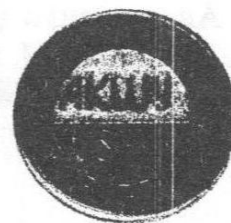


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ НАПН УКРАЇНИ
ІВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ
АСОЦІАЦІЯ КЕРІВНИКІВ ШКІЛ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М. П. ДРАГОМАНОВА



КЕРІВНИК НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ: СВІТОГЛЯДНО-ПРОФЕСІЙНІ ОРІЄНТИРИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Київ

Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова

2017

УДК 37.014.62:140.8

ББК 74.00:87

К 36

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова
(протокол № 9 від 30 березня 2017 року)*

Редакційна колегія:

В. П. Андрущенко (голова), В. П. Бех (заступник голови), О. В. Алейнікова, Л. М. Калініна, Н. В. Крохмаль, В. В. Олійник, О. М. Онаць, З. В. Рябова, Т. М. Сорочан, О. М. Топузов, Г. М. Торбін, Я. О. Чепуренко.

К 36 Керівник нової української школи: світоглядно-професійні орієнтири : збірник наукових праць / В. П. Андрущенко (голова), В. П. Бех (заступник голови), О. В. Алейнікова, Л. М. Калініна, Н. В. Крохмаль, В. В. Олійник, О. М. Онаць, З. В. Рябова, Т. М. Сорочан, О. М. Топузов, Г. М. Торбін, Я. О. Чепуренко ; МОН України, НАПН України, Асоціація керівників шкіл України, Нац. пед ун-т ім. М. П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2017. – 175 с.

ISBN 978-966-931-110-8

Збірник наукових праць розкриває актуальні питання підготовки керівників навчальних закладів до управління в умовах автономії школи, шляхи забезпечення конкурентоздатності загальноосвітнього навчального закладу, компетентності його керівника. Окреме місце у збірнику належить статтям щодо фахової підготовки управлінського складу навчального закладу, змісту і структури Галузевого стандарту вищої освіти спеціальності “Менеджмент” освітньої програми “Управління навчальним закладом” та формування нової системи підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів.

Призначений науковцям, викладачам, магістрантам і студентам вищих навчальних закладів, керівникам-практикам загальноосвітніх навчальних закладів, працівникам сфери освіти, а також усім, хто цікавиться актуальними питаннями підготовки менеджерів для загальноосвітніх навчальних закладів.

УДК 37.014.62:140.8
ББК 74.00:87

ISBN 978-966-931-110-8

© Міністерство освіти і науки України, 2017
© Національна академія педагогічних наук України, 2017
© Асоціація керівників шкіл України, 2017
© Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, 2017
© Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017

ЗМІСТ

В. П. Андрущенко

НОВА ШКОЛА ЯК ПОТРЕБА І РЕАЛЬНІСТЬ
У СТРАТИГЕМАХ ЧАСУ СУСПІЛЬНОГО ОНОВЛЕННЯ 7

В. П. Бех

МЕЙСТРИМ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ “НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ” 16

О. С. Боднар

АТЕСТАЦІЯ КЕРІВНИКІВ ЗНЗ: СТАН, ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ 21

Г. І. Боришполь

КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА
ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 24

Р. М. Вернидуб

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИХ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ 27

А. М. Гельбак

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У СИСТЕМІ
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ 32

В. М. Гладкова, А. Г. Панченко

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ І КОМПЕТЕНТНІСТЬ
МЕНЕДЖЕРА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 35

Н. О. Гришина

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА СІЛЬСЬКОЇ
ШКОЛИ У КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ 39

М. М. Єльнікова

ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ
ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 43

Т. А. Жижко

КАДРОВИЙ АУДИТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ВНЗ 46

Н. Ю. Засць

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА 49

Л. М. Калініна, О. М. Онаць

БАЗОВИЙ СТАНДАРТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
КЕРІВНИКА НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ 52

М. О. Кириченко

ШЛЯХИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ
ТА КЕРІВНИХ КАДРІВ ОСВІТИ У ВІДКРИТОМУ СУСПІЛЬСТВІ 61

О. Л. Кірдан

НАУКОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ
“УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ” 68

А. О. Ключко

СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА ЯК ЧИННИК УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОЇ УСТАНОВИ 70

