



**ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІВ
В УМОВАХ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

**Матеріали всеукраїнської
науково-практичної конференції**

Луцьк - 2019

Технології управління змінами в форматі нової української школи Гурішча О. М.	110
Використання цифрових технологій у підвищенні кваліфікації вчителів Друшман В. М., Харченко О. В.	111
Формування безпечного середовища у закладі освіти Катіраш Н. М.	113
Ініціативність педагога – запорука якісного рівня освіти Козак-Ківета С. М.	118
Розвиток проєвних компетентностей вчителів в процесі підвищення кваліфікації в Навчально-науковому інституті неперервної освіти НПУ ім. М.П. Драгоманова Малежко Н. В., Кухар Л. О.	122
Ініціатива як складова процесу становлення професіоналізму викладача Павленко Т. В., Якимчук М. В.	125
Формування професійної компетентності керівників ЗЗСО в умовах реалізації концепції «Нова українська школа» Розанова С. В.	128
Основи підготовки майбутніх практичних психологів з прикладного аналізу поведінки у інтелектуально-виховній діяльності початкової школи Таніра А. С.	131
Адміністративні механізми педагогів в умовах реформування освіти Турчина Л. І.	135
Соціалізація школярів у сучасному освітньому просторі Устива О. Г.	140

Розділ IV. Інноваційна освітня діяльність у закладах освіти як складова розвитку професійної компетентності педагогів

Механізми неперервного розвитку управлінської компетентності керівника закладу середньої освіти Воднар О. С.	146
Розвиток професійної компетентності керівних кадрів в умовах децентралізації влади та функціонування об'єднаних територіальних громад Довгальова О. А.	148
Участь у педагогічному проєкті педагогів як фактор розвитку професійної компетентності. Івасів О. В.	149
Моніторингова складова в структурі професійної компетентності сучасного менеджера освіти Коршеєва А. О.	151
Науково-методична діяльність у системі неперервної освіти щодо запровадження практики освітнього моніторингу Козловий Р. С.	153
Завідувач роботи керівника у сфері оновлення змісту загальної середньої освіти КЗ «Луцький НЦК № 26 Луцької міської ради Волинської області» Левин І. О.	157

МЕХАНІЗМИ НЕПЕРЕРВНОГО РОЗВИТКУ ПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАД СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Оксана Боднар,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки та
менеджменту освіти

*Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
, вул. Кривоноса 2, м. Тернопіль, 46002*

Зміна вектору розвитку післядипломної освіти відповідно до завдань реформування зумовила оновлення змісту підвищення кваліфікації на нових демократичних засадах, пріоритетом якого є запити споживачів освітніх послуг в умовах загострення конкуренції закладів загальної середньої освіти. Зокрема, тенденції децентралізації спричинили появу таких явищ як злиття закладів освіти, ліквідацію неефективних закладів, конкурсний відбір керівників тощо. Все це безумовно впливає на пошуки механізмів безперервного розвитку професійної компетентності керівника, якому необхідно приймати рішення в умовах постійно змінного конкурентного освітнього середовища. Зрозуміло, що керівнику замало лише курсів підвищення кваліфікації один раз на п'ять років. У таких умовах варто керівникам освіти зорієнтуватись на розуміння збільшення обсягу компетентностей, які необхідні для розбудови та розвитку відкритої системи школи.

Можна стверджувати, що нині йде активний пошук оновленого комплексу компетентностей керівника закладу освіти, необхідного для впровадження концепції нової української школи. Цікавими є дослідження щодо результатів вивчення запитів директорів закладів освіти щодо змісту, форм та методів їхньої підготовки до управлінської діяльності в системі післядипломної педагогічної освіти [1]; розробки щодо використання нових моделей лідерства, значення фідбеку як інструменту керівництва й отримання зворотного зв'язку [2]; формування організаційної культури керівника [3].

Сучасний керівник, окрім означених класиками менеджменту компетентностей, повинен знати: психолого-педагогічні вимоги інноваційного

типу особистості вчителя НУШ; основи прогнозування розвитку закладі освіти в умовах децентралізації; механізми переведення вертикального розподілу праці в горизонтальний; правові основи організації діяльності дорадчих органів закладу; сучасні концепції якості освіти; технології оцінювання: діагностику, моніторинг, експертизу, аудит тощо. Крім цього, керівнику бажано знати такі сучасні управлінські технології, як: фандрайзинг, інжиніринг, регламентування, маркетинг інновацій, бенчмаркінг, бренд-стратегія, фрондування інноваційного ринку.

