



Психологія –
школі

удк 378.091.113:
005.95-051

**Оксана
ШАЛІНА**

Методист науково-методичного центру управління освіти Маріупольської міської ради Донецької області

Директор школи, ліцею, гімназії № 1-4'2014

52

АКМЕОЛОГІЧНО-КОМПЕТЕНТНІСНА МОДЕЛЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

У статті подано теоретичне обґрунтування розробки акмеологічної та компетентнісної моделей сучасного керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Ключові слова: акмеологія, акмеологічна модель, фахова компетентність, професійна діяльність керівника.

Сучасні вимоги до діяльності людини в будь-якій економічній сфері потребують акмеологічного й компетентнісного підходу. Розв'язання цієї проблеми має велике значення для підвищення якості управлінської діяльності в цілому й діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу зокрема.

Соціально-економічні перетворення Української держави, духовне відродження нації потребують активізації процесу розвитку особистості. Пріоритетна місія при цьому покладена на систему освіти. Адже загальновідоме її виняткове стратегічне значення полягає у формуванні людського капіталу, який є рушійною силою в розбудові суспільства. Отже, необхідно здійснювати підготовку, перепідготовку кадрів усіх галузей господарства (педагогів, медиків, інженерів, економістів, офіцерів, керівних кадрів, методистів тощо) на інтегрованих засадах, синте-

зуючи при цьому науки про людину. Серед наук, які дають змогу ефективно вирішувати цю актуальну проблему, доцільно виділити акмеологію, що народилася й розвивається у процесі багаторічного пошуку взаємозв'язку психології і педагогіки як стрижня в системі наук про людину.

Акмеологічна методологія – це сукупність ідей про цінність людини, її духовний світ, здатність до творчості і самовдосконалення. Перспективність акмеології зумовлюється тим, що найважливішим чинником перебудови суспільства виступає підвищення продуктивності праці. З позиції акмеології творча діяльність розглядається як така, кінцевий результат якої завершується створенням продукту соціально значимої цінності [1].

Фундаментальна акмеологія розглядає людину як цілісну систему, її предмети – закономірності, умови, фактори, стимули самореалізації творчих потенціалів зрілих людей на шляху до вершин продуктивності і

професіоналізму, що вимагає загального і професійного навчання, яке забезпечує його суб'єктам удосконалення, корекцію і реорганізацію діяльності протягом життя і професійної біографії (О. О. Бодальов, Н. В. Кузьміна, А. О. Деркач та ін.). Така модель навчання, актуальна і перспективна, може бути розроблена на основі нової, інтегративної філософсько-психолого-педагогічної галузі наукових знань – акмеології освіти.

Удосконалення якості роботи з педагогічними кадрами значною мірою зумовлене концептуальними ідеями, ефективними підходами, закладеними в системі освіти. В останні десятиліття в Україні і країнах близького зарубіжжя актуальним стало питання щодо методології освіти. Це зокрема стосується методології шкільної та післядипломної освіти. Вагомим успіхів у цьому напрямі було досягнуто завдяки застосуванню системного підходу, гуманістичного й особистісно-діяльнісного, синергетичного та аксеологічного підходів. У сучасному просторі глобалістики пріоритетну місію виконує акмеологічний підхід. Суть його – це фундаментальна узагальнювальна акмеологічна категорія, що описує сукупність принципів, прийомів і методів, які дозволяють вирішувати акмеологічні проблеми і завдання [2].

Управлінська акмеологія, або акмеологія управління, отримала визнання і оформилася як самостійний напрям у зв'язку з потребою в підготовці управлінських кадрів, які володіють високим

ПРІОРИТЕТНІ ОЗНАКИ АКМЕОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ

Вони такі:

1) орієнтація на “акме” – удосконалення на всіх етапах життя і діяльності людини;

2) усебічний розвиток, удосконалення свідомості й діяльності груп (товариств), переконаність у можливості масового вдосконалення;

3) оптимістичний погляд на людину та її майбутнє, виражений в антропологічному акмеїзмі, використання акмеологічного проектування вищих досягнень окремими особами, а також групами і товариствами.

Акмеологічний підхід до освіти спрямований на самовдосконалення людини в освітньому середовищі, на її саморозвиток, на поступ підростаючої і дорослої людини від однієї вершини до іншої, на досягнення “акме”, в її творчості і здоров'ї, у розвитку всіх її життєвих сил. Акмеологічний підхід конкретизує ідеї гуманізації освіти і створює основу нової, сучасної ідеології виховання. Акмеологія виступає як фундаментальна наука, як теорія загальних закономірностей досягнення вершин у людській життєдіяльності і розвитку цивілізації та інтегрує знання з багатьох наук про людину (культурології, психології, педагогіки, філософії, синергетики, генетики, валеології, фізіології).

