

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК КЕРІВНИКА ГУРТКА ПОЗАШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ

Стаття присвячена дослідженню теоретичних і методологічних основ професійного розвитку педагогічних працівників позашкільних закладів освіти. Проаналізовано науково-педагогічну літературу, що висвітлює окремі аспекти проблеми. Дехто з науковців стверджує, що педагогічна майстерність педагога залежить від вікових, індивідуальних та інших особливостей суб'єкта педагогічної діяльності. У педагогіці цей процес пов'язують не з формальністю або обов'язком, а з особливим способом мислення, корисною звичкою, бажанням педагога самовдосконалюватися тощо. Зарубіжні дослідники працювали над визначенням провідних рис розвитку педагога неформальної освіти, до якої належить і керівник гуртка позашкільного навчального закладу. Підкреслено, що термін «професійний розвиток» педагога належить до міждисциплінарних понять і в різних галузях знань розглядається крізь призму особливих акцентів. Виокремлено характерні ознаки професійної компетентності педагога позашкільного закладу та розроблено підходи до визначення професійної характеристики керівника гуртка.

Ключові слова: професійний розвиток учителя, професійне зростання, неформальна освіта, позашкільний заклад освіти, керівник гуртка.

У суспільстві постійно відбуваються стрімкі зміни в усіх сферах життєдіяльності, що вимагає нового рівня підготовки фахівців, зокрема педагогічних працівників. Сформовані протягом десятиліть системи освіти вже не в змозі задовольнити багатоаспектним запитам розвитку суспільства, зростаючим духовним потребам людей. З огляду на це особлива увага вчених та працедавців приділяється різним аспектам освіти дорослих, оскільки сучасний розвиток суспільних і економічних систем вимагає від будь-якого працівника, а педагога особливо, активної позиції щодо власного неперервного розвитку. «Сучасні вчителі середніх шкіл мають бути готовими до стрімких, кардинальних змін та відповідати вимогам часу і прогресивним тенденціям освітньої політики, що є можливим лише за умови їх постійного професійного розвитку» [10, с. 1].

Педагогічна професія – це назавжди незавершена професія, адже педагогічна діяльність всеосяжна й потребує постійного розвитку та вдосконалення. Професійний розвиток є притаманним будь-яким педагогічним фахівцям, зокрема й працівникам позашкільних закладів освіти – керівникам гуртків, які покликані: 1) створити умови для творчого, інтелектуального, духовного та фізичного розвитку дітей та учнівської молоді у вільний від навчання час; 2) організувати підготовку підлітків до життя в умовах переходу до ринкової економіки шляхом впровадження якісно нових форм і методів організації позашкільної життєдіяльності підлітків; 3) задоволення їх освітніх потреб шляхом залучення до науково-експериментальної, дослідницької, техніко-конструкторської, художньої, декоративно-прикладної, еколого-природничої, туристично-краєзнавчої та інших видів творчості. Сучасними психологічними дослідженнями переконливо доведено, що людина здатна навчатися протягом усього життя, незалежно від віку, професійно розвиватися, самовдосконалюватися тощо.

Окремі аспекти професійного розвитку педагогічних працівників вивчалися вітчизняними та зарубіжними дослідниками, як Н. Авшенюк, Н. Бідюк, Т. Десятов, Л. Пуховська. Дехто із них (А. Деркач, І. Зазюн, А. Ковальов, Є. Климов, О. Кучерявий, Л. Мітіна, В. Сластьонін та ін.) стверджують, що педагогічна майстерність педагога залежить від вікових, індивідуальних та інших особливостей суб'єкта педагогічної діяльності. У багатьох роботах йдеться про специфічні особливості педагогічної майстерності вчителя, а саме формування різних якостей особистості в процесі педагогічної діяльності, розвиток педагогічних здібностей, мислення, професійної спрямованості. Особливо яскраво це простежується тоді, коли педагогічна діяльність ототожнюється тільки з викладанням і навчанням, що не є тотожним педагогічній діяльності керівника гуртка позашкільного закладу. Наслідком такого стану справ є недостатня увага до обґрунтування нових напрямів, збагачення змісту і форм самоосвітньої діяльності педагогічного працівника позашкільного закладу – керівника гуртка.

