

Дульська Оксана Володимирівна,
аспірант ДВНЗ
«Університет менеджменту освіти»

РОЗВИТОК ДУХОВНО-МОРАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДИРЕКТОРА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Анотація. У статті розглядається проблема розвитку духовно-моральної компетентності директора ЗНЗ. Здійснено теоретичний аналіз понять «управлінська культура», «управлінська компетентність», «духовно-моральна компетентність».

Ключові слова: директор, школа, управлінська культура, управлінська компетентність, духовно-моральна компетентність.

Дульская Оксана Владимировна

РАЗВИТИЕ ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ДИРЕКТОРА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается проблема развития духовно-нравственной компетентности директора общеобразовательного учебного заведения. Осуществляется теоретический анализ понятий «управленческая культура», «управленческая компетентность», «духовно-нравственная компетентность».

Ключевые слова: директор, школа, управленческая культура, управленческая компетентность, духовно-нравственная компетентность.

Oksana Dulcka

DEVELOPMENT SPIRITUAL AND MORAL DIRECTOR COMPETENCE COMPREHENSIVE EDUCATIONAL INSTITUTION

Abstract. The problem of moral and spiritual director of cei competencies; the theoretical analysis of the definitions of «management culture», «management competence», «spiritual and moral competence».

Key words: director, school management culture, management competence, spiritual and moral competence.

Постановка проблеми

Актуальність проблеми дослідження. Діяльність директора загальноосвітнього навчального закладу (ЗНЗ) щодо забезпечення ефективного функціонування та поступального розвитку закладу освіти є визначальною, особливо в нинішній час, коли стрімко і кардинально змінюються суспільні й особистісні цінності суб'єктів освітнього процесу (учнів, їхніх батьків, учителів, суспільства як соціуму та держави), що впливає на сутність навчально-виховного процесу, а більшість навчальних закладів змушені працювати в жорстких умовах тривалого ресурсного дефіциту. Тому діяльність директора ЗНЗ є об'єктом

постійного вивчення та розгляду науковців, методистів, спеціалістів органів управління освітою, журналістів.

Аналіз основних досліджень та публікацій

Відзначимо вагомий внесок уже виконаних наукових досліджень у теорію питання, зокрема, щодо сутності, змісту, структури і механізмів формування управлінської культури та управлінської компетентності директора ЗНЗ, особливості формування та розвитку духовно-морального виховання у загальноосвітніх навчальних закладах.

Особливості управлінської діяльності директора ЗНЗ в останні роки досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як С. Боруха, Л. Васильченко, В. Гладкова, Л. Даниленко, І. Жерносек, Г. Єльнікова, Л. Калініна, С. Корольок, В. Крижко, М. Лапшина, В. Маслов, В. Мельник, П. Мілютін, Н. Островерхова, С. Павлюшенко, Л. Туришева та ін. Проблемам формування демократичних цінностей присвячено праці таких дослідників: В. Андрущенко, Н. Балабанова, В. Вікторова, І. Зязюна, С. Кострюкова, В. Кременя, О. Локшиної, В. Лугового, В. Лутая, О. Сухомлинської та ін.

Зростанню рівня професійної компетентності менеджерів усіх ланок, підвищенню управлінської культури присвячено багато досліджень як вітчизняних (А. Алексюка, І. Беха, В. Галузинського, В. Григори, Л. Даниленко, В. Демчука, М. Євтуха, Г. Єльнікової, І. Зязюна, О. Касьянової, О. Мармази, Н. Ничкало, В. Паламарчук та ін.), так і зарубіжних Г. Емерсона, А. Файоля, Ф. Герцберга, А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, Ф. Тейлора та інших учених.

