

1. Куленко О.А. Шкільний хімічний експеримент в умовах профілізації загальноосвітньої школи / О. А. Куленко // Молодий Вчений. – 2015. – № 2 (17) . – С.270-274

2. Симоненко С. Шкільний хімічний експеримент як основа розвитку творчої діяльності учнів // Хімія. – 2008. – №13 /553/. – С.22-24. Симоненко С. Шкільний хімічний експеримент як основа розвитку творчої діяльності учнів // Хімія. – 2008. – №13 /553/. – С.22-24.

3. Хімічний експеримент: Теорія і практика. – К: Шкільний світ, 2008 – Спеціальний номер газети «Хімія» – 2008.– №1 / 541/.– С.48.

САМООСВІТА - ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Кива А. С., студент

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

Директор школи має бути найкваліфікованішим членом педагогічної команди, постійно оновлюючи свої знання та залишаючись на зв'язку з актуальними проблемами та досягненнями сучасної науки. Це включає вивчення передових практик та швидке впровадження інноваційних ідей для покращення власної діяльності.

Освітня компетентність є критичною для професійної ролі керівника школи, оскільки вона визначає здатність до професійного та особистісного розвитку. Ця компетентність включає розвинену самоідентифікацію керівника та її вплив на безперервну освіту, а також готовність до неперервного саморозвитку і освітньої продуктивності.

Прогнозування професійної компетентності керівника орієнтоване на освітнє самовизначення, яке включає прийняття себе як об'єкта безперервної професійної освіти та особистісний розвиток через освітні дії.

Професійна компетентність визначається за рівнем професійної освіти, досвідом, індивідуальними здібностями, мотивацією до самоосвіти та самовдосконалення, а також творчим і відповідальним підходом до роботи. Одним із ключових напрямків розвитку професійної майстерності керівників освітніх установ вважається самоосвіта. Ця потреба впливає з особливостей роботи директора школи в умовах швидкого науково-технічного розвитку, який вимагає від нього постійного оновлення професійних знань, умінь і навичок, а також здатності самостійно, швидко і ефективно підвищувати свій кваліфікаційний рівень.

Самоосвіта є свідомим вибором особистості, яка відчуває потребу в набутті знань і обирає відповідний спосіб їх здобуття. Вона представляє собою процес самостійної пізнавальної діяльності, який є добровільним, планується, керується і направляється самим фахівцем.

Самоосвітня діяльність стає однією з форм оновлення освіти, що дозволяє досягти найшвидшого і найефективнішого результату. Вона є невід'ємною частиною неперервної освіти і служить основою для бажання постійно вдосконалювати себе як професіонала та особистість.

Неперервність освіти охоплює «довічний процес набуття знань, постійне оновлення її змісту, єдність підготовки до життя і самого життя, перманентний характер змін у освіті, безперервне перетворення освіти в самоосвіту» [3]. Головні характеристики неперервної освіти керівника включають гнучкість, різноманітність, доступність у часі та просторі. Основне завдання самонавчання керівників полягає не тільки в засвоєнні фахових знань і поглибленні професійної компетентності, але й у безперервному розвитку управлінських якостей.

Керівник сучасної освітньої установи стає ключовою фігурою в освітньому процесі, відповідальним за вирішення широкого спектру управлінських завдань. Він повинен не лише підтримувати існуючі традиції закладу, але й активно працювати над його розвитком, виводячи його на новий

якісний рівень. Це вимагає від директора не лише спеціалізованих знань з теорії та практики управління, але й визначених особистісних якостей.

Керування процесом самоосвіти вимагає від керівника створення умов, які б сприяли гармонійному розвитку його особистості. Тож, виокремимо наступні характеристики самоосвіти:

- здобуття знань як доповнення до основної пізнавальної діяльності, пов'язане та обумовлене нею;
- придбання знань відбувається на основі особистої ініціативи, незалежно від навчального закладу, з можливістю використання програм, консультацій та іншого керівництва від професіоналів;
- основу навчання становить індивідуальна пізнавальна діяльність, хоча можливе й колективне навчання.

Організація самоосвітньої діяльності для директора школи є ключовим інструментом для розвитку його творчих та самостійних здібностей. Самостійність у цьому контексті виступає як найвищий прояв активності, відображаючи глибину та стилі його діяльності. Самоосвіта директора є основним завданням, що дозволяє ефективно реалізувати його творчий потенціал, використовуючи всі наявні можливості та здібності для повного самовдосконалення і саморозвитку [2].

Забезпечення життєздатності системи самоосвіти керівника потребує створення багатофункціональної структури, яка не тільки відповідає освітнім потребам, але й підтримує різноманітні аспекти його управлінської діяльності, включаючи інформаційну, дослідницьку, консультаційну, проектувальну та експертну діяльність.

