

УДК 374.7.091

М. Піддячий

**доктор педагогічних наук, старший
науковий співробітник, головний
науковий співробітник лабораторії
профільного навчання та
профконсультацій Інституту
педагогіки НАПН України**

ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Анотація. У статті обґрунтовано актуальність підвищення соціально-професійного рівня керівника загальноосвітнього навчального закладу; формування життєво-трудова компетентностей, які дозволять функціонувати в умовах швидкозмінних соціальних і професійних освітніх систем; проектування навчально-виховного середовища сприятливого для оволодіння соціальним досвідом у межах регіонального середовища. Її мета зорієнтувати систему підвищення кваліфікації на ціннісні орієнтації у процесі підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх закладів та сприяння усуненню протиріч у системі підвищення кваліфікації. Наступним етапом підвищення соціально-професійного рівня керівника є розробка змісту підвищення кваліфікації.

Ключові слова: індивідуалізація; інтеграція; компетентність; навчальний комплекс; освітнє середовище; соціальна ситуація; соціально-професійний рівень.

Н. Поддячий

ПОВЫШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Аннотация. В статье обоснована актуальность повышения социально-профессионального уровня руководителя общеобразовательного учебного заведения; формирования жизненно-трудовых компетентностей, которые позволят функционировать в условиях быстросменных социальных и профессиональных образовательных систем; проектирование учебно-воспитательной среды благоприятного овладению социальным опытом в пределах региональной среды. Ее цель сориентировать систему повышения квалификации на ценностные ориентации в процессе повышения квалификации руководителей общеобразовательных заведений и содействия устранению противоречий в системе повышения квалификации. Следующим этапом повышения социально-профессионального уровня руководителя является разработка содержания повышения квалификации.

Ключевые слова: индивидуализация; интеграция; компетентность; учебный комплекс; образовательная среда, социальная ситуация; социально-профессиональный уровень.

M. Piddiachyi

INCREASE OF SOCIALLY-PROFESSIONAL LEVEL OF LEADER OF GENERAL EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

Abstract. Actuality of increase of socially-professional level of leader of general educational establishment is grounded in the article; forming of vitally-labors of competences, which will allow to function in the conditions of transient and professional educational frames of society; planning of training-educational environment of favorable to the capture by social experience within the limits of regional environment. Its purpose to orientate the system of the in-plant training on the valued orientations in the process of the in-plant training of leaders of general establishments and assistance to the removal of contradictions in the system of the in-plant training. Development of maintenance of the in-plant training is the next stage of increase of socially-professional level of leader.

Keywords: individualization, integration, competence, educational complex, learning environment, social situation, social and professional level.

Постановка проблеми. Розвиток особистості керівника загальноосвітнього навчально-виховного закладу обумовлений особистісними характеристиками та факторами зовнішнього впливу у процесі взаємодії на етапах вікового розвитку в умовах соціального та освітнього середовищ. Для сучасного етапу розвитку особистості керівника закладу освіти в умовах компетентнісного підходу характерна проблема збільшення об'єму теоретичних, методологічних, методичних, управлінських напрацювань для здійснення аналізу з метою розв'язання психолого-педагогічних проблем. Як правило, головними причинами недостатньої динаміки розвитку особистості керівника загальноосвітнього навчального закладу є відсутність: ситуації в суспільстві, сприятливої для соціально-професійного розвитку; соціально-економічного регіонального середовища готового до співпраці з компетентним керівником; збалансованого освітнього ринку праці та відсутність в достатній кількості підготовлених до продуктивної взаємодії педагогів; ресурсів для розширення ключових діяльностей особистості керівника в процесі розбудови регіонального освітнього середовища тощо.

Закономірно, що ці обставини не дають змоги створити продуктивне життєво-трудове середовище, яке на основі комплексної науково обґрунтованої освітньої системи здатне підвищувати соціально-професійний рівень керівника загальноосвітнього навчального закладу в контексті синергетичного підходу, з метою вирішення лінійних та нелінійних завдань, формування компетентностей на різних етапах розвитку із врахуванням вікових особливостей, які дають йому можливість функціонувати в умовах швидкозмінного середовища.