Базові акмеологічні категорії – “особистісно-професійний розвиток”, “професіоналізм особистості і діяльності”, “професіонал”, “професійна компетентність” – є надто складними і багатограними. Відомо, наскільки складною є сама особистість. Водночас існує настільки ж велика кількість факторів, які впливають на її прогресивний розвиток і самореалізацію. Тому в акмеології отримали поширення дослідження психологічних, акмеологічних та інших умов і факторів, які сприяють (чи перешкоджають) прогресивному особистісно-професійному розвитку. Ці дослідження, як правило, орієнтовані на розробку концептуальних теоретичних моделей. Інноваційна діяльність розглядається як необхідна умова професіоналізму, бо прогрес розвитку неможливий без новаторського досвіду, створення нового, більш ефективного.

Акмеологічний розвиток людини виявляється у різних за змістом напрямках цілісного розвитку: особистісно-професійному, духовно-онтологічному, суб'єктно-діяльнісному тощо. Найбільш розробленими в акмеології є особистісно-професійний розвиток, який забезпечує якість професійної діяльності фахівця (А. О. Деркач, В. М. Дьячков, Ю. Н. Гончаров, Ю. Ю. Митюрин та ін.). Особистісно-професійний розвиток розуміється як процес взаємопов'язаного розвитку особистості й професіоналізму в її діяльності, результатом якого є нові якісні особистісно-діяльнісні акме-форми, що характеризують одночасні програми змін як в особистості, так і в її професійній діяльності. Механізмом особистісно-професійного розвитку є саморозвиток, який здійснюється у процесі неперервної освіти, впад час професійної діяльності та під впливом професійно-особистісної міжсуб'єктної взаємодії. Професіоналізм, стверджує Н. В. Кузьміна, – це сукупність стійких властивостей особистості, індивідуальної спеціаліста, які задовольняють вимоги професії.

Професіоналізм, як стійка властивість особистості та діяльності спеціаліста, формується в процесі професійної освіти [14]. Суть професіоналізму розкриває О. О. Бодальов: “Професіоналізм – інтегральна характеристика індивідуальних, особистісних і суб'єктно-діяльнісних якостей, що розглядається як цілісне утворення, яке дає можливість на максимальному рівні успішно вирішувати завдання, які є типовими для тієї галузі, в якій працює спеціаліст” [3]. Про рівень професіоналізму можна судити за ступенем відповідності індивідуальних особливостей особистості й діяльності суб'єкта вимогам, які висуває перед ним професія.

рівнем професіоналізму. *Акмеологія управління* як галузь прикладної акмеології має серйозну наукову базу – загальну акмеологію, психологію управління, теорію менеджменту, проте в цих науках не розглядалися питання професіоналізму керівників, менеджерів та управлінських кадрів.

Отже, попередній підхід, який існував в тоталітарному соціалістичному суспільстві у ставленні до формування „управлінської номенклатури”, сьогодні повністю не задовольняє вимоги часу, а тому потрібні нові розробки. Таким чином, акмеологія управління – галузь наукового знання, яка забезпечує досягнення вищих рівнів професіоналізму фахівців сфери управління. Управлінська діяльність за своїм змістом є однією з найскладніших, найрізноманітніших видів професійної діяльності. Від суб'єкта управлінської діяльності вона вимагає наявності різноманітних складних здібностей, високого рівня спеціальних якостей і вмінь, які інтегровані в складні системні утворення.

Для виявлення особливостей управлінської діяльності необхідно встановити її межу. Вона необхідна для розділення „виконавської” та „управлінської” діяльності. Отже, виконавська діяльність виражає собою статичне начало світу діяльності, тому що вона передбачає реалізацію фіксованої норми перетворення будь-чого. Управлінська діяльність передбачає динамічне начало світу діяльності і включає породження норми перетворення будь-чого, удосконалення норм як вихідних начал.

Специфіка управлінської діяльності полягає в тому, що управлінець перебуває у двох формах буття – внутрішній і зовнішній. Внутрішня форма зумовлена створенням місця для неї. Проте керівник виходить за межі готових структур, простору діяльності, щоб спочатку їх створювати і вдосконалювати, а потім „входить” у фіксований простір, щоб взяти на себе відповідні обов'язки діяльнісного характеру [5].

