

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

**НАУМЧУК ІННА АНАТОЛІВНА**

УДК 317.15+37.032+374.008.2 (043)

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА  
ПОЗАШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В СИСТЕМІ  
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти  
(011 – освітні, педагогічні науки)

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата педагогічних наук



Київ – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано у Державному вищому навчальному закладі «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України

**Науковий керівник** – доктор педагогічних наук, професор  
**Маслов Валентин Іванович**,  
Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, професор

**Офіційні опоненти:** **Гладкова Валентина Миколаївна**,  
доктор педагогічних наук, професор,  
Київський університет імені Бориса Грінченка,  
кафедра управління, професор

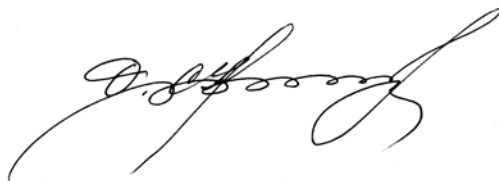
**Королук Світлана Вікторівна**,  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
Полтавський обласний інститут  
післядипломної педагогічної освіти,  
кафедра менеджменту освіти, завідувачка

Захист відбудеться «27» червня 2019 р. о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.455.03 у Державному вищому навчальному закладі «Університет менеджменту освіти» НАПН України за адресою: 04053, м. Київ, вул. Артема, 52-А, корпус 3, зала засідань.

Із дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» НАПН України (04053, м. Київ, вул. Артема, 52-Д) та на сайті: [www.umo.edu.ua](http://www.umo.edu.ua).

Автореферат розісланий «27» травня 2019 р.

**Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



О. С. Снісаренко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Необхідність подальшого розвитку теорії і практики управління соціально-педагогічними системами зумовлена як сучасними глобалізаційними, інтеграційними, трансформаційними суспільними процесами, так і завданнями, що ставлять перед освітою Закони України «Про освіту», «Про позашкільну освіту», «Про вищу освіту», Національна доктрина розвитку освіти, Концепція нової української школи тощо. Модернізаційні зміни в системі освіти України, в тому числі і позашкільної, вимагають нових підходів до управління закладами освіти, а отже потребують високої професійної культури всіх учасників освітнього процесу і особливо їх керівників.

Потребу у професійно підготовлених, конкурентоспроможних фахівцях, які відзначаються високим рівнем професійної культури, педагогічної майстерності та творчості, здатних забезпечити розвиток позашкільного навчального закладу відповідно до сучасних умов, покликана значною мірою розв'язати система післядипломної педагогічної освіти.

Теоретичні засади спільних для всієї системи освіти проблем управління досліджують Ю. Алфьоров, В.Бондар, Б. Гаєвський, Б. Гершунський, Г. Дмитренко, В. Камишин, Ю. Конаржевський, В. Кремень, В. Маслов, М. Мескон, А. Мойсєєв, С. Ніколаєнко, М. Поташнік, З. Рябова, Л. Сергєєва, В. Сімонов, Т. Шамова, ін. Наукові основи професіоналізації особистості, діяльності керівника закладу освіти, підвищення його управлінської кваліфікації в системі післядипломної педагогічної освіти знайшли своє відображення у працях О. Биковської, О. Боднар, А. Василюк, Н. Волянюк, О. Галуса, І. Грішиної, В. Гуменюк, Л.Даниленко, І. Драч, Ю. Завалєвського, Г. Єльнікової, Л. Калініної, Л. Карамушки, Н. Клокар, О. Отич, В. Олійника, В. Пікельної, В. Сидоренко, Т. Сорочан, Є. Хрикова, ін. Проблеми управлінської культури керівників освітніх організацій розглядають В. Андрущенко, Л.Васильченко, М. Кабушкін, С. Королюк, О. Мармаза, В. Новоселов, Л. Орбан-Лембрик, Н. Островерхова, Ю. Палєха, В.Семиченко, Г. Тимошко, О. Ярковой, ін.

Водночас вивчення теорії і практики підготовки керівних кадрів освіти та підвищення їх кваліфікації засвідчує, що на сьогодні майже відсутні дослідження, предметом яких є теоретичне обґрунтування й апробація змісту та організаційно-методичних засад розвитку професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти.

Практика ж з'ясування та оцінювання стану сформованості професійної культури керівників закладів позашкільної освіти довели, що рівень її недостатньо відповідає сучасним суспільним вимогам та освітнім стандартам. Переважна більшість керівників закладів позашкільної освіти не акцентують увагу на виявленні власного стану сформованості професійної культури та її розвитку. В той же час не простежується взаємозв'язок між цільовими, змістовими та організаційно-методичними аспектами розвитку професійної культури керівників закладів позашкільної освіти на рівні обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, районного/міського методичного кабінету (інформаційно-методичного центру) та суб'єктному рівні; відсутнє технологічне та методичне забезпечення даної діяльності з урахуванням індивідуальних професійних потреб керівників

закладів позашкільної освіти та оптимального використання особливостей і потенціалу регіональної системи післядипломної педагогічної освіти.

Таким чином, виникають суперечності між вимогами, що висуваються суспільством до професійної культури сучасного керівника позашкільного навчального закладу, та відсутністю цілісної системи діяльності, яка забезпечила б належний рівень її розвитку в умовах андрагогічного циклу; між інтегративною природою професійної культури керівника позашкільного навчального закладу як освітньої установи та відсутністю відповідного науково-методичного забезпечення і технологій процесу її розвитку в системі післядипломної педагогічної освіти; між потребою оцінювати рівень сформованості професійної культури керівника закладу позашкільної освіти для організації його безперервної освіти та недостатністю і недосконалістю діагностичного інструментарію.

Тому важливим для педагогічної теорії і практики є розробка й обґрунтування моделі розвитку професійної культури керівників закладів позашкільної освіти упродовж андрагогічного циклу, яка забезпечувала б цілеспрямовану взаємодію всіх суб'єктів післядипломної педагогічної освіти з реалізації даного завдання.

Важливість, актуальність та недостатній ступінь теоретичної, методичної, практичної розробленості даної проблеми зумовили вибір теми дослідження **«Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти»**.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Напрямок дослідження є складовою частиною комплексної науково-дослідної теми Університету менеджменту освіти НАПН України «Теоретичні та методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти», державний реєстраційний № 0106U002462.

