

УДК 378

DOI 10.31651/2524-2660-2018-10-11-13-19

ГОЛЯ Наталія Григорівна,заступник директора з навчально-виробничої
роботи

Хмельницького вищого професійного училища №4

**МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ
КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Стаття присвячена дослідженню змісту творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти та завдань з його розвитку в системі післядипломної педагогічної освіти. Уточнено поняття «творчий потенціал» в контексті діяльності керівників закладів професійної освіти, обґрунтовано модель розвитку творчого потенціалу керівників в системі післядипломної педагогічної освіти. Представлені результати дослідження творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти.

Ключові слова: творчість, творча діяльність, рівні творчого потенціалу, моделювання, навчально-методична робота, критерії розвитку творчого потенціалу, саморозвиток.

Постановка проблеми. Динамічність сучасних соціально-економічних умов висуває все нові вимоги до особистості керівника закладу професійної освіти та основоположних засад його діяльності. Це стосується як рівня його професійної компетентності, так і розвитку особистісних якостей, завдяки яким оперативну і ефективно виконуються управлінські завдання. Насамперед ідеться про творчий потенціал, що відіграє істотну роль у діяльності керівників закладів професійної освіти і потребує певних зусиль для свого розвитку в системі післядипломної педагогічної освіти.

Проблема розвитку творчого потенціалу тісно пов'язана з розвитком особистості, формування її здібностей і якостей, включення у творчу діяльність. Розвиток творчих здібностей особистості досліджували філософи (Є.Басін, М.Бердяєв, Д.Говорун та ін.), психологи (Л.Божович, Л.Виготовський, А.Маслоу, Л.Рубінштейн та ін.) та педагоги (Є.Антонович, І.Зязюн, О.Рудницька, Г.Тимошко та ін.). У своїх працях вони розкривали сутність діяльності особистості, виділяли якості, які притаманні творчій людині, параметри креативності, стадії творчого процесу та інше. Сучасні дослідники такі, як В.Алфімов, С.Гармаш та ін., займаються подальшою розробкою питань творчої діяльності, креативності, творчих здібностей. Такі вчені, як Я.Пономарьов, А.Матюшкін, Н.Крилова, В.Шубинський, намагалися розв'язати проблему творчості, розвитку творчого потенціалу на рівні теорії і практики. В.Андреев розкриває у своїх працях єдність виховання і самовиховання творчої особистості. У процесі вивчення теоретико-методологічної літератури також було виявлено чотири основних напрямки досліджень сутності творчого потенціалу. До першої групи ми віднесли дослідження Д.Богоявленської, І.Волкова, П.Кравчука, А.Олаха, І.Шпачинського, які орієнтували поняття творчого потенціалу на природних здібностях як на головному вирішальному аспекті. Дослідники другої групи (Є.Бистрицький, О.Варламова, С.Кримський, І.Шаршов, В.Шинкарчук) вважають, що провідну роль відіграє саморозвиток, тобто творчий потенціал – результат власних творчих зусиль. Третя група, представниками якої ми виділили О.Брушлинського, О.Клепікова, І.Кучерявого, стосується порівняльного підходу: людина зіставляє себе і свої досягнення, намагається дотягнути до свого ідеалу. Четверта група дослідників виділяє за головне – практичне застосування творчого потенціалу: С.Степанова, О.Любчук.

Метою статті є уточнення змісту поняття «творчий потенціал» у контексті діяльності керівників закладів професійної освіти, обґрунтувати впровадження моделі розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти.

Виклад основного матеріалу. Успіх діяльності керівників закладів професійної освіти визначається творчим потенціалом, який включає в себе наявність умінь та навичок, здатність до дії (творчої чи руйнівної, продуктивної чи репродуктивної) і мірою їх реалізації у професійній

діяльності та спілкуванні.

Творчий потенціал керівників закладів професійної освіти являє собою можливість прояву творчих якостей та характеристик, що спонукають до якісної переробки творчих потенцій та збагачують їх психічними новоутвореннями, досвідом творчої діяльності, творчими здібностями. Найважливішим показником вияву творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти і є те нове, що з'являється не тільки в результаті праці, пізнавальної діяльності, а й у самому її процесі, підходах, ставленні, засобах, методах тощо [1].