Аналіз останніх досліджень. Філософські, психолого-педагогічні та

соціально-економічні засади формування в керівника загальноосвітнього навчально-виховного закладу виокремлених компонентів підвищення соціально-професійного рівня напрацьовані як українськими, так і зарубіжними науковцями, що є підґрунтям для аналізу та роздумів. Окремо взяті компоненти на різних етапах розвитку особистості керівника із врахуванням ступеня розвитку суспільства та середовища представили у своїх наукових доробках А. Аверсанов, Б. Ананьев, В. Бейлінсон, П. Бергер, А. Бергсон, Н. Бердяев, В. Бондар, І. Бех, Н. Бібік, С. Бондаренко, В. Бондар, Л. Бочева, П. Блонський, С. Волков, Л. Гавриленко, В. Герасимчук, Ю. Гильбух, С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Іванов, Л. Калініна, В. Кремень, З. Ковязина, А. Кузьмінський, Ю. Мальований, В. Маслов, Н. Никифорова, Н. Ничкало, В. Олійник, І. Песталоцці, А. Самодрин, В. Скрипка, В. Сухомлинський, Г. Терещук, Т. Титаренко, К. Ушинський, Г. Філіпчук, О. Шпак, М. Ярмаченко та ін...

Мета статті. У процесі соціально-професійної взаємодії керівника загальноосвітнього навчального закладу з педагогічним колективом та управлінською освітньою вертикаллю має враховуватися, що для його життя і діяльності важливий як внутрішній об'єм засвоєного змісту запропонованого для використання матеріалу з метою організації роботи закладу освіти, так і можливість та здатність його продуктивного використання у запропонованих умовах. Це спонукає вчених, у співпраці з інституціями підвищення кваліфікації керівних кадрів загальноосвітніх навчальних закладів та освітньою практикою, спроектувати продуктивне навчально-виховне середовище, спрямоване на формування рівнів компетентностей на етапах вікового розвитку з метою підвищення соціально-професійного рівня керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах компетентнісного підходу. Зазначимо, що така взаємодія в запропонованих умовах має допомогти розвивати не лише когнітивну (знання) і операційно-технологічну (уміння) складові, а й мотиваційну, етичну (ціннісні орієнтації),

соціальну і поведінкову складові компетентностей особистості керівника.

Диференціювання змісту підвищення кваліфікації має орієнтуватися на керівників, рівень сформованості компетентностей яких дає змогу функціонувати в життєвому і управлінському середовищах, що сприяє оволодінню соціальним досвідом, навичками життя й трудової діяльності у межах реального соціально-професійного та економічного середовищ.

Сучасний етап розвитку суспільств вимагає від особистості керівника таких складових компетентностей, які характеризуючи її за мірою особистісних здібностей дають змогу включитись у продуктивну діяльність. Забезпечити цей процес є одним із завдань відповідних Державних інституцій у процесі регулювання та впровадження освітніх проектів підвищення кваліфікації.

Виклад основного матеріалу. В Україні продовжується поетапна розробка, апробація та впровадження рамкових основ освіти всіх рівнів. У результаті цього процесу вибудовується стратегія напрямів та шляхів поступу особистості, суспільства та держави на сучасному та перспективному етапах розвитку. Це дозволить згармонізувати суспільні відносини та розвивати соціально-економічну сферу у частині формування продуктивних сил, спрямованих на обслуговування життєвого середовища за галузевим принципом.

У процесі реалізації освітніх проектів фахівці, які досліджують формування доданої вартості в системі неперервної освіти, виділяють показник на рівні 250% відсотків для системи загальної середньої освіти. Тому керівник загальноосвітнього навчального закладу у реформаторському освітньому процесі має спрямовувати зусилля і доступні ресурси на формування у педагогічного колективу: соціально-професійної зрілості; рівнів компетентностей; здатності об'єктивно оцінювати національну культурно-історичну спадщину та найкращі напрацювання людства на теренах цивілізованого світового співтовариства; інтересу до процесу

входження в Європейський і світовий полікультурний і соціально-економічний простір зі своїми перевагами, які стануть складовими загальнолюдських цінностей світового рівня тощо. Складність полягає в узгодженні існуючих підходів до процесу підвищення кваліфікації керівника загальноосвітнього навчального закладу з суспільними та соціально-економічними потребами регіонального й державного масштабу, а також в необхідності виокремлення ціннісних пріоритетів у відповідності до основних критеріїв сучасних світових характеристик.

Для підвищення соціально-професійного рівня керівника загальноосвітнього навчального закладу в умовах компетентнісного підходу розробляється комплексна науково обґрунтована система змісту неперервної освіти й технологій (форм, методів, засобів) спрямування його в систему існуючих та перспективних соціальних і професійних відносин, у контексті синергетичного підходу, з метою вирішення лінійних та нелінійних завдань, формування рівнів компетентностей на різних етапах розвитку із врахуванням вікових особливостей, які дають йому можливість функціонувати в умовах швидкозмінного середовища, в особистісному і суспільному відношенні, відповідно до його соціального статусу пов'язаного з професійною освітньою приналежністю.