Тему дисертаційної роботи затверджено вченою радою Університету менеджменту освіти НАПН України (протокол № 9 від 16.12.2009 р.) та зареєстровано Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 2 від 30.03.2010 р.).

**Мета дослідження:** розробити науково обґрунтовану та експериментально апробовану модель розвитку професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Відповідно до мети, визначено основні **завдання дослідження:**

1. Здійснити аналіз наукової літератури з проблеми розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу.

2. Вивчити реальний стан розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти, визначити та охарактеризувати критерії, показники, рівні сформованості професійної культури керівника позашкільного закладу.

3. Теоретично обґрунтувати модель розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в умовах післядипломної педагогічної освіти та технологію її впровадження.

4. Експериментально перевірити модель розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в післядипломній педагогічній освіті та технологію її впровадження.

5. Розробити методичні рекомендації щодо розвитку професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті.

**Об'єкт дослідження:** розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу.

**Предмет дослідження:** модель розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти та технологія її впровадження.

Вирішення поставленої мети та завдань на різних етапах наукового пошуку здійснювалося за допомогою комплексу загальнонаукових **методів**:

– *теоретичних*: вивчення та системний аналіз наукової літератури для визначення понятійно-категоріального апарату дисертації, визначення ступеня теоретичної та практичної розробленості досліджуваної проблеми; узагальнення і систематизація науково-теоретичних положень для розкриття сутності, структури, особливостей розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти; аналіз нормативно-правових документів, навчальних планів і робочих програм з метою вивчення змісту післядипломної освіти керівника закладу позашкільної освіти на сучасному етапі та визначення шляхів їх удосконалення; метод сходження від абстрактного до конкретного, які дали змогу визначити та узагальнити підходи і способи вирішення проблеми розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти у системі післядипломної освіти;

– *емпіричних*: спостереження, бесіда, опитування, анкетування, тестування дозволили розробити критерії, визначити рівні сформованості професійної культури керівників закладів позашкільної освіти; метод педагогічного моделювання сприяв створенню моделі розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти в курсовий та міжкурсний періоди; констатувальний і формувальний експерименти дали змогу перевірити результативність досягнення поставленої мети і завдань;

– *статистичних*: методи математичної статистики, виявлення статистичних залежностей, графічне зображення результатів дозволили перевірити результативність упровадження розробленої моделі, динаміки розвитку професійної культури керівників закладів освіти, сприяли уточненню висновків та основних теоретичних положень.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у тому, що:

*уперше*:

– теоретично обґрунтовано, розроблено, апробовано модель розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти, яка містить концептуально-цільовий, контентнісний, функціональний, оцінно-результативний блоки;

– обґрунтовано, експериментально перевірено технологію впровадження моделі, яка передбачає постановку мети; визначення предмету, що підлягає технологічним змінам; визначення способів, методів технологічного впливу (діагностика, розробка персоніфікованої програми, індивідуального освітнього маршруту, впровадження авторського спецкурсу «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в умовах формальної, неформальної

та інформальної освіти»; науково-методичний супровід); моніторинг діяльності; рефлексія та оцінювання отриманих результатів, коригування подальшої освітньої роботи.

– визначено критерії, показники, рівні сформованості професійної культури керівника закладу позашкільної освіти, розроблено відповідний діагностичний інструментарій для їх вимірювання, який забезпечує інтегрованість суб'єктивної та об'єктивної оцінки;

*удосконалено:*

– зміст понять «професійна культура керівника позашкільного навчального закладу» та «розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу», де в першому ключовим є ступінь засвоєння і вияву керівником системи суспільно-професійних знань, умінь, цінностей та ідеалів, сформованих у процесі його професійної соціалізації; у другому – спеціально організована особистісно орієнтована модель їх безперервної освіти, спрямована на фундаменталізацію знань, забезпечення гармонізації світоглядно-методологічних, наукових, менеджерських компетентностей з урахуванням індивідуальних особливостей, рівня сформованості професійної культури, наявного професійного досвіду, ціннісних орієнтацій та освітніх запитів керівника позашкільного закладу;

– організаційно-змістову складові розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти у післядипломній педагогічній освіті шляхом упровадження персоніфікованої програми, що містить, зокрема, авторський спецкурс «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу засобами формальної, неформальної та інформальної освіти»;

*набули подальшого розвитку:*

– ідеї моделювання освітньої діяльності щодо професійного розвитку керівників закладів позашкільної освіти в умовах андрагогічного циклу.

**Практичне значення одержаних результатів** визначається тим, що вироблено методичні рекомендації з розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу; розроблено й упроваджено в освітній процес післядипломної педагогічної освіти керівників позашкільних навчальних закладів персоніфіковану програму та авторський спецкурс «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу засобами формальної, неформальної та інформальної освіти».

Основні положення та результати дисертаційного дослідження запроваджено у навчальний процес Хмельницького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (довідка № 532 від 10 липня 2018 р.), Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (довідка № 01-16/629 від 11 червня 2018 р.), Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка (довідка № 1585 від 02 липня 2018 р.), Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди (довідка № 01/10-558 від 20 червня 2018 р.), Комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради» (довідка № 66/01-18 від 26 червня 2018 р.), в діяльність 12 районних/міських методичних кабінетів Хмельницької області (довідка № 1799-41/2018 від 02 липня 2018 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Основні результати та концептуальні положення дослідження є самостійним внеском автора у процес розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти. Ідеї, що належать співавторам публікацій у матеріалах дисертації не використовувались. У працях, написаних у співавторстві (відповідно до списку наукових праць) автором охарактеризовано:

- сучасні підходи до оновлення функцій науково-методичної роботи з керівними і педагогічними кадрами та питання діагностики як фактору організації науково-методичної роботи;

- схарактеризовано технології управління педагогічними системами та розкрито питання організаційних структур управління і принципів їх формування;

- нові підходи до визначення змісту та організаційних форм післядипломної освіти керівників у регіональній системі післядипломної педагогічної освіти.

