

## БЕЗПЕРЕРВНЕ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ДИРЕКТОРІВ ШКІЛ НА РАЙОННОМУ РІВНІ

Сучасний стан соціально-економічного розвитку України характеризується значними змістовними й організаційними змінами, спрямованими на реформування та модернізацію національної системи освіти. Зазнають змін вимоги до освіти. Повному трактується роль і місце освіти в житті кожної людини, до функціонування загальноосвітнього навчального закладу, а отже, до всіх учасників навчально-виховного процесу. Відтак, актуальною стає проблема постійного вдосконалення професійної компетентності вчителя, керівника загальноосвітнього навчального закладу. Тому вкрай необхідним є оновлення підходів до організації дієвої системи підвищення управлінської компетентності керівників освітніх закладів.

У педагогічній науці вчені розглядають різні аспекти підвищення компетентності педагога: управління процесом підвищення кваліфікації педагогічних працівників (І. Жерносек, Т. Беседа, С. Крисюк); удосконалення змісту роботи з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів (В. Бондар, М. Красовицький, С. Крисюк, В. Маслов); систему безперервної освіти педагогічних працівників (О. Галаган, Б. Гершунський, І. Жерносек, М. Маслов); удосконалення фахової та управлінської майстерності керівників шкіл (В. Бондар, В. Маслов, Т. Волобуєва, Л. Даниленко).

Ефективна реалізація мети й завдань управління сучасною школою залежить від компетентності її керівника, рівня сформованості його управлінських якостей та здатності до постійного самовдосконалення.

Результати педагогічних досліджень вітчизняних учених (В.І. Бондаря, Л.І. Даниленко, Г.В. Єльнікової, О.І. Зайченко, Л.М. Калініної, Н.І. Клокар, В.І. Лугового, В.В. Олійника, Н.М. Острроверхової, В.С. Пікельної, В.Г. Протасової та інших) засвідчують, що управління загальноосвітнім навчальним закладом у сучасних умовах є поліфункціональною професійною діяльністю, зміст якої виходить за межі педагогічних знань і вимагає оволодіння освітнім менеджментом.

Формування професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу – одна з актуальних проблем розвитку сучасної теорії та практики управління освітою.

Головні завдання розвитку освіти окреслені в законодавчих і нормативних документах про освіту (Законах України “Про освіту” та “Про загальну середню освіту”, “Державній національній програмі “Освіта”: Україна XXI століття”, “Національній доктрині розвитку освіти” та ін.). Аналіз цих завдань змушує нас визнати, що проблема вдосконалення практики управління загальноосвітніми навчальними закладами в сучасних умовах розвитку освіти набуває особливого значення.

**Мета статті** – розкрити проблему оновлення підходів до підвищення професійної підготовки та вдосконалення управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу в сучасних умовах та обґрунтувати необхідність надання цій роботі системного характеру, використання такої форми активного безперервного навчання на місцях, як районне методичне об’єднання директорів шкіл.

Практика показує, що ефективна діяльність сучасного загальноосвітнього навчального закладу значною мірою залежить від управлінських якостей керівника, його професійної компетентності.

Ми погоджуємося з думкою Л.І. Даниленко про те, що управлінська компетентність директора школи передбачає знання: теорії управління школою як відкритою складною соціально-педагогічною системою; законів, закономірностей, наукових підходів та принципів управління школою, шляхів їх реалізації; змісту управління школою, тобто класичних і модернізованих функцій управління; вітчизняних та зарубіжних технологій управління педагогічними системами, а також володіння методами, засобами й механізмами управління школою, забезпечення комфортних умов життєдіяльності педагогічного та учнівського колективів, формування позитивного авторитету та іміджу закладу освіти в соціумі, матеріально-технічне забезпечення ефективного функціонування школи [5].

Не викликає сумнівів, що керівник сучасного загальноосвітнього закладу має постійно підвищувати свій професіоналізм, свою управлінську компетентність і культуру, забезпечуючи при цьому високий науково-теоретичний та методичний рівень.

