

DOI <https://doi.org/10.36074/PrOsvita.issue1.001>

Шевченко Наталія Василівна¹

¹ аспірантка кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, УКРАЇНА
ORCID ID: 0009-0006-3147-071X

Професійний розвиток керівників закладів загальної середньої освіти із забезпечення якості освіти: системний підхід

АНОТАЦІЯ. У статті проаналізовано застосування принципів системного підходу в контексті розвитку професійної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти із формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти. Визначено, що необхідність професійного розвитку керівника закладу зумовлена необхідністю відповідати викликам сучасного світового освітнього простору, нормативними вимогами до рівня компетентності керівника закладу загальної середньої освіти та готовністю керівника до управлінської діяльності з точки зору його прагнення досягти певного рівня професійної діяльності. На підставі системно-структурного та системно-цілісного підходів розроблено педагогічну модель професійного розвитку керівника та охарактеризовано вплив поєднання засобів і можливостей поєднання неформальної, інформальної та формальної освіти. Доведено, що цілеспрямоване й планове поєднання участі керівників закладів загальної середньої освіти Харківської області в робочій групі, в тематичних семінарах та на курсах підвищення кваліфікації найбільше вплинуло на сформованість їхньої компетентності із формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: професійний розвиток; компетентність керівника закладу загальної середньої освіти; внутрішня система забезпечення якості освіти; принципи системного підходу.

DOI <https://doi.org/10.36074/PrOsvita.issue1.001>**Nataliia Shevchenko¹****1.** Post-Graduate Student at the Department of Pedagogy, Foreign Philology and Translation
*Semyon Kuznets Kharkiv National University of Economics, UKRAINE***ORCID ID: 0009-0006-3147-071X**

Professional development of heads of general secondary education institutions for ensuring the quality of education: a systematic approach

ABSTRACT. The article analyzes the application of the principles of the system approach in the context of the development of the professional competence of the heads of general secondary education institutions in the formation of the internal system of ensuring the quality of education. It was determined that the need for the professional development of the head of the institution is determined by the need to meet the challenges of the modern world educational space, regulatory requirements for the level of competence of the head of the general secondary education institution and the readiness of the head for managerial activities from the point of view of his desire to achieve a certain level of professional activity. On the basis of system-structural and system-holistic approaches, a pedagogical model of the professional development of the manager was developed and the influence of the combination of means and opportunities of the combination of informal, informal and formal education was characterized. It has been proven that the purposeful and planned combination of participation of the heads of general secondary education institutions of the Kharkiv region in the working group, in thematic seminars and in advanced training courses had the greatest impact on the formation of their competence in the formation of the internal system of ensuring the quality of education.

KEYWORDS: *professional development; competence of the head of a general secondary education institution; internal system of ensuring the quality of education; principles of the system method.*

Постановка проблеми. Основи професійного розвитку керівників закладів загальної середньої освіти визначено в законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про повну загальну середню освіту». У статті 59 Закону України «Про освіту» зазначено, що професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання [13]. У статті 38 Закону України «Про повну загальну середню освіту» наголошено на тому, що керівник закладу загальної середньої освіти зобов'язаний протягом першого року після призначення на посаду пройти курс підвищення кваліфікації з управлінської діяльності [14]. Отже, необхідність професійного розвитку керівника закладу загальної середньої освіти зумовлена різними потребами:

- необхідністю відповідати викликам сучасного світового освітнього простору (адаптація освітнього процесу до індивідуальних потреб здобувачів освіти та його інклюзивність і діджиталізація; соціально-емоційне навчання; забезпечення рівних можливостей для всіх учнів/учениць тощо) і у зв'язку із цим мати сформовану здатність до управління змінами;
- нормативними вимогами до рівня компетентності керівника закладу загальної середньої освіти;
- особистісною готовністю керівника до управлінської діяльності з точки зору його прагнення досягти певного рівня професійної діяльності.

Оскільки освіта є відкритою соціально-педагогічною системою, застосування системного підходу до професійного розвитку керівника, на нашу думку, дозволить сформувати бачення такого розвитку в єдності його складових частин.

