

УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ. ПРОФІЛЬНЕ НАВЧАННЯ

УДК 371.111

Ірина АДАМОВИЧ,
кандидат педагогічних наук,
викладач кафедри педагогіки та андрагогіки
Житомирського ОІППО

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗНЗ У СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

У статті конкретизовано поняття професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу через розкриття його управлінської компетентності та уточнення компонентів інформаційної компетентності (когнітивно-цілевого, процесуально-технологічного, особистісного), що відображає специфіку професійної діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Ключові слова: професійна компетентність, керівник загальноосвітнього навчального закладу.

В статті конкретизовані поняття професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу через розкриття його управлінської компетентності та уточнення компонентів інформаційної компетентності (когнітивно-цілевого, процесуально-технологічного, особистісного), що відображає специфіку професійної діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, руководитель общеобразовательного учебного заведения.

It is concretized the concept of professional competence of the head of an educational institution due to disclosure of its management competence and refine components of information competence: cognitive-based, procedural, technological, personal, reflecting the specific professional activity of the head of secondary schools.

Key words: professional competence, the head of an educational institution

Постановка проблеми. У Національній стратегії розвитку освіти в Україні виділено післядипломну освіту та пріоритети її розвитку: «удосконалення нормативно-правового забезпечення, розроблення стандартів післядипломної педагогічної освіти, зорієнтованих на модернізацію системи перепідготовки, підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів» [10].

Із запровадженням НРК формулюються цілі освіти: узгодити кваліфікації з відповідними потребами сучасного ринку праці, зробити систему кваліфікацій більш цілісною та узгодженою, актуальною, прозорою і зрозумілою, що дасть змогу усвідомити відносну цінність кваліфікацій. Результатами навчання є знання, розуміння, вміння, цінності, інші особисті якості, котрі набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання, зокрема підвищення кваліфікації, і можливості застосувати їх у власній професійній діяльності [8]. За Дж. Равеном, призначенням освіти є формування та розвиток компетентної особистості. Як ключова інноваційна ідея, спрямованість освітнього процесу компетентнісний підхід визначений одним із пріоритетних у системі неперервної освіти (Н. Бібік, Г. Єльнікова, О. Пометун), а результатом професійної підготовки, в першу чергу, є формування у працівника установки готовності до змін, що відбуваються в умовах інформаційного суспільства, створення умов для оволодіння комплексом компетенцій (Г. Селевко, С. Калашнікова).

Аналіз наукових досліджень та публікацій. Питання компетентності у своїх працях розглядали В. Бондар, Т. Гура, Н. Коломінський, Ю. Конаржевський, О. Мармаза та ін. Проблема власне управлінської компетентності досить змістовно розкрито у працях Л. Даниленко (як менеджера), О. Овчарук (як сукупність компетентностей), В. Мельник (сукупність знань, умінь, навичок і особистих якостей) та ін. Наприклад, професійна компетентність розглядається як: «поглиблене знання», «стан адекватного виконання діяльності» (Г. Брітель, З. Джегер, В. Бланк); як сукупність знань, умінь і здібностей, що виявляються в особистісно значущій для суб'єкта діяльності (передбачається, що найбільш важливу роль при визначенні відіграє саме цінність діяльності для суб'єкта). Для оцінки компетентності необхідно вимірювати цінність діяльності і лише після цього вивчати та визначати сукупність внутрішніх засобів, за допомогою яких суб'єкт досягає певного результату у своїй фаховій діяльності (концепція Дж. Равена) [9]. Компетентність керів-

ника ЗНЗ, згідно із дослідженнями Л. Даниленко, становить «сукупність необхідних для ефективної професійної діяльності систематичних науково-філософських, суспільно-політичних, психолого-педагогічних, предметних та соціально-функціональних знань і вмінь, відповідних особистісних якостей» [3, с. 20].

Метою даної статті є виокремлення особливостей складових професійної (управлінської) компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу з визначенням місця та значення інформаційно-функціональної складової його управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу. Основною професійною компетентністю для керівника навчального закладу є управлінська – сукупність компетентностей, які дозволяють йому фахово здійснювати управлінську діяльність за сучасних соціально-економічних умов з урахуванням особливостей об'єкта управління, пов'язаних із вирішенням педагогічних завдань [5, с. 21].

Виокремимо такі базові компетентності:

1) *загальнокультурну* – визначає знання особливостей національної та загальнолюдської культури, традицій, явищ; компетентність (за О. Хуторським) у побутовій і культурно-дозвіллевій сфері тощо;

2) *соціокультурну* – здатність реалізовувати соціологічні, аксіологічні, андрагогічні, інноваційні принципи організації роботи педагогічного колективу; налагоджувати зв'язки з організаціями та службами, батьками учнів;

3) *соціально-психологічну* – здатність до ефективної взаємодії, спілкування, соціальної діяльності; визначення пріоритетності;

4) *здоров'язбережувальну* – здатність і визначеність щодо збереження власного здоров'я, підтримки здорового способу життя учасників навчально-виховного процесу.