Як кажуть представники менеджменту, знання керівнику потрібні для самого процесу навчання, а уміння – для роботи з людьми. Комплекс умінь сучасного керівника можна виокремити за напрямками його діяльності: організаційної, планувальної, проектної, презентаційної, інформаційно-аналітичної, маркетингової, освітньої, контрольної-оцінювальної, мотивуючої, корегувальної, прийняття рішень тощо. Але насамперед нині керівнику варто уміти вибирати показники, за яких громада буде давати йому оцінку. Тобто: уміти оцінювати витрати на досягнення поставленої мети; планувати використання сучасних технологій управління відповідно до цілей та потреб закладу; володіти засобами алгоритмізації процесу управління у технологічному ракурсі; аналізувати ефективність використання педагогами інноваційних технологій в педагогічній діяльності; мати навички професійної самооцінки і рефлексії. Необхідна цифрова компетентність для здійснення віртуальних навчальних екскурсій для педагогів, використання месенджерів для дискусій, для створення інтелектуальних карт для вчителів, для фільтрування інформації та аналізу цифрового контенту, для обміну управлінським досвідом.

Для осучаснення поля неперервної освіти керівника вже напрацьовані певні форми. Керівник може отримати формальну короткострокову освіту: пройти курси підвищення кваліфікації при регіонах ІППО, прослухати он-лайн-курси з освітнього менеджменту на платформі МОН України, брати участь у різних тренінгах з проблем освіти в Академії інноваційного розвитку освіти (при ІМЗО МОН України); готувати виступи на науково-практичних

конференціях; отримувати методичний супровід на різного роду методичних заходах, які проводять методичні служби; публікувати статті та посібники тощо. Всі ці традиційні заходи будуть мати значимість, якщо вони будуть вплетені в індивідуальні в індивідуальну освітню програму кожного керівника. Саме індивідуальний маршрут професійного розвитку та ефективна комбінація варіативних курсів допоможе керівнику сформувати інтегративну управлінську компетентність.

Однак проблеми модернізації освіти підштовхують до пошуку інноваційних механізмів розвитку професійної компетентності керівника у системі післядипломної освіти, серед яких можна виділити такі складові:

- *Системно-освітня складова* – створення інтегрованих програм професійного навчання перепідготовки та до підготовки різного рівня, спеціалізації та ступеня складності у формальних інституціях; вивчення запитів на компенсаторне навчання працівниками методичних служб, залучених до підвищення кваліфікації керівників;

- *суб'єктивно-оцінної складової* професійного розвитку, зокрема: формування у керівника освіти аналітико-експертної компетентності; допомога керівнику у розбудові внутрішньої системи якості освіти, зокрема, у побудові алгоритмів забезпечення якості відповідно до методичних рекомендацій МОН України; освоєння технології інституційного аудиту та підготовка закладу до його ефективного проведення тощо;

- *особистісно-рефлексивна складова* – вільний вибір спектру необхідних діяльнісно-особистісних компетенцій на засадах самодіагностики; розвиток особистості суб'єкта (моторики, культури мовлення, сучасних форм спілкування, емоційного інтелекту); розвиток організаційної та інформаційної культури; освоєння тайм-менеджменту; самовиховання та самокорекція власних рис характеру ділового менеджера.

Таким чином, інститути післядипломної освіти повинні стати модератором у системі професійного зростання та розвитку керівника закладу освіти. Саме ефективне поєднання формальної, неформальної та інформальної

складових безперервної освіти керівників зможе забезпечити стійки процес формування управлінської еліти в освіті.

Література

1. Бачинська Є. М. Підготовка директорів закладів освіти до управлінської діяльності в системі післядипломної освіти / Є.М. Бачинська. – Народна освіта. – 2018. - №1(34). – URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5204

Нові вимоги до компетентностей керівників шкіл в Україні. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/>

1. Тимошко Г.М. Формування організаційної культури у процесі фахової підготовки керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г.М. Тимошко // Вісник післядипломної освіти. – 2012. – Вип. 6. – с.104-113.