Три функції – пізнання, критика і нормування – є первинні, вони утворюють функціональний комплекс

рефлексії управлінської діяльності. Рефлексія забезпечує свідомість здійснення дій, їх контроль і корекцію. Отже, управлінська діяльність передбачає корекцію норми. Ця корекція не може бути вільною, тобто здійснюватися довільно, абиак, на основі збереження нормативної основи діяльності. Провідною сферою всіх управлінських процесів і самої функціональної структури управлінської діяльності залишається здійснення різноспрямованих рефлексивних процесів, а основа майстерності керівника-управлінця складає гнучке вміння здійснювати рефлексію в тому чи іншому функціональному просторі. Вторинну основу майстерності управлінця складає група вмінь, які звернені до реалізації постачальницької та корегувальної функції.

У якості загальних критеріїв аналізу діяльності управлінця виступають такі положення, які виражені у формі запитань: „що перетворюється?”, „які стани можливі у того, кого перетворюють?”, „яка мета діяльності?”, „які траєкторії переходу зі стану в стан найбільш оптимальні при фіксованій меті?”, „які способи використання засобів активізують заплановані переходи?”, „які здібності необхідні для адекватного використання засобів під час перетворення матеріалу в продукт?”.

Найпростіша типологія рівнів управлінської діяльності включає такі рівні:

- дилетантський;
- рутинно-професійний;
- інноваційно-професійний;
- культурно-професійний.

Дилетант реалізує управлінську функцію без звернення до питання про наявність відповідних здібностей. Рутинний управлінець виконує типові завдання, які забезпечують діяльність у стабільних умовах. При цьому він перевіряє відповідність наявних здібностей фіксованим нормативним вимогам „заданого” типу [6]. Інноваційно-професійний управлінець є дуже чутливим до змін зовнішніх умов і вимог, а також схильний до змін і вдосконалення власної професійної діяльності. При цьому він не відмовляється від постановки і вирі-

шення попередніх завдань, він їх удосконалює. Культурно-професійний управлінець не лише реалізує установку на новизну, але і вносить інноваційні механізми.

Майстерність в управлінській діяльності поєднує визначеність усієї структури процесів, яку вносить керівник в хід реалізації управлінської функції в конкретних умовах, гнучкість залежно від умов і легкість здійснення процесів керівництва. Визначеність, яку вносить управлінець в проектування власних дій, свідчить про розвиток мислення та здібності коректно й повно використовувати мовні засоби мислення. Гнучкість зміни структури процесів демонструє розвиненість рефлексивного механізму здібностей керівника. Легкість здійснення процесів свідчить про готовність і здатність співвідношення з вимогами того чи іншого типу структури процесів. Майстерність управлінця визначається рівнем розвитку рефлексивної самоорганізації, душевно-духовних якостей і психофізичної рухливості. Зазначимо, що управлінські кадри, які націлені на особистісно-професійний розвиток, досягнення високого рівня професіоналізму, зазвичай досягають і реалізують свої плани у процесі кар'єри [6].

В управлінській акмеології *професіоналізм суб'єктів управлінської праці* розкривається з різних позицій:

- формування продуктивної Я-концепції управлінця-професіонала;
- реалізація творчого потенціалу, особливо при прийнятті управлінських рішень;
- формування психологічної готовності до високоефективної управлінської діяльності, в тому числі при екстремальних, кризових ситуаціях;
- розвиток акмеологічної компетенції при формуванні управлінської команди й веденні кадрової роботи;
- мотивація професійних досягнень в управлінській діяльності;
- формування системи резервів функціональних можливостей при управлінні в екстремальних ситуаціях.

При створенні акмеограми використовується ідея „драбини рівнів”, ідучи по якій і переходячи від шабля до шабля, професіонал стає все ближчим до того рівня, який можна було б назвати рівнем „акме”, вершиною ділового потенціалу для певного професіонала [8].

Структура професіоналізму управлінця визначається зовнішніми вимогами до людини, зумовлені особливостями типу діяльності і внутрішніми загальними й індивідуальними особливостями суб'єктивного механізму. Зазначимо, що і динаміка, і темпи, і досягнення «акме» залежать від рівня розвитку та способу проявлення механізму рефлексивної самоорганізації управлінця.

Конкретні вимоги до здібностей управлінця оформлені в типових завданнях. Тому, розміщуючи завдання за рівнем складності, можна співвіднести з ними рівень професіоналізму, тоді акмеограма управлінця виникне в часовій осі, яка проектується на матеріалі аналізу професійного шляху управлінця.