Керівники закладів професійної освіти не завжди повною мірою осмислюють потребу в творчості, усвідомлюють свої творчі потенції, шляхи і способи їх реалізації. Їх творчий потенціал може розкриватися за надзвичайних обставин, коли відбуваються мобілізація сил і виявлення прихованих резервів, що реалізуються у творчості, вчинках, матеріальній і духовній діяльності. По суті, будь-яка творчість – це крок у невідоме, коли поряд з відкриттям, створенням нового в собі (власних можливостей) і виявлення нового у своєму ціннісному ставленні до дійсності.

У нашому дослідженні з метою з'ясування особистого ставлення керівників закладів професійної освіти до творчої професійної діяльності, ознайомлення з їхнім досвідом такої роботи, визначення мотивації до її здійснення, нами було розроблено опитувальник, питання якого передбачають висвітлення респондентами своїх мотивів та цінностей, надання ними інформації про власну професійну діяльність і саморефлексію.

За результатами нашого дослідження виявилось, що 94% керівників оцінюють рівень своїх знань з менеджменту, педагогіки та психології як високий або достатній. Зазначили, що здатні описати деякі зразки ефективного управлінського досвіду й розкрити сутність поширених освітніх інновацій – 63%, при цьому активно використовують такий досвід та інновації 16% керівників.

З метою уточнення окремих аспектів реалізації компонентів творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти було проведено ряд психологічних тестів (тест визначення мотиваційної структури особистості В.Мільмана [2, с.55], тест визначення рівня саморозвитку та професійної діяльності за Л.Бережновою [2, с.286], тест визначення рівня особистісної креативності за О.Тунік [2, с.42], тести визначення рівня сформованості когнітивного компоненту творчого потенціалу керівників за Г.Айзенком у модифікації Н.Головань [3, с.16], тест визначення творчих здібностей за Х.Зівертом [4], тест визначення рівня реалізації потреб у саморозвитку за М.Фетіскіним, В.Козловим та Г.Мануйловим [2, с.294], тест визначення рівня розвитку рефлексивності за А.Карповим [5]).

Використання зазначеного психолого-педагогічного інструментарію, дозволило отримати такі результати дослідження: найвищі бали за шкалою творчої активності мали 12% керівників; високий та дуже високий рівень прагнення до саморозвитку – 14%; завищена і дуже висока самооцінка власних якостей спостерігалось у 16% респондентів; вбачали можливості для подальшої самореалізації в нових проєктах – 25% керівників; сумарний показник креативності перебував у межах норми у 20% керівників; оригінальністю мислення відзначилися 11%; шаблонність, стереотипність мислення була характерною для 11% респондентів; вищим за середній був рівень швидкості й вільності асоціативного мислення у 23% керівників; високий рівень винахідливості при вирішенні завдань властивий 14%; здатність до нестандартного мислення – 13%; активно реалізували свої потреби в саморозвитку 22% керівників; у стадії зупиненого саморозвитку – 13%; розвиненою рефлексійністю відзначилися 15%. Продемонстрували високий рівень знань про сутність творчого потенціалу особистості 12% керівників, на достатньому рівні – 21%, на середньому – 47%, на низькому – 20% учасників дослідження.

Переважання середнього і низького рівнів творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти підтвердили необхідність створення системи навчально-методичної роботи, яка б забезпечила ефективний розвиток досліджуваної якості особистості керівників в системі післядипломної педагогічної освіти.

Метою післядипломної освіти є задоволення індивідуальних потреб громадян у особистісному і професійному зростанні, а також забезпечення потреб держави в кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентісно і відповідально виконувати посадові функції, впроваджувати у виробництво новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку суспільства [6].

Організація навчально-методичної роботи, спрямованої на розвиток творчого потенціалу

керівників закладів професійної освіти, має базуватися на відповідному науково-методологічному підґрунті, що максимально враховує специфіку професійної діяльності керівників та особливості розвитку їхнього потенціалу в умовах післядипломної педагогічної освіти. Основним джерелом раціонального вибору змісту освіти, способів організації освітнього процесу в межах нашого дослідження є моделювання розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти.