Як фахові (функціонально-посадові) компетентності виокремимо:

1) *адміністративно-управлінську* або *менеджерську* (в її складі окремими науковцями виділяється організаційна, моделююча, аналітико-діагностична, маркетингово-освітня, фінансово-економічна) – реалізація системи знань, умінь і навичок керівника ЗНЗ, його управлінської діяльності через методи, засоби та форми, що сприяють її здійсненню (за О. Шевченко, О. Єльніковою) тощо;

2) *нормативно-правову* – здатність організувати діяльність навчального закладу нової форми відповідно до нормативно-правових механізмів менеджменту в освіті, вимог безпеки життєдіяльності, організаційно-фінансових можливостей навчального закладу;

3) *дослідницьку* – знати науково-ціннісні потреби працівників, їх педагогічні здібності й уміння;

4) *підприємницько-презентаційну* (*маркетингову*) – вміння передбачати та прогнозувати, розробляти стратегію і тактику розвитку ЗНЗ, формування іміджу навчального закладу, надання додаткових освітніх послуг і надходження фінансування;

5) *інформаційну* (*інформаційно-комунікаційну*) – «якість дій працівника, що забезпечують ефективний пошук, структурування інформації, її адаптацію до особливостей педагогічного процесу і дидактич-

них вимог, ... що дозволяють проектувати рішення педагогічних проблем і практичних завдань [7];

6) *комунікативну* – здатність до налагодження спілкування з різними учасниками освітнього процесу, володіння державною мовою, грамотним усним та писемним діловим мовленням, ораторським мистецтвом, професійним етикетом, а також навичками публічної презентації результатів роботи, вміннями обирати відповідні форми і методи презентації [7].

Одним з основних завдань системи післядипломної освіти щодо освіти керівників ЗНЗ є надання їм знань як менеджерам-фахівцям у галузі управління, що оцінюються лише за їхньою компетентністю і професійними здібностями. В сучасній педагогічній науці процес підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ розглядається як взаємодоповнюючі та взаємодіючі етапи інтенсивного розвитку їх особистостей і професіоналізму.

Кожен із етапів виконує певну функцію, має свої технологічні прийоми і засоби, сприяючи таким чином отриманню і поглибленню теоретичних знань, розвитку і розширенню пізнавальних потреб та інтересів, засвоєнню сучасних технологій управління, навчання і виховання. Такий підхід дозволяє керівникам не тільки визначити рівень своїх знань, умінь та навичок, а й виявити потенційні професійні потреби і можливості, а також отримати спеціальну післядипломну освіту для наступної реалізації у практичній діяльності [2, с. 52].

Процес розвитку компетентностей під час навчання можна представити у вигляді чотирьох послідовних етапів. На першому етапі «неусвідомленої некомпетентності» керівник (особливо без управлінського чи достатнього педагогічного стажу) зазвичай не усвідомлює, що існують питання, якими він загалом повинен володіти. Другий етап – «усвідомлена некомпетентність», коли керівник ЗНЗ відчуває прогалини у тонкощах орієнтування та підготовки документообігу, бухгалтерії, планування тощо. Третій етап – етап «усвідомленої компетентності» керівником закладу буде досягнуто, коли він свідомо визначає час, терміни, доцільність і ефективність виконання того чи іншого елемента управлінської діяльності, але сумнівається у правильності виконання дій у тій чи іншій ситуації. Четвертий етап «неусвідомленої компетентності» – це вищий рівень професіоналізму, коли керівник навчального закладу реалізує ті чи інші функції управлінської діяльності практично на «автоматі», відпрацьовані рішення з'являються ніби самі собою [5]. У листі МОН України № 1/9-484 від 31 липня 2009 р. «Комплекс нормативних документів для розроблення складових системи галузевих стандартів вищої освіти» наведено перелік компетенцій, якими повинен оволодіти випускник ВНЗ.

Як наголошує В. Зелюк, виникла проблема невизначеності на рівні державних нормативних актів чіткого переліку компетенцій і компетентностей, якими повинен володіти випускник курсів підвищення кваліфікації ЗППО, що є також вищим навчальним закладом, але навчають керівних і педагогічних працівників освіти, котрі уже володіють компетенціями і компетентностями, мають досвід практичної роботи у ЗНЗ. Яких компетенцій вони мають набути у процесі навчання у ЗППО? Якими

компетентностями і в якій мірі повинен володіти освітянський керівний склад? [4, с. 4].

Реалізація мети і дидактичних цілей зумовлює наступні завдання системи підвищення кваліфікації:

- удосконалення й оновлення знань і вмінь у галузі інформатики та ІКТ, пов'язаних із питаннями професійної діяльності керівників ЗНЗ;
- забезпечення педагогічних умов для поглиблення і закріплення знань слухачів, набутих у процесі підвищення кваліфікації;
- спонування слухачів до колективного творчого обговорення найбільш актуальних питань навчального курсу, активізація їх до самостійного вивчення наукової та методичної літератури;
- ознайомлення з новими поняттями, програмними засобами, методами обробки інформації тощо;
- з'ясування можливостей застосування набутих знань в управлінській діяльності керівників ЗНЗ, формування досвіду такого застосування, предметних і загальних навчальних умінь;
- виявлення якостей знань і вмінь, що характеризують стан засвоєння керівниками ЗНЗ логічно завершеного блоку навчального матеріалу;
- виявлення рівня засвоєння навчального матеріалу, зокрема відповідності результатів навчання попереднім очікуванням слухачів.

Неперервна освіта – освіта для дорослих освічених людей, які вже є особистістю зі своїми професійними знаннями, вміннями та навичками, поглядами, переконаннями, системою цінностей, певним рівнем педагогічних функцій, а навчання стає для них засобом самовдосконалення, самореалізації як особистості, досