

УДК 377:37.01.09:005 (045)

**ПИЩИК Олена Василівна**,  
стажист-дослідник кафедри педагогіки  
управління та адміністрування, Навчально-  
науковий інститут менеджменту та психології  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН  
України, м. Київ, Україна  
*e-mail: pishik\_olena@ukr.net*

## **МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

*Анотація.* Визначено наукові підходи до моделювання, обґрунтування основних складників моделі розвитку комунікативної культури керівників професійно-технічних навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти.

*Ключові слова:* керівники; професійно-технічні навчальні заклади; комунікативна культура; модель; моделювання; модель розвитку комунікативної культури керівників професійно-технічних навчальних закладів; наукові підходи.

**Постановка проблеми.** На етапі реформування освіти комунікативна культура керівників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) представляє інтегровану характеристику індивідуальних, особистісних і суб'єктно-діяльних якостей, які дають можливість вирішувати різнопланові завдання у процесі управлінської діяльності. Успішність взаємодії суб'єктів освітнього процесу визначається рівнем комунікативної культури керівників ПТНЗ як обов'язкового складника цілісного освітнього процесу та умови успішної реалізації завдань професійної діяльності.

Модернізація управління освітою включає: етику управлінської діяльності, що базується на принципах взаємоповаги, позитивної мотивації; підвищення компетентності управлінців усіх рівнів і виховання лідерів у сфері освіти.

Комунікативна культура керівників ПТНЗ розглядається як складне цілісне утворення щодо самореалізації особистості у професійній діяльності. Розвиток комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі післядипломної педагогічної освіти (ППО) є складним інтегрованим процесом, що спрямований на утвердження комплексної стратегії щодо якісної управлінської діяльності менеджерів ПТНЗ. Прогнозування розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ охоплює всі сфери управління закладом освіти, доповнюється усвідомленням місії закладу, шляхів його модернізації з метою утвердження позитивного іміджу в сучасному соціумі.

Створення й запровадження науково обґрунтованої моделі розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ є одним із шляхів удосконалення управлінської діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням розвитку і формування комунікативної культури в системі освіти та застосуванню її окремих аспектів в управлінській діяльності присвячені праці Л. Аухадеевої, О. Бовдир, Л. Іванченко, С. Знаменської, В. Лівенцова, І. Мазаєвої, Н. Мітрова, В. Садовської, В. Сморгчова, В. Соколової, В. Ремізова, Л. Руденко, Г. Тимченко, О. Шевцової, М. Шовкун. У своїх працях дослідники підкреслюють специфіку й особливості комунікативної культури, визначають структуру і зміст комунікативності, що є необхідним у педагогічному процесі, пропонують методiku формування комунікативної культури в системі освіти.

У ряді наукових здобутків вітчизняних учених позиціонується можливість досягнення мети дослідження засобами моделювання. Застосування моделювання в наукових дослідженнях та управлінні закладом освіти розкривається в роботах

Н. Аминова, Т. Бокова, С. Гончаренко, О. Дахіна, Г. Єльнікової, С. Королук, В. Маслова, В. Монахова, В. Пікельної, Г. Полякової, В. Ростовської, З. Рябової, Г. Тимошко, Р. Шеннона та ін.

Для розроблення моделі розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі ППО ми розглянули дослідження проблем моделювання які здійснювалися науковцями: теорія і методика моделювання управлінської діяльності директора школи – В. Пікельна [1]; розроблення питань управлінської компетентності керівника, кваліметричних моделей і моніторингу управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу – Г. Єльнікова [2]; модель управлінської діяльності директора, його фахової компетентності – В. Маслов [3]; модель системи розвитку організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу – Г. Тимошко [4]; модель розвитку управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в системі післядипломної освіти – С. Королук [5].

Аналіз наукової літератури дає можливість визначити, що *модель* – це штучно створена система елементів, які з певною точністю відображають певні властивості, сторони, зв'язки об'єктів, що вивчаються [6]. Саме зі штучно створеною копією комунікативної культури керівників ПТНЗ, зі спрощеним її виглядом легше проаналізувати існуючий стан, визначити проблемні моменти, що заважають розвиватися комунікативній культурі керівників ПТНЗ у визначеному напрямі та відповідати певним стандартам.