У процесі впровадження компетентнісного підходу передбачається, що для життя і діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу важливий як внутрішній об'єм засвоєного, так і можливість його використання. В свій час це спонукало вчених винайти нову особистісну характеристику з метою фіксації освітнього результату – компетентність.

У компетентнісному підході підґрунтям для підвищення рівня компетентностей є поглиблення знань, умінь і навичок. Оскільки компетентність включає не лише когнітивну (знання) і операційно-технологічну (уміння) складові, а й мотиваційну, етичну (ціннісні орієнтації), соціальну і поведінкову оволодіння нею на новому рівні потребує

організованості, значного інтелектуального розвитку: абстрактного мислення, саморефлексії, визначення власної позиції, самооцінки, критичного мислення тощо.

На сучасному етапі розвитку суспільств особистість керівника загальноосвітнього навчального закладу представляється за складовими компетентностей, які характеризуючи його за мірою особистісних здібностей дають змогу включитись у діяльність. Такий підхід передбачає їх певну ієрархію: найважливіші, основні, ключові, багатофункціональні, надпредметні і багатовимірні.

Ключові компетентності ґрунтуються на якостях особистості і проявляються в певних способах поведінки, які спираються на психологічні функції керівника навчального закладу, мають широкий практичний контекст, наділені високим ступенем універсалізації. В процесі підвищення кваліфікації диференціювання освіти зорієнтовується на конкретні навчальні досягнення, рівень сформованості яких дає змогу керівнику функціонувати в навчальному і життєвому середовищах, що сприяє оволодінню соціальним досвідом на етапах вікового розвитку, навичками життя й трудової діяльності у межах регіонального соціально-економічного середовища.

Основним засобом підвищення кваліфікації є навчально-методичний комплекс, оскільки він носій змісту і засіб забезпечення його засвоєння. Комплекс для курсів підвищення кваліфікації виконує функцію дидактико-методичного характеру в напрямі компетентісно спрямованого навчального процесу в запропонованих умовах. Його універсальність забезпечує вивчення змісту курсів підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів, які можуть навчатися за диференційованим принципом.

Зазначений фрагмент комплексної науково обґрунтованої системи спонукає педагогічну науку та практику до тісної взаємодії у напрямку розроблення соціально-професійно зорієнтованого навчально-виховного комплексу з метою підвищення соціально-професійного рівня керівника

загальноосвітнього навчального закладу в умовах компетентнісного підходу. Слід підкреслити, що це зумовлюється такими чинниками: на основі автентичних знань забезпечується поступ цивілізованого суспільства; технології, які сприяють доступу до цінної інформації, динамічно змінюються, як правило вони надійніші і швидші; запропонований зміст підвищення кваліфікації, який базуються на принципах формування в керівників базових і спеціальних знань, на момент їх впровадження часто не відповідає сучасним вимогам; керівник потребує формування рівнів компетентностей, які допоможуть йому впоратись із сучасними і майбутніми викликами «знаннєвого» суспільства; традиційні освітні проекти базуються на вивченні фактологічного матеріалу, удосконаленні частини знань і потребують заміни на нові, в яких наголос робиться на розвиток навичок мислення, формування креативності, налагодження міжособистісних відносин тощо.

Керівник загальноосвітнього навчального закладу має вміння аналізувати динаміку тенденцій стремління особистості, суспільства та держави до європейських та світових «прогресивних союзів», що в означеній частині, може в майбутньому поетапне забезпечувати виконання частини завдань наближення до самодостатніх ідейно і духовно інтегрованих суспільств¹. В окремих концепціях світового економічного господарювання означені суспільства знаходяться на найвищій щаблі особистісного та суспільного розвитку.

Реструктуризація світових суспільних відносин та соціально-економічних процесів вимагає періодичного оновлення змісту, методів і форм навчання керівника загальноосвітнього закладу². Динаміка

¹ Герасимчук В. І. Соціально-орієнтований ринок праці і проблеми його становлення / Володимир Іванович Герасимчук; Україн. ін-т. соц. досліджень. – К., 2000. – 32 с.

² Теоретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології: зб. наук. пр. / за ред. Н. Г. Ничкало. – Х. : НТУ «ХПІ», 2007. – 644 с.