Окремі аспекти теоретичних, історичних і методологічних проблем духовно-морального виховання з'ясовують Г. Білавич, Г. Васькович, М. Євтух, Т. Завгородня, М. Заволока, Т. Іванова, І. Курляк, М. Левківський, О. Любар, С. Стефанюк, Б. Ступарик, О. Сухомлинська, Т. Усатенко та ін. Психологічні й педагогічні засади духовно-морального виховання досліджують І. Бех, Л. Генік, І. Зязюн, Т. Ільїна, В. Карагодін, Е. Помиткін, О. Тимчик та ін. Основи сучасного українського виховання на засадах християнства обґрунтували І. Андрухів, О. Варава, В. Ворожбіт, В. Кононенко, О. Микитюк, О. Опришкіна, З. Попович, О. Порців, І. Сіданіч, В. Шаповал.

Мета статті полягає у пошуку шляхів та способів розвитку духовно-моральної компетентності директора ЗНЗ.

Виклад основного матеріалу

І. Осадчий, досліджуючи управлінську культуру директора загальноосвітнього навчального закладу, дійшов висновку, що «управлінська культура керівника – це сукупність цінностей (організаційних принципів), яка визначає характер внутрішнього впорядкування професійних намірів і дій керівника, а також оцінок результатів власної діяльності та діяльності об'єкта

(об'єктів) управління, що постійно об'єктивуються в артефактах його професійної діяльності на всіх етапах управлінського циклу»¹⁴.

На думку Г. Єльникової, поняття «культура управлінської праці» містить такі різновиди культури: загальна, або загальнолюдська, політична, правова, естетична, педагогічна з її багатьма відтінками, залежно від типу та специфіки навчального закладу⁸.

Учені виділяють сучасні вимоги до керівника навчального закладу, його професійних знань і вмінь, позитивного досвіду педагогічної діяльності, його професійних та особистісних якостей: організованості, комунікативної обізнаності, переконливості, наполегливості, відповідальності, упевненості у власних діях, винахідливості, високої моральності, толерантності, чуйності, гуманності, доброти, справедливості, відповідальності, комунікабельності, оптимізму, прагнення до самовдосконалення тощо¹⁵.

В інтерпретації С. Королюк, управлінську культуру можна представити як поєднання особистої та професійної культури. Управлінська культура керівника інтегрує сукупність управлінських функцій, які виконує керівник: ухвалення управлінського рішення, організації його виконання, мотивації підлеглих та контролю за виконанням рішень; дотримання керівником етичних норм та цінностей, норм спілкування з підлеглими, застосування різноманітних форм та методів впливу на підлеглих тощо. У такому сенсі під управлінською культурою керівника розуміється сукупність його особистої та професійної культури, а саме: поєднання особистісних якостей, професійних знань та вмінь управлінської діяльності, яка виявляється у стилі керівництва та стилі спілкування, виконання керівником управлінських функцій, а також у ситуативній поведінці та вчинках¹¹.

В. Базелюк у своїх дослідженнях наголошує, що надзвичайно актуальним завданням для управлінців є навчити кожного вчителя визначати і за можливості формулювати хоча б для себе ціннісні основи вибору змісту і трактування навчального матеріалу уроку. Не звинувачувати вчителів у тому, що вони цього не роблять, а навчити, оскільки більшості з них аксіологію (теорію цінностей) у ВНЗ не викладали. Але цей недолік є суттєвим, що дуже негативно впливає на якість освіти учнів, тому проблему необхідно розпочати ліквідувати шляхом самоосвіти вчителів та організації методичної роботи завучами в школі та керівниками

¹⁴ Осадчий І. Г. Інформаційно-синергетична модель педагогічної культури сучасного вчителя / І. Г. Осадчий // Освіта та розвиток обдарованої особистості. — 2015. — № 4. — С. 31–34. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Otros_2015_4_9

⁸ Єльникова Г. В. Підвищення культури цільового управління керівників ПТНЗ / Г. В. Єльникова, В. В. Медведь // Професійно-технічна освіта : наук.-метод. журнал. — 2011. — № 4. — С. 24–27.