**Апробація результатів дисертації.** Основні результати дослідження доповідалися та отримали схвалення і підтримку на науково-практичних конференціях, форумах, зокрема, *міжнародних*: «Професійний розвиток педагога в системі безперервної післядипломної освіти» (Рівне, 2010); «Інноваційні технології у професійному розвитку педагогічних працівників та керівників закладів освіти» (Біла Церква, 2012); «Постдипломное образование: ресурсы инновационного развития» (Санкт-Петербург, 2013); «Управління професійним розвитком сучасного керівника закладу освіти та оцінювання результативності його діяльності» (Хмельницький, 2014); «Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та національний виміри змін» (Суми, 2015); «Психологическая безопасность образовательной среды» (Республика Казахстан, г. Петропавловск, 2015); «Неперервна освіта нового сторіччя: досягнення та перспективи» (Запоріжжя, 2016); Міжнародний освітній форум «Личность в едином образовательном пространстве» (Запоріжжя, 2010, 2011); «Розвиток управлінської компетентності керівника як важливого ресурсу забезпечення якості роботи закладу освіти» (Рівне, 2018); *всеукраїнських*: «Моделювання управлінської діяльності керівника начального закладу» (Кам'янець-Подільський, 2008); «Соціально-психологічні технології управління персоналом» (Харків, 2010); «Проблеми післядипломної педагогічної освіти: інноваційна андрагогіка» (Ужгород, 2010); «Ідеї В.О.Сухомлинського про науку, майстерність і мистецтво управління в практиці сучасного освітнього менеджменту» (Кіровоград, 2011); «Проблеми післядипломної освіти педагогів: створення інноваційного середовища в регіоні» (Ужгород, 2012); «Управління професійним розвитком керівних і педагогічних кадрів в умовах запровадження випереджувальної післядипломної освіти» (Рівне, 2013); «Ресурсне забезпечення якості освіти» (Харків, 2014); «Інтеграція науки і практики як чинник розвитку післядипломної освіти в умовах інформаційного суспільства» (Івано-Франківськ, 2014); «Психолого-педагогічні та управлінські концепти розвитку сучасної освіти» (Харків, 2015); «Професійне самовдосконалення керівників загальноосвітніх навчальних закладів» (Хмельницький, 2015); «Наукові засади підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів» (Київ, 2014); «Науково-методичне забезпечення формування професійної культури керівника навчального закладу» (Луцьк, 2016); «Науково-методичні основи професійного розвитку керівних і

педагогічних кадрів в умовах випереджувальної післядипломної освіти» (Рівне, 2017); «Реформування сучасної освіти: діалог із Василем Сухомлинським» (Рівне, 2018).

Основні положення, висновки та результати наукового дослідження обговорювалися впродовж 2011 – 2018 рр. на засіданні кафедри менеджменту та освітніх технологій Хмельницького ОППО, а також заслуховувалися на міжрегіональних засіданнях кафедр менеджменту Рівненського ОППО, Волинського ІППО і Хмельницького ОППО (2013, 2015, 2016, 2017 рр.).

**Публікації.** Основні теоретичні положення й висновки дисертаційного дослідження відображено у 21 публікації автора, з них 17 написано одноосібно, серед яких 6 статей у наукових фахових виданнях, 2 статті у виданнях, що входять до наукометричних баз, 2 статті у наукових іноземних виданнях.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (284 найменування), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 265 сторінок, з яких 205 сторінок основного тексту. Робота містить 20 таблиць та 19 рисунків.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У вступі обґрунтовано актуальність, визначено мету та завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження; розкрито наукову новизну та практичну значущість роботи; подано відомості про апробацію та впровадження одержаних результатів.

У першому розділі **«Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу як проблема педагогічної науки і практики»** здійснено наукову рефлексію досліджуваної проблеми; схарактеризовано понятійний апарат; з'ясовано особливості теорії і практики розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу (ПНЗ) у післядипломній педагогічній освіті.

Встановлено, що розроблені та досліджені науковцями теоретичні засади професійної культури сприяють розумінню її особливостей та ролі в професійній діяльності фахівця, усвідомленню її сутності, структури, допомагають осмислити критерії та показники сформованості.

З'ясовано шляхом аналізу наукової літератури з філософії, педагогіки, психології, менеджменту, що при всій різноманітності тлумачення поняття «професійна культура», спільним у них є розуміння професійної культури як системного інтегративного утворення, в основі якого лежать світоглядні орієнтири і цінності, вироблені конкретною соціально-професійною групою та закріплені у традиціях її життєдіяльності.

Запропоновано авторське тлумачення дефініції «професійна культура керівника позашкільного навчального закладу», під якою розуміється ступінь засвоєння і вияву керівником системи суспільно-професійних цінностей, компетентностей та ідеалів, сформованих у процесі професійної соціалізації, та які характеризують якісний рівень його професійної діяльності. Узагальнюючи характеристики даного поняття, професійну культуру керівника закладу позашкільної освіти ми розглядаємо у взаємозв'язку з різнопорядковими системами:



як сутність – з системою культури особистості, яка по відношенню до професійної культури є метасистемою; як процес розвитку і прояву – з цілісним освітнім процесом та процесом творчої життєдіяльності особистості.

Узагальнено та систематизовано наукові підходи щодо визначення структури професійної культури і зроблено висновок, що в кожному з них інтегруються соціальні, моральні, інтелектуальні, професійні, емоційні, ціннісні, мотиваційні аспекти, адже професійна культура характеризує рівень компетентності спеціаліста та його ставлення до професійної діяльності і до себе як суб'єкта діяльності.

Підкреслено, що в умовах компетенізації освіти предметом посиленої уваги науковців стало вивчення питань розвитку професійної компетентності спеціаліста, як невід'ємної складової його професійної культури, що є важливим для нашого дослідження, адже реалізуючи компетентнісний підхід до розвитку професійної культури керівника ПНЗ, ми акцентуємо увагу на тому, що професійна компетентність існує у формі діяльності, а не у формі інформації про неї, і що вдосконалюється вона не шляхом автоматизації та перетворення в навик, а шляхом забезпечення в освітньому процесі інтеграції з іншими компонентами професійної культури через усвідомлення загальних засад професійної діяльності.