демократичних процесів і деформації навколо демократизації, зростання числа країн з ринковою економікою, все гостріше порушує питання морально-духовних цінностей особистості керівника та підвищення його соціально-професійного рівня (базові й спеціальні знання і вміння). Загострюється проблема підбору навчального матеріалу для розширення діапазону знань керівника на запланованих курсах підвищення кваліфікації. Нова доба потребує розвитку педагогічного знання з урахуванням загальної системи людинознавства³, розвитку прогресивних традицій педагогічної антропології, створення сучасних наукових теорій і методик професійного розвитку і виховання особистості керівника. Цілісній системі підвищення кваліфікації має відповідати цілісна психолого-педагогічна наука з прогресивними поглядами, яка охоплювала б усі ланки державної і громадської освіти та самоосвіти, сприяла розвитку неперервної освіти.

У сучасних умовах суспільного та соціально-економічного розвитку керівник загальноосвітнього закладу має орієнтуватися в ключових питаннях освітньої реформи школи, спрямованої на уточнення і коригування навчально-виховних заходів: в централізації й диференціації змісту навчальних програм, які містять базові й спеціальні складові, з послідовністю викладення того, що повинен знати і вміти учень; визначенні мети досягнень, до яких прагнуть учні та визначенні критеріїв і показників, які допоможуть зорієнтуватися особистості в їх рівнях; в періодичному моніторингу освітнього змісту з метою виявлення відповідності бажаному результату, а також його прогнозуванню та запобіганню критичним ситуаціям; в упорядкуванні оцінювальних критеріїв, пов'язаних із засвоєнням інваріантної і варіативної складової змісту освіти, стандартами освітніх галузей і показниками, які забезпечують концентрацію уваги педагогів на результатах навчання; у зміщенні акцентів критеріїв і показників основної і

³ Кремень В. Г. Синергетика в освіті: контекст людиноцентризму : монографія / В. Г. Кремень, В. В. Льбін; Національна академія педагогічних наук України. — К. : Педагогічна думка, 2012. – 368 с.

старшої школи для підвищення якості навчально-виховного процесу засобами планування, стимулювання, фінансування, моніторингу, підручникотворення, а також відзначення успіхів та акцентуванні уваги на виявлених недоліках тощо. Такий підхід зумовлюється дедалі частішими процесами і явищами природи, з якими людство не зустрічалося у своєму повсякденному житті. Тому обов'язковою умовою вирішення поставлених завдань стають відкриття в природі тих чи інших явищ і процесів, пізнання їх законів і їх різнобічних дій. У зазначеному контексті суспільство потребує, щоб наука забезпечувала процес випереджального розвитку техніки, технологій та виробництва⁴.

У зв'язку з цим, зауважимо, що створити науково обґрунтовану, чітко визначену систему підвищення соціально-професійного рівня керівника загальноосвітнього навчального закладу в умовах компетентнісного підходу на довготривалий термін, який за визначеними критеріями та показниками влаштує всі зацікавлені сторони, в принципі, неможливо. У міжнародному освітньому просторі практикується використання різних видів (пристосованих до місцевих умов) складових освітньої системи, акценти в яких розставляються з урахуванням як особистісних характеристик керівників⁵, так і регіональних та національних чинників.

Разом з тим, підвищення рейтингу загальноосвітнього навчального закладу залежить від якості державної і регіональної складових навчально-виховного комплексу. Розробка соціально-професійно орієнтованої моделі за активної участі керівника розглядається як інструмент динамічного розвитку школи⁶. Отримавши можливість реформування навчально-виховного

⁴ Никифорова Н. Г. Поликультурные основы проектирования регионального компонента в современной школе / Н. Г. Никифорова // Известия Международной Славянской Академии образования им. Я. А. Коменского. – 2006. № 4. – С. 85 – 92.

⁵ Бондар В. І. Теорія і технологія управління процесом навчання у школі / В. І. Бондар. – К.: Школяр, 2000. – 191 с.

⁶ Иванов В. М. Педагогические условия социализации: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.05. – Социальная педагогика / В. М. Иванов. – К., 1998. – 20 с.

комплекту, керівник має свідомо ініціювати творчий процес, що в результаті покращує мікроклімат і командну результативність на шляху створення якісного освітнього результату. Цей процес допомагає у створенні не лише якіснішого комплексу, а й надихає педагогічних працівників до креативних дій в процесі організації і проведення навчально-виховних заходів, що в свою чергу дозволяє на новому рівні зрозуміти сутність освітніх проблем⁷ і окреслити напрями побудови перспективної моделі творчої школи.