Мета запропонованої моделі – забезпечення цілісного системного розвитку творчого потенціалу керівника закладу професійної освіти як суб'єкта інноваційної освітньої діяльності.

Зазначена модель включає декілька цільових блоків:

- цільовий, у якому визначено мету діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти щодо розвитку творчого потенціалу керівника й завдання в межах реалізації поставленої мети;

- теоретичний, що об'єднує основні концептуальні ідеї діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти, компоненти творчого потенціалу керівника та фактори його розвитку в системі післядипломної педагогічної освіти;

- змістовий, який зумовлює відбір змісту навчально-методичної роботи з розвитку творчого потенціалу керівника, підготовки його до інноваційної діяльності;

- діяльнісний, що передбачає використання традиційних та інноваційних методів, форм, засобів навчально-методичної роботи з керівниками й актуалізацію механізмів творчості;

- рефлексійно-оцінний, який вимагає з'ясування рівня творчого потенціалу керівника на основі здійснення моніторингу за визначеними критеріями і показниками;

- результативний, що передбачає результат розвитку творчого потенціалу керівника, дозволяє порівняти його з метою і, за потреби, скоригувати її в подальшому.

Для досягнення мети визначено такі завдання: створення системи навчально-методичної роботи закладів післядипломної педагогічної освіти, спрямованої на актуалізацію та розвиток творчого потенціалу керівника; формування в керівника мотивації й здатності до творчої діяльності; вдосконалення вмінь та навичок керівника до нестандартного розв'язання професійних завдань; впровадження інноваційних технологій, форм і методів управління; використання у професійній діяльності передового управлінського та педагогічного досвіду, створення власних продуктів творчої діяльності; забезпечення інтеграції навчальної, науково-дослідницької, науково-методичної роботи для підвищення творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти.

Запропонована модель базується на основних концептуальних ідеях діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти (поліпарадигмальний підхід, комплементарність, активна діяльність, професійна мобільність, готовність до інноваційної освітньої діяльності), урахує умови розвитку творчого потенціалу керівника (актуалізація й мотивація потреби керівників у творчому самовдосконаленні професійної діяльності; залучення керівників до неперервного навчально-методичного процесу підвищення кваліфікації; створення творчого розвивального освітнього середовища; посилення інноваційної спрямованості професійної діяльності керівників; використання в навчально-методичному процесі особистісно-діяльнісних і творчих підходів, інноваційних навчальних технологій і методик).

Змістовий і діяльнісний блоки моделі відображають особливості навчально-методичної роботи з розвитку творчого потенціалу керівників.

Серед інноваційних освітніх технологій, які підлягають засвоєнню керівниками, обрано детально розроблені методичні рекомендації з самоменеджменту керівника закладу професійно-технічної освіти, технологія коучингу, кейс-методика. Сформульовано мінімальні вимоги щодо знань про передовий управлінський та педагогічний досвід: розуміти ознаки, за якими вирізняється такий досвід, знати його структуру, орієнтуватися у правилах його оформлення.

Важливим елементом моделювання розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти є використання ефективного інструментарію (методів, форм, засобів, механізмів) для досягнення поставленої мети. Особливості змісту методичної роботи з керівниками зумовлюють застосування комплексу методів, тобто способів організації теоретичного та практичного освоєння дійсності [7, с.12] (класифікація за

О.Пометун [8]):

- пасивні, які передбачають засвоєння керівниками готової інформації без виконання з їхнього боку активних дій щодо пошуку невідомого (розповідь, лекція, демонстрація, спостереження тощо);

- активні, що зумовлюють часткове включення керівників у процес пошуку необхідної інформації (бесіда, дискусія, міні-дослідження, створення колективних та індивідуальних освітніх проектів, вирішення ситуаційних управлінських завдань тощо);

- інтерактивні, які полягають у побудові процесу пошуку невідомого на основі активної взаємодії керівників між собою (ділові ігри, психологічні тренінги, моделювання ситуацій, мозковий штурм, кейс-метод тощо).