Мета статті полягає в аналізі підходів до трактування терміна «професійний розвиток вчителя» та визначенні сутності поняття «професійний розвиток керівника гуртка» позашкільного закладу.

Проблема розвитку особистості завжди була соціально значущим явищем і викликає інтерес не тільки у громадськості, а й перебуває в центрі уваги науковців усього світу.

Однією з основних галузей широкої сфери розвитку людських ресурсів багато фахівців вважають професійний розвиток особистості, який ототожнюють із прогресивним розвитком людини: дозріванням, формуванням, самовдосконаленням, саморозвитком [7].

У науковій літературі існують різні підходи до визначення поняття «професійний розвиток». Професійний розвиток у перекладі з латинської мови *profiteor* означає «оголошую своєю справою». Це процес, що характеризує динаміку незворотних змін особистості, її мотивації до змін, до емоційного настрою під час професіоналізації. Термін «професійний розвиток» охоплює напрям професійного вибору, траєкторію побу-

дови кар'єри, наявність професійних досягнень, задоволення від процесу та результатів, зміну або стабільність робочого місця чи професії.

У сучасній науково-педагогічній літературі є багато підходів щодо визначення терміна «професійний розвиток».

В економіці та соціології «професійний розвиток» розглядають як синонім «розвитку трудового потенціалу» (або розвиток персоналу) – це системний пошук, спрямований на поліпшення функціонування організації шляхом підвищення цінності трудового потенціалу персоналу [5].

У психології під розвитком розуміють процес змін у свідомості та поведінці індивіда: якісні перебудови в психічних процесах і їх взаємозв'язок, поява нових мотивів і інтересів сприяють набуттю нових психічних властивостей [9].

Науковець В. Слободчиков зазначає, що категорія «розвиток» одночасно утримує в собі три процеси: *становлення, формування, перетворення*. Становлення – це «перехід від одного певного стану до іншого – більш високого рівня; єдність вже здійсненого і потенційно можливого». Формування – оформлення («отримання форми») і вдосконалення; єдність мети і результату розвитку переважно відноситься до соціально-культурних структур. Перетворення – саморозвиток і зміна основного життєвого вектора [11].

У педагогіці професійний розвиток характеризують як професійне становлення особистості і розглядають як процес вирішення професійно значущих завдань – пізнавальних, комунікативних, моральних, під час якого фахівець опановує необхідний комплекс ділових і моральних якостей, пов'язаних із його професією [7].

Різні визначення «професійного розвитку» є наслідком існування різних теорій і концепцій.

Науковець Л. Анциферова під розвитком розуміє «основний спосіб існування особистості: психічне і соціальне становлення особистості не обмежене якимись певними відрізками часу. Воно здійснюється на всіх етапах життєвого шляху людини. Період зрілості не може розглядатися як кінцевий стан, до якого спрямований розвиток і яким він завершується. Навпаки, чим більш зрілою в соціальному і психологічному сенсі стає особистість, тим більше зростає її здатність до подальшого розвитку» [1].

Л. Мітіна принципово звертає увагу на те, що немає абсолютно жодного зв'язку між віком учителя і його впливом на професійний розвиток. В основі її визначення лежать особистісні якості суб'єкта. Вона розглядає «професійний розвиток» як зростання, становлення, інтеграцію і реалізацію особистісних якостей людини в професійній праці та, головне, – активне якісне перетворення нею свого внутрішнього світу, що забезпечує творчу реалізацію в професії [9].