Наведено результати констатувального експерименту, в ході якого ідентифіковано позитивні тенденції у розвитку професійної культури керівників ПНЗ обласними інститутами післядипломної педагогічної освіти і районними/міськими методичними кабінетами, а також виявлено типові обмеження, якими є відсутність науково обґрунтованої цілеспрямованої моделі розвитку професійної культури керівника ПНЗ відповідно до сучасних вимог, нерозробленість якісно нових персоніфікованих програм, недотримання наступності між курсовим і міжкурсним етапами підвищення кваліфікації керівників ПНЗ у межах концепції безперервної освіти; недостатня спрямованість змісту на прогнозовані та заплановані зміни в сучасній освітній практиці.

Виокремлено та обґрунтовано когнітивний, емоційно-ціннісний, інформаційно-цифровий, рефлексійний критерії, за якими проводилося вивчення та науковий аналіз практичного стану досліджуваної проблеми, і які розкривають зміст та структуру професійної культури керівника ПНЗ та дозволяють не лише дати оцінку її сформованості за розробленою спеціальною діагностичною методикою, а й розкрити можливості максимального використання існуючих у даній діяльності резервів, схарактеризувати можливий найвищий інтегративний результат розвитку професійної культури керівника ПНЗ у системі післядипломної освіти.

Здійснено об'єктивне та суб'єктивне оцінювання рівня сформованості професійної культури керівників ПНЗ на початок експерименту за розробленим діагностичним інструментарієм. За результатами діагностування встановлено переважаючий середній (29%) та початковий (35%) рівні її сформованості у керівників закладів позашкільної освіти, які взяли участь у констатувальному експерименті.

Схарактеризовано для визначення ступеню розвитку показників рівні сформованості професійної культури керівника ПНЗ, а саме: високий, середній та початковий, в основу яких покладено Національну рамку кваліфікацій, де затверджено системний та структурований за компетентностями опис

кваліфікаційних рівнів і яка встановлює базовий (початковий), поглиблений (середній) та професійний (високий) рівні.

Наукова рефлексія теоретичних розробок і вивчення практичного стану питання на сучасному етапі підтвердили актуальність дослідження та сприяли окресленню перспектив розв'язання даної проблеми в освітньому просторі післядипломної педагогічної освіти керівників ПНЗ.

У другому розділі **«Наукові та технологічні засади моделі розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в умовах післядипломної педагогічної освіти»** розроблено концептуальні засади моделі розвитку професійної культури керівника ПНЗ у післядипломній педагогічній освіті, подано характеристику основних структурних компонентів, організаційно-педагогічних умов її ефективної реалізації; створено технологію впровадження моделі, яка є системою логічно обґрунтованих операцій, спрямованих на досягнення діагностично заданої цілі.

З'ясовано, що дослідження соціально-педагогічних явищ, що являють собою складні системи, функціонування і розвиток яких залежить від багатьох чинників і взаємозв'язків, передбачає використання методу моделювання для відображення об'єкту в систематизованому вигляді, бачення його складових, які визначають функціональну спрямованість об'єкту, властивостей, особливостей, потенціал альтернативних рішень.

Запропоновано визначення поняття «розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу», під яким розуміється спеціально організована особистісно орієнтована модель їх безперервної освіти, спрямована на фундаменталізацію знань кожного керівника, забезпечення гармонізації наукових, світоглядно-методологічних, менеджерських компетентностей з урахуванням індивідуально-типологічних особливостей, рівня сформованості професійної культури керівника ПНЗ, наявного професійно-управлінського досвіду, ціннісних орієнтацій, освітніх запитів та оптимального використання інтегративних можливостей формальної, неформальної, інформальної освіти для її розвитку.

Розроблено з метою відтворення ідеалізованого образу розвитку професійної культури керівника ПНЗ у післядипломній педагогічній освіті модель, яка обумовлена методологією системного, діяльнісного, особистісно орієнтованого, компетентнісного, аксіологічного, контекстного підходів, та яка містить концептуально-цільовий, контентнісний, функціональний, оцінно-результативний компоненти (рис. 1).

Концептуально-цільовий компонент відображає мету, завдання, методологічні підходи та принципи розвитку професійної культури керівника ПНЗ у системі післядипломної педагогічної освіти, що забезпечує інтеграцію необхідного масиву знання та пошуку і розумінню закономірностей даного процесу впродовж андрагогічного циклу.

Контентнісний компонент розкриває внутрішню сутність процесу розвитку професійної культури керівника ПНЗ, його наповнення для реалізації потреб керівників та визначає: рівні організації освітньої діяльності з розвитку професійної культури керівника ПНЗ; організаційно-педагогічні умови; види освіти щодо забезпечення розвитку професійної культури керівника ПНЗ; зміст освітнього процесу.



Рис. 1. Модель розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу

Функціональний блок відображає етапи цілеспрямованої діяльності, якими є мотиваційно-аналітичний, організаційно-діяльнісний та діагностико-підсумковий; форми організованої взаємодії, серед яких колективні, індивідуальні, мережеві; методи навчання, такі як проблемні, активні, словесні, ігрові, наочні, дослідницькі, пошукові, та технології розвитку професійної культури керівника ПНЗ в системі післядипломної педагогічної освіти, серед яких інтерактивні, особистісно-орієнтовані, проектні, інформаційно-цифрові, науково-методичний супровід.

Оцінно-результативний компонент містить опис рівнів сформованості професійної культури керівника ПНЗ; діагностичний інструментарій оцінювання, в якому відображено критерії і показники рівня сформованості професійної культури керівника ПНЗ за певною складовою; передбачає проведення моніторингу динаміки її розвитку в умовах андрагогічного циклу.

Розроблена модель є гнучкою, може доповнюватися та оновлюватися відповідно до змін, які відбуваються в освітній системі та суспільстві. Використання теоретичних методів аналізу, синтезу, абстрагування та емпіричних методів спостереження, бесіди, анкетування, тестування дозволило виокремити організаційно-педагогічні умови розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти в діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти, серед яких:

- персоніфікована програма розвитку професійної культури керівників ПНЗ, яка містить такі блоки: діагностичний – діагностика та самодіагностика рівня професійної культури керівника ПНЗ, виявлення і аналіз утруднень, протиріч, що потребують найшвидшого розв'язання за допомогою певних змін, методик, технологій; проектувальний – побудова моделі освітнього процесу, прогнозування очікуваних результатів, можливих труднощів, продумування компенсаційних механізмів (заходів, резервів тощо); діяльнісний – складання керівником ПНЗ індивідуального освітнього маршруту та його реалізація шляхом проходження курсів підвищення кваліфікації за програмою з удосконаленою варіативною складовою, засвоєння інтегрованого спецкурсу «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу засобами формальної, неформальної та інформальної освіти», мережевої взаємодії, самоосвіти; контрольний – оцінювання якості організації освітнього процесу, відстеження результатів динаміки розвитку професійної культури кожного керівника ПНЗ; корекційний – корекція нововведень, внесення змін до індивідуального маршруту;