**Метою даної статті** є визначення наукових підходів і складників щодо обґрунтування сутності моделі розвитку комунікативної культури керівників професійно-технічних навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти та характеристика основних її компонентів.

**Виклад основного матеріалу.** Розроблення технології розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі ППО завжди починається з уявлень про те, якою повинна бути ця культура і технологія в їх стислій, концептуальній і передбачуваній, прогнозованій формі – моделі.

Модель, у якому б вигляді вона не була представлена, завжди відрізняється від реального явища, але прагне наочно, образно відобразити в явищі найголовніше, його внутрішню організацію й рушійні сили. Вона дозволяє сміливо теоретично експериментувати з досліджуванним, об'єктивно існуючим явищем і отримувати результати, цінні для практичного втілення. У цьому сутність моделі й моделювання як методу пізнання і перетворення явищ дійсності.

З погляду філософії *модель* (від англ. *model*, франц. *modele*, лат. *modulus* – міра, зразок, норма) визначається як аналог (схема, структура, знакова система) визначеного фрагмента природної чи соціальної реальності, продукту людської культури, концептуально-теоретичного утворення – оригіналу [7].

На основі аналізу наукових праць [1; 5; 8; 9] ми дослідили, що: модель розглядається як форма (схема), як метод наукового пізнання; модель – це уявлена чи матеріально реалізована система; модель відображає об'єкт дослідження, здатна замінити його і дає нову інформацію про об'єкт; модель має підпорядковуватись певній структурі та застосовуватися для вивчення або перетворення реального світу.

Для створення спрощеного макета досліджуваного явища, у якому представлені найголовніші його риси, ми застосовуємо метод моделювання. Моделювання (від англ. *modeling*) – спосіб дослідження будь-яких явищ, процесів або об'єктів шляхом побудови та аналізу їх моделей; це науковий метод непрямого (опосередкованого) дослідження об'єктів пізнання, безпосереднє вивчення яких із певних причин неможливе чи ускладнено [8].

В. Масловим запропонована уніфікована структура логіки побудови моделей педагогічних систем і форма відображення сутності головних складників моделей мають відповідати основним вимогам щодо розроблення й послідовності ілюстративного

відображення моделей такого рівня. Науковцем визначено, що побудова моделей систем, які досліджуються, визначення складників та їх компонентів, змістове насичення не мають концептуальної спрямованості й достатнього наукового обґрунтування, базуються на суб'єктивному особистому баченні та рівні компетентності. Відповідно в запропонованій В. Масловим моделі формування компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу виділено такі інтегровані складники (блоки, модулі): цілепокладаючий, теоретико-методологічний, змістовий, організаційно-структурний, процесуально-технологічний і результативний [3].

З погляду характеру досліджуваних і відтворюваних зв'язків виділяють різні *види моделей*: структурна модель є результатом системного підходу в моделюванні об'єктів і явищ. Під структурою розуміється деякий змістовий, якісно визначений тип системи відносин. Без виділення структури неможливе пізнання внутрішньої природи й сутності об'єктів і процесів. Особливість структурних моделей полягає в тому, що вони менше прив'язані до самого об'єкту, ніж інші моделі. Функціональна модель імітує поведінку (функції) оригіналу. При цьому функції є однією з істотних характеристик системи, яку представляє модель [9].

Об'єктом моделювання в нашому дослідженні є розвиток комунікативної культури керівників ПТНЗ в системі ППО. Результатом розвитку комунікативної культури має бути висококваліфікований керівник ПТНЗ із високим рівнем комунікативної культури, що необхідний для виконання функціональних обов'язків під час управління й розвитку освітнього процесу в закладі професійної (професійно-технічної) освіти.

Ми погоджуємося з думкою Г. Тимошко, що організація впровадження моделі повинна інтегрувати зусилля не тільки управлінців, але й методистів, педагогів, психологів, інших фахівців і представників громадськості, що беруть участь у реалізації освітнього процесу в закладі [4].