З огляду на те, що розвиток творчого потенціалу керівників за моделлю нашого дослідження відбувається в ході навчально-методичної роботи, нами було визначено форми її організації – способи організації процесу здобуття нових знань, які регулюються певним, наперед визначеним розпорядком [9, с.374] (класифікація за Н.Волковою):

- індивідуальні, які є складовою самоосвіти керівника та здійснюються за індивідуальними планами з урахуванням його професійних потреб, результатів взаємооцінки, досвідчених керівників;

- групові, зумовлені потребою в цілеспрямованому розвитку особистісних рис і професійних якостей певного кола керівників, визначеного на підставі конкретних показників: рівнем професійної майстерності, рівнем творчого потенціалу або рівнем сформованості окремих його компонентів;

- колективні, які вимагають одночасної постановки спільної мети перед усіма керівниками, що обов'язково потребує самостійного здобуття або вдосконалення керівником власних знань, умінь і навичок чи їхнього перенесення в нові умови.

Невід'ємною частиною навчально-методичної роботи з керівниками в закладах післядипломної педагогічної освіти у межах реалізації зазначеної моделі є практична підготовка до творчого розв'язання управлінських ситуацій, яка полягає у вдосконаленні вмінь визначати можливості для нестандартного використання управлінського інструментарію у власній професійній діяльності, самостійно добирати додаткову літературу з проблеми та знаходити необхідну інформацію в мережі Інтернет, використовувати знання про інновації та передовий досвід для вирішення конкретного завдання або набору завдань, давати обґрунтовану оцінку ефективності своєї творчої діяльності, систематизувати та презентувати власні творчі здобутки, формулювати й узагальнювати результати професійної діяльності тощо.

Інтенсифікація розвитку творчого потенціалу керівника досягається завдяки використанню сучасних засобів навчання – об'єктів, що застосовуються в навчальному процесі як джерело інформації та інструмент діяльності учасників цього процесу [10, с.401]: ідеальні, які чинять позитивний вплив на мотивацію засвоєння нової інформації, покращують логіку міркувань, запам'ятовування, розвиток інтелекту; матеріальні, що пов'язані передусім з унаочненням інформації та сприяють розвитку інтересу й уваги керівника, активізації пізнавальної діяльності, дозволяють урізноманітнити способи засвоєння суттєво нових знань.

Реалізація діяльнісного блоку моделі передбачає активізацію психологічних механізмів творчості – сукупності інструментів психіки, що здійснюють цілеспрямовані рухи, генерують думки, почуття, уяву і психомоторику з метою відбору, обробки інформації або виконання певної роботи, результатом чого є відкриття, винаходи, нові ідеї.

Рефлексійно-оцінний блок моделі розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти реалізується через здійснення моніторингу – постійного спостереження за досліджуванним процесом із метою виявлення його відповідності прогнозованому результату, що дозволяє відстежувати зміни в рівнях творчого потенціалу керівників та в рівнях сформованості його окремих компонентів. При розробці моніторингових процедур ми дотримувалися основних принципів проведення моніторингу, а саме: об'єктивності, валідності, надійності, урахування психолого-педагогічних особливостей учасників, систематичності, гуманістичної спрямованості, економічності.

Відстеження динаміки рівня творчого потенціалу керівників здійснюється, зокрема, за допомогою критеріїв і показників. До критеріїв розвитку творчого потенціалу керівника віднесено [11]: мотиваційний, що дозволяє охарактеризувати цілі, мотиви творчої професійної діяльності керівника, його індивідуальну систему цінностей та ставлення до управлінської творчості; гностичний, що полягає у вимірюванні рівня засвоєння керівниками знань про особливості творчої діяльності, сутнісні риси творчого потенціалу особистості, освітні інновації, ефективний педагогічний досвід, нормативні вимоги до інноваційної діяльності в галузі освіти, а також в оцінюванні ступеня оригінальності мислення керівників; організаційно-практичний, який забезпечує встановлення ступеня практичного оволодіння операціями творчого мислення, з'ясування рівня підготовки керівників до інноваційної діяльності, використання ними у власній діяльності здобутків інноватики; діагностично-прогностичний, що характеризує ступінь усвідомленості керівниками рівня власного творчого потенціалу й окреслення ними плану дій щодо подальшого саморозвитку.