- інноваційне освітнє середовище, яке будується на принципах педагогіки партнерства, кооперації освітньої діяльності навколо діагностично визначеної цілі, та зміст якого визначається ключовими функціями, як розвивальна, що сприяє реалізації потенціалу кожного керівника ПНЗ, його професійно-особистісному розвитку; ціннісно-орієтована, що забезпечує становлення загального ціннісно-змістового контексту сприйняття дійсності; регулятивна, яка дозволяє регулювати діяльність суб'єктів на основі вироблених загальних норм і правил організації взаємодії; безпекоформує, що створює комфортне середовище, стає механізмом захисту суб'єктів від деструктивних тенденцій; фасилітаторська, де взаємодія будується на узгодженості інтересів і цінностей керівників ПНЗ та андрагогів;

- технологізація розвитку професійної культури керівника ПНЗ. Розроблена технологія складається з таких технологічних процесів, як: 1 – визначення мети (позитивна динаміка рівня сформованості професійної культури керівників ПНЗ); 2 – визначення предмету, що підлягає технологічним змінам (діяльність закладів післядипломної педагогічної освіти з розвитку професійної культури керівників ПНЗ); 3 – визначення способів, методів, засобів технологічного впливу, їх упорядкування та організація (діагностика, розробка персоніфікованої програми, конструювання індивідуального освітнього маршруту, освоєння освітньої програми курсів підвищення кваліфікації та авторського спецкурсу «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти»); науково-методичний супровід проходження керівником індивідуального освітнього маршруту; моніторинг стану розвитку професійної культури керівників ПНЗ; 4 – рефлексія та оцінювання ефективності отриманих результатів, коригування подальшої спільної діяльності;

- моніторинг динаміки розвитку професійної культури керівника ПНЗ в умовах андрагогічного циклу на основі розробленого діагностичного інструментарію, в якому визначено критерії та показники рівнів сформованості професійної культури керівника ПНЗ за певною її складовою, що в сукупності дозволило виміряти якісну характеристику досліджуваного процесу. Показано, що залежно від вияву сукупності критеріїв та показників сформованість професійної культури керівників ПНЗ визначається на високому, середньому і початковому рівнях.

У третьому розділі «**Впровадження моделі розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти**» розкрито особливості організації та проведення експериментальної перевірки ефективності моделі розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти і технології її впровадження в умовах післядипломної педагогічної освіти, розроблено методичні рекомендації щодо розвитку професійної культури керівника ПНЗ впродовж андрагогічного циклу.

Основним емпіричним методом педагогічного дослідження обрано класичний експеримент, який з точки зору умов проведення є природнім, оскільки здійснювався у звичайних умовах функціонування інститутів післядипломної педагогічної освіти та районних/міських методичних кабінетів/центрів.

Експериментальна апробація моделі розвитку професійної культури керівників ПНЗ у післядипломній педагогічній освіті підтвердила доцільність її теоретичного підґрунтя та якість і практичну значущість технології впровадження, визначених організаційно-педагогічних умов. Апробовані персоніфікована програма і авторський спецкурс «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу засобами формальної, неформальної та інформальної освіти» забезпечили цілеспрямованість даного процесу в умовах післядипломної педагогічної освіти та, як наслідок, позитивну динаміку розвитку професійної культури керівників закладів позашкільної освіти, які брали участь в експерименті.

Відстеження результатів дослідження велося методом моніторингу діяльності, який включає заміри «входу» та «виходу» системи. Вимірювання якісних змін у

рівнях сформованості професійної культури керівників ПНЗ здійснювалося за розробленими нами критеріями, показниками та діагностичним інструментарієм.

Результати формувального етапу експерименту показують позитивні зміни у рівнях сформованості професійної культури керівників ПНЗ, що підтверджено порівнянням отриманих показників із результатами констатувального експерименту (табл.1), що дає змогу говорити про достовірність обґрунтування моделі та ефективність розробленої технології її використання.

Таблиця 1

Дані діагностики рівня професійної культури керівників ПНЗ до і після експерименту

Рівні	Критерії			
	Показники (до експерименту)		Показники (після експерименту)	
	%	абсол. вел.	%	абсол. вел.
Початковий	35	102	12	35
Середній	29	85	40	117
Високий	36	105	48	140
Всього	100	292	100	292

Щоб перевірити об'єктивність отриманих змін, які відбулися в ході формувального експерименту, ми скористалися непараметричним критерієм  $T_{сност.}$ , який використовується для перевірки відмінностей між двома вибірками парних або незалежних вимірювань. Цей критерій призначений для зіставлення показників, виміряних в двох різних умовах на одній і тій же вибірці випробуваних і дозволяє встановити не тільки спрямованість змін, але й їх вираженість.

$$T_{сност. 5} = \frac{1}{292 \cdot 292} \left[ \frac{(292 \cdot 35 - 292 \cdot 102)^2}{102 + 35} + \frac{(292 \cdot 117 - 292 \cdot 85)^2}{85 + 117} + \frac{(292 \cdot 140 - 292 \cdot 105)^2}{105 + 140} \right] = 42,8.$$

Ми отримали такі результати:  $T_{сност.} = 42,8$ . Порівняли цей результат з табличним значенням, яке для ступенів вільності  $\gamma = c - 1 = 2$  та рівня значущості  $\alpha = 0,01$  дорівнює 9,21. Отже,  $T_{сност.} > T_{табл.}$ , тому можна стверджувати, що  $H_0$  гіпотеза віділяється і сприймається як гіпотеза, визначена нами у даному дослідженні.

Доведено, що розвиток професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів в умовах післядипломної педагогічної освіти є ефективним тоді, коли він становить спеціально організовану систему взаємоузгодженої освітньої діяльності інституту післядипломної педагогічної освіти, методичних служб районів, міст, об'єднаних територіальних громад, їх науково-методичного супроводу, який відображає і забезпечує реалізацію професійно-особистісних цілей керівника ПНЗ.

