

Література

1. Альбуханова-Славская К.А. Психология и сознание личности (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности) : избр. психол. тр. / К.А. Альбуханова-Славская. – М. ; Воронеж, 1999.
2. Ананьев Б.Г. Избр. психол. труды : в 2 т. / Б.Г. Ананьев. – М., 1980. – Т. 2.
3. Андронов В.П. Психологические основы формирования профессионального мышления : пособие к спецкурсу / В.П. Андронов. – Саранск : МГУ, 1991 – 84 с.
4. Анцыферова Л.И. К психологии личности как развивающейся системы / Л.И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности / [под ред. Л.И. Анцыферовой]. – М., 1981.
5. Атутов П.Р. Проблемы психологического обеспечения подготовки молодежи к труду и выбору профессии / П.Р. Атутов, Е.А. Климов // Вопросы психологии. – 1984. – С. 13–19.
6. Борисюк А.С. Психологічні особливості формування професійних якостей майбутнього медичного психолога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / А.С. Борисюк ; Прикарпатський ун-т ім. В. Стефаника. – Івано-Франківськ, 2004.
7. Бочкарева Г.А. Совершенствование системы профессиональной подготовки студентов / Г.А. Бочкарева. – Калининград, 1985. – 262 с.
8. Жаренкова Р.А. Формирование профессионального технического мышления при обучении высшей математике / Р.А. Жаренкова // Проблемы учебно-воспитательного процесса : сб. научн. трудов. – Калининград, 1994. – С. 24–26.
9. Савіщенко В.М. Педагогічні умови формування професійно значущих якостей майбутнього юриста в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу : дис. ... канд. наук : 13.00.04 / В.М. Савіщенко. – Запоріжжя, 2008.
10. Степанова Т.В. Педагогические условия формирования социально-психологической зрелости студентов: на прим. техн. ун-та : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Т.В. Степанова. – Кемерово, 1998.

ШЕВЧЕНКО Т.Ю.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ КЕРІВНИКА СУЧАСНОГО ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

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, по-новому трактуються її роль і місце в житті кожної людини, до функціонування загальноосвітнього навчального закладу, а отже, і до всіх учасників навчально-виховного процесу. Відтак, актуальною постає 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 (Т. Бєседа, І. Жерносек, С. Крисюк); удосконалення змісту роботи з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів (В. Бондар, М. Красовицький, В. Маслов); систему безперервної освіти педагогічних працівників (О. Галаган, Б. Гершунський, І. Жерносек, В. Маслов); удосконалення фахової та управлінської майстерності керівників шкіл (В. Бондар, Т. Волобуєва, Л. Даниленко, В. Маслов).

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

Результати педагогічних досліджень вітчизняних учених (В. Бондаря, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, О. Зайченко, Л. Калініної, Н. Клокар, В. Лугового, В. Олійника, Н. Островерхової, В. Пікельної, В. Протасової та ін.) засвідчують,

що управління загальноосвітнім навчальним закладом у сучасних мовах є поліфункціональною професійною діяльністю, зміст якої виходить за межі педагогічних знань і вимагає оволодіння освітнім менеджментом.

Слід зазначити, що в наш динамічний час особливо зростає значення неперервної освіти. Україна, як держава, гарантує всім громадянам рівний доступ як до системи базової, професійної освіти, так і до системи неперервної професійної освіти. Адже саме останнє дає змогу кожній людині зберегти й поглибити свої професійні знання, вміння і навички, загальний рівень професійної культури.

Принцип неперервності є основним і для системи післядипломної педагогічної освіти, для процесу самовдосконалення.

Методологію неперервності в системі післядипломної педагогічної освіти обґрунтували такі українські вчені: Н. Бібік, І. Зязюн, В. Кремень, В. Олійник, Н. Протасова, М. Романенко, О. Савченко, В. Семиченко, Т. Сорочан, які зазначають, що донедавна функція післядипломної освіти в основному зводилася до підвищення кваліфікації. З огляду на це, не враховувались певні істотні фактори, які визначають тенденції розвитку сучасної освіти, а саме необхідність модернізації освіти і потреби професійного самовдосконалення особистості. Сучасні концепції післядипломної освіти ґрунтуються на визнанні пріоритетності особистості в процесі розвитку професіоналізму.

Сьогодні післядипломна освіта створює соціально-освітній простір, у якому може і має вдосконалюватися кожен професіонал, насамперед, управлінець.

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 та нормативних документах про освіту (Законах України “Про освіту”, “Про загальну середню освіту”, Державній національній програмі “Освіта”: Україна ХХІ 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 самовдосконалення керівників шкіл набуває особливого значення.

Мета статті – розглянути проблему оновлення підходів до підвищення професійної підготовки, професійного самовдосконалення та вдосконалення управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу в сучасних умовах; обґрунтувати необхідність надання цій роботі системного характеру, сформулювати організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення керівника сучасної загальноосвітньої школи.