Особливе місце приділяється розвитку компетентностей управлінця, перш за все сили особистості, самоефективності і відповідальності. Реальним результатом набуття компетенцій є компетентність, що, на відміну від компетенцій, передбачає особистісну характеристику, ставлення працівника до предмета діяльності. Компетенції можуть бути виведені як реальні вимоги до професійних та фахових здібностей і знань, способів діяльності, досвіду творчої діяльності, ставлень до життєвих цінностей, якостей особистості, яка діє в соціумі.

Отже, *компетентність* – це поняття, що стосується людини, розкриває аспекти її поведінки й забезпечує професійно якісне виконання роботи. Поняття компетенція стосується роботи й характеризує сферу професійної діяльності, у якій працівник є компетентним. Інтегративні утворення, що складаються зі знань, умінь, особистісних якостей, досвіду, об'єктивно необхідних для ефективно діяльності в заданій предметній га-

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ

до професійної діяльності керівників як педагогів

По-перше, компетентність педагогічного працівника має певну ієрархію компетентностей:

- ключові (базові) – спираються на діяльнісні процеси і проявляються в контексті структури педагогічної діяльності;
- загально-фахові, що належать до певної категорії фахівців, поєднаних одним предметом діяльності (наприклад, предметом діяльності певної сукупності педагогічних працівників є процес навчання – категорія вчителів; якщо предметом діяльності є процес виховання – це категорія вихователів; предметом діяльності є методика навчання і виховання – це категорія методистів тощо). У нашому випадку це керівники, предметом діяльності яких є управління. Вони виступають як топ-менеджери. Головним їх завданням є координація зовнішніх зв'язків, створення умов для функціонування і розвитку навчального закладу;
- спеціально-фахові – це часткові компетентності, яких набувають при підготовці за певними спеціальностями: дидактика, виховання, психологія, логопедія, методика, мова, математика, фізика, хімія, історія тощо.

У нашому випадку часткові компетентності розкривають специфіку управління навчальним закладом певного рівня організації освіти (дошкільний, загальноосвітній, позашкільний, вищий).

По-друге, ключові (базові) компетентності складають компетентність життєдіяльності педагогічного працівника. Структура цієї компетентності однакова для всіх категорій і спеціалізацій керівників освітньої сфери. Вона визначається поєднаною структурою діяльності як способу буття людини і фахової специфіки педагогічних працівників, складається з ключових (базових) компетентцій як нормативної моделі (стандарту) діяльності педагогів.

Творчою групою українських учених (О. Савченко (кер.); Н. Бібік, Л. Ващенко, О. Локшина, О. Овчарук, Л. Парашенко, О. Пометун, С. Трубочова) було запропоновано певний перелік ключових компетентностей у навчанні: навчальна (уміння вчитися), громадянська, загальнокультурна, інформаційна, здоров'язбережувальна, що деталізуються в комплекс знань, умінь, навичок, цінностей, ставлень, здатностей за навчальними галузями і життєвими сферами людини [13].

Фахову компетентність ми розглядаємо як сукупність знань, умінь, здібностей і готовності особистості діяти в складній ситуації і вирішувати фахові завдання з високим рівнем невизначеності; здатність досягати якіснішого результату праці, ставлення до професії як до цінності.

На відміну від поняття „компетентність”, *компетенція* є відчуженою від суб'єкта й розглядається як наперед задана соціальна норма (вимога) до професійної/фахової компетентності працівника, що необхідна для його якісної продуктивної діяльності. Отже, поняття „компетенція” інтерпретується як заздалегідь заданий, соціально закріплений результат [13].

Ми використовуємо зазначені поняття для моделювання фахової компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу. Проте зауважимо, що ця модель має систематизувати всі характеристики керівника й певним чином співвідноситися з аналогічними моделями керівників навчальних закладів інших освітніх рівнів (дошкільного, позашкільного тощо) [6].

лузі, продукують відповідні компетенції. Опановані працівником компетенції набувають статусу його фахової компетентності.

Розглянемо **кваліфікаційні вимоги до професійної діяльності керівників як педагогів** на основі компетентнісного підходу (див. вріз).

Під час моделювання фахової компетентності керівника навчального закладу нами було виділено три рівні.