За результатами експериментальної роботи розроблено методичні рекомендації щодо розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти в умовах андрагогічного циклу; виокреслено основні засоби оптимізації даної діяльності, серед яких розробка конкретних завдань з розвитку професійної культури керівників ПНЗ для всіх суб'єктів даного процесу, що дасть можливість

узгодити їх взаємодію в рамках спільних завдань; розробка структурних вертикальних і горизонтальних організованих зв'язків та залежностей, комплексне використання потенційних можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти.

Визначено потенційний стратегічний ефект використання моделі розвитку професійної культури керівників ПНЗ, який передбачає підвищення аналітичного рівня в організації освітньої діяльності системи післядипломної педагогічної освіти; реалістичність цілей, узгодженість з професійно-особистісними потребами керівників ПНЗ; визначення основних видів освітньої діяльності з зазначенням конкретних виконавців, строків виконання; чіткий розподіл функцій на всіх рівнях підвищення кваліфікації (інститут ППО, методкабінет, особистісний рівень), забезпечення інтеграції формальної, неформальної, інформальної освіти; виявлення проблем у рамках цілей і завдань; виділення перспективних та неприйнятних шляхів їх досягнення; формування альтернатив; співставлення передбачуваних результатів зі способами і умовами їх отримання; вмотивованість до професійного розвитку та саморозвитку, соціально активна життєва позиція керівника.

## ВИСНОВКИ

Організаційна модель дисертаційного дослідження та комплекс використаних загальнонаукових теоретичних і емпіричних методів забезпечили всебічне пізнання предмета дослідження, розв'язання поставленої мети, завдань та дозволили зробити загальні висновки.

1. Теоретичний аналіз наукових джерел з досліджуваної проблеми дозволяє стверджувати, що теоретико-методологічні основи розвитку професійної культури спеціалістів висвітлені науковцями з позицій філософії, педагогіки, андрагогіки, психології та інших галузей знань, що дало підстави визначити понятійний апарат дослідження, схарактеризувати сутність понять «професійна культура керівника позашкільного навчального закладу», «розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу», узагальнити наукові підходи до їх дослідження.

Встановлено співвідношення зазначених понять з іншими подібними категоріями для формалізації динамічних оцінок розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в післядипломній педагогічній освіті. Беручи за основу напрацьовані в науці визначення сутності поняття «професійна культура», ми розуміємо професійну культуру керівника закладу позашкільної освіти як ступінь засвоєння і вияву ним системи суспільно-професійних цінностей, компетентностей та ідеалів, сформованих у процесі професійної соціалізації, які характеризують якісний рівень його професійної діяльності.

Виокремлено методологічні підходи, серед яких системний, діяльнісний, особистісно орієнтований, компетентнісний, аксіологічний, контекстний, для спрямування наукового пошуку в цілісний, діагностично заданий, практико-орієнтований процес з урахуванням особливостей освіти дорослих, завдань компетентізації освіти, націлений на оволодіння суспільно значущими цінностями, конструювання змісту і форм освітнього процесу відповідно до контексту професійної діяльності керівників закладів позашкільної освіти.

2. Вивчено реальний стан розвитку професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти. Виявлено позитивні тенденції та типові обмеження в освітній діяльності інститутів післядипломної педагогічної освіти та методичних кабінетів у цій роботі. Встановлено, що в процесі післядипломної освіти професійна культура керівників розвивається на високому, середньому та початковому рівнях. На основі розроблених компонентів, критеріїв професійної культури (когнітивний, емоційно-ціннісний, інформаційно-цифровий, рефлексійний), відповідних показників, які розкривають її зміст і структуру, та розробленого діагностичного інструментарію, визначено рівні сформованості професійної культури керівників закладів позашкільної освіти, які взяли участь у констатувальному експерименті. За результатами обстеження встановлено переважаючий середній (29%) та початковий (35%) рівні її сформованості. Результати констатувального експерименту дозволили розкрити можливості максимального використання існуючих у даній діяльності ресурсів та резервів, а обґрунтовані критерії і показники схарактеризувати можливий найвищий інтегративний результат розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти засобами формальної, неформальної та інформальної освіти.

3. Розроблено, теоретично обґрунтовано, апробовано модель розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти, яка містить концептуально-цільовий, контентнісний, функціональний, оцінно-результативний компоненти. Концептуально-цільовий компонент передбачає постановку мети, завдань, визначення методологічних підходів та принципів розвитку професійної культури керівника. Контентнісний компонент визначає рівні освітньої діяльності, організаційно-педагогічні умови, види освіти щодо забезпечення розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти, зміст освітнього процесу. Функціональний компонент відображає етапи діяльності, форми взаємодії, методи навчання та технології розвитку професійної культури керівника в системі післядипломної педагогічної освіти. Оцінно-результативний компонент містить опис рівнів сформованості професійної культури керівника позашкільного навчального закладу, критерії та показники оцінювання, передбачає проведення моніторингу динаміки її розвитку в умовах андрагогічного циклу.

Обґрунтовано та експериментально перевірено технологію впровадження моделі, яка складається з таких технологічних процесів: визначення мети (позитивна динаміка рівня сформованості професійної культури керівників ПНЗ); визначення предмету, що підлягає технологічним змінам (система роботи закладів післядипломної педагогічної освіти з розвитку професійної культури керівників ПНЗ); визначення способів, методів, засобів технологічного впливу, їх упорядкування та організація (діагностика, розробка персоніфікованої програми, конструювання керівником ПНЗ індивідуального освітнього маршруту, освоєння освітньої програми курсів підвищення кваліфікації та авторського спецкурсу «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти»; науково-методичний супровід проходження керівником індивідуального освітнього маршруту); моніторинг діяльності; рефлексія та оцінювання отриманих результатів, коригування подальшої освітньої роботи.



4. Створену модель розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу у системі післядипломної педагогічної освіти та технологію її впровадження експериментально апробовано, внаслідок чого підтверджено доцільність її теоретичного підґрунтя, якість і практичну значущість технології впровадження, визначених організаційно-педагогічних умов, серед яких персоніфікована програма, інноваційне освітнє середовище, технологізація розвитку професійної культури керівника, моніторинг динаміки розвитку професійної культури керівника ПНЗ.