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; обізнаність у питаннях вітчизняних та зарубіжних технологій управління

педагогічними системами; володіння методами, засобами та механізмами управління школою; забезпечення комфортних умов життєдіяльності педагогічного й управлінського колективів; формування позитивного авторитету та іміджу закладу освіти в соціумі; матеріально-технічне забезпечення ефективного функціонування школи [5].

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

Як стверджує Л.І. Даниленко, директор сучасної школи – це не просто посада керівника, а й велике педагогічне мистецтво. Діяльність керівника будь-якого колективу складна і 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 й дорослого колективу. Це вимагає не тільки всебічних знань, досконалого володіння наукою управління, а й високої професійної культури, справжньої самовідданості та безмежної відповідальності за доручену справу [5].

Керівник сучасного загальноосвітнього навчального закладу має володіти навичками нового мислення, пов'язаного з проникненням менеджменту в управлінську діяльність керівників загальноосвітніх навчальних закладів [4, с. 7]. Ідеться про керівника, який здатен працювати відповідно до зростаючих потоків наукової інформації, що зростають, сприяти розвитку навчального закладу шляхом упровадження інноваційних освітніх технологій у всіх сферах навчально-виховного процесу, створювати організаційно педагогічні та психологічні умови для професійного зростання та самовдосконалення кожного члена педагогічного колективу.

На нашу думку, керівник 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.

Ми цілком поділяємо думку Н. Погрібної стосовно того, що сучасний керівник ЗНЗ повинен мати: високий рівень вербальності, емпатійності, комунікативності; відмінні організаторські, логічні та евристичні здібності; високі морально-вольові та світоглядні характеристики; естетичні смаки; достатні вміння щодо застосування сучасної аудіо- та комп'ютерної техніки; навички у виробленні колективного управлінського рішення; розвинуті вміння та навички щодо проведення основних управлінських заходів; досвід роботи в міжнародних та інноваційних проектах; власні друковані праці наукового характеру; чітко сформоване управлінське кредо; демократичний стиль керівництва [6, с. 17].

Очевидно, що саме система післядипломної педагогічної освіти в цілому є тією специфічною структурою, що забезпечує процес самовдосконалення педагогічних кадрів, у тому числі управлінських.

Сучасними характеристиками неперервної освіти керівника загальноосвітнього навчального закладу є гнучкість, розмаїтість, доступність у часі та просторі. Подібна освіта, крім необхідності адаптації до змін у фаховій діяльності,

перетворюється на процес безупинного розвитку людської особистості. Головною цінністю самоосвіти, як відомо, стає розвиток у людини здатності до самореалізації творчого потенціалу, спрямованості на постійне професійне зростання, саморозвиток та самовдосконалення протягом усього життя.

На нашу думку, найважливішим завданням професійного зростання сучасного керівника загальноосвітнього навчального закладу має стати не тільки засвоєння фахових знань і поглиблення професійної компетентності, а й постійний розвиток управлінських якостей.

Освітніми напрямками організації самоосвіти керівника ЗНЗ задля постійного професійного зростання (за Т. Волобуєвою) можуть бути:

- визначення чітких особистісних цінностей та світоглядних установок;
- усвідомлення особистістю змісту управлінської праці;
- удосконалення навичок вирішення проблем;
- підвищення своєї інформаційної культури;
- розвиток навичок впливу на людей;
- розвиток здатності управляти собою;
- навчання утворювати колектив однодумців;
- розвиток свого творчого потенціалу;
- самостійне забезпечення своєї самоосвіти;
- складання програми навчання підлеглих [2, с. 6].

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. 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 й ситуативно, практично відсутня система вдосконалення професійного розвитку керівників шкіл, не поглиблюються знання в окремих сферах управлінської діяльності упродовж усієї професійної діяльності директорів шкіл, не враховуються особливості регіону.

Таким чином, виникає суперечність між гострою потребою в 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 ОППО, відсутністю належних умов для її системного формування й підвищення на місцевому рівні. Тому, на нашу думку, стратегічним завданням реформування системи післядипломної педагогічної освіти як однієї з ланок безперервної педагогічної освіти є створення умов для постійного, динамічного підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня керівників шкіл на місцях, в умовах діяльності районних методичних об'єднань керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Одну 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. Нау-

ково-методична робота регіонального об'єднання директорів шкіл має більш особистісний, індивідуальний характер і, на нашу думку, позитивно впливає на формування та розвиток відповідних управлінських компетенцій кожного окремо взятого керівника, його безперервне професійне самовдосконалення.

Ми переконані, що місією районного методичного об'єднання керівників загальноосвітніх навчальних закладів є формування свідомої потреби кожного керівника школи до підвищення 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 андрагонічних засад у післядипломну педагогічну освіту.
- Пріоритетними напрямками діяльності методоб'єднання ми вважаємо:
- підготовку керівників загальноосвітніх навчальних закладів до роботи в умовах модернізації та реформування вітчизняної освіти;
 - науково-методичний супровід післядипломної педагогічної освіти на місцевому рівні;
 - забезпечення якості неперервної професійної освіти управлінців в галузі загальної середньої освіти;
 - системний розвиток професіоналізму управлінської діяльності;
 - забезпечення оптимального особистісно зорієнтованого 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, запропонованої 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 внутрішнього 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, ст. 154].