Т. В. Князева

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ
ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 74

Г. Ю. Кравченко

СИСТЕМА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
В УМОВАХ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 76

Н. В. Крохмаль

УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБМІН ЯК ОСНОВА ВЗАЄМОДІЇ
СУБ'ЄКТІВ ОСВІТЯНСЬКИХ ВІДНОСИН
У ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ 80

О. М. Лукашевич

РОЗВИТОК ГРОМАДЯНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ
В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ 85

С. М. Луценко

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ
В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ 88

Н. В. Любченко

ТЕХНОЛОГІЯ ДИСЕМІНАЦІЇ В СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ НА ОСНОВІ КЛАСТЕРНОГО ПІДХОДУ 92

Г. Д. Матвєєва

МИКОЛАЇВСЬКА СПЕЦІАЛІЗОВАНА ШКОЛА “АКАДЕМІЯ
ДИТЯЧОЇ ТВОРЧОСТІ” У ДИСКУРСІ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ 96

<i>Т. А. Махня</i> МЕДІАКОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ	100
<i>О. К. Михасюк</i> ОСНОВНІ АСПЕКТИ ГРОМАДСЬКО-ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ.....	104
<i>Л. М. Назаренко</i> ПОЗИЦІОНУВАННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ШЛЯХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ.....	107
<i>Є. В. Нелін</i> АВТНОМІЯ ШКОЛИ: ДОСВІД ІТАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УКРАЇНИ	111
<i>О. О. Нижник</i> ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗНЗ ДО УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ.....	115
<i>С. П. Ніколаєнко</i> КОМПЕТЕНТІСНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ	118
<i>С. М. Панченко</i> ОРГАНІЗАЦІЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ У СВІТЛІ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ.....	121
<i>Н. І. Перцова</i> РОЗБУДОВА ПАРТНЕРСЬКОЇ МОДЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	125
<i>Г. Д. Плахотнікова, В. В. Загорко</i> РОЛЬ МЕТОДИЧНИХ ЦЕНТРІВ У ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	128
<i>Л. М. Попович</i> ГРОМАДСЬКО-АКТИВНА ШКОЛА ЯК БАЗОВА МОДЕЛЬ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ	131
<i>О. О. Почуєва</i> ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВОГО ПРОЕКТУВАННЯ ПІД ЧАС УПРАВЛІННЯ ВИЩИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ	136
<i>Н. О. Приходькіна</i> КРЕАТИВНІСТЬ ЯК НЕОБХІДНА ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНЦІЯ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ	141

З. В. Рябова

МАРКЕТИНГОВО-МОНІТОРИНГОВИЙ СУПРОВІД
РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА
НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ 144

В. В. Сидоренко

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ
КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ
В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ “НОВА УКРАЇНСЬКА ШКОЛА” 148

Т. М. Сорочан

РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ:
ВИМІРИ РЕФОРМУВАННЯ 153

Я. Є. Стемковська

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
КЕРІВНИКІВ ОПОРНИХ ШКІЛ І ЇХ ФІЛІЙ – СТРАТЕГІЧНЕ ЗАВДАННЯ
СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ 158

Г. М. Тимошко

СУЧАСНІ ПОГЛЯДИ НА РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ
КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 161

Я. О. Чепуренко

“ІНФОРМАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ”
У СТРУКТУРІ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ
“УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ” 166

В. Я. Ястребова, Т. М. Бабко

СУЧАСНІ ФОРМИ ПРОВЕДЕННЯ КУРСІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ.. 171

Висновки.

1. Націленість на виокремлення та формування ключових компетентностей є перспективним напрямом у науці й практиці навчання. Перехід до компетентнісного підходу – це є вимоги сьогодення.

2. Компетентнісний підхід передбачає конструювання змісту освіти згори вниз, а способів його освоєння знизу вгору, тобто спочатку чітко визначається модель випускника, а потім під цю модель формується відповідність з розвитку ключових компетентностей.

3. Для просування до визначеної мети ми маємо змінити не лише методику викладання, а й внутрішню установку.

4. Основні ресурси повинні бути спрямовані на підготовку кадрів.

