**Підсумки**

проведення віртуального круглого столу

за темою «Актуальні питання удосконалення професійної компетентності керівника закладу загальної середньої освіти»

Протягом 14 – 21 квітня 2020 року КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти» проводила **віртуальний круглий стіл** за темою «Актуальні питання удосконалення професійної компетентності керівника закладу загальної середньої освіти», учасниками якого були новопризначені директори – слухачі Школи новопризначеного директора закладу загальної середньої освіти.

За останні 5 років така форма роботи з підвищення кваліфікації новопризначених керівників закладів загальної середньої освіти була використана вперше, що зумовлено надзвичайними умовами, запровадженими під час пандемії COVID19, і з метою забезпечення неперервного процесу навчання, підтримки й розвитку управлінської майстерності (професійної компетентності) керівників шкіл, які починають свою діяльність як локальні топ-менеджери відкритих складних соціальних організацій, якими є наші школи.

Важливим є усвідомлення починаючими керівниками змісту професійної компетентності та використання у практичній діяльності сучасних методів і форм управління процесами життєдіяльності закладів освіти.

Практичне завдання цього заходу полягало в тому, щоб залучити керівників закладів освіту до діалогу щодо порушених актуальних питань удосконалення професійної компетентності керівника закладу загальної середньої освіти.

**Які можна зробити висновки за результатами проведеної роботи?**

Підсумки проведеного заходу умовно можна розділити на дві частини: організаційну і змістовну.

1. Організаційна складова

 На нашу думку, проведений захід був украй необхідним для того, щоб довести, що ми можемо і повинні працювати і в таких складних умовах.

Свої матеріали з питань круглого столу направили на електронну адресу усі 33 слухачі Школи новопризначеного керівника закладу загальної середньої освіти, за що ми вдячні. На жаль, окремі слухачі поставилися до участі в роботі круглого столу формально, не вникли в сутність поставлених питань, подали матеріали, в яких ледь-ледь простежується особиста думка з важливих для зростання управлінської майстерності питань.

33 слухачі представили 37 матеріалів, що стосуються всіх 3-х питань порядку денного круглого столу (Алексеєва Ю.В. і Савченко С.М. направили по 2 матеріали, Малик Н.В.– 3 матеріали).

За видами виготовлення матеріалів:

Word-документів – 16 (від 1 до 6 сторінок);

Power Point- документів – 21 (від 6 до 18 слайдів).

Уважаємо, що ці показники можуть свідчити про глибину занурення авторів у проблеми, рівень їх відповідальності і компетентності. Недарма директор Зачепилівської школи Буланов Юрій Іванович у своєму листі зазначив «писати завжди важче, ніж висловлюватися при очному спілкуванні.»

На жаль деякі матеріали, надані слухачами, хоч таких одиниці, зовсім не торкалися питань порядку денного. Сподіваємося, що це «перший і останній млинець» колег, які розраховували на те, що їх матеріали ніхто читати не буде.

 Найбільшу увагу слухачі приділили обговоренню першого питання: «Ефективні критерії, форми й методи визначення професійної компетентності керівника ЗЗСО». Думки з цього питання були втілені у 7 описах і 9 презентаціях.

 На другому місці питання «Інтерактивні форми удосконалення професійної компетентності керівника ЗЗСО» – 6 описів і 7 презентацій.

 Найменшу зацікавленість у слухачів виявило питання «Упровадження системного підходу до підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа» – 3 описи і 5 презентацій.

1. Змістова складова

Що стосується змісту представлених матеріалів, зазначаємо: якщо це перший досвід новопризначених керівників, його треба сприймати і критично, і водночас підтримувати, надавати допомогу, підказувати у коректній формі. Це цінний досвід від колег для тих, хто має бажання досягти успіху у своїй управлінській діяльності.

Далі коротко, у загальних рисах проаналізуємо результати дискусії з актуальних питань формування професійної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти.

Найбільш актуальним виявилося питання «Ефективні критерії, форми й методи визначення професійної компетентності керівника ЗЗСО».

З першого заняття Школи новопризначеного керівника закладу загальної середньої освіти ми визначилися з основними, але далеко не з усіма складовими професійної компетентності керівника школи, тому не мало сенсу обговорення різних думок науковців, використовуючи джерела минулого століття, бо аксіомою є розуміння того, що директор сучасної «нової української школи» формує зовсім інші професійні якості на основі науки «менеджмент». Те, що регламентує класифікатор професій ДК 003:2010, давно є застарілим матеріалом, а складових професійної компетентності керівника школи сьогодні налічується набагато більше.

Відзначаємо змістовні матеріали, авторами яких є слухачі Алексеєва Ю.В., Загнойко Р.С., Кашкарова І.О., Боженова І.О.. Слухачі дали оцінку сучасним методам визначення професійної компетентності. Алексеєва Ю.В. навіть спробувала визначитися з критеріями, за якими можливо оцінити компетентність керівника. До речі, часто згадувався метод Дельфі, але жоден з керівників не зазначив - як використовується цей та інші методи у їхній практичній управлінській діяльності.