Аналіз досліджень та публікацій. Різні аспекти професійного розвитку керівників навчальних закладів як управлінців розглядають у своїх працях багато науковців, зокрема: актуальні проблеми професійного розвитку керівників закладів загальної

середньої освіти – О. Бондарчук [1]; Г. Єльнікова розкрила технологію розробки змісту формування управлінської діяльності керівника навчального закладу на основі його професійно-кваліфікаційної характеристики [4], а поєднання професійної культури та професійної самосвідомості, що дозволяє керівнику на високому рівні здійснювати професійну діяльність, – Т. Сорочан [19]; проблемам, що пов'язані з диверсифікацією процесів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Україні, присвятив свої роботи В. Лунячек [11, 12]; Л. Карамушка розробила концепції психологічних основ управління освітніми організаціями, управління змінами та організаційного розвитку, психолого-управлінського консультування, профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» [16]; О. Темченко – вплив технологій дистанційного навчання на якість підготовки майбутніх менеджерів [21]; З. Рябова актуалізує на необхідності трансформаційних процесів в освіті в умовах цифровізації [18]; Г. Тимошко – на розвитку організаційної культури керівника нової української школи [22].

Таким чином, науковці звертають увагу на підготовку менеджерів освіти, підвищення кваліфікації та професійний розвиток в умовах післядипломної освіти, інноваційного функціонування закладів освіти, цифровізації, дистанційного навчання.

Теоріям педагогічних систем та системному підходу присвячені роботи Т. Жижко, І. Каньковського, В. Ковальчука, С. Королюка, М. Костюченка, В. Кушніра, В. Прошкіна та інших [3, 5, 6, 7, 8, 9, 17].

Узагальнюючи думки науковців про застосування системного підходу, можна дійти висновку, що системний метод орієнтований на виявлення цілісності та структурності об'єкта, зв'язків між його складовими з огляду на досягнення визначеної мети діяльності цього об'єкта.

Мета роботи: аналіз застосування принципів системного підходу в контексті розвитку професійної компетентності керівників шкіл із формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

Виклад основного матеріалу. В умовах сучасних викликів, що постають перед українським суспільством в цілому та освітою зокрема, набуває провідного значення рівень професійної компетентності керівника закладу загальної середньої освіти як надважливого чинника впливу на забезпечення якості освіти.

Необхідність професійного розвитку керівників закладів загальної середньої освіти зумовлюється й актуалізується також прийняттям у 2017 році нового Закону України «Про освіту», який регулює основні засади нової освітньої системи й гарантує академічну, організаційну, фінансову і кадрову автономію закладів освіти, а також запроваджує інституційний аудит (зовнішнє оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти, які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток). Отже, новації освітньої системи зумовили необхідність формування й розвитку в керівника закладу загальної середньої освіти нових професійних компетентностей. У 2017 році Міністерство економіки України затвердило професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти, у якому додатково визначені такі професійні компетентності керівника, як компетентність забезпечення якості освітньої діяльності та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти та компетентність організації діяльності закладу освіти на засадах зовнішньої системи забезпечення якості освіти [15].

Зважаючи на вище викладене, керівник закладу загальної середньої освіти має постійно дбати про свій професійний розвиток. У зв'язку із цим можемо говорити про те, що професійний розвиток є частиною освіти дорослих, оскільки вона є складовою освіти впродовж життя.

У статті 8 Закону України «Про освіту» визначені види освіти, відповідно до яких особа може реалізувати своє право на освіту, а саме: формальна (здобувається за освітніми програмами та передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти

та здобуття кваліфікацій); неформальна (здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій); інформальна (передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, тобто самоосвіта) [13, с. 11].

У Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800, зазначається, що педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію за різними формами і видами, зокрема й шляхом неформальної (тренінги, семінари, семінари-практикуми, вебінари, майстер-класи тощо) та інформальної освіти [12, с. 4].

Ми розглядаємо професійний розвиток керівника закладу загальної середньої освіти з точки зору теорії м'яких систем, тобто таких, що мають власну структуру, яка реагує на зовнішні дії, але зберігає внутрішню сутність та здатність до функціонування і розвитку. Основними ознаками системи є: цілепокладання, структурованість, цілісність, взаємозв'язок між елементами.

Розглядаючи професійний розвиток керівника закладу загальної середньої освіти з позиції системного підходу, можемо говорити про педагогічну модель професійного розвитку керівника. Охарактеризуємо модель професійного розвитку керівника закладу загальної середньої освіти із забезпечення якості освіти з точки зору цих ознак (табл. 1).

На нашу думку, використання описаної вище педагогічної моделі професійного розвитку дозволить сформулювати в керівника закладу загальної середньої освіти компетентності із забезпечення якості освітньої діяльності й функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти та компетентності з організації діяльності закладу освіти на засадах зовнішньої системи забезпечення якості освіти.