Література:

1. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : “К.І.С.”, 2004. – 112 с.
2. Педагогічна Конституція Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.arpue.org/index.php/ru/hlavnaia/104-pedagogicheskaya-konstitutsiya-evropy/141-pedahohichna-konstytutsiia-uevropy-1>
3. Робінсон К. Школа майбутнього. Революція у вашій школі, що назавжди змінить освіту / Робінсон К., Арніка Л. / Переклала з англ. Ганна Лелів. – Львів: Літопис, 2016. – 258 с.
4. Уроки з підприємницьким тлом: навч. матеріали / за заг. ред. Е. Бобінської, Р. Шияна, М. Товкало. – Варшава: Сова, 2014. – 398 с.

*В. М. Гладкова, д-р пед. наук, професор,
професор кафедри управління
Київського університету імені Бориса Грінченка
А. Г. Панченко, канд. держ. упр., доцент,
доцент кафедри управління
Київського університету імені Бориса Грінченка*

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ І КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖЕРА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Однією з умов ефективності управлінської діяльності менеджера навчального закладу є його професіоналізм. Непрофесіоналізм в управлінні, як і в інших галузях діяльності, спричинює величезні втрати в економіці у всіх сферах, нагнітає психологічний дискомфорт, напруженість у міжособистісних та міжгрупових стосунках, конфлікти. Від рівня індивідуальної самореалізації учасників управлінського процесу залежать ріст, масштаби й успіх управлінської діяльності. Основи професіоналізму

передбачають наявність у керівника здатності до самооцінки, самоаналізу, саморозвитку, самоорганізації, самоконтролю.

Під час вивчення менеджера як суб'єкта управлінської діяльності, як професіонала високого рівня акцентується увага на його особистості з позицій закономірностей і механізмів усебічного розвитку людини на етапі її зрілості при досягненні *акме*. Акмеологія менеджменту аналізує сукупні характеристики людини крізь призму становлення особистості керівника (менеджера), досягнення ним рівня найвищої майстерності в управлінській діяльності.

Професіоналізм – здатність людини систематично, результативно й надійно виконувати діяльність на високому рівні у найрізноманітніших умовах. На відміну від *майстерності*, професіоналізм формується у процесі набуття професійної освіти.

Професіоналізм, будучи властивістю конкретної людини-професіонала і повністю відображаючи її індивідуальність, одночасно реалізується як якість “над-індивідуального”, оскільки формується з урахуванням професійних вимог конкретної соціально-виробничої системи і забезпечує її відтворення, збереження і розвиток [5].

Науковці-акмеологи виділяють якісний показник професіоналізму – його рівень – якісно визначений ступінь відповідності діяльності фахівця вимогам, що висуваються до нього. Розрізняють такі рівні професіоналізму: до-професіоналізм, професіоналізм, супер-професіоналізм, псевдо-професіоналізм, після-професіоналізм.

Як зазначають дослідники в галузі акмеології, розвиток професіоналізму у працівників різних професій має багато спільного, причому цьому процесу сприяють сформовані найважливіші властивості та уміння – акмеологічні інваріанти професіоналізму, тобто основні властивості, якості та уміння професіонала, які забезпечують високу ефективність і стабільність діяльності незалежно від її змісту та специфіки. Вони проявляються і у внутрішніх спонукальних причинах, що забезпечують активний та цілеспрямований саморозвиток, реалізацію творчого потенціалу.

Дуже близькою до реального професіоналізму є компетентність, тобто індивідуальна характеристика ступеня відповідності вимогам професії. Управлінській професіоналізм включає не лише компетентність, але й активне ставлення до своєї діяльності, що виражається у двох аспектах відповідальності: за результати виконуваної роботи і за свою здатність відповідати змінам професійної сфери та бізнесу, тобто за своє професійне зростання.

Поняття “професіоналізм” використовується в різних сенсах: і як нормативні вимоги професії до особи людини – нормативний професіоналізм, і як володіння людиною необхідним нормативним набором психічних якостей, коли професіоналізм стає внутрішньою характеристикою людини – реальний професіоналізм. Близьким до реального професіоналізму

є слово “компетентність”. Компетентність – це поєднання психічних якостей, психічний стан, що дає змогу діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції. Судити про наявність компетентності можна за результатами праці людини. Компетентність не можна звести до старання або освіченості людини [7].

Будучи частиною професіоналізму, вважає А. Маркова, компетентність (сукупність компетентностей) водночас його обумовлює [8], а також співвідноситься з ним як категорія можливості та дійсності. Щоб компетентність як потенційна можливість особистості була перетворена в нову якість дійсної компетентності фахівця, необхідні реальний прояв самої діяльності, ефективності і продуктивності в процесі отримання результату праці на основі актуалізації засвоєних знань та вмінь, відповідної мотивації особистості, її вольових зусиль, ціннісних утворень та особистісних якостей. Компетентність не може бути відокремлена від конкретних умов її діяльнісної реалізації, не може бути зведена просто до знань. Бути компетентним означає мати не тільки знання, необхідно вміти їх ефективно реалізовувати у потрібній ситуації діяльності, відповідно до певних професійних вимог та суспільних запитів [2; 8].

А. Маркова, зазначаючи той факт, що компетентність конкретної людини вужча за її професіоналізм, виділяє такі різновиди професійної компетентності: спеціальну, соціальну, особистісну, індивідуальну, екстремальну [8, с. 34-39].

Природа компетентності є такою, що вона, будучи продуктом навчання, не напряму впливає з нього, а є наслідком саморозвитку індивіда, його не стільки технологічного, скільки особистісного зростання, наслідком самоорганізації та узагальнення особистісного й діяльнісного досвіду. Компетентність – це спосіб існування знань, умінь, освіченості, що сприяє особистісній самореалізації, знаходженню людиною свого місця в світі [1, с. 12].

Компетентність не є стабільним особистісним атрибутом – це надзвичайно динамічне утворення, що є результатом діяльнісного вдосконалення, безперервним процесом розвитку професіоналізму особистості [4, с. 134-135].

А. Маркова на базі оцінки різних аспектів розвитку професіоналізму фахівця вирізняє такі основні (ключові) системні види професійної компетентності, як: спеціальна (діяльнісна), соціальна, особистісна, індивідуальна [8].

Розглядаючи професіоналізм особистості фахівця соціономічного типу (до якого також належить менеджер освіти) слід акцентувати увагу на професійно-управлінській компетентності як властивості особистості [6, с. 87-112]. Аналізуючи феномен “компетентність” Н. Кузьміна виділяє в її структурі такі складові: соціально-психологічна, комунікативна, професійно-

педагогічна, спеціально-педагогічна, методична, диференційно-психологічна та аутопсихологічна компетентність.

Професіоналізм менеджера навчального закладу полягає у високому рівні розвитку професійної компетентності, індивідуальних якостей та властивостей особистості (акмеологічних інваріант), які дають змогу продуктивно управляти навчальним закладом в умовах сучасного інформаційного суспільства, що характеризується динамічністю, високим рівнем інтеграції, синергійністю, непередбачуваним характером змін, збільшенням ризику та екстремальності у професійній (управлінській) діяльності та ін. [3].

Управлінська діяльність за своєю сутністю є однією з найбільш складних складових для менеджера навчального закладу, тому що вона потребує наявності внутрішнього (акмеологічного) потенціалу, різноманітних складних здібностей, високого рівня розвитку компетенцій, акмеологічної готовності і т. д. Сам менеджер, як суб'єкт управлінської діяльності, є дуже складним і суперечливим. У своєму кар'єрному зростанні він націлений на особистісно-професійний розвиток, на досягнення високого рівня професіоналізму управління.

Перспективними напрямками теоретичних і прикладних досліджень для менеджерів навчальних закладів є: професіоналізм такого менеджера та його зрілість; акмеологічні аспекти професійної підготовки цієї категорії менеджерів; акмеологічне забезпечення підготовки та подальшого професійного удосконалювання менеджерів навчальних закладів; розробка авторських систем продуктивної професійної діяльності менеджера навчального закладу; розробка індивідуальних траєкторій професійної кар'єри менеджера навчального закладу; шляхи попередження професійної деформації менеджерів навчальних закладів.