¹⁵ Пахолівецька М. В. Шляхи удосконалення професійної підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів [електронний ресурс] / М. В. Пахолівецька. — Режим доступу: http://cmsps.edukit.kr.ua/metodichna_robota/metodichna_robota_z_kerivnikami_navchalnih_zakladiv/

¹¹ Короліук С. В. Розвиток управлінської культури керівника навчального закладу / С. В. Короліук // Управління в освіті : зб. матеріалів VII Міжнар. наук.-практ. конф. (16–18 квіт. 2015 р., м. Львів) ; Національний університет «Львівська політехніка». — Львів, 2015. — С. 82–83.

методичних служб у містах (районах). Отже, особистість визнано цінністю, але у неї необхідно формувати ціннісне ставлення до життя та навколишнього середовища, в іншому випадку освіта не буде цінністю ні для неї, ні для суспільства. Однак потрібне не лише навчання, а й культивування таких цінностей, як істина, добро, краса, творчість, відповідальність тощо. Коли вчитель розумом і серцем приймає загальнолюдські цінності, відкинувши сьогоденні кон'юнктурні міркування і ціннісний виховний намір, відчувається відповідальним за долю країни, не чекає, що нова влада чи новий «цар» виведе країну з того безладдя, в якому вона зараз опинилася, тоді органічно й природно він зрозуміє і власну високу місію, і значення цінностей, що здатні змінити і людей, і країну. Такому вчителю немає потреби народжувати в муках ціннісні засади кожного уроку, більше для органів перевірки, ніж для себе та своїх вихованців. Тоді він, насамперед, своїм ставленням до уроку, до дітей спонукає учнів до пошуку істинних цінностей³.

Зміни базових цінностей суспільства змушують педагогів усвідомлювати нові культурні цінності і в освіті. Саме вони можуть стати основою для перетворень у культурно-освітньому просторі. Одним із таких напрямів є необхідність лібералізації, а якщо ширше, то гуманізації освіти. Ці процеси можуть відбуватися лише в умовах наявності культурного середовища навчального закладу. Необхідно усвідомити, що цінності не абстрактне поняття, а важлива умова успіху.

Управлінню, як феномену та певній формі культури, властиві три типи вимірів: когнітивний, ціннісний і регулятивний. Саме під таким кутом зору ми розглядаємо культурологічну складову управлінської діяльності. Отже, це означає розгляд проблем управлінської діяльності у контексті культури, навчально-виховного процесу (мети, змісту, методів, форм, соціокультурного середовища тощо) як явища культури, сфери, в якій відбувається вирощування, зростання культури особистості вихованців і вихователів. Основу культури навчального закладу, як цілісного явища, становить, насамперед, система цінностей, які мають бути зрозумілими, доступними і сповідуваними всіма членами колективу. Наявність такої аксіологічної бази значно підвищує ефективність управління⁶.

Досліджуючи управлінську діяльність директора ЗНЗ на засадах компетентнісного підходу, ми з'ясували такі положення.

Поняття «компетентності» є значно ширшим, ніж традиційна і зрозуміла тріада «знання – уміння – навички», і передбачає здатність фахівця використовувати в конкретній ситуації здобуті знання, набуті уміння, навчальний і життєвий досвід, оволодіння методами пошуку необхідної інформації, уміння її

³ Базелюк В. Г. Ціннісний підхід в управлінні навчальним закладом [електронний ресурс] / В. Г. Базелюк // Електронна бібліотека НАПН України. — Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/>

⁶ Болгаріна В. С. Культурологічний підхід як імператив управління розвитком професійної освіти / В. С. Болгаріна // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : тези доп. звіт. наук.-практ. конф. (22–23 квіт. 2009 р.) ; за заг. ред. В. О. Радкевич. — Х., 2009. — С. 31–33.

аналізувати, бачити проблеми і способи їх вирішення, самоєфективність, а також розуміння необхідності навчатися впродовж усього життя⁷.

Компетентність – це особистісна якість працівника, що виявляється у стійкій здатності до виконання певних функцій, визначених видом професійних занять чи вимогами робочого місця. Ми погоджуємося з думкою Г. Біляніна, що професійно компетентний спеціаліст повинен володіти і певними особистісними психологічними та соціально-психологічними якостями, що сприяють підвищенню ефективності його діяльності в колективі.