Водночас, керівник закладу освіти має розумітися на процесі забезпечення стабільного розвитку національного й регіонального полікультурного освітньо-культурного простору, що є одним із завдань управлінсько-громадської структури державного рівня. Спрямовується її зусилля на задоволення потреб щоденного життя загальноосвітньої школи в межах національної та міжнародної суспільної і соціально-економічної політики, а також розробку технологій усунення недоліків, які виникають у процесі її функціонування.

Наукового підходу потребує створення прогресивних програм розвитку школи і системи післядипломної педагогічної освіти. Розробка і реалізація цих програм уможливить підтримку місцевими органами влади школи в роботі над побудовою регіональної соціально-професійно зорієнтованої освітньої системи та впровадженням державної освітньої політики; забезпеченням динаміки педагогічної майстерності на новому рівні особистісного і суспільного розвитку; поглиблення, розвиток і взаємозв'язок освітніх галузей затверджених державними освітніми актами.

Запорукою успіху загальноосвітньої системи країни є висококваліфіковані та мотивовані керівники та вчителі. Вони формуються поетапно, їх соціально-професійний статус, соціальні виплати і гарантії мають бути високими. Підготовка висококваліфікованого керівника та

⁷ Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: структурно-генетичний підхід: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук: спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / Т. М. Титаренко. – К., 1994. – 48 с.

вчителя відбувається в процесі поєднання самонавчання і викладання з науковими дослідженнями. В цьому процесі відбувається формування у них здатності до самостійного аналізу і розв'язання проблем на етапі перегляду власної управлінської та педагогічної діяльності, за допомогою освітньої науки і системи післядипломної педагогічної освіти.

Практика використання пристосованих до місцевих умов складових різних варіантів соціально-професійно зорієнтованих моделей підвищення кваліфікації керівника, акценти в яких розставляються з урахуванням національних і регіональних особливостей, зможе максимально задовольнити освітні запити учасників процесу. У цьому процесі має бути особистісний і колективний поступ на шляху створення державної освітньої системи, її періодичного коригування, урівноваження протиріч та протилежностей⁸ залежно від динаміки та характеру змін і напрямів розвитку, а також пошук у сучасних умовах оптимальних шляхів поступу особистісного, суспільного та соціально-економічного характеру.

Проект підвищення соціально-професійного рівня керівника загальноосвітнього навчального закладу в умовах компетентнісного підходу має пройти поетапне розроблення та впровадження в умовах тісної взаємодії освітньої науки та практики. А саме:

1. Розкриття внутрішніх суперечностей соціально-педагогічних явищ, дослідження шляхів та засобів їх подолання;
2. Розроблення концепції підвищення соціально-професійного рівня керівника загальноосвітнього навчального закладу;
3. Розроблення навчального комплексу, його експериментальна перевірка з наступним впровадження в освітню практику підвищення кваліфікації та періодичне коригування;
4. Підтримка та системні замовлення Міністерства освіти і науки

⁸ Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії : монографія [Текст] / І. А. Зязюн. –К. ; Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. – 608 с.

України на: навчальні комплекси та спрощену процедуру введення їх в зміст підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів;

5. Внесення доповнень та змін до існуючих нормативно-правових актів та змістового наповнення в системі підвищення кваліфікації для системи загальної середньої освіти.

Висновки. Зміни, що відбуваються у суспільстві та регіональних освітніх середовищах спонукають педагогічну науку у взаємодії з освітньою практикою на розробку системи підвищення соціально-професійного рівня керівника загальноосвітнього навчального закладу, спрямованої на вивчення наявного та перспективного світоустрою за певними законами, закономірностями та принципами розвитку особистості, суспільства та держави. Це має сприяти формуванню компетентностей керівника, які зменшать ризики функціонування особистості в умовах швидкозмінних соціальних і професійних систем... .

Очевидно, що шлях вирішення цієї проблеми знаходиться в площинах зміни суспільної ситуації та розробки науково обґрунтованого, соціально-професійно орієнтованого змісту підвищення кваліфікації керівника. Одним із завдань впровадження в освітню практику зазначеного змісту є спрямування керівника на шлях продуктивної соціально-професійної взаємодії в умовах регіонального середовища, на певному етапі його розвитку, із урахуванням вікових особливостей.

У значній мірі виокремлення соціально-професійної складової в умовах підвищення кваліфікації, розробка та впровадження змісту підвищення кваліфікації дозволить формувати їх життєво-трудова компетентності, потрібні для гармонізації особистості; сприяти стабілізації суспільних відносин, розвитку соціально-економічного середовища та зменшенню, за рахунок цього, рівня соціальної напруги.