Науковець Я. Бельмаз, досліджуючи професійний розвиток викладачів вищої школи у Великій Британії та США, визначає поняття «професійний розвиток» як «професійне зростання, якого досягає педагог у результаті систематичного поглиблення власного досвіду шляхом формальної або неформальної освіти» та зазначає, що цей процес «охоплює всі цикли професійного становлення викладача – починаючи від підготовки в межах магістерської чи докторської програми і закінчуючи самоосвітою» [2, с. 9].

Науковець Л. Литвинюк професійний розвиток ототожнює з професійним зростанням педагога та описує його як «процес, спрямований на досягнення професіоналізму, що становить якісні зміни особистісно-професійної сфери та професійної діяльності вчителя, детерміновані сприйняттям суспільних, професійних і визначених на основі їх інтеріоризації і власної акмеологічної позиції вимог до суб'єкта, у здійсненні ним самоконтролюючої функції» [8, с. 15].

О. Садовець розглядає професійний розвиток як «постійний процес особистісних і діяльнісних змін, руху від нижнього професійного рівня до вищого, що реалізується у різних видах діяльності, спрямованих на підвищення компетентності вчителів, і виявляється у їх творчих досягненнях, зростанні мотивації до самоосвіти та професійної співпраці, навчальних досягнень учнів» [10, с. 8].

Дослідник Е. Зеєра у своїй концепції професійного розвитку враховує соціальну ситуацію, рівень реалізації в професії і хронологічний вік людини. Під професійним розвитком він розглядає «розвиток особистості в процесі вибору професії, професійної освіти та підготовки, а також продуктивного виконання професійної діяльності» [6]. Науковець наголошує, що постійний процес становлення – це одна з обов'язкових умов для безперервного розвитку особистості.

Науковці, які досліджують проблему професійного розвитку, зазначають, що розвиток педагога на шляху до «професіонала» відбувається в результаті систематичного вдосконалення, розширення та підкріплення спектра знань; розвитку особистісних якостей, необхідних для засвоєння нових професійних знань, умінь та навичок. (Є. Климов). Під час розвитку особистості відбувається процес становлення цілісності. Як стверджує К. Левітан, саме ця цілісність характеризується спрямованістю, що дає змогу забезпечити безперервний процес розвитку під час кожного наступного періоду з послідовним розкриттям необхідних якостей особистості.

Аналіз зарубіжних науково-педагогічних джерел, зокрема праць австралійських, американських та британських науковців, засвідчує, що немає уніфікованого визначення терміна «професійний розвиток учителів», як і немає сумнівів у необхідності професійного розвитку. На думку науковців К. Дей та Дж. Сахс, «неперервний професійний розвиток вже не є опцією, але очікуванням від усіх професіоналів» [14, с. 4]. Вони вважають, що неперервний професійний розвиток – це термін, що охоплює всі види діяльності, до яких залучені вчителі упродовж усієї кар'єри, що мають на меті удосконалення їхньої роботи [14, с. 3].

Для ефективного професійного розвитку вчителів закладів загальної середньої освіти надзвичайно важливими є ґрунтовні знання, вміння і навички педагога, від яких залежить результативність навчання учнів. Науковці М. Кочрен-Сміт та С. Литл виокремлюють три категорії знань, пов'язаних із навчанням та професійним розвитком учителів. Це знання, потрібні для практики (англ. – knowledge-for-practice), отримані поза межами школи (в університетах, програмах професійного розвитку). Друга категорія – це практичні знання (англ. – knowledge-in-practice), отримані безпосередньо у межах школи, коли педагоги аналізують свою роботу в класі, розмірковують над тим, чи була вона ефективною. Третя категорія знань – це знання про практику (англ. – knowledge-of-practice), коли вчителі навчаються шляхом власної практики, узагальнюючи досвід роботи в класі та в школі загалом, пов'язуючи його з ширшими соціокультурними питаннями [13].

Розглядаючи різні погляди щодо визначення поняття «професійний розвиток» педагога, неважко помітити, що у педагогіці цей процес пов'язують не з формальністю або обов'язком, а з особливим способом мислення, корисною звичкою, бажанням педагога до самовдосконалення тощо. З огляду на це останнім часом акцентується на необхідності професійного розвитку протягом усього життя.