Вважається, що до найбільш суттєвих особистісних якостей, необхідних для формування професійної компетентності спеціаліста, можна віднести такі:

- психофізіологічні (вроджені) якості, що сприяють досягненню професійної компетентності фахівця: екстравертність спеціаліста (тобто спрямованість психологічних процесів на навколишній світ), комунікабельність, уміння спілкуватися з людьми; працелюбність, уміння та бажання працювати; висока соціальна адаптивність, уміння швидко пристосовуватися до вимог соціального оточення; висока психологічна мобільність, здатність швидко перебудовувати власну діяльність відповідно до зміни умов її виконання; лідерські якості (залежать від типу нервової системи та темпераменту); сміливість і рішучість, готовність до ухвалення рішень (ці якості також мають вроджену природу);

- соціально-психологічні (виховані) якості, необхідні для досягнення професійної компетентності: висока моральність, чесність, правдивість, щирість і чемність у спілкуванні з іншими людьми; ініціативність, активне ставлення до професійних обов'язків та до виконуваної роботи; уміння володіти собою, моделювати власну поведінку, адаптувати її до вимог соціального середовища; усвідомлення власних психологічних вад та знання способів їх подолання; уміння узгоджувати свої дії та інтереси з діями інших людей, враховувати інтереси оточення; толерантність, здатність урахувати думку інших людей, готовність до компромісу, тобто вміння поступатися часткою власних інтересів заради збереження соціально-психологічного спокою в колективі; дисциплінованість¹²;

- соціально-політичні (громадянські) якості спеціаліста: ідентифікація власних цінностей із цінностями суспільства; мотивація діяльності, підпорядкована соціальним вимогам; особистісна готовність до виконання завдань; готовність до взаємодії з іншими людьми; узгодження власних інтересів з інтересами суспільства; почуття громадянської відповідальності за результати своєї діяльності¹³.

⁷ Горкуненко П. В. Формування професійної компетентності викладача педагогічного вищого навчального закладу I–II рівнів акредитації в контексті загальноєвропейської інтеграції [електронний ресурс] / П. В. Горкуненко // Нова педагогічна думка. — 2010. — № 1. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npd/2010_1/Gorkunen.pdf

¹² Маслов В. І. Концептуальні засади розробки орієнтовних стандартів змісту компетентності фахівців [електронний ресурс] / В. І. Маслов // Освітологічний дискурс. — 2010. — № 2. — Режим доступу: http://innovations.kmpu.edu.ua/ENFV/2011_2/11mvizkf.pdf

¹³ Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М. : АНХ, 1997. — 702 с.

Отже, директору навчального закладу, як компетентному спеціалісту і професіоналу-управлінцю, мають бути притаманні такі професійні якості, як комунікабельність, готовність до інноваційної діяльності, здатність до самовдосконалення, здатність працювати в нових умовах, психологічна готовність бути керівником, уміння визначати стратегічні завдання й розв'язувати їх, здатність відчувати сучасність, уміння створювати розвивальне шкільне середовище, уміння налагоджувати індивідуальну роботу з педагогами¹⁰.

У структурі управлінської компетентності Г. Білянін виокремив чотири основних функціональних компоненти: когнітивний, організаційний, комунікативний, рефлексивний, — для кожного з яких визначено склад функцій, освоєння способів виконання яких допоможе сформувати операційний комплекс педагогічної та управлінської діяльності. Цей комплекс розглядається як відповідні вміння, способи дій керівника освітньої установи, що за певного досвіду роботи мають стати навичками та не менш важливою складовою управлінської компетентності – професійно значущими якостями особистості⁴. В умовах переходу до ринкових відносин поняття «ринок освітніх послуг», «ринок праці» стали даністю і реалізуються у трьох напрямках:

- у побудові міжособистісних взаємин у колективі. Роль керівника при цьому полягає в тому, що він повинен бути лідером, який об'єднує всіх працівників освітньої установи, є зразком для наслідування щодо професійних, особистісних і ділових якостей;

- в організації системи внутрішніх і зовнішніх зв'язків, де керівник виконує функцію накопичення та розподілу інформації з усіх питань щодо функціонування навчального закладу;

- в ухваленні управлінських рішень, особливо за кризових для колективу ситуацій, як, наприклад, за недофінансування освітніх, культурно-розважальних програм, заходів, у прийнятті проектів, що реалізуються із залученням інвестицій комерційних структур і приватного капіталу⁵.

Варто зазначити, що рівень професійної компетентності керівника значною мірою впливає на підвищення конкурентоспроможності та привабливості освітніх послуг. Зважаючи на це, пріоритетними завданнями перед сферою освіти, як зазначається у Національній доктрині розвитку освіти та в Указі Президента «Про національну стратегію розвитку освіти в Україні», є розвиток людського

¹⁰ Запалацкая В. С. Формирование профессиональной компетентности руководителей в области стратегического управления развитием муниципальных образовательных систем : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 [электронный ресурс] / В. С. Запалацкая. — Режим доступа :

<http://www.dissercat.com/content/formirovanie-professionalnoi-kompetentnosti-ruk-ovoditelei-v-oblasti-strategicheskogo-upravle>
⁴ Білянін Г. І. Профілі професійної компетентності управлінського персоналу закладів освіти [електронний ресурс] / Г. І. Білянін // Народна освіта. — 2013. — № 2(20). — Режим доступу : www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=504

⁵ Білянін Г. І. Управлінська компетентність менеджера в системі безперервної освіти [електронний ресурс] / Г. І. Білянін // Народна освіта. — 2013. — № 3(21). — Режим доступу : www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=1508

потенціалу, забезпечення нового рівня якості підготовки спеціалістів, формування високоосвіченої особистості². Специфіка управління школою, на відміну від інших підприємств та установ, зумовлює визначення пріоритетного завдання: формування особистісних і професійних якостей менеджерів навчального закладу, розширення можливостей цього процесу за рахунок підсилення його цілісності, педагогічного аналізу функцій та особливостей їхнього професійного становлення¹.

Керівник закладу освіти повинен усвідомити, що головною метою роботи педагогічного колективу є особистість, інтелектуально, морально розвинута, духовно багата, із людськими та національно-культурними цінностями. Це вимагає перебудови психології мислення директора, вчителів, усіх учасників педагогічного процесу, налагодження суб'єкт-суб'єктних взаємин у процесі навчання, створення в школі соціально-психологічних умов для реалізації ідей гуманістичної психології щодо самореалізації, самоактуальності кожної особистості⁹.

Якнайбільше відповідає вимогам, висунутим суспільством щодо компетентності керівника ЗНЗ, розвиток духовно-моральної компетентності.

На думку І. Сіданіч, духовно-моральний розвиток — це засіб, що є неодмінною умовою досягнення мети, як-то: 1) духовно-морального розвитку людини, зокрема її духовних і моральних почуттів та якостей (совісті, обов'язку, віри, відповідальності, громадянськості); 2) утвердження духовно-моральної позиції (здатності до розрізнення добра і зла, прояву любові, готовності до подолання життєвих випробувань); 3) цілеспрямованого розвитку особистості (внутрішніх настанов, принципів, що визначають поведінку, духовних якостей та інтелектуальної сфери)¹⁶.

Найважливішою метою сучасної вітчизняної освіти, одним із пріоритетних завдань суспільства і держави, на нашу думку, є виховання, соціально-педагогічна підтримка становлення і розвитку високomorального, відповідального, творчого, ініціативного, компетентного громадянина України.