Перший рівень – **ключові компетентності управління**, де зазначаються менеджерська, соціальна, загальнокультурна, здоров'язбережувальна, інформаційна й громадянська компетентності. Вони характеризують загальну здатність людини управляти, а також її спроможність існувати в соціальному середовищі, спілкуватися, відтворювати культурні надбання народу тощо.

Другий рівень містить **загально-фахові компетентності**, що мають підтвердити спроможність людини бути керівником. Тут важливим є не лише опис домінуючих видів і функцій управлінської діяльності, таких, як планувальна, організаційна, мотиваційна, контрольна, рефлексивна, але й акцент на загально-управлінському алгоритмі щодо збору, обробки управлінської інформації, вироблення і прийняття управлінських рішень, організаційних дій щодо їх реалізації тощо. Приділяється значна увага якісним характеристикам, властивих керівнику.

На третьому рівні розглядаються **спеціально-фахові компетентності** керівника навчального закладу. Тут зазначаються базові,

процесуальні й результативні групи компетентностей.

Базові компетентності характеризують базовий рівень керівника, за наявності якого він може бути призначений на цю посаду. Процесуальні компетентності описують напрями управлінської діяльності керівника: створення умов для діяльності закладу, навчальний процес, кадрове забезпечення тощо. Результативні компетентності наголошують на спроможності керівника впливати на позитивну динаміку змін у навчальному закладі і, як результат, на забезпеченні його соціального розвитку [13].

На основі моделі фахової компетентності керівника закладу пропонуємо відповідну акмеологічно-компетентнісну модель управління (див. вріз на С. 57).

Отже, акмеологію як науку на нинішньому етапі розвитку вирізняє фундаментальність, інтегрований характер і гуманістична спрямованість.

Сутність фундаменталізму акмеології полягає в тому, що акмеологія відразу визначила свій об'єкт, предмет і окреслила всю проблематику, якою вона буде займатися. Акмеологія швидко пройшла всі необхідні етапи для власного становлення. Уже сформовано її науковий апарат та визначено основні категорії (акмеологічний підхід, акмеологічні закономірності, акмеологічні умови й фактори, акмеограма, акмеологічний потенціал).

В акмеології успішно розроблений власний методологічний інструментарій.

АКМЕОЛОГІЧНО-КОМПЕТЕНТНІСНА МОДЕЛЬ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

1. Функціональна компетенція управління (включає спроможність):

- 1.1. визначати мету діяльності загальноосвітнього навчального закладу;
- 1.2. опрацювати концепцію діяльності загальноосвітнього навчального закладу;
- 1.3. планувати діяльність загальноосвітнього навчального закладу;
- 1.4. роз'яснювати завдання учасникам навчально-виховного процесу;
- 1.5. виконувати організаторські функції;
- 1.6. здійснювати внутрішкільний контроль;
- 1.7. працювати з інформацією, аналізувати показники діяльності загальноосвітнього навчального закладу.

2. Соціально-педагогічна компетенція (включає спроможність):

- 2.1. прогнозувати розвиток загальноосвітнього навчального закладу як відкритої соціальної системи в умовах конкретного соціуму;
- 2.2. створювати систему роботи з органами влади, громадськими організаціями, культурно-просвітницькими закладами;
- 2.3. формувати позитивну громадську думку щодо діяльності школи, створювати імідж школи;
- 2.4. створювати у школі структури, які забезпечують реалізацію державно-громадської моделі управління.

3. Соціально-економічна компетенція (включає спроможність):

- 3.1. визначати цілі різних рівнів і критеріїв результату;
- 3.2. формувати культуру організації;
- 3.3. управляти якістю освіти;
- 3.4. мотивувати діяльність учасників навчально-виховного процесу;
- 3.5. забезпечувати умови для особистісного розвитку учасників навчально-виховного процесу;
- 3.6. делегувати повноваження.

4. Інноваційна компетенція (включає спроможність):

- 4.1. оновлювати мету діяльності школи;
- 4.2. обґрунтовувати інноваційну й експериментальну діяльність;
- 4.3. прогнозувати, планувати діяльність школи в режимі розвитку й експерименту;
- 4.4. роз'яснювати сутність нововведень учасникам навчально-виховного процесу;
- 4.5. забезпечувати умови опанування інновацій учителями.

5. Фасилітативна компетенція (включає спроможність):

- 5.1. обирати тип освітньої практики або поєднувати декілька типів з урахуванням умов загальноосвітнього навчального закладу;
- 5.2. моделювати тип освітньої практики;
- 5.3. забезпечувати апробацію досвіду свого навчального закладу за участю науковців, компетентних фахівців, громадськості;
- 5.4. визначати показники діяльності навчального закладу відповідно до поставленої мети, здійснювати моніторинг за цими показниками.