Навчання впродовж життя оцінює співвідношення цього концепту з вітчизняним поняттям «післядипломної освіти», розглядає перспективи розвитку гнучких траєкторій навчання, визнання компетенцій та навичок як набутих в процесі неформального навчання як умову гарантування успішного працевлаштування випускників української вищої школи [4, с. 5].

Відомо, що неформальна освіта відрізняється від формальної своєю методикою та своїми цільовими установками: у цілому вона спрямована на формування особистісних, соціальних компетенцій і навичок активної громадянськості. Домінантою у визначенні провідних рис педагога неформальної освіти в країнах ЄС постає громадянська освіта, спрямована на допомогу молоді адаптуватися в умовах сучасного демократичного суспільства, формування толерантного ставлення до різних культур, мов, традицій. У європейській традиції широко використовується термін «тренер молодіжної роботи», «молодіжний лідер», «волонтер». У нашій країні педагогічні працівники позашкільних навчальних закладів – керівники гуртків відповідного відділу, які є безпосередніми організаторами неформальної освіти.

Діяльність керівника гуртка позашкільного навчального закладу є специфічним видом педагогічної праці та має особливості: організація навчально-виховного процесу на засадах вільного вибору, необов'язковості; максимальне задоволення особистих інтересів і потреб учнів; відсутність жорсткого контролю за рівнем засвоєння навчального матеріалу; специфічність виховної роботи в колективі, який, по суті, є неформальним об'єднанням; підвищена відповідальність керівника гуртка за створення у творчому об'єднанні атмосфери співробітництва тощо [3].

У нашій країні найбільш поширеним способом професійного розвитку керівника гуртка є підвищення кваліфікації в закладах післядипломної освіти, метою яких є оновлення теоретичних і практичних знань. Під час курсів педагог позашкільного закладу оволодіває новими методами вирішення професійних завдань, підвищує свій професійний рівень, що є необхідною вимогою сучасного мінливого суспільства до особистості педагога.

Отже, необхідно відзначити, що сфера освіти, починаючи з Я. Коменського, базувалась на таких основних категоріях, як знання, вміння і навички. Професійна сфера нині має працювати з іншими категоріями – компетенціями. У новому освітньому просторі професійна компетентність педагога позашкільного навчального закладу передбачає розвиток таких функцій, як *інформативна* (знати), *діяльнісна* (змогти), *креативна* (володіти) та *розвивальна* (бути) [12, с. 23].

Підсумовуючи різні погляди на зазначену проблему, категорію професійного розвитку керівника гуртка позашкільного закладу можна визначити як:

- довготривалий складний процес якісних змін, що покликаний удосконалити професійну діяльність у позашкільному закладі та поглибити знання учнів відповідного профілю;
- процес, що передбачає знання методик для підготовки вихованців до різних конкурсів, олімпіад, виставок творчих напрацювань, конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт тощо;
- процес, що безпосередньо пов'язаний із рівнем кваліфікації (педагоги з нижчим рівнем кваліфікації демонструють відносно нижчий рівень співучасті в навчальній діяльності, ніж педагоги з вищим кваліфікаційним рівнем);
- процес, що тісно пов'язаний із досвідом роботи, адже, як сказав А. Дистервег, «... не в кількості знань полягає освіта, але в повному розумінні і майстерному застосуванні всього того, що знаєш»;
- процес, зумовлений внутрішнім станом педагога (бажанням удосконалити свою майстерність; застосувати нові методики; брати участь у заходах та конкурсах з обміну досвідом; займатися самоосвітою);
- процес, що вимагає знання інформаційного складника освіти (володіння ІК-технологіями та вміле застосування їх під час гурткових занять у навчальному процесі позашкільного закладу).