Таблиця 1

**Педагогічна модель професійного розвитку
керівника закладу загальної середньої освіти**

Ознака системи	Характеристика
Цілепокладання	Формування та розвиток у керівника закладу загальної середньої освіти здатності створювати функціональну внутрішню систему забезпечення якості освіти в закладі
Структурованість	Поєднання можливостей: - <i>формальної освіти</i> : навчання в інститутах післядипломної освіти, в магістратурі закладів вищої освіти, на ліцензованих курсах підвищення кваліфікації; - <i>неформальної освіти</i> : участь у наукових конференціях, у тематичних заходах (семінарах, вебінарах, тренінгах, воркшопах тощо), організованих громадськими освітніми організаціями або іншими суб'єктами надання освітніх послуг; - <i>інформальної освіти</i> : самоосвіта, участь у роботі фахових груп, професійне спілкування з колегами
Цілісність	Цілісність моделі забезпечується тим, що керівник закладу загальної середньої освіти може самостійно визначати послідовність свого навчання (тобто вибору виду освіти), адаптуючи цей вибір до актуальних потреб свого розвитку, стану освітньої діяльності закладу, новацій у законодавстві тощо, а також, забезпечуючи повторюваність циклів свого навчання
Взаємозв'язок між елементами	Взаємозв'язок між формальною, неформальною та інформальною освітою полягає в тому, що зміст кожної із цих форм освіти доповнює собою інші та підпорядкований єдиній меті, таким чином забезпечуючи реальні можливості для формування в керівника закладу загальної середньої освіти компетентності із забезпечення функціонування внутрішньої системи якості освіти

Охарактеризуємо результати апробації пропонованої моделі на прикладі учасників робочої групи керівників закладів загальної

середньої освіти Харківської області із питань самооцінювання освітніх і управлінських процесів як складової внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

В основу організації робочих груп покладено такі принципи: добровільність участі, систематичність і послідовність виконання запропонованих завдань, а також відкритість і прозорість комунікації. Робоча група у складі 30 керівників працює впродовж навчального року та передбачає самостійне вивчення його керівниками та аналіз певних питань діяльності закладу стосовно забезпечення якості освіти із подальшим обговоренням із фахівцями управління Державної служби якості освіти.

Для проведення якісного самооцінювання керівник закладу має вмінати планувати програму необхідних дій для досягнення конкретної мети, доречно добирати джерела інформації та методи їх аналізу, а також використовувати результати самооцінювання для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Порівняльний аналіз вхідного й вихідного анкетування учасників робочої групи показав, що: кількість керівників, які здійснюють самооцінювання напрямів освітньої діяльності закладу, планово зросла із 77% до 98%; кількість керівників, які змогли визначити і врахувати при плануванні роботи закладу запити та очікування всіх учасників освітнього процесу, зросла з 57% до 96%; кількість керівників, які здійснили порівняльний аналіз інформації, отриманої із різних джерел (опитування, спостереження, вивчення документів) під час проведення самооцінювання, зросла із 37% до 72%. Таким чином, участь керівників закладів освіти у робочій групі сприяла їх професійному розвитку, зокрема, щодо забезпечення функціонування внутрішньої системи якості освіти та здатності до стратегічного управління закладом.

За підсумками участі в робочій групі кожен її учасник отримав рекомендації стосовно подальшого свого професійного розвитку шляхом використання можливостей як формальної, так неформальної освіти.

З метою відстеження ефективності наданих рекомендацій через 3 місяці після завершення діяльності названої групи було проведено опитування її учасників. Керівникам закладів загальної середньої освіти було запропоновано оцінити вплив участі в різних формах професійного розвитку на рівень їхньої компетентності із формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти. Результати анкетування показали, що ті керівники, які вибудували свою освітню траєкторію з урахуванням поєднання різних форм освіти (взяли участь у тематичних семінарах та підвищенні кваліфікації з питань забезпечення якості освіти), найвище оцінили свою здатність сформулювати та забезпечити функціонування внутрішньої системи якості освіти в закладі.

Висновки та пропозиції. Зважаючи на проведений аналіз, можемо дійти таких висновків:

1. Світові освітні тренди, нові нормативні вимоги до рівня компетентності керівника закладу загальної середньої освіти із забезпечення якості освіти зумовлюють необхідність застосування системного підходу до професійного розвитку керівника.