Для визначення реального рівня сформованості управлінських компетенцій керівника закладу освіти варто скористатись методикою діагностики управлінсь-

кої компетентності директора школи, запропонованої 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, підвищення кваліфікації директорів загальноосвітніх шкіл шляхом системного вдосконалення їх управлінської компетентності буде більш умотивованим, що, безумовно, є необхідною умовою професійного самовдосконалення.

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

Оновлення та збагачення підходів до підвищення професійної підготовки й удосконалення управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу в сучасних умовах, його неперервного професійного зростання, на нашу думку, полягає в наданні цій роботі системного характеру через використання такої форми активного безперервного навчання, як районне методичне об'єднання керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

На наше глибоке переконання, до найбільш ефективних форм професійної підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів, їх професійного зростання треба віднести навчання директорів шкіл у магістратурі, аспірантурі, докторантурі, співпрацю з науковцями.

Очевидно, що професійна підготовка, професійний розвиток та безперервне професійне самовдосконалення керівників сучасних загальноосвітніх навчальних закладів є ключовим фактором модернізації системи освіти.

Висновки. Дослідивши проблему оновлення підходів до підвищення професійної підготовки та вдосконалення управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, їх постійного професійного самовдосконалення на сучасному етапі розвитку суспільства, ми обґрунтували необхідність надання цій роботі системного характеру, зокрема, шляхом використання форми активного безперервного навчання в системі післядипломної педагогічної освіти та припускаємо, що професійне самовдосконалення керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти буде ефективним за таких організаційно-педагогічних умов:

- визнання керівниками загальноосвітніх навчальних закладів свого неперервного професійного зростання та професійного самовдосконалення особистісною цінністю;
- науковий супровід професійного зростання та самовдосконалення керівників загальноосвітніх навчальних закладів;
- врахування особливостей організації післядипломного педагогічного процесу, спрямованої на безперервне професійне самовдосконалення керівників загальноосвітніх навчальних закладів;

- цілеспрямована організація й оновлення змісту системи післядипломної педагогічної освіти з метою підготовки та професійного зростання керівників загальноосвітніх навчальних закладів;
- стимулювання в керівників шкіл розвитку мотивів системного професійного зростання.

Література

1. Болгарина В.С. Культурологічний підхід до управління школою / В.С. Болгарина. – Х. : Основа, 2006. – 112 с.
2. Волобуєва Т.Б. Самоосвітня діяльність керівника / Т.Б. Волобуєва. – Х. : Основа, 2005. – 96 с.
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.
5. Підготовка керівника середнього закладу освіти : навч. посіб. / за ред. Л.І. Даниленко. – К. : Міленіум, 2004. – 272 с.
6. Погрібна Н. Управління школою по-новому ... / Н. Погрібна. – К. : Шк. світ, 2009. – 112 с.

ШКІЛЬОВА Г.М.

ОБГОВОРЕННЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: АНАЛІТИКО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП ДОСЛІДЖЕННЯ

Зміни в економічному та суспільно-політичному устрої України вимагають від школи перегляду ціннісних пріоритетів, цільових установок і педагогічних засобів. Акцент переноситься на виховання вільної особистості, формування в дітей здібності самостійно мислити, здобувати знання та застосовувати їх, ретельно обмірковувати та приймати зважені рішення, чітко планувати свої дії. Виховання комунікативних навичок, толерантності, інтелектуальних і дослідницьких умінь стає актуальним завданням сучасної освіти. Все це передбачає ознайомлення з принципово новим колом уявлень, понять та методів, які суттєво залежать від науково-технологічних досягнень та перспектив сучасності [7, с. 3]. Великі можливості в цьому плані відкриває метод проектів як система засобів, що органічно впливають на всебічний розвиток якостей особистості.

Вміння організовувати проектну діяльність молодших школярів є показником високої кваліфікації вчителів початкових класів. Оволодіння знаннями про метод проектів означає вміння особистості адаптуватися до умов, які швидко змінюються в житті людини постіндустріального суспільства.

Відмінність методу проектів полягає в тому, що він обов'язково передбачає застосування засвоєних теоретичних знань, даних спостережень, лабораторних та експериментальних робіт при створенні конкретного продукту і його захисту в процесі презентації та дискусії. Дидактична мета проекту завжди пізнавальна – оволодіння новими знаннями та практичними вміннями, формування критичного мислення через самостійну дослідну, пошукову діяльність. Це оволодіння вмінням працювати з інформацією, застосовувати знання на практиці [10, с. 235–236].

Методу проектів присвячено багато праць вітчизняних і зарубіжних науковців. Дослідники розробили класифікації та типологічні ознаки проектів (Е.Г. Арванітопуло, Є.С. Полат), визначили етапи проектів і їх структуру (В.В. Гузеєв, Г.К. Селевко, І.Д. Чечель), розробили психолого-педагогічні умови