Література:

1. *Бодров В. А.* Практическое мышление (специфика и проблемы развития) / В. А. Бодров. – М., 2005. – 410 с.
2. *Гладкова В. Н.* Акмеологические аспекты профессиональной подготовки будущих преподавателей / В. Н. Гладкова, И. Е. Каньковский // Акмеология деятельности / под ред. Н. В. Кузьминой, В. Н. Гладковой, С. Д. Пожарского. – СПб., 2007. – С. 66–73.
3. *Гладкова В. М.* Професійне самовдосконалення менеджерів вищих навчальних закладів: акмеологічні основи: Монографія / В. М. Гладкова. – К.: Освіта України, 2013. – 350 с.
4. *Гусева А. С.* Оптимизация гуманитарно-технологического развития государственных служащих / А. С. Гусева, А. А. Деркач. – М.: Агентство “Квант Т”, 1997. – 299 с.
5. *Дружилов С. А.* Профессионализм человека как объект психологического изучения: системный подход / С. А. Дружилов // Вестник Балтийской педагогической академии. – СПб., 2003. – Вып. 52. – С. 40–46. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://drusa-nvkz.narod.ru/DmiDru.html>.

6. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н. В. Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.
7. Лигинчук Г. Г. Психология профессиональной деятельности / Г. Г. Лигинчук. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.e-college.ru/xbooks/xbook059/book/index/index.html?go=part-006*page.htm.
8. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996. – 309 с.

*Н. О. Гришина,
заступник директора з навчально-виховної роботи,
Созонівського навчально-виховного комплексу
“загальноосвітня школа I-III ступенів-
дошкільний навчальний заклад”
Кіровоградської райдержадміністрації
Кіровоградської області*

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА СІЛЬСЬКОЇ ШКОЛИ У КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Постановка проблеми. Реформування сучасної освіти передбачає передусім оновлення управлінської діяльності керівників освітніх закладів. В нових життєвих умовах є необхідність будувати індивідуалізовану конкурентоспроможну освітню політику. Керівник навчального закладу відіграє в цьому процесі визначну роль. Він перебуває в центрі соціально-економічних і педагогічних перетворень, координує, спрямовує працю педагогів, від його економічної грамотності, ініціативності, уміння приймати самостійні рішення стратегічного та тактичного характеру залежить ступінь успішної роботи закладу в цілому.

Мета статті: обґрунтувати необхідність підвищення управлінської компетентності керівників ЗНЗ та розвитку професійної компетентності керівника сільської школи.

Виклад основних матеріалів: У контексті Концепції Нова українська школа визначено, що “в умовах децентралізації на державному рівні управління будуть визначатися стандарти освіти та забезпечення моніторингу якості освіти. ...безпосереднє управління школами буде здійснюватися на місцевому рівні” [1]. З огляду на це, для успішного управління за нинішніх умов напівпрофесійна діяльність вже є неприпустимою. В умовах конкурентоздатності навчальних закладів, зокрема сільських шкіл, потрібні якісні зміни в мисленні керівника навчального закладу. Він повинен мати теоретичну підготовку з питань сучасного менеджменту, оперувати новими поняттями, бути здатним виділяти та

Наукове видання

**КЕРІВНИК НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ:
СВІТОГЛЯДНО-ПРОФЕСІЙНІ ОРІЄНТИРИ**

Збірник наукових праць

Редакційна колегія:

В. П. Андрущенко (голова), В. П. Бех (заступник голови), О. В. Алейнікова,
Л. М. Калініна, Н. В. Крохмаль, В. В. Олійник, О. М. Онаць, З. В. Рябова,
Т. М. Сорочан, О. М. Топузов, Г. М. Торбін, Я. О. Чепуренко.

Літературні редактори: *Л. Г. Дончевська, Л. Є. Івашень, В. І. Отрішко –
провідні редактори УМО.*

Технічний редактор – *Т. С. Меркулова.*

Оригінал-макет – *Т. М. Ветраченко.*



Підписано до друку 30 березня 2017 року.
Формат 60x84/16. Папір офісний. Гарнітура Таймс. Друк офсетний.
Умовн. друк. арк. 10,97. Облік. видав. арк. 11,04.
Зам. № 110
Віддруковано з оригіналів

Видавництво
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова. 01030, м. Київ, вул. Пирогова, 9.
Свідоцтво про реєстрацію № 1101 від 29.10.2002
(044) 239-30-26