Формування професійної компетентності керівника ґрунтується на його здатності до рефлексії та мотивації до саморозвитку. Напрями самоосвітньої діяльності керівника можна класифікувати на такі групи:

- професійна;
- гуманітарна;
- методична;
- психолого-педагогічна;
- психологічна;
- особистісна [4].

Керівник освітньої установи має бути переконаним у тому, що його особиста самоосвіта є ключем до професійного успіху, досягнення поставлених цілей та самореалізації у професії. Самоосвітній процес керівника може розвиватися за кількома напрямками:

- розуміння специфіки управлінської роботи;
- розвиток творчого потенціалу;
- підвищення рівня інформаційної грамотності;
- удосконалення навичок рішення проблем;
- розвиток здібностей до самоменеджменту;
- оволодіння методами самостійного забезпечення власної самоосвіти;
- розробка програми для професійного розвитку колег; - формування команди однодумців.

Ефективність самоосвіти керівника школи залежить від чіткого визначення напрямків діяльності, розробки персоналізованого плану самоосвіти та його реалізації в практиці.

Самоосвітня активність директорів загальноосвітніх шкіл розглядається в контексті тісної взаємодії та взаємозалежності з професійним розвитком їхніх підлеглих. Керівники мають забезпечувати створення умов для самоосвіти своїх вчителів, включно з раціональним плануванням робочого часу, оптимізацією

тривалості педрад, нарад та зборів, а також рівномірним розподілом адміністративних обов'язків. Важливим аспектом є забезпечення необхідними ресурсами, такими як література та програми для самоосвіти, а також доступ до необхідної інформації.

На нашу думку, наступні заходи сприятимуть збільшенню ефективності самоосвітньої активності як керівників шкіл, так і вчителів:

- створення позитивного мікроклімату в колективі;
- реалізація діагностики освітнього колективу для визначення освітніх потреб кожного члена;
- забезпечення вчителів необхідними методичними ресурсами;
- навчання педагогів використанню сучасних інформаційних технологій та забезпечення доступу до інтернет-ресурсів.

Також важливим є посилення контролю за якістю самоосвітньої діяльності керівників та вчителів. Ключовими аспектами контролю мають стати:

- зміст вивченого матеріалу і його відповідність практичним потребам вчителів;
- актуальність матеріалу у контексті сучасних вимог педагогічної науки;
- регулярність та глибина проведення самоосвітньої роботи;
- практичне застосування отриманих знань у професійній діяльності [1].

Самоосвіта повинна стати не лише засобом особистісного розвитку, але й фундаментом для досягнення вищого рівня професійної майстерності, що робить її ключовим компонентом у системі розвитку професійної компетентності керівників освітніх установ.

Головною цінністю самоосвіти є розвиток у фахівця здатності до самореалізації творчого потенціалу та прагнення до саморозвитку протягом усього життя.

Тому система самоосвіти керівника має створюватися з урахуванням сучасних вимог і уявлень про освітню діяльність.

Самоосвіта є оптимальним шляхом формування професійної компетентності директора школи, оскільки вона сприяє розвитку здатності до самовдосконалення, самореалізації творчого потенціалу та постійного саморозвитку. Позитивні результати самоосвітньої діяльності можливі лише за умови її правильної організації, добровільності та усвідомлення її як соціальної потреби.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дудник Н.А. Професійна компетентність керівника сучасного закладу дошкільної освіти. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2022. № 82. С. 41–45. URL: <http://www.pedagogyjournal.kpu.zp.ua/archive/2022/82/6.pdf> (дата звернення: 14.05.2024).

2. Загальна характеристика протиріч та перспектив розвитку освітніх систем у сучасному світі. StudFiles. URL: <https://studfile.net/preview/2040660/page:10/> (дата звернення: 14.05.2024).

3. Опанування професійних компетентностей: поради для директорів закладів освіти. Знайшов. URL: https://znayshov.com/News/Details/opanuvannia_profesiinykh_kompetentnostei_porady_dlia_dyrektoriv_zakladiv_osvity (дата звернення: 14.05.2024).

4. Розвиток професійної компетентності педагога у контексті реалізації нових Державних стандартів і використання інформаційних освітніх технологій.

Освітній проект «На Урок» для вчителів. URL: <https://naurok.com.ua/rozvitokprofesiyno-kompetentnosti-pedagoga-u-konteksti-realizaci-novih-derzhavnihstandartiv-i-vikoristannya-informaciynih-osvitnih-tehnologiy-231554.html> (дата звернення: 14.05.2024).