В особистісній сфері розвиток духовно-моральної компетентності директора ЗНЗ забезпечує: готовність і здатність до духовного розвитку, морального самовдосконалення, самооцінки, розуміння сенсу свого життя, індивідуально-відповідальної поведінки; готовність і здатність до реалізації творчого потенціалу в духовній і предметно-продуктивній діяльності, соціальної і професійної

² Національна доктрина розвитку освіти України // Нормативно-правове забезпечення освіти : у 4-х ч. — Х. : [б. в.], 2004. — Ч. 1. — С. 5–24.

¹ Указ Президента України № 344/2013 [електронний ресурс] «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року». — Режим доступу : www.president.gov.ua

⁹ Зайченко О. І. Планомірна робота з керівними кадрами – підвищення їх професіоналізму [електронний ресурс] / О. І. Зайченко // Теорія та методика управління освітою. — 2008. — № 1. — Режим доступу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/1/08zoikpp.pdf>

¹⁶ Сіданіч І. Л. Актуальні проблеми духовно-морального виховання студентської молоді [електронний ресурс] / І. Л. Сіданіч // Наукові записки Національного університету «Острозька академія» : психологія і педагогіка. — 2013. — Вип. 23. — С. 233–241. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2013_23_28

мобільності на основі моральних норм, безперервної освіти й універсальної духовно-моральної установки «ставати краще»; розвитку моралі як усвідомленої особистістю необхідності певної поведінки, заснованої на прийнятих у суспільстві уявленнях про добро і зло, належне і неприпустиме; розвиток совісті як моральної самосвідомості особистості, здатність формулювати власні моральні зобов'язання, здійснювати моральний самоконтроль, вимагати від себе виконання моральних норм, давати моральну самооцінку своїм і чужим вчинкам; здатність до самостійних вчинків і дій, що здійснюються на основі морального вибору, узяття на себе відповідальності за їх результати, цілеспрямованість і наполегливість у досягненні результату; здатність до подолання труднощів; усвідомлення цінності інших людей, цінності людського життя, нетерпимість до дій і впливів, що становлять загрозу життю, фізичному і моральному здоров'ю, духовній безпеці особистості, вміння їм протидіяти, почуття особистої відповідальності за Вітчизну перед минулим, сучасним і майбутнім поколіннями.

У сфері суспільних відносин розвиток духовно-моральної компетентності управління виражається через: усвідомлення себе громадянином України на основі прийняття спільних національних моральних цінностей; готовність солідарно протистояти зовнішнім і внутрішнім викликам; розвиненість почуття патріотизму і громадянської солідарності; турботу про добробут народу України, підтримання міжетнічного миру та злагоди; усвідомлення безумовної цінності сім'ї як першооснови нашої приналежності до народу України, Батьківщині; законослухняність і свідоме підтримування правової системи, духовну, культурну і соціальну спадкоємність поколінь.

У сфері державних відносин розвиток духовно-моральної компетентності директора ЗНЗ полягає у: формуванні мотивації до активної і відповідальної участі в суспільному житті, формуванні влади і участі в державних справах; зміцненні законності і вдосконаленні української правової держави; підвищенні довіри до державних інституцій з боку громадян і громадських організацій; підвищенні ефективності зусиль держави, спрямованих на модернізацію країни; зміцненні національної безпеки.

Висновки

Базові національні цінності покладено в основу цілісного простору розвитку духовно-моральної компетентності директорів ЗНЗ, викладацького колективу, розвитку та вихованню школярів, тобто укладу шкільного життя, що визначає урочну, позаурочну і позашкільну діяльність учнів. Для організації такого простору і його повноцінного функціонування потрібні узгоджені зусилля всіх соціальних суб'єктів — учасників виховання: сім'ї, громадських організацій, зокрема, дитячо-юнацький рух та організації, установи додаткової освіти, культури і спорту, ЗМІ, традиційні релігійні об'єднання. Провідна, змістовно визначальна роль у створенні укладу шкільного життя належить суб'єктам освітнього процесу.