Структура та організація освітнього процесу в системі ППО має певні особливості: навчання відбувається за заочною формою, поєднує очне і самостійне навчання. Підвищення кваліфікації в системі ППО містить такі періоди навчання: організаційно-настановна сесія, самостійна робота здобувачів освіти, залікова сесія. Організація освітнього процесу в системі ППО відбувається за певними періодами навчання, що позначено безпосередньо в моделі. Зміст періодів та їх тривалість залежить від цілей, завдань і умов підвищення кваліфікації, категорії здобувачів освіти. Обґрунтування моделі розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі ППО здійснюється з урахуванням вимог закону України «Про освіту» [10], специфіки освітнього середовища професійної (професійно-технічної) освіти.

У процесі моделювання розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі ППО ми врахували специфіку професійної діяльності управлінців та особливості координованого ними освітнього процесу. Під час констатувального етапу педагогічного експерименту ми зробили спробу визначити наукові підходи, педагогічні умови, критерії та рівні щодо сформованості комунікативної культури керівників ПТНЗ.

У процесі дослідження ми переконалися, що *комунікативна культура керівників ПТНЗ* – властивість особистості, яка позиціонується в взаємодії з учасниками освітнього процесу, творчому потенціалі управлінця, його здатності підтримувати доброзичливе відношення до інших суб'єктів і знаходить своє вираження ця культура в системі цінностей і норм поведінки, які складаються під впливом різних чинників у закладі освіти.

На нашу думку, модель може модифікуватися в залежності від ситуацій, що виникають у різних типах і видах освітніх установ з їх внутрішніми специфічними особливостями і в рамках певних *наукових підходів* до її побудови: системного, культурологічного, синергетичного та андрагогічного, які відбивають узаємозв'язки компонентів і особливості освіти дорослих.

*Системний підхід* передбачає розгляд проблеми на основі її системного аналізу, а саме: розкладання проблеми на її складники, їх аналіз, вирішення окремих завдань, і, водночас, утримання складників проблеми в їх нерозривній єдності. [11]. Він сприяє розробленню структури моделі розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі ППО на основі структурно-функціонального аналізу.

*Культурологічний підхід* передбачає розвиток комунікативної культури керівників ПТНЗ крізь призму культурних цінностей як українського народу, так і загальнолюдських, оскільки у своїй професійній діяльності керівники ПТНЗ здійснюють комунікативну взаємодію з людьми різних національностей.

*Синергетичний підхід* дозволяє розглядати комунікативну культуру керівників ПТНЗ у контексті самоорганізації, нелінійності й нерівнованості її розвитку. Крім того, процес розвитку комунікативної культури керівників повинен орієнтуватися на зміну компонентів комунікативної культури (цінностей, переконань, установок, базових представлень суб'єктів процесу управління, стосунків і поведінки співробітників).

Для концептуального обґрунтування проблеми розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі ППО принципове значення мають методологічні, теоретичні, практичні, психолого-педагогічні положення освіти дорослих, що сконцентровані в межах *андрагогічного підходу*. Андрагогічний підхід О. Кукуєв [12] трактує, як усвідомлену орієнтацію педагога-дослідника або педагога-практика в галузі освіти дорослих на реалізацію своєї діяльності певної сукупності взаємопов'язаних цінностей, цілей, понять, принципів, методів педагогічної діяльності. У науковій літературі предметом андрагогіки прийнято вважати весь комплекс процесів організації та обґрунтування специфіки освіти дорослих, що спрямована на професійний розвиток фахівців, які мають базову освіту, набуття ними освітніх цінностей, готовності до інноваційної діяльності в умовах науково-технічних перетворень і новими вимогами до кваліфікаційного рівня фахівців.

З огляду на проведений теоретичний аналіз і з урахуванням наукових підходів, аналізу сутності функціональних обов'язків керівників нами розроблено *модель розвитку комунікативної культури сучасних керівників ПТНЗ у системі післядипломної педагогічної освіти*.