Поряд із загальнонауковими методами (аналіз, синтез) в акмеології використовуються методи психології та педагогіки – опитування, спостереження, анкетування, тестування, моделювання, розроблено також і власні акмеологічні методи: акмеографічний опис, розробка акмеограми. Акмеологія розробляє акмеологічні закони, що також є свідченням фундаментальності науки.

Таким чином, зміст і структура професіоналізму діяльності керівників можуть бути представлені як основні компетентності, які в узагальненому вигляді утворюються інтеграцією змісту компонентів управлінської діяльності з відповідними напрямками.

Виходячи з того, що професіоналізм керівників є важливою передумовою модернізації загальної середньої освіти, ми розглядали досягнення високого рівня розвитку професіоналізму як стратегічну мету. Самі керівники у практичній діяльності спрямовують зусилля на створення оригінальної освітньої практики своєї школи, тому всі інші напрями управлінської діяльності підпорядковують цій меті й залежно від успіху в її досягненні оцінюють власну діяльність. Комплекс знань і вмій щодо теорії управління, управління в ринкових умовах, опанування інноваціями є

важливим для них, якщо сприяє діяльності щодо оновлення освітньої практики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Акмеология 2000: Методические и методологические проблемы / Под ред. Н. В. Кузьминой, А. М. Зимичева. – СПб. : АА, 2000.
2. Акмеология : учебное пособие / А. Деркач, В. Зыскин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.
3. Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения / А. А. Бодалев. – М. : Флинта-Наука, 1998.
4. Данилова Г. С. Акмеология і професіоналізм в умовах глобалізації // Акмеологія – наука XXI століття : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / Ред. колегія : З. Ф. Сіверс, Е. В. Белкіна, Г. С. Данилова / Упор. та наук. редактор Г. С. Данилова. – К. : КМПУ ім. Грінченка, 2005. – С. 81–94.
5. Єльнікова Г. Моделювання управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу / Галина Василівна Єльнікова, Валентин Іванович Маслов // Імідж сучасного педагога. – 2008. – № 3–4 (82–83). – С. 3–8.
6. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Авторская версия] / И. А. Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
7. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи [Бібліотека з освітньої політики] / Під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : “К.І.С.”, 2004. – 112 с.
8. Кузьмина Н. В. (Головко-Гаршина) Предмет акмеологии / Н. В. Кузьмина. – СПб. : Политехника, 2002. – 189 с.
9. Підвищення кваліфікації керівників ВНЗ III–IV рівнів акредитації (за очно-дистанційною формою навчання) : навч.-метод. комплекс / Г. В. Єльнікова, В. К. Мельник, І. М. Шупік; Заг. ред. Г. В. Єльнікової. – К. : УМО АПН України, 2009. – 194 с.
10. Рябов В. В. Компетентность как индикатор человеческого капитала : материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 ноября 2004 г. / В. В. Рябов, Ю. В. Фролов. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 45 с.
11. Соколова І. В. Дидактичні особливості індивідуальних навчально-дослідницьких завдань / І. В. Соколова // Актуальні проблеми науки та освіти : матеріали X підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДГУ : зб. наук. праць. – Маріуполь, 2008. – С. 183–185.
12. Субетто А. И. Социогенетика: системогенетика, общественный интеллект, образовательная генетика и мировое развитие (интеграционный синтез) / А. И. Субетто. – М. : Исслед. центр. проблем качества подготовки специалистов, 1994. – 168 с.
13. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти : монографія / [Єльнікова Г. В., Зайченко О. І., Маслов В. І. та ін.]; за ред. Г. В. Єльнікової. – Київ–Чернівці : Книги – XXI, 2010. – 460 с.
14. Черниш Н. Соціологія : курс лекцій / Н. Черниш. – Львів : Кальварія, 2003.



Оксана Шалина

Акмеологічно-компетентностная модель современного менеджера образования

В статье даётся теоретическое обоснование разработки акмеологической и компетентностной моделей современного руководителя общеобразовательного учебного заведения.

Ключевые слова: акмеология, акмеологическая модель, профессиональная компетентность, профессиональная деятельность руководителя.



Oksana Shalina

Akmeological and competent model of contemporary manager of education

The theoretical ground of development akmeological and competent models of the leader of contemporary secondary educational establishment given in the article.

Key words: akmeology, akmeological model, professional competence, leader