Показники та критерії розвитку творчого потенціалу у їхній сукупності є підґрунтям для визначення рівнів творчого потенціалу керівника, які досить повно відображують характер його професійної діяльності [12]: низький, що характеризує недостатньо розвинений чи недостатньо актуалізований творчий потенціал керівника, слабку сформованість усіх або більшості його компонентів; середній, який вказує на незначно, певною мірою, сформований чи актуалізований творчий потенціал керівника, часткову сформованість усіх або деяких його компонентів; достатній, що відбиває суттєво розвинений чи актуалізований творчий потенціал керівника, відчутну сформованість усіх або більшості його компонентів; високий, який свідчить про значно розвинений чи повністю актуалізований творчий потенціал керівника, сформованість усіх його компонентів.

Очікуваний результат впровадження запропонованої моделі представлено в результативному блоці й визначено як сформованість керівника закладу професійної освіти як суб'єкта інноваційної діяльності, усвідомленість власного творчого потенціалу, розвинена потреба в подальшому творчому саморозвитку.

Висновки. Таким чином, модель розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти може бути використана для організації більш диференційованої професійної підготовки керівників. Це надасть можливість керівникам закладів професійної освіти генерувати, приймати, розвивати та впроваджувати креативні ідеї, проекти, які забезпечуватимуть позитивний ефект і будуть запорукою формування унікальних конкурентних переваг та інноваційного розвитку закладів освіти.

Перспективи подальших розвідок вбачаємо в експериментальній перевірці ефективності впровадження моделі розвитку творчого потенціалу керівників закладів професійної освіти в системі післядипломної педагогічної освіти.

Список використаної літератури та джерел

1. Кривильова О.А. Підготовка майбутніх учителів до творчої діяльності : монографія / О.А.Кривильова. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 200 с.
2. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
3. Дмитрієва С. М. Методи дослідження творчих здібностей школярів : посібник-практикум / С. М. Дмитрієва, Н. В. Гаврилова.–Житомир,2002.–40с.
4. Зиверт Х. Ваш коефіцієнт інтелекта: тести / Х. Зиверт. – 2-е изд. : пер. с нем. – М. : АО «Интерэкспорт», 1999. – 143 с.
5. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методики её диагностики / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45–57.
6. Концепція розвитку післядипломної освіти в Україні // Матеріали Всеукр. з'їзду працівників освіти. – К.: ЦППО, 2001. – С.7.
7. Клепко С. Ф. Наукова робота і управління знаннями : навч. посіб. / С. Ф. Клепко. – Полтава : ПОШПО, 2005. – 201 с.

8. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посіб. / [за ред. О. І. Пометун ; авт. О. І. Пометун, Л. В. Пироженко]. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – 192 с.
9. Волкова Н. П. Педагогіка : навч. посіб. / Н. П. Волкова. – 2-ге вид., перероб., доп. – К. : Академвидав, 2007. – 616 с. – (Альма-матер).
10. Хуторской А. В. Современная дидактика : учебник для вузов / А.В.Хуторской. – СПб. : Питер, 2001. – 544 с. – (Серия «Учебник нового века»).
11. Луніна В.Ю. Розвиток творчого потенціалу вчителя в умовах центру освітніх інновацій інституту післядипломної педагогічної освіти : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Луніна Вікторія Юріївна ; Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України. – Київ, 2016. – 336 с.
12. Мартишина Н. В. Становление и развитие творческого потенциала педагога в системе непрерывного педагогического образования : дисс. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Мартишина Нина Васильевна ; Ряз. гос. ун-т им. С. А. Есенина. – Рязань, 2009. – 168 с.