В основу управління процесами духовно-морального розвитку особистості має бути покладено переконаність у тому, що школа – це не тільки місце, де можна отримати нову інформацію, а потім і атестат про освіту. Школу необхідно розглядати як найважливіший соціальний інститут, який у взаємодії з іншими суб'єктами соціалізації створює необхідні умови для духовно-морального, інтелектуального, соціального, естетичного і в цілому людського розвитку учня. При цьому навчання – це тільки один з компонентів особистісного розвитку.

Моральність директора, вчителя, духовно-моральні норми, якими вони керуються у своїй професійній діяльності і в житті, їхнє ставлення до педагогічної праці, до учнів, колег – усе це має першорядне значення для духовно-морального розвитку і виховання учнів. Ніякі виховні програми не будуть ефективними, якщо педагог не є завжди головним для учнів прикладом моральної і громадянської особистісної поведінки.

У педагогічному сенсі серед базових національних цінностей необхідно визначити одну, найважливішу, системоутворювальну, що дає життя в душі дітей, — цінність Учителя. Необхідно істотно підвищити державний і соціальний статус педагога, рівень його матеріального забезпечення. Учитель повинен стати шанованою у суспільстві людиною, а педагогічна професія повинна бути престижною для молоді.

Розвиток духовно-моральної компетентності директора ЗНЗ є ключовим фактором модернізації України. Створити сучасну інноваційну економіку, минаючи людину, стан та якість її внутрішнього життя, неможливо. Темпи і характер розвитку суспільства безпосередньо залежать від громадянської позиції людини, її мотиваційно-вольової сфери, життєвих пріоритетів, моральних переконань, моральних норм і духовних цінностей. Виховання людини, формування в ній властивостей духовно розвиненої особистості, любові до своєї країни, потреби творити і вдосконалюватися є найважливішою умовою успішного розвитку України.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі полягають у дослідженні таких питань, як управління розвитком духовно-моральної компетентності директорів ЗНЗ на курсах підвищення кваліфікації, управління розвитком духовно-моральної компетентності директорів ЗНЗ у позакурсний період, порівняльні дослідження управління розвитком духовно-моральної компетентності директорів ЗНЗ в Україні та в європейських країнах.

Список використаних джерел

1. Указ Президента України № 344/2013 [електронний ресурс] «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року». — Режим доступу : www.president.gov.ua
2. Національна доктрина розвитку освіти України // Нормативно-правове забезпечення освіти : у 4-х ч. — Х. : [б. в.], 2004. — Ч. 1. — С. 5–24.
3. Базелюк В. Г. Ціннісний підхід в управлінні навчальним закладом [електронний ресурс] / В. Г. Базелюк // Електронна бібліотека НАПН України. — Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/>
4. Білянін Г. І. Профілі професійної компетентності управлінського персоналу закладів освіти [електронний ресурс] / Г. І. Білянін // Народна освіта. — 2013. — № 2(20). — Режим доступу : www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=504
5. Білянін Г. І. Управлінська компетентність менеджера в системі безперервної освіти [електронний ресурс] / Г. І. Білянін // Народна освіта. — 2013. — № 3(21). — Режим доступу : www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=1508
6. Болгаріна В. С. Культурологічний підхід як імператив управління розвитком професійної освіти / В. С. Болгаріна // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : тези доп. звіт. наук.-практ. конф. (22–23 квіт. 2009 р.) ; за заг. ред. В. О. Радкевич. — Х., 2009. — С. 31–33.
7. Горкуненко П. В. Формування професійної компетентності викладача педагогічного вищого навчального закладу I–II рівнів акредитації в контексті загальноєвропейської інтеграції [електронний ресурс] / П. В. Горкуненко // Нова педагогічна думка. — 2010. — № 1. — Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npd/2010_1/Gorkunen.pdf
8. Єльнікова Г. В. Підвищення культури цільового управління керівників ПТНЗ / Г. В. Єльнікова, В. В. Медведь // Професійно-технічна освіта : наук.-метод. журнал. — 2011. — № 4. — С. 24–27.
9. Зайченко О. І. Планомірна робота з керівними кадрами – підвищення їх професіоналізму [електронний ресурс] / О. І. Зайченко // Теорія та методика управління освітою. — 2008. — № 1. — Режим доступу : <http://tme.uio.edu.ua/docs/1/08zoikpp.pdf>
10. Запалацкая В. С. Формирование профессиональной компетентности руководителей в области стратегического управления развитием муниципальных образовательных систем : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 [електронний ресурс] / В. С. Запалацкая. — Режим доступа : <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-professionalnoi-kompetentnosti-ruk-ovoditelei-v-oblasti-strategicheskogo-upravle>
11. Королюк С. В. Розвиток управлінської культури керівника навчального закладу / С. В. Королюк // Управління в освіті : зб. матеріалів VII Міжнар. наук.-практ. конф. (16–18 квіт. 2015 р., м. Львів) ; Національний університет «Львівська політехніка». — Львів, 2015. — С. 82–83.

