистісної програми розвитку. В основі цього процесу лежить психологічний механізм подолання внутрішніх протиріч між наявним рівнем професіоналізму («Я – реальне професійне») та певним моделюючим (уявним) його станом («Я – ідеальне професійне»).

Самоактуалізація – здатність людини переходити із стану можливостей до стану діяльності; намагання більш повно проявити духовний і творчий потенціал особистості.

Самовдосконалення – внутрішній процес самозмін, який відбувається за рахунок усвідомлення необхідності самовдосконалення, грамотного самоаналізу, власних роздумів і порівнянь власної професійної та педагогічної діяльності з іншими фахівцями, визнаними зразковими, мотивованого, цілеспрямованого й добре організованого саморуху до найкращого в собі.

Самоменеджмент – це психологічний механізм саморозвитку особистості, здатної до безперервної самореалізації в одному або декількох видах професійної діяльності. Він передбачає: самопізнання, самовизначення, самоврядування, самовдосконалення, самоконтроль, самовдосконалення.

Самоосвіта – це освіта, коли об'єкт і суб'єкт освіти і навчання виступають в одній особі.

Самоорганізація – це цілісне, динамічне утворення особистості, що характеризується сукупністю педагогічної рефлексії, професійної компетентності і самоуправління та спрямоване на безперервне самовдосконалення фахівця для здійснення якісної професійної діяльності.

Саморозвиток – це те саме, що й самовдосконалення, з однією відмінністю. Вона полягає в тому, що саморозвиток є найголовнішим механізмом самовдосконалення, без нього неможливе ніяке ні вдосконалення, ні самовдосконалення.

Вдосконалити можна якусь річ чи предмет, якість загальне явище (життя, простір, екологічне середовище тощо). Все, що стосується вдосконалення особистості, її професіоналізму, не може відбуватися без саморозвитку.

Самоуправління – це здатність людини керувати собою. Усвідомлення мети, завдань, продумування, відпрацювання та внутрішнє прийняття рішень з формування чи вдосконалення тієї чи іншої якості чи групи якостей, розроблення принципів і правил особистої поведінки застосовується людиною для досягнення найвищого рівня у професійній діяльності.

Стимул – це зовнішній вплив на особистість, колектив, групу людей, який активізує їхню мотиваційну сферу, а через неї і певну діяльність.

ЛІТЕРАТУРА

1. Єльнікова Г. В. Особливості ринкової трансформації економіки України та її зв'язок з основними напрямками розвитку професійно-технічної освіти / Г. В. Єльнікова // Вплив трансформації ринкової економіки на управління розвитком професійно-технічної освіти: монографія / Г. В. Єльнікова [та ін.] ; за ред. В. І. Свистун. — Київ : ТОВ «Поліграфсервіс», 2014. — С. 9–87.

2. Інноваційні методи управлінської діяльності керівників ПТНЗ: посібник для керівників установ ПТО, директорів професійно-технічних навчальних закладів / В. І. Свистун, Г. В. Єльнікова, Л. М. Петренко, Л. Д. Кузьмінська, Ю. С. Палькевич. — Київ : ПТТО НАПН України, 2015. — 188 с.

3. Карпичев В. Самоменеджмент: введение в проблему / В. Карпичев, В. Варламов // Проблема теории и практики управления. — 2013. — № 3. — С. 103–106.

4. Купрієвич В. О. Безперервне самовдосконалення керівників професійних навчальних закладів у системі післядипломної освіти / В. О. Купрієвич // Збірник наукових праць «Педагогічні науки» ; Херсонський держ. ун-т. — 2016. — Вип. LXIX. — Т. 2. — С. 73–76.

5. Купрієвич В. О. Критерії оцінювання професійного самовдосконалення керівників ПТНЗ / В. О. Купрієвич // Соціалізація студентської молоді в процесі професійної підготовки: зб. наук. пр. / Н. В. Ківенко, І. В. Богдановський, О. І. Пилипенко, В. В. Стас, Н. М. Тарапатова, Р. А. Калениченко, І. О. Петухова [та ін.] ; за заг. ред. Н. В. Ківенко. — Ірпінь : Вид-во Нац. ун-ту ДПС України, 2015. — 253 с. — С. 173–181.

6. Купрієвич В. О. Підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти як педагогічна проблема / В. О. Купрієвич // Післядипломна освіта в Україні. — 2016. — № 1. — С. 26–28.

7. Купрієвич В. О. Сутність самовдосконалення керівника професійно-технічного навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації / В. О. Купрієвич // Нові технології навчання: наук.-метод. зб. ; Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. — Київ, 2015. — Вип. 87. — С. 19–24.

8. Лукіна Т. О. Технології діагностики та оцінювання навчальних досягнень: навч.-метод. матеріали / Т. О. Лукіна. — Київ : Експрес-об'ява, 2007. — 62 с.

9. Лукіна Т. О. Технологія організації та проведення моніторингових досліджень якості шкільної освіти / Т. О. Лукіна // Анотовані результати науково-дослідної роботи Ін-ту педагогіки за 2008 рік. — Київ : Пед. думка, 2009. — 424 с. — С. 119–121.

10. Моніторинг розвитку професійно-технічної освіти: метод. рек. / Н. О. Величко, І. М. Савченко, В. В. Ягупов ; за ред. Т. В. Волкової. — Київ : Ін-т ПТО НАПН України, 2011. — 236 с.

11. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України ; редкол. : В. Г. Кремень (голова), В. І Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови) ; за заг. ред. В. Г. Кременя. — Київ : Пед. думка, 2016. — 448 с.

12. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: монографія / В. В. Олійник. — Київ : Міленіум, 2003. — 594 с.

13. Олійник В. В. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: навч.-метод. посіб. / В. В. Олійник, Л. М. Сергєєва. — Київ : АртЕк, 2010. — 176 с.

14. Олійник В. В. Цільове управління професійно-технічними навчальними закладами в ринкових умовах: навч. посіб. / В. В. Олійник, В. В. Медведь ; за ред. Г. А. Дмитренка. — Київ : ЦППО, 2002. — 68 с.

15. Сақун А. А. Самоменеджмент: учеб. пособие / А. А. Сақун, К. П. Аветисян, Н. А. Калугина. — Одесса : ОНАС им. А. С. Попова, 2012. — 144 с.

16. Свистун В. І. Керівнику ПТНЗ: економічні основи управління: посіб. для керівників установ ПТО, директорів ПТНЗ / В. І. Свистун, Ю. С. Палькевич. — Київ : ПТО НАПН України, 2013. — 34 с.
17. Сергеева Л. М. Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним закладом: навч.-метод. посіб. / Л. М. Сергеева. — Київ : АртЕк, 2011. — 176 с.
18. Сергеева Л. М. Сутність управлінських процесів як соціального явища / Л. М. Сергеева // Імідж сучасного педагога. — 2014. — № 1. — С. 38–41.
19. Сергеева Л. М. Технологія оцінювання ефективності діяльності професійно-технічного навчального закладу / Л. М. Сергеева // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. — 2014. — С. 309–316.
20. Сергеева Л. М. Технологічні підходи до формування управлінської компетентності керівників ПТНЗ / Л. М. Сергеева // Нова педагогічна думка. — 2010. — № 2. — С. 120–123.
21. Сергеева Л. М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика: монографія / Л. М. Сергеева ; за наук. ред. В. В. Олійника. — Київ – Херсон : Айлант, 2013. — 452 с.
22. Сергеева Л. М. Формування особистості керівника-лідера для сучасного професійно-технічного навчального закладу / Л. М. Сергеева // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / АПН України, Ун-т менедж. освіти ; В. В. Олійник (голов. ред.), редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — Київ : Дорадо-Друк. — 2011. — Вип. 3(16). — С. 135–141.
23. Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика: монографія / Г. В. Єльнікова [ті ін.] ; за ред. В. І. Свистун. — Київ : «НВП Поліграфсервіс», 2014. — 338 с.
24. Інтернет-джерела
25. <http://osvita.org.ua> – освітній портал (каталог освітніх ресурсів, новини освіти).

26. <http://osvitanet.com.ua/> – навчально-методичний сайт ЗАТ — Інститут передових технологій.
27. <http://iat.kiev.ua/> – Інститут передових технологій.
28. <http://www.edu-ua.net> – освітня українська мережа.
29. <http://www.edu.kiev.ua/> – сервер Головного управління освіти Київської держадміністрації.
30. <http://www.ednu.kiev.ua/> – Educational Network Ukraine (українські інформаційні ресурси, пов'язані з освітніми організаціями, інформація про системи освіти найбільш розвинутих країн, гранти, преса, виставки, конференції, фірми та ін.).
31. <http://www.dlab.kiev.ua/> – сервер Першої української комп'ютерної дидактичної лабораторії.
32. <http://www.osvita.org> – освітньо-консультативний центр — Освіта.
33. <http://o-svit.iatp.org.ua> – каталог освітніх ресурсів О-СВІТ: інформація для учнів, студентів, педагогів, науковців.
34. <http://www.osvita.org.ua/> – освітній портал (події освіти, статті тощо).
35. <http://www.umo.edu.ua> – ДВНЗ — Університет менеджменту освіти НАПН України.
36. www.pravoznavec.com.ua – електронна бібліотека юридичної літератури — Правознавець.
37. <http://www.mon.gov.ua> – офіційний сайт МОН України.
38. <http://proftekhosvita.org.ua/uk/> – портал професійно-технічної освіти України.
39. <http://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/category/veb-zhurnalnnovatsnij-dosvd-u-profesjno-tehnchnj-osvt/> – Веб-журнал — Інноваційний досвід у професійно-технічній освіті.
40. <http://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/category/veb-zhurnal-bblotekaprofesjno-tehnchnogo-navchalnogo-zakladu/> – веб-журнал — Бібліотека професійно-технічного навчального закладу.

41. <http://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/category/veb-zhurnal-vihovnarobota-u-profesjno-tehnchnih-navchalnih-zakladah/> – веб-журнал — Виховна робота у професійно-технічних навчальних закладах.

42. <http://iptolab.wix.com/index> – Інститут професійно-технічної освіти НАПН України.

Для нотаток

Навчально-методичне видання

КУПРІЄВИЧ Вікторія Олександрівна

**ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ
КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

*Спецкурс для слухачів курсів підвищення кваліфікації
керівних та педагогічних кадрів професійної освіти*

За редакцією автора

Здано до склад. 12.05.2017. Підп. до друку __.__.2017. Формат 60x84 1/16
Папір офсет. Гарнітура Times New Roman. Друк ризографічний.
Обсяг __ ум. друк. арк.

Державний вищий навчальний заклад
«Університет менеджменту освіти»
вул. Січових Стрільців, 52-А, м. Київ, 04053. т. (044) 484-10-96.