Основними складниками досліджуваної структурно-функціональної моделі нами визначено такі *блоки*: методичний, цільовий, змістово-технологічний, діагностико-результативний.

*Методичний блок* включає ряд компонентів, складається з методичних підходів і принципів. Визначення проблеми полягає в тому, що комунікативна культура є базовою системотворчим складником професійної компетентності керівників ПТНЗ, яка забезпечує ефективність реалізації багатокомпонентної системи професійної компетентності, якість професійної діяльності, визначає стрижневий стиль роботи менеджера освіти. Реалізується основний напрям розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ через *методичні підходи*: загальнонаукові, конкретно-наукові особистісно зорієнтовані та конкретно-наукові професійно зорієнтовані. Підходи в комплексному поєднанні створюють передумови для глибинного розуміння процесу розвитку комунікативної культури й опираються на загальнодидактичні, андрагогічні та специфічні *принципи*, що дає можливість цілісно, у діалектичній єдності проаналізувати всю сукупність найбільш значущих проблем підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ у системі ППО. Урахування методичних підходів і принципів до організації навчання в системі ППО слугує теоретичним підґрунтям розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ.

*Цільовий блок*. До цільового блоку ввійшли такі складники, як мета, вимоги, завдання. *Мета* має прогностичний характер, зміст якої спрямований на результат –

здобуття керівниками ПТНЗ належного рівня розвиненості комунікативної культури, що дає можливість успішно виконувати свої професійні функції й буде характеризувати управлінську майстерність керівників ПТНЗ. *Вимогами* створення системи розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у процесі ППО є такі: переосмислення змісту, обсягу і структури психолого-педагогічних дисциплін; інтеграція трьох взаємопов'язаних і взаємообумовлених компонентів: комунікативні знання, уміння, навички; застосування професійного досвіду. *Завданнями* розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі ППО є: актуалізація професійних характеристик і управлінського досвіду керівників; створення оптимального освітнього простору для професійно-особистісного розвитку керівників ПТНЗ; прогнозування перспективи розвитку комунікативної культури керівників у міжкурсний період ППО. Прогнозування відбувається відповідно до вимог і термінів навчання в системі ППО.

*Змістовий блок* містить складники і характеристику компонентів комунікативної культури керівників ПТНЗ: *мотиваційного, теоретико-інформативного, психолого-регулятивного, технологічно-управлінського, професійно-педагогічного*. Визначені компоненти розглядаємо з погляду характеристики управлінської діяльності керівників ПТНЗ як менеджера освіти, як фахівця і як педагога, який організовує і здійснює навчання учнів.

*Мотиваційний компонент* пов'язаний із особистісними потребами (прагненням розвиватися у професійному та комунікативному плані, самореалізація в новій справі) керівників ПТНЗ. За такої мотивації дії керівників спрямовуються на успіх, на позитивний результат взаємодії з учнями.

У структурі комунікативної культури значну роль відіграє *теоретико-інформативний компонент*, що містить два основних функціональних аспекти: теоретичний, який пов'язаний із розробленням предметного змісту навчально-пізнавальної діяльності керівників ПТНЗ у системі ППО; інформативний, що пов'язаний із розширенням комунікативних знань.

Теоретико-інформативний компонент комунікативної культури передбачає обізнаність керівників ПТНЗ про комунікативно спрямовані технології, які сприяють розвитку їхньої комунікативної культури, урізноманітненню форм взаємодії за допомогою вербальної та невербальної комунікації, розширенню рівня обізнаності способів, методів, засобів вирішення комунікативних завдань.

*Психолого-регулятивний компонент* комунікативної культури керівників ПТНЗ включає: емоційно-вольові якості (емпатія, асертивність, рефлексивність); керування власним емоційним станом; керування емоційним станом співрозмовника. Довільно налаштуватися на потрібний настрій допоможе керівнику вміння регулювати свої емоційні стани і здатність застосовувати власний комунікативний потенціал.