12. Маслов В. І. Концептуальні засади розробки орієнтовних стандартів змісту компетентності фахівців [електронний ресурс] / В. І. Маслов // Освітологічний дискурс. — 2010. — № 2. — Режим доступу : http://innovations.kmpu.edu.ua/ENFV/2011_2/11mvizkf.pdf
13. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М. : АНХ, 1997. — 702 с.
14. Осадчий І. Г. Інформаційно-синергетична модель педагогічної культури сучасного вчителя / І. Г. Осадчий // Освіта та розвиток обдарованої особистості. — 2015. — № 4. — С. 31–34. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Otros_2015_4_9
15. Пахолівецька М. В. Шляхи удосконалення професійної підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів [електронний ресурс] / М. В. Пахолівецька. — Режим доступу : http://cmsps.edukit.kr.ua/metodichna_robota/metodichna_robota_z_kerivnikami_navchaljnih_zakladiv/
16. Сіданіч І. Л. Актуальні проблеми духовно-морального виховання студентської молоді [електронний ресурс] / І. Л. Сіданіч // Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: психологія і педагогіка. — 2013. — Вип. 23. — С. 233–241. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2013_23_28

Oksana Dulka

**DEVELOPMENT SPIRITUAL AND MORAL DIRECTOR COMPETENCE
COMPREHENSIVE EDUCATIONAL INSTITUTION
AS A PEDAGOGICAL PROBLEM**

Activities director of an educational institution (CEI) to ensure effective functioning and progressive development of an educational institution is paramount.

Scientists have isolated modern requirements to the head of the institution, its professional knowledge and skills, positive experience teaching activities, his professional and personal qualities: organization, communication awareness, persuasiveness, persistence, responsibility, confidence in their actions, creativity, high morals, tolerance, compassion, humanity, kindness, fairness, responsibility, sociability, optimism, the desire for self-improvement, etc; extremely urgent task for managers is to teach each teacher to determine and formulate possible even for a value bases the choice of content and learning material interpretation of the lesson.

Competence – a personal quality worker, which results in a consistent ability to perform certain functions defined type of professional occupation or demands of the workplace, professionally qualified specialist should have and some personal psychological and socio-psychological qualities that improve its effectiveness as a team. Best describes the requirements put forward by the public about the competence of the head of CEI development of spiritual and moral competence.

Spiritual and moral development is a tool that is a prerequisite for achieving goals such as: 1) the spiritual and moral development of man, in particular its spiritual and moral feelings and qualities (conscience, duty, faith, responsibility, citizenship); 2) strengthening spiritual and moral positions (the ability to distinguish between good and evil, expression of love, a willingness to overcome life's trials); 3) targeted personal development (internal guidelines, principles that define behavior as spiritual and intellectual sphere). Foster the development of spiritual and moral competence CEI heads should be a key task of modern education. Law-abiding, law, trust, economic development and social quality of work and social relations — all depends on the acceptance of responsible managers of national and universal values and respect in their personal and public life. The development of spiritual and moral competence director of GEI is the key modernization of Ukraine. Create a modern innovative economy, bypassing the human condition and the quality of its internal life impossible.