Висновки. Проведене дослідження розкрило дефініцію поняття «професійний розвиток» керівника гуртка позашкільного закладу. Подальше дослідження плануємо спрямувати на вивчення рівнів професійного розвитку керівників гуртків фізико-математичного напрямку позашкільного закладу.

Використана література:

1. Анциферова Л. И. Методические проблемы формирования и развития личности. К психологии личности как развивающейся системе // Психология формирования и развития личности / Л. И. Анциферова. – Москва : Наука, 1981. – 365 с.
2. Бельмаз Я. М. Професійний розвиток викладачів вищої школи у Великій Британії та США: автореф. дис. д-ра. пед. наук : 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Я. М. Бельмаз. – Луганськ, 2011. – 40 с.
3. Вороніна Г. Л. Формування професійної компетентності керівників гуртків позашкільних навчальних закладів / Г. Л. Вороніна // Імідж сучасного педагога. – 2010. – № 9 (108). – С. 49–50.
4. Вхідження національної системи вищої освіти в європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторинг, дослідження: аналітичний звіт / Міжнародний благодійний Фонд «Міжнародний фонд дослідження освітньої політики»; кер. авт. кол. Т. В. Фініков. – Київ : Таксон, 2012. – 54 с. – Бібліогр. : С. 50–53.
5. Желнова О. Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / О. Д. Желнова // Сборник статей магистров МП «Управление образованием», НИУ ВШЭ, вып. первый. – Санкт-Петербург : НИУ ВШЭ, 2012. – 84 с.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академия, 2006. – 240 с.
7. Левитан К. М. Личность педагога: становление и развитие / К. М. Левитан. – Саратов : Изд-во ун-та, 1991. – 168 с.
8. Литвинюк Л. В. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Л. В. Литвинюк. – Кіровоград, 2007. – 21 с.
9. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – Московский психолого-социальный институт, 1998. – 200 с.
10. Садовець О. В. Особливості професійного розвитку вчителів середніх шкіл в об'єднаннях працівників освіти США: автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О. В. Садовець. – Тернопіль, 2011. – 22 с.
11. Слободчиков В. И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъектной реальности в онтогенезе / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – Москва : Школьная пресса, 2000.
12. Щербаков А. В. Оценка качества образования в учреждениях дополнительного образования / А. В. Щербаков, П. В. Осипов, Л. И. Патрушина // Методист. – 2010. – № 7. – С. 46–49.
13. Cochran-Smith M., Lytle S. Relationships of knowledge and practice: teacher learning in communities / M. CochranSmith, S. Lytle // Review of research in education; eds. A. Iran-Nejad, P. D. Pearson. – Washington, DC: American Educational Research Association, 1999. – Vol. 24. – P. 249–305.
14. Day C., Sachs J. Professionalism, performativity and empowerment: discourse in the politics, policies and purposes of continuing professional development / C. Day, J. Sachs // International handbook on the continuing professional development of teachers; eds. C. Day, J. Sachs. – Berkshire, England: Open University Press, 2009. – P. 3–32.

References:

1. Anciferova L.I. Metodicheskie problemy formirovaniya i razvitiya lichnosti. K psihologii lichnosti kak razvivayushchejsya sisteme // Psihologiya formirovaniya i razvitiya lichnosti / L.I. Ancyferova. – Moskva : Nauka, 1981. – 365 s.
2. Belmaz Ya. M. Profesiyniy rozvytok vykladachiv vyshchoi shkoly u Velykii Brytanii ta SSHA: avtoref. dys. Na zdobuttia nauk. stupenia d-ra. ped. nauk: 13.00.01 «Zahalna pedahohika ta istoriia pedahohiky» / Ya. M. Belmaz. – Luhansk, 2011. – 40 s.
3. Voronina H. L. Formuvannya profesiinoi kompetentnosti kerivnykiv hurtkiv pozashkilnykh navchalnykh zakladiv / H. L. Voronina // Imidzh suchasnoho pedahoha. – 2010. – № 9 (108). – S. 49–50.
4. Vkhodzhennia natsionalnoi systemy vyshchoi osvity v yevropeyskyi prostir vyshchoi osvity ta naukovooho doslidzhennia: monitorynh. doslidzhennia: analitychnyi zvit / Mizhnarodnyi blahodiinyi Fond «Mizhnarodnyi fond doslidzhennia osvitnoi polityky»; ker. avt. kol. T. V. Finikov. – Kyiv : Takson, 2012. – 54 s. – Bibliohr. : S. 50–53.
5. Zhelnova O.D. Professional'noe razvitie lichnosti: mezhpredmetnyj podhod / O.D. Zhelnova // Sbornik statej magistrov MP «Upravlenie obrazovaniem», NIU VSHEH, vyp. pervyj. – Sankt-Peterburg : NIU VSHEH, 2012. – 84 s.
6. Zeer Eh. F. Psihologiya professional'nogo razvitiya / Eh. F. Zeer. – Moskva : Akademiya, 2006. – 240 s.
7. Levitan K. M. Lichnost' pedagoga: stanovlenie i razvitie / K. M. Levitan. – Saratov : Izd-vo un-ta, 1991. – 168 s.
8. Lytvyniuk L. V. Pedahohichne stymuliuвання profesiinoho zrostannia vchyteliv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv: avtoref dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk: 13.00.04 «Teoriia ta metodyka profesiinoi osvity» / L. V. Lytvyniuk. – Kirovohrad, 2007. – 21 s.
9. Mitina L.M. Psihologiya professional'nogo razvitiya uchitelya / L. M. Mitina. – Moskovskij psihologo-social'nyj institut, 1998. – 200 s.
10. Sadovets O. V. Osoblyvosti profesiinoho rozvytku vchyteliv serednykh shkil v obiednanniakh pratsivnykiv osvity SSHA: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk: 13.00.04 «Teoriia i metodyka profesiinoi osvity» / O. V. Sadovets. – Ternopil, 2011. – 22 s.
11. Slobodchikov V. I. Osnovy psihologicheskoy antropologii. Psihologiya razvitiya cheloveka: Razvitie sub'ektnoj real'nosti v ontogeneze / V. I. Slobodchikov, E. I. Isaev. – Moskva : Shkol'naya pressa, 2000.
12. Shcherbakov A. V. Ocenka kachestva obrazovaniya v uchrezhdeniyah dopolnitel'nogo obrazovaniya / A. V. Shcherbakov, P. V. Osipov, L. I. Patrushina // Metodist. – 2010. – № 7. – S. 46–49.
13. Cochran-Smith M., Lytle S. Relationships of knowledge and practice: teacher learning in communities / M. CochranSmith, S. Lytle // Review of research in education; eds. A. Iran-Nejad, P. D. Pearson. – Washington, DC : American Educational Research Association, 1999. – Vol. 24. – P. 249– 305.
14. Day C., Sachs J. Professionalism, performativity and empowerment: discourse in the politics, policies and purposes of continuing professional development / C. Day, J. Sachs // International handbook on the continuing professional development of teachers; eds. C. Day, J. Sachs. – Berkshire, England : Open University Press, 2009. – P. 3-32.

Казанцова Т. М. Профессиональное развитие руководителя кружка внешкольного учреждения: подходы к определению

Статья посвящена исследованию теоретических и методологических основ профессионального развития педагогических работников внешкольных учебных заведений. Проанализирована научно-педагогическая литература, в которой освещены отдельные аспекты проблемы. Некоторые ученые утверждают, что педагогическое мастерство педагога зависит от возрастных, индивидуальных и других особенностей субъекта педагогической деятельности. В педагогике этот процесс связывают не с формальностью или обязанностью, а с особым образом мышления, полезной привычкой, стремлением педагога к самосовершенствованию и тому подобное. Зарубежные исследователи работали над определением главных черт развития педагога неформального образования, к которому относится и руководитель кружка внешкольного учебного заведения. Подчеркнуто, что термин «профессиональное развитие» педагога относится к междисциплинарным понятиям и в различных областях знаний рассматривается сквозь призму особых акцентов. Выделены характерные признаки профессиональной компетентности педагога внешкольного учреждения и разработаны подходы к определению профессиональной характеристики руководителя кружка.