Як стверджує Л.І. Даниленко, директор сучасної школи – це не просто посада керівника, але й велике педагогічне мистецтво. Діяльність керівника будь-якого колективу складна й відповідальна, але в директора школи особлива місія. Сьогодні він покликаний поєднувати в одній особі вчителя, методиста, державного інспектора, господарника, організатора навчально-виховного процесу, чуйного й уважного наставника учнівського і педагогічного колективу. Це вимагає не тільки всебічних знань, досконалого володіння наукою управління, але й високої професійної культури, справжньої самовідданості та безмежної відповідальності за доручену справу [5].

Директор школи має володіти навичками нового мислення, пов'язаного з проникненням менеджменту в управлінську діяльність керівників загальноосвітніх навчальних закладів [4, с. 7]. Йдеться про керівника, здатного працювати відповідно до потоків наукової інформації, що зростають, сприяти розвитку навчального закладу шляхом упровадження інноваційних освітніх технологій у всі сфери навчально-виховного процесу, створювати організаційно-педагогічні та психологічні умови для професійного зростання кожного члена педагогічного колективу.

На нашу думку, директор загальноосвітнього навчального закладу, – це кваліфікований компетентний педагог зі сформованими управлінськими компетенціями, який зобов'язаний підвищувати свою компетентність протягом усього періоду професійної діяльності, повинен досконало володіти основами управління, психології, економіки, менеджменту, бути лідером колективу. Очевидно, що саме система післядипломної педагогічної освіти в цілому є тією специфічною структурою, що забезпечує процес самовдосконалення педагогічних кадрів, включаючи й управлінські.

Необхідністю сьогодення, на нашу думку, стало також упровадження інноваційних підходів до підвищення компетентності управлінців у сфері загальної середньої освіти.

Загальноприйнятими, традиційними формами підвищення кваліфікації та вдосконалення управлінської компетентності керівників ЗНЗ є відповідні курси на базі Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти Університету менеджменту освіти АПН України та обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти. Слід відзначити, що проходження такої курсової перепідготовки керівники закладів освіти здійснюють, як правило, один раз на п'ять років перед атестацією за місцем роботи. Це свідчить про те, що процес удосконалення управлінської майстерності відбувається уніфіковано і ситуативно, практично відсутня система

вдосконалення професійного розвитку керівників шкіл, не поглиблюються знання в окремих сферах управлінської діяльності упродовж всієї професійної діяльності директорів шкіл, не враховуються особливості регіону.

Таким чином, виникає суперечність між гострою потребою у професійно підготовлених директорах шкіл, які здатні ефективно працювати в сучасних умовах постійної модернізації вітчизняної освіти, здійснюючи висококваліфіковане керівництво та епізодичністю підвищення їх управлінської компетентності на базі ОІППО й відсутністю належних умов для її системного формування та підвищення на районному рівні. Тому, на нашу думку, стратегічним завданням реформування в системі післядипломної педагогічної освіти як однієї з ланок безперервної педагогічної освіти є створення умов для постійного, динамічного підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня керівників шкіл у регіоні в умовах діяльності районних методичних об'єднань директорів загальноосвітніх навчальних закладів. Однією з основних переваг такої форми вдосконалення управлінської компетентності керівників закладів загальної середньої освіти ми вбачаємо в тому, що засідання районного методичного об'єднання директорів шкіл проводиться не менше ніж чотири рази на рік і ґрунтується на результатах діагностування управлінської компетентності учасників методоб'єднання. Науково-методична робота регіонального об'єднання директорів шкіл має більш особистісний, індивідуальний характер, що, на нашу думку, позитивно впливає на формування та розвиток відповідних управлінських компетенцій кожного окремо взятого керівника.

Ми переконані, що місією районного методичного об'єднання директорів шкіл є формування свідомої потреби кожного керівника школи у підвищенні власної управлінської компетентності упродовж усієї професійної діяльності.

До основних завдань, що мають реалізуватись методичним об'єднанням, ми відносимо:

- забезпечення неперервного професійного розвитку керівників системи загальної середньої освіти;
- здійснення наукового супроводу інновацій у цілому та в управлінській сфері зокрема;
- сприяння розвитку системи загальної середньої освіти в регіоні;
- впровадження андрагогічних засад у післядипломну педагогічну освіту.

Пріоритетними напрямами діяльності методоб'єднання ми вважаємо:

- підготовку директорів шкіл до роботи в умовах модернізації та реформування вітчизняної освіти;
- науково-методичний супровід післядипломної педагогічної освіти на районному рівні;
- забезпечення якості неперервної професійної освіти управлінців у галузі загальної середньої освіти;
- системний розвиток професіоналізму управлінської діяльності;
- забезпечення оптимального особистісно орієнтованого підходу в організації діяльності районного методичного об'єднання директорів шкіл.

При плануванні роботи районного методичного об'єднання, на нашу думку, може бути взятий (як варіант) фрагмент програми підвищення кваліфікації директорів освітніх установ. Ця програма запропонована В.М. Лізинським, оскільки вона охоплює практично всі аспекти діяльності керівника освітньої установи на сучасному етапі розвитку галузі:

1. Документальне забезпечення освітнього процесу. Статут школи. Піклувальна рада школи. Педагогічна та методична рада школи.

2. Діагностика, аналіз, організація внутрішньо шкільного контролю. Функціонал директора школи. Керування навчально-виховним процесом.

3. Види, типи, форми освітніх установ. Стандарти освіти. Авторська школа. Зміст освіти. Навчальні плани. Керування інноваційними процесами в школі.

4. Планування роботи школи. Планування діяльності громадсько-педагогічних формувань школи. Проектувальна діяльність школи. Освітня програма та програма розвитку школи.

5. Підвищення кваліфікації педагогів. Атестація школи й педагогічних кадрів. Організація педагогічної творчості.

6. Організація методичної, науково-дослідної та експериментальної роботи в школі [3, с. 154].

Для визначення реального рівня сформованості управлінських компетенцій керівника закладу освіти слід скористатись методикою діагностики управлінської компетентності директора школи, запропонованою В. Лавруком [4, с. 28–82]. Її сутність полягає у вивченні реального рівня розвитку управлінських якостей кожного директора школи та необхідності здійснення оптимального планування роботи з метою їх умотивованого самовдосконалення певних управлінських компетенцій. Це дасть можливість планувати роботу районного методичного об'єднання на основі діагностування всіх його учасників. Таким чином, планування буде не формальним, а об'єктивним, спрямованим на вирішення саме тих питань, які є актуальними для кожного учасника методоб'єднання. Як наслідок, і підвищення кваліфікації директорів загальноосвітніх шкіл шляхом системного вдосконалення їх управлінської компетентності буде більш умотивованим, що є необхідною умовою професійного зростання.

На наше глибоке переконання, науковий супровід професійного вдосконалення директора школи в умовах діяльності районного методичного об'єднання є однією з форм активного безперервного професійного зростання кожного керівника загальноосвітнього навчального закладу, що дасть змогу здійснювати професіоналізацію управлінців у галузі освіти на місцях.

Оновлення та збагачення підходів до підвищення професійної підготовки та вдосконалення управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу в сучасних умовах, на нашу думку, полягає в наданні цій роботі системного характеру завдяки використанню такої форми активного безперервного навчання, як районне методичне об'єднання директорів шкіл.

**Висновки.** Дослідивши проблему оновлення підходів до підвищення професійної підготовки та вдосконалення управлінської компетентності директорів шкіл на сучасному етапі розвитку суспільства, ми обґрунтували необхідність надання цій роботі системного характеру шляхом використання форми активного безперервного навчання в умовах районного методичного об'єднання директорів шкіл.

#### **Література**

1. Болгаріна В.С. Культурологічний підхід до управління школою / В.С. Болгаріна. – Х. : Основа, 2006. – 112 с. – (Б-ка журн. “Управління школою”; Вип. 5 (41)).
2. Волобуєва Т.Б. Самоосвітня діяльність керівника / Т.Б. Волобуєва. – Х. : Основа, 2005. – 96 с. – (Б-ка журн. “Управління школою”; Вип. 6 (30)).
3. Лізинський В.М. Директор школи та громадсько-педагогічне керування навчально-виховним процесом у школі: посібник для директорів шкіл / В.М. Лізинський. – Х. : Веста : Ранок, 2007. – 160 с.
4. Лаврук В. Діагностика управлінської компетентності директора школи / В. Лаврук. – К. : Шк. світ, 2008. – 128 с. – (Бібліотека “Шкільного світу”).
5. Підготовка керівника середнього закладу освіти : навч. посіб. / за ред. Л.І. Даниленко. – К. : Міленіум, 2004. – 272 с.