Важливим складником комунікативної культури керівників ПТНЗ є *професійно-управлінський компонент*, що передбачає володіння технологіями передачі інформації й комплексом управлінських умінь: створювати умови вільної комунікативної взаємодії; впливати на освітній процес; планувати, організовувати і контролювати особистісну та педагогічну професійно-комунікативну діяльність; безпечно виходити з конфліктної ситуації. Така риса формується поступово і змінюється за допомогою свідомої, цілеспрямованої роботи над собою.

*Технологічно-педагогічний компонент* розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ уміщує такі характеристики: функціональні – розв'язання нестандартних ситуацій; прогнозування результатів свого впливу на учасників освітнього процесу; організування виховної й навчальної роботи з урахуванням вікових, індивідуальних особливостей учнів; особистісні – професійна усталеність; креативність мислення; творчість; стійка потреба в самоосвіті, самопізнанні.

*Організаційно-діяльнісний блок.* Набуття комунікативних знань, умінь, навичок та професійне їх застосування відбувається в педагогічній діяльності керівників ПТНЗ. Організаційно-діяльнісний блок відображає послідовність і здійснення процесу розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі ППО, містить періоди курсового підвищення кваліфікації здобувачів освіти: організаційно-настановний, заочний і заліковий. У ньому конкретизовано завдання, форми і методи навчання кожного періоду.

Завданнями організаційно-настановного періоду (очна форма) навчання керівників ПТНЗ є такі формування позитивної мотивації; визначення рівня розвиненості комунікативної культури, забезпечення теоретико-методичної підготовки. Під час організаційно-настановної сесії оновлюються й поглиблюються знання керівників ПТНЗ за допомогою дисциплін, зміст яких знаходить своє відображення в державних стандартах (каталоги програм нормативних дисциплін курсів підвищення кваліфікації) та навчальної документації (навчальні й робочі плани, програми) [13].

Викладання психолого-педагогічних і фахових дисциплін у ППО має чітку професійну спрямованість. Для ознайомлення й розвитку керівників ПТНЗ із комунікативною культурою й інноваційними комунікативними технологіями, ми вважаємо доцільним запровадження в освітній процес підвищення кваліфікації в системі ППО спецкурсу «Комунікативна культура», який передбачає актуалізацію розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ і є інтегративним курсом. Методика викладання спецкурсу передбачає лекції, практичні заняття, тренінги, семінари, що сприяє надбанню комунікативних знань, умінь і навичок цілеспрямовано і послідовно.

Отже, важливим у процесі ППО керівників ПТНЗ є паралельне набуття професійно-педагогічних умінь і навичок, розвиток комунікативних, які вони зможуть згодом застосувати у своїй управлінській діяльності.

*Діагностико-результативний блок* розробленої моделі передбачає діагностику рівнів сформованості комунікативної культури керівників ПТНЗ, що відбувається на основі розроблених критеріїв і показників сформованості зазначеної компетентності, відображає результат, очікуваний від реалізації розробленої моделі – позитивну динаміку розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ.

Серед *рівнів сформованості* розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі післядипломної педагогічної освіти нами виокремлено високий, середній і низький. Для характеристики рівнів розвитку комунікативної культури *обрано критерії*: когнітивний – володіння керівниками ПТНЗ сукупністю професійних знань, що необхідні для ефективної комунікативної діяльності; особистісний – професійна спрямованість особистості керівника ПТНЗ, здатність до самоконтролю, самовдосконалення, самооцінювання; мотиваційний – сформованість мотивації до комунікативної культури керівників ПТНЗ; діяльнісний – досвід виявлення комунікативної культури в різноманітних стандартних і нестандартних ситуаціях діяльності керівників ПТНЗ.

Виходячи зі структури комунікативної культури до кожного критерію, визначено *комплекс показників*. Згідно структури міра прояву показників кожного критерію зумовлює якісну характеристику рівнів розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ. Так, низький рівень означає невідповідність розвитку комунікативної культури вимогам професії керівників ПТНЗ; середній рівень відповідає вимогам професії керівників ПТНЗ, але не є достатнім для здійснення ефективної комунікативної діяльності; високий рівень розвитку комунікативної культури означає здатність керівників ПТНЗ ефективно здійснювати і варіювати власну комунікативну культуру для досягнення цілей і завдань навчання і виховання, а також ефективно розв'язувати проблемні ситуації комунікативної діяльності керівників ПТНЗ.