Апробовані персоніфікована програма та авторський спецкурс «Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу засобами формальної, неформальної та інформальної освіти» забезпечили цілеспрямованість даного процесу в умовах післядипломної педагогічної освіти та, як наслідок, позитивну динаміку розвитку професійної культури керівників ПНЗ, які брали участь в експерименті. На основі аналізу результатів дослідження відповідно до розроблених показників встановлено, що за умови цілеспрямованої освітньої діяльності перехід з низького рівня сформованості професійної культури на середній відбувся у 23% керівників, перехід з середнього рівня на високий – у 12% керівників позашкільних навчальних закладів.

5. За результатами експериментальної апробації моделі розроблено методичні рекомендації, які сприяють оптимізації освітньої діяльності з розвитку професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів у системі їх безперервної освіти.

Проведене дослідження не вичерпує всієї повноти змісту вивченої проблеми і відкриває перспективні шляхи для подальшого наукового пошуку. Потребують наукових розробок питання соціально-педагогічного аналізу організації розвитку професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів в умовах безперервної освіти; порівняння вітчизняних і зарубіжних моделей розвитку професійної культури керівних кадрів освіти; мотивації самоосвіти та саморозвитку керівника закладу позашкільної освіти в умовах персоніфікованого навчання.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### **Праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації**

1. Наумчук І.А. Професійна культура керівника позашкільного навчального закладу як об'єкт наукового аналізу. *Педагогічний дискурс*. 2016. Вип. 21. С. 109 – 113.

2. Наумчук І.А. Проблеми розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти. *Педагогічний дискурс*. 2011. Вип. 9. С. 240 – 243.

3. Наумчук І.А. Інтеграція формальної, неформальної та інформальної освіти в розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2016. № 1. С. 33 – 38.

4. Наумчук І.А. Інформаційно-комунікаційна компетентність керівника позашкільного навчального закладу як важлива складова його професійної культури. *Педагогічний дискурс*. 2010. Вип. 7. С. 174 – 177.

5. Наумчук І.А. Реалізація функцій методичної роботи в контексті розвитку професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів у системі післядипломної освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Суми: СумДПУ, 2011. № 8(18). С. 324 – 332.

6. Наумчук І.А. Критерії та показники визначення рівнів сформованості професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів. *Моніторинг якості шкільної освіти: Матеріали міжрегіонального засідання кафедр управління ОППО (Луцьк – Рівне – Хмельницький)*. Луцьк, ВІППО, 2013. С. 53 – 59.

7. Наумчук І.А. Технологічна складова розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Суми: СумДПУ, 2015. № 8 (52). С. 164 – 170.

8. Наумчук І.А. Напрями формування професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної освіти. *Формування професійної культури керівника навчального закладу в сучасному освітньому середовищі : зб. матеріалів / укл. М. О. Сташенко*. Луцьк : ВІППО, 2015. С. 72 – 81.

9. Наумчук І.А. Діагностика ділових якостей керівника позашкільного навчального закладу. *Управління професійним розвитком сучасного керівника закладу освіти та оцінювання результативності його діяльності : зб. наук. праць / гол. ред. В.В.Гуменюк*. Хмельницький : ПП Сторожук О.В., 2015. С. 110 – 116.

10. Наумчук І.А. Акмеологічний моніторинг та його використання для забезпечення персоніфікованої системи розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу. *Професійне самовдосконалення керівників загальноосвітніх навчальних закладів: зб. наук. праць / гол. ред. В.В.Гуменюк*. Хмельницький: ХОППО, 2015. С. 117 – 120.

11. Наумчук І.А. Науково-методичний супровід процесу розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в курсовий та міжкурсний період. *Психолого-педагогічні та управлінські концепти розвитку сучасної освіти: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Х.: «Щедра садиба плюс», 2015. Ч. I. С. 269 – 278.

#### **Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації**

12. Наумчук І.А., Гуменюк В.В. Науково-методична робота з педагогічними кадрами: наук.-метод. посіб. Кам'янець-Подільський: ПП Мошак М.І., 2005. 160 с. (авторські аркуші: 17 – 24, 56 – 95).

13. Наумчук І.А., Гуменюк В.В. Професійний розвиток керівника закладу освіти: навч. посіб. Кам'янець-Подільський : Видавець Зволейко Д.Г., 2010. 208 с. (авторські аркуші: 53 – 71, 179 – 186).

14. Наумчук І.А. Дисемінація інноваційного професійного досвіду керівників позашкільних навчальних закладів. *Науково-методичні основи професійного розвитку керівних і педагогічних кадрів в умовах випереджувальної післядипломної освіти: тематичний збірник праць /упоряд. : А. А. Волосюк за заг. ред. А.Л.Черній*. Рівне : РОППО, 2017. С. 115 – 119.

Режим доступу: <http://roippo.org.ua/activities/research/conferenc.php/847/>

15. Наумчук І.А. Застосування компетентнісного підходу до розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в

післядипломній освіті. *Компетентнісний підхід в управлінні закладом освіти: Матеріали Всеукраїнської науково-методичної конференції (1-2 жовтня 2010р., м.Ялта, Кацівелі) / за ред. А.М.Зубка, В.Ф.Петрова, І.Я.Жорової. Херсон: РПО, 2010. С.58 – 60.*

16. Наумчук І.А. Науково-практичні засади компетентнісного та акмеологічного підходів до організації навчально-виховного процесу в позашкільному навчальному закладі. *Модернізація науково-педагогічної та методичної служб системи післядипломної педагогічної освіти в контексті реалізації Національної стратегії розвитку освіти: Збірник наукових праць. Хмельницький: ПП Мельник А.А., 2014. С. 288 – 292.*

17. Наумчук І.А. Ресурсне забезпечення формування професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів. *Ресурсне забезпечення якості освіти: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Х.: «Щедра садиба плюс», 2014. Ч. I. С. 272 – 282.*

18. Наумчук І.А. Формування здоров'язбережувальної компетентності керівників позашкільних навчальних закладів у системі підвищення кваліфікації. *Впровадження здоров'язбережувальних технологій у практику роботи навчальних закладів як один із пріоритетних напрямів освітньої політики України /Матеріали міжгалузевої науково-практичної конференції. Хмельницький : ХОІППО, 2014. С. 82 – 85.*