2. Розгляд професійного розвитку керівника закладу загальної середньої освіти із забезпечення функціонування внутрішньої системи якості освіти закладу з точки зору теорії м'яких систем є основою для створення педагогічної моделі, що ґрунтується на таких системних принципах, як цілепокладання, структурованість, цілісність, взаємозв'язок між елементами.

3. Апробація педагогічної моделі професійного розвитку керівника закладу загальної середньої освіти із розбудови та забезпечення функціонування внутрішньої системи якості освіти, заснованої на системному поєднанні засобів і можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти, показала її ефективність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Бондарчук, О. І. (2018). Технологія формування психологічної компетентності суб'єктів освітнього процесу в умовах відкритої освіти. *Відкрита освіта: інноваційні технології та інноваційний менеджмент*, 197-210.
- [2] Гончаренко, С. У., Олійник, П. М., & Федорченко, В. К. (2003). *Методика навчання і наукових досліджень у вищій школі*. Київ: Вища школа.
- [3] Жижко, Т. А. (2005). Педагогічна система один із чинників впровадження ідеї інтенсифікації у професійній підготовці майбутніх фахівців. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління*, (3), 144-151.
- [4] Єльнікова, Г. В. (2009). Деякі питання підготовки керівника навчального закладу на основі розроблення його професійно-кваліфікаційної характеристики. *Педагогічний дискурс*, (5), 78-84. (дата звернення: 19 серпня 2024 року).
- [5] Каньковський, І. Є., & Каньковский, И. Е. (2009). Генезис розвитку поняття «педагогічна система». *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*, (24-25), 25-35.
- [6] Ковальчук, В. А. (2015). Системний підхід у дослідженні проблеми підготовки майбутніх учителів до роботи в умовах варіативності освітньо-виховних систем. В Дубасенюк, О.А. (ред.) *Професійна педагогічна освіта: системні дослідження* (С. 279 – 296). Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка.
- [7] Королюк, С. (2007). *Освітній менеджмент. Навчально-методичний посібник для слухачів дистанційної форми підвищення кваліфікації*. Полтава: ПОІППО.
- [8] Костюченко, М. (2015). Аналіз процесів у педагогічній системі. *Наукові праці ВНЗ "ДОНТУ". Серія: Педагогіка, психологія і соціологія*, 2(17), 78-92.
- [9] Кушнір, В. А. (2011). Методологічні основи педагогічних досліджень. *Шлях освіти*, (3), 9-14.
- [10] Луначек, В. (2020). Компетентнісний підхід як методологія професійного розвитку працівника освіти. *New pedagogical thought*, 102(2), 37-45. <https://doi.org/10.37026/2520-6427-2020-102-2-37-45>.
- [11] Луначек, В. Е. (2020). *Моделі та алгоритми підвищення кваліфікації працівників освіти в умовах диверсифікації освітніх послуг*. Проблеми інженерно-педагогічної освіти, (66). <http://repo.uipa.edu.ua/jspui/handle/123456789/6309>.
- [12] Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 19 серпня 2024 року).
- [13] Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/card/2145-19> (дата звернення: 28.06.2024).
- [14] Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 р. № 463-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20> (дата звернення: 28 червня 2024 року)
- [15] Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти». URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/09/22/Nakaz-568-zatverdzh.standartu.keriv.22.09.pdf>
- [16] Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2018). Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/712691> (дата звернення: 28 червня 2024 року).
- [17] Прошкін, В. В. (2015). Педагогічна система як предмет наукового дослідження. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*, (4 (45)), 7-12. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/12381>.
- [18] Ryabova, Z. V., & Yelnykova, H. V. (2020). Професійне зростання педагогів в умовах цифрової освіти. *Information Technologies and Learning Tools*, 80(6), 369-385. <https://doi.org/10.33407/itlt.v80i6.4202>.
- [19] Сорочан, Т. (2005). *Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти*: автореф.дис ... д-ра пед.наук: 13.00.04. Луганськ
- [20] Сорочан, Т. (2015). Післядипломна педагогічна освіта: можливі відповіді на виклики модернізації. *Післядипломна освіта в Україні*, (2), 9-12.
- [21] Темченко, О. (2021). Організація навчання в умовах використання дистанційних освітніх технологій. *До 300-річчя від дня народження Г. С. Сковороди: зб. матеріалів методолог. семінару / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди*. Харків: ХНПУ. С. 43-49.
- [22] Тимошко, Г. (2021). *Розвиток організаційної культури керівника нової української школи в умовах трансформації освіти. Тенденції та проблеми управління закладами освіти: виклики XXI століття*. Київ: Цедос.