**Висновки.** Отже, структурні блоки моделі розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ у системі ППО, зокрема, методичний, цільовий, змістовий,

організаційно-діяльнісний і діагностико-результативний є підсистемами, до складу яких входять власні взаємопов'язані елементи. Ці елементи розташовані в чіткій послідовності, що відображає системний розвиток комунікативної культури керівників ПТНЗ. За умови взаємозаміщення або ігнорування одного з них буде порушено принцип системності розвитку в керівників ПТНЗ комунікативної культури. Перелічені ознаки моделі розвитку комунікативної культури керівників ПТНЗ дають змогу трактувати її як самостійну підсистему цілісного освітнього процесу в ППО.

**Перспективи подальших наукових розвідок.** Опанування керівниками теоретичних основ індивідуальної і колективної взаємодії, організації діяльності освітнього закладу, прийняття управлінського рішення і його реалізації, усвідомлення й аналізу одержаних результатів, прогнозування його наслідків є послідовними і змістовими складниками процесу розвитку комунікативної культури. Це потребує великого спектру вмінь та усвідомлення методологічної основи своєї діяльності.

#### Список використаних джерел

1. Пикельная В. С. Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект) : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01 / Валерия Семеновна Пикельная. – Кривой Рог, 1993. – 374 с.
2. Єльнікова Г. В. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти : монографія / Г. В. Єльнікова, О. І. Зайченко, В. І. Маслов та ін. ; за ред. Г. В. Єльнікової. – Київ ; Чернівці : Книги – XXI, 2010. – 460 с.
3. Маслов В. И. Теория и методика организации непрерывного повышения квалификации руководителей школ / В. И. Маслов. – Киев : ЦИИУ, 1990. – 258 с.
4. Тимошко Г. М. Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу : теорія та практика : монографія / Г. М. Тимошко. – Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2014. – 596 с.
5. Королюк С. В. Модель розвитку управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в системі післядипломної освіти / С. В. Королюк // Імідж сучасного педагога. – 2004. – № 10. – С. 10–13.
6. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження : Методологічні поради молодим науковцям / С. У. Гончаренко. – Київ-Вінниця, 2008. – 278 с.
7. Кондрашин И. И. Глоссарий философских терминов [Электронный ресурс] / И. И. Кондрашин. – Москва : ИНФРА-М, 2006. – 794 с. – Режим доступа: <http://www.psyoffice.ru/slovar-s308.html>.
8. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія / В. Ю. Биков. – Київ : Атіка, 2008. – 684 с.
9. Єльнікова Г. В. Моделювання управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г. В. Єльнікова, В. І. Маслов // Імідж сучасного педагога. – 2008. – № 3–4 (82–83). – С. 3–8.
10. Закон України «Про освіту» від 05 вересня 2017 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2017. – № 38–39. – Ст. 380. – Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
11. Авраменко О. Системний підхід як необхідна умова якості технологічної освіти / О. Авраменко // Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету ім. П. Тичини [гол. ред. М. Т. Мартинюк]. – Умань : ПП Жовтий О. О., 2012. – Ч. 2. – С. 9–18.
12. Кукуев А. И. Андрагогический подход в педагогике : автореф. дисс. ... доктора педагогических наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / А. И. Кукуев. – Ростов-на-Дону, 2010. – 29 с.
13. Закон України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>.

#### References

1. Pikel'naya, V. S. (1993). *Theory and methodology of modeling of management activity (school-study aspect)*: dis... doktora ped. nauk: 13.00.01. Krivoy Rog. 374. (in Russ.)
2. Ielnykova, H. V., Zaichenko, O. I., & Maslov, V. I. (2010). *Theoretical and methodical bases of modeling of professional competence of heads of educational institutions: monograph*. Kyiv-Chernivtsi (in Ukr.)
3. Maslov, V. I. (1990). *Theory and methodology of continuous improvement of school managers' skills*. Kyiv (in Russ.)
4. Tymoshko, H. M. (2014). *Organizational culture the head of educational institutions: theory and practice: the monograph*. Nizhyn (in Ukr.)