19. Наумчук І.А. Формування професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в умовах адаптивного управління. *Педагогічний пошук. 2016. № 2. С. 32 – 33.*

20. Наумчук И.А., Гуменюк В.В. Взаимодействие традиционного и нового опыта в региональной системе повышения квалификации руководителей общеобразовательных учебных заведений. *Постдипломное образование: ресурсы инновационного развития /под. ред. С.Г.Вершловского, А.Н.Шевелева. СПб.: Изд-во Культ-информ-пресс, 2013. С. 200 – 207.*

21. Наумчук И.А., Гуменюк В.В. Основные стратегии создания здоровьесберегающей среды общеобразовательных учебных заведений. *Психологическая безопасность образовательной среды: сборник материалов Международной научно-практической конференции. II ТОМ. Петропавловск: филиал АО «НЦПК «Фрлеу» «ИПК ПР по СКО», 2015. С. 59 – 63.*

## АНОТАЦІЇ

**Наумчук І.А. Розвиток професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти. – ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, 2019.

Дисертаційна робота є теоретико-експериментальним дослідженням проблеми розвитку професійної культури керівника закладу позашкільної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти. Розроблено й експериментально перевірено модель розвитку професійної культури керівника позашкільного навчального

закладу в післядипломній педагогічній освіті та технологію її впровадження. Схарактеризовано структурні компоненти моделі, визначено організаційно-педагогічні умови її ефективної реалізації, обґрунтовано критерії, показники, рівні сформованості професійної культури керівника закладу позашкільної освіти. Розроблено методичні рекомендації з розвитку професійної культури керівників закладів позашкільної освіти в умовах андрагогічного циклу.

**Ключові слова:** керівник позашкільного навчального закладу, професійна культура, розвиток професійної культури, післядипломна педагогічна освіта, модель, персоніфікована програма.

**Наумчук И.А. Развитие профессиональной культуры руководителя внешкольного учебного учреждения в системе последипломного педагогического образования.** – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук (доктора философии) по специальности 13.00.04 – теория и методика профессионального образования. – ГВУЗ «Университет менеджмента образования» АПН Украины, Киев, 2019.

Диссертационная работа является теоретико-экспериментальным исследованием проблемы развития профессиональной культуры руководителя внешкольного учебного учреждения в системе последипломного образования. Разработано и экспериментально проверено модель развития профессиональной культуры руководителя внешкольного учебного учреждения в последипломном образовании и технология ее внедрения. Охарактеризованы структурные компоненты модели, определены организационно-педагогические условия ее эффективной реализации, обоснованы критерии, показатели, уровни сформированности профессиональной культуры руководителя внешкольного учебного учреждения. Разработаны методические рекомендации по развитию профессиональной культуры руководителя внешкольного учебного учреждения в условиях андрагогического цикла.

**Ключевые слова:** руководитель внешкольного учебного учреждения, профессиональная культура, развитие профессиональной культуры, последипломное педагогическое образование, модель, персонифицированная программа.

**Naumchuk I.A. Development of professional culture of the head of an out-of-school educational institution in the system of postgraduate pedagogical education.** – Qualification scientific work published as a manuscript.

Dissertation for a candidate of pedagogical sciences (PhD): Speciality 13.00.04 – Theory and methodology of professional education. – State Higher Educational Institution «University of Educational Management», National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, 2019.

The dissertation is a theoretical and experimental study of the problem of development of professional culture of the head of an out-of-school educational institution in the system of post-graduate pedagogical education. In the dissertation work for the first time a model of development of professional culture of the head of an out-of-school

educational institution and its implementation technology in postgraduate pedagogical education is presented and described.

Theoretically substantiated model of development of professional culture of the head of an out-of-school educational institution in postgraduate pedagogical education contains a conceptual-purposeful, content-oriented, functional, evaluation-productive components. The conceptual-purposeful component includes the formulation of goals, tasks, definition of methodological approaches and principles of development of professional culture of the head of an out-of-school educational institution. The content component defines the levels of educational interaction, organizational and pedagogical conditions, types of education to ensure the development of professional culture of the head of an out-of-school educational institution, the content of the educational process. The functional component reflects the stages of the educational process, the forms of interaction, methods of teaching and technology development of professional culture of the head of an out-of-school educational institution in the system of postgraduate pedagogical education. The evaluative and productive component contains a description of the criteria, levels of formation of the professional culture of the head of an out-of-school educational institution, provides monitoring of the dynamics of its development in the conditions of the andragogical cycle.

The components and criteria of professional culture of the head of an out-of-school educational institution (cognitive, emotional-value, informational-digital, reflective) that reveal the content and structure of professional culture are developed and allow not only to assess the level of its formation by the developed diagnostic toolkit, as well as to characterize the possible higher integrational the result of the development of professional culture of the head of an out-of-school educational institution through means of formal, non-formal and informal education, to identify of the banks to maximize the use of available resources and reserves. Depending on the manifestation of the set of criteria and indicators of the professional culture of the head of an out-of-school educational institution, the high, middle and initial levels of its formation are set.

The technology implementation of the model consists of the following technological processes: the definition of the goal, the definition of the subject of technological changes, the definition of methods, means of technological influence (diagnosis, the development of a person-oriented program, the development of an individual training route, the introduction of a special course «Development of professional culture of the head of an out-of-school educational institution by means of formal, non-formal and informal education», activity monitoring, reflection and assessment of the effectiveness of the results, designing further educational work.

Developed guidelines for the development of professional culture of the head of an out-of-school educational institution in the andragogical cycle.

**Key words:** head of the institution of extracurricular education, professional culture, development of professional culture, postgraduate pedagogical education, model, personalized program.

---

Підписано до друку 20.05.2019 р. Формат 60x90/16.  
Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.  
Тираж 100. Зам. 51.

---

«Видавництво “Науковий світ”»<sup>®</sup>  
Свідоцтво ДК № 249 від 16.11.2000 р.  
м. Київ, вул. Казимира Малевича (Боженка), 23, оф. 414.  
200-87-15, 050-525-88-77  
E-mail: [nsvit23@ukr.net](mailto:nsvit23@ukr.net)  
Сайт: [nsvit.cc.ua](http://nsvit.cc.ua)