References

1. Krivylova, O. (2008). Preparation of future teachers for creative activity. Donetsk, Ukraine: South-East Ltd., Ltd., 200.
2. Fetiskin, N.P., Kozlov, V.V., Manuilov, G. M. (2002). Social-psychological diagnostics of personality development and small groups. Moscow, Russia : Publishing House of the Institute of Psychotherapy, 490.
3. Dmitrieva, S.M, Gavrilova, N.V. (2002). Methods of studying the creative abilities of schoolchildren: manual-workshop. Zhytomyr, Ukraine. [in Ukraine].
4. Zivert, H. (1999). Your Intelligence. Moscow, Russia. [in Russia].
5. Karpov, A.V. (2003). Reflexivity as a Psychic Property and Methods for Its Diagnosis. Psychological Journal. Moscow, Russia: 5, 45-57.
6. The Concept of Development of Postgraduate Education in Ukraine. Materials of the All-Ukrainian Congress of Education Workers. (2001). Kyiv, Ukraine. [in Ukraine].
7. Klepko, S.F. (2005). Scientific work and knowledge management. Poltava, Ukraine: РОШПО, 201.
8. Pometun, O. I., Pirozhenko, L. V. (2004). Modern lesson. Interactive Learning Technologies. Kyiv, Ukraine: A.S.K., 192.
9. Volkova, N.P. (2007). Pedagogics. Kyiv, Ukraine: Akademvidav, 616.
10. Khutorskaya, A.V. (2001). Contemporary didactics: a textbook for high schools. - St. Petersburg, Russia: Peter, 544.
11. Lunina, V.Yu. (2016). Rozvytok tvorchoho potentsialu vchytelia v umovakh tsentru osvitynnikh innovatsii instytutu pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity. [Development of creative potential of a teacher in the conditions of the Center for Educational Innovations of the Institute of Postgraduate Pedagogical Education]. Candidate's thesis. Kyiv [in Ukraine].
12. Martyshina, N.V. (2009). Stanovlenie i razvitie tvorcheskogo potentsiala pedagoga v sisteme nepreryivnogo pedagogicheskogo obrazovaniya [Formation and development of the creative potential of the teacher in the system of continuous pedagogical education]. Candidate's thesis. Ryazan. [in Russia].

Holya N. Model of development of creative potential of professional education institute leaders in the pedagogical education system

The article is devoted to the study of the content of creative potential of the heads of institutions of vocational education and tasks for its development in the system of postgraduate pedagogical education.

The term «creative potential» is specified in the context of the activity of the heads of institutions of professional education, the model of development of creative potential the managers in the system of postgraduate pedagogical education is substantiated.

Methods of research are: analysis of philosophical, pedagogical and psychological literature – to

determine the state of research of the problem, the essence and structure of the concept of «creative potential»; theoretical modeling – to develop a model for developing the creative potential of the heads of institutions of vocational education in the system of postgraduate pedagogical education; surveys, interviews, expert assessment, methods of independent characteristics and self-assessment – to identify levels of readiness the managers for creative professional activities.

According to the results of the study, 94% of managers estimate their level of knowledge in management, pedagogy and psychology as high or sufficient. They mentioned that they were able to describe some examples of effective managerial experience and to reveal the essence of popular educational innovations – 63%, while actively using such experience and innovations 16% of managers. The highest marks on the scale of creative activity are 12% of managers; high and very high level of self-development desire – 14%; overestimated and very high self-esteem of own qualities was observed in 16% of respondents; saw opportunities for further self-realization in new projects are – 25% of managers; the total indicator of creativity was within the norm in 20% of managers; the originality of thinking was 11%; patternity, stereotyping of thinking was typical for 11% of respondents; higher than average was the level of speed and freedom of associative thinking in 23% of managers; a high level of ingenuity in solving problems is inherent in 14%; the ability to non-standard thinking – 13%; actively implemented their needs for self-development are 22% of managers; in the stage of stopped self-development – 13%; developed reflexive difference of 15%. Demonstrated a high level of knowledge about the essence of creative potential of the personality are 12% of managers, at an adequate level – 21%, on average – 47%, on the low – 20% of participants of the study.

The prevalence of the average and low levels of creative potential of the heads of institutions of vocational education confirmed the need for a system of educational and methodological work that would ensure the effective development of the investigated quality of the personality the leaders in the system of postgraduate pedagogical education.

The model of development of creative potential the managers of vocational education institutions in the system of postgraduate pedagogical education is described, which can be used to organize more differentiated professional training of managers, which will enable them to generate, accept, develop and implement creative ideas, projects that will provide a positive effect and will be a guarantee. formation by the unique competitive advantages and innovative development of educational institutions.

Prospects for further exploration we can see in the experimental verification of the effectiveness of the implementation of the model of development of creative potential of the heads of institutions of vocational education in the system of postgraduate pedagogical education.

*Одержано редакцією 12.09.2018
Прийнято до публікації 26.09.2018*