Ключевые слова: профессиональное развитие учителя, профессиональный рост, неформальное образование, внешкольное учебное заведение, руководитель кружка.

Kagantsova T. M. Professional development of the leader of the out-of-school group: approaches to the definition

The article is devoted to the study of theoretical and methodological foundations of professional development of pedagogical workers of out-of-school educational institutions. The scientific-pedagogical literature, which covers some aspects of the problem, is analyzed. Some scholars argue that pedagogical pedagogy depends on the age, individual and other characteristics of the subject of pedagogical activity. In pedagogy this process is associated not with formality or obligation, but with a special way of thinking, a useful habit, a teacher's desire for self-improvement, etc. Foreign researchers have been working on defining the main features of the development of a teacher of non-formal education, which includes the head of the circle of an out-of-school educational institution. It is emphasized that the term "professional development" of the teacher belongs to the interdisciplinary concepts and in various fields of knowledge is considered through the prism of special accents. The characteristic features of the teacher's professional competence of the out-of-school institution are singled out and approaches to the definition of the professional characteristics of the head of the circle are developed.

Key words: professional development of the teacher, professional growth, informal education, out-of-school educational institution, head of the circle.

УДК 37.013.42

Кирилюк А. В., Поляничко А. О.

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ КОНЦЕПТ ІДЕЇ «ДИТИНОЦЕНТРИЗМУ»

Дослідження присвячено розкриттю змісту соціально-правового концепту в контексті розвитку ідеї «дитиноцентризму» як особистісно зорієнтованої соціальної моделі, в основі якої – завдання якомога більше наблизити становлення і розвиток особистості кожної дитини до її сутності, природних здібностей і майбутніх життєвих траєкторій. Визначено напрями реалізації соціально-правового концепту ідеї «дитиноцентризму» на сучасному етапі його розвитку, а саме загальноосвітній, виховно-профілактичний, охоронний. Особливу увагу авторів присвячено висвітленню сутності соціально-педагогічної діяльності із захисту прав дитини, яка полягає у виборі та здійсненні суб'єктами захисту програм за чотирма напрямками: профілактика порушень прав дитини, адаптація дитини до існування у власному правовому середовищі, корекція і реабілітація правового становища дитини.

Ключові слова: дитиноцентризм, соціально-правовий концепт, профілактика, адаптація, реабілітація, корекція.

Дитина через специфічні особливості її психічного та фізичного розвитку, а також соціальну роль, яку їй відводять дорослі, доволі часто опиняється у подвійному становищі. З одного боку, формування дитини як особистості є неперервним процесом, що відбувається щомиті, коли дитина взаємодіє з навколишнім середовищем, провідними агентами соціалізації. Такий соціальний досвід ще має незрівнянно менший об'єм порівняно з досвідом дорослих і тому ніхто не вправі вимагати від дитини свідомих соціально ухвалених вчинків, поки дитина не буде навчена або вона сама не засвоїть певні моделі поведінки на прикладі значущих для неї людей.

З іншого боку, згідно з Концепцією ООН про права дитини (особливо ст. 12, 13 [2]) дитині надано право вільно висловлювати свої погляди з усіх питань (і цим поглядам має приділятися належна увага відповідно до віку і зрілості дитини) і мати захист від свавільного або незаконного втручання у здійснення її права на особисте й сімейне життя, недоторканість житла, таємницю кореспонденції або незаконне посягання на її честь та репутацію. Таким чином, дитина постає як особистість, що має певні права, але з причин неповної психосоціальної сформованості нездатна їх захистити самостійно. Для цього вона або її законні представники змушені звернутися до спеціалістів з прав дитини, яким нині згідно зі ст. 4