5. Koroliuk, S. V. (2004). Model of development of the management culture of the head of secondary educational institutions in the system of postgraduate education. *Imidzh suchasnoho pedahoha (The image of a modern educator)*, 10, 10–13 (in Ukr.)
6. Honcharenko, S. U. (2008). *Pedagogical research: Methodological advice to young scientists*. Kyiv-Vinnitsia (in Ukr.)
7. Kondrashin, I. I. (2006). *Glossary of philosophical terms*. Retrieved from <http://www.psyoffice.ru/slovar-s308.html> (in Russ.)
8. Bykov, V. I. (2008). *Modeli orhanizatsiinykh system vidkrytoi osvity: monohrafiia (Models of organizational systems in the vision: monograph)*. K.: Atika. 684. (in Ukr.)
9. Yelnykova, H. V., & Maslov, V. I. (2008). Modeling the managerial competence of the head of secondary educational institutions. *Imidzh suchasnoho pedahoha (The image of a modern educator)*, 3–4 (82–83), 3–8 (in Ukr.)
10. Law of Ukraine «On Education» dated 05 September 2017. Bulletin of the Verkhovna Rada (BVR). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>. (in Ukr.)
11. Avramenko, O. (2012). *System approach as a necessary condition for the quality of technological education*. Zbirnyk naukovykh prats Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu im. P. Tychyny [ed. by Martyniuk, M. T.], Pat. 2, 9–18. Uman (in Ukr.)
12. Kukuyev, A. I. (2010). *Andragogical approach in pedagogy: avtoref. dis. ... doctor pedagogical sciences: 13.00.01*. Rostov-na-Donu (in Russ.)
13. The Law of Ukraine «On Higher Education» of July 01, 2014. Bulletin of the Verkhovna Rada (BVR), 37-38. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page> (in Ukr.)

***Abstract. PISHCHIK Olena Vasilivna. MODELING THE DEVELOPMENT OF COMMUNICATIVE CULTURE OF HEADS OF VOCATIONAL SCHOOLS IN THE POST-GRADUATE EDUCATION.***

***Introduction.*** The development of the communicative culture of the heads of vocational schools is a complex, integrated process aimed at establishing a comprehensive strategy for quality supervising the activity of managers of vocational and technical education institutions. Creation and implementation of a scientifically grounded model for the development of a communicative culture of the heads of vocational schools is one way to improve managerial activity.

***Purpose.*** The purpose of this article is to determine the scientific approach and components to substantiate the essence of the model of development of the communicative culture of the leaders of vocational schools in the system of postgraduate pedagogical education and the characterization of its main components

***Methods.*** The model can be modified depending on situations that arise in different types and types of educational institutions with their internal specific features and within certain scientific approaches to its construction: systemic, cultural, synergetic and andragogic, which reflect the interconnections of components and features of adult education.

***Results.*** In this study of the development of a communicative culture, the leaders of vocational schools are defined as a multidimensional socio-pedagogical phenomenon. The designed model consists of a system of structural blocks: methodological, objective, content-technological, diagnostic-productive, which were determined according to traditionally stable components.

***Originality.*** The result of the implementation of this model is the positive dynamics of the development of the communicative culture of the heads of vocational schools in the system of post-graduate pedagogical education.

***Conclusion.*** Thus, the structural blocks of the model of development of the communicative culture of the leaders of vocational schools in the system of post-graduate pedagogical education are subsystems, which include their own interrelated elements. These elements are arranged in a clear sequence, reflecting the systematic development of the communicative culture of the heads of the vocational schools. Under the condition of interchange or omission of one of them, the principle of systemic development of the communicative culture of the heads of the vocational schools will be violated.

***Key words:*** head; vocational schools; communicative culture; model; modeling; a model of development of the communicative culture of the heads of vocational schools; sciences approach.

*Одержано редакцією 01.11.2017  
Прийнято до публікації 10.11.2017*