Як приклад, звертаємо увагу керівників на важливий нормативний документ, за яким вам доведеться працювати. Мова йдеться про наказ Міністерства освіти і науки від 09.01.2019 № 17 «Про затвердження Порядку проведення інституційного аудиту закладів загальної середньої освіти (Із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки № 127 від 04.02.2020). Надалі ми обов’язково розглянемо цей документ, особливо критерії оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти та внутрішньої системи забезпечення якості освіти. Адже сучасні наукові теорії менеджменту на перший план серед якостей керівника на зміну креативності висувають уміння критично оцінювати реалії сьогодення і вміння працювати у нестандартних умовах. Нам цього ще не вистачає, але все попереду, не треба зупинятися, треба шукати нові можливості.

Друге питання «Інтерактивні форми удосконалення професійної компетентності керівника ЗЗСО» привернуло увагу багатьох керівників, мабуть тому, що управління школою сьогодні потребує впровадження нових, цікавих і ефективних форм спілкування, що мотивують учасників освітнього процесу до свідомої і результативної діяльності, є потребою кожного. У матеріалах Андреєвої В.Г., Казакової З.О., Помиляйко О.О., Малик Н.В., Калган Н.С., Кузуб В.В., Таукішевої М.Б. згадується про такі форми як ділові ігри, кейси, тренінги, круглі столи, використання гаджетів і смартфонів тощо.

Але тільки у роботах двох слухачів відчувається бажання насправді впроваджувати ефективні інтерактивні форми. Так, Таукішева М.Б. планує з наступного навчального року запровадити нову форму діяльності — день управління як одну з форм тематичного контролю за діяльністю закладу освіти загалом і управлінської компетентності керівника зокрема.

Також, заслуговує на увагу думка Андреєвої В.Г. про організацію корпоративного навчання на регіональному рівні з актуальних питань управлінської діяльності. З презентацією автора цієї думки і з деякими іншими ви можете ознайомитися на сайті КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти». Ми звернули увагу на ці матеріали, адже наша академія саме цим і займається в межах реалізації всеукраїнського проєкту «Нова українська школа» та багатьох інших. А якщо заглянути в історію освіти Харківщини, то корпоративне навчання керівних і педагогічних працівників нашої області було покладено в основу впровадження кабінетної системи організації освітнього процесу, оптимізації освітнього процесу, переходу на навчання дітей 6-річного віку, впровадження моніторингу в освітній процес і багато чого іншого.

Разом із тим, без належної уваги залишилося питання «Упровадження системного підходу до підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа». Можливо для того, щоб дати відповідь на це питання слухачам ще не вистачає управлінського досвіду. Лише Малик Н.В. зазначає необхідність поєднання теорії і практики, і необхідність стимулювання праці керівників закладів загальної середньої освіти. Думка про роль самоосвіти зустрічається у інших слухачів (Булайтіс В.О., Нєстєров Д.Є. ).

Вкрай важливою могла б стати думка Морогова А.В. про системний підхід до підвищення кваліфікації керівників шкіл на основі Типової освітньої програми організації та проведення підвищення кваліфікації керівних кадрів закладів загальної середньої освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки від 13.12.2018 № 1392, що лежить в основі роботи КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти». На жаль, директору не вдалося розвинути свою думку щодо модернізації і розширення управлінської компетентності керівників шкіл в умовах впровадження положень нового законодавства про повну загальну середню освіту.

Отже, декілька висновків.

**Висновок 1.** Віртуальний круглий стіл відбувся і має позитивні результати, а саме:

* у нестандартному навчальному заході взяли участь усі слухачі Школи новопризначеного керівника, направили матеріали на вказану електронну адресу;
* переважна кількість матеріалів свідчить про розуміння авторами проблем управління і ролі компетентності керівника;
* аналіз матеріалів свідчить про те, що є позитивні перспективи щодо подальшого розвитку професійної компетентності керівників – слухачів Школи;
* форма спілкування і формат роботи Школи новопризначеного керівника в таких умовах дає можливості для обговорення й інших питань професійної компетентності керівників шкіл.

**Висновок 2.** Як і в будь-якому іншому заході мали місце епізоди особистісного характеру, яких надалі бажано позбутися, а саме:

* у формальному і неформальному навчанні протягом життя незалежно від посади, недостатньо тільки знайомитися з відповідною літературою, а просте переписування або некоректне використання чужих думок у своїх матеріалах є неприпустимим;
* кожний керівник має свій стартовий потенціал, але наполеглива праця над своїм професійним удосконаленням може дати ефект більший, ніж талант, не підкріплений щоденним *циклом управління*: постановка мети, планування заходів щодо її досягнення, організація виконання, мотивування учасників роботи, контроль за результатами;
* інші технічні недоліки (вживання несучасної термінології, назв, посилання на застаріле нормативне забезпечення, недостатній рівень культури підготовки матеріалів, оформлення документів) не можна допускати компетентному керівнику.

**Висновок 3.** Такі навчальні заходи повинні мати більш практичну спрямованість, а програма обмежуватися одним або двома питаннями. Головна мета таких заходів – порушення загальних проблем управлінської діяльності, пошуку шляхів їх вирішення, ознайомлення з досвідом інших, презентація своїх реальних досягнень.

Шановні керівники закладів загальної середньої освіти!

Щиро дякуємо вам за роботу, бажаю міцного здоров’я, успіхів у навчанні і практичній діяльності.

До зустрічі на наступних заняттях Школи новопризначеного керівника!

**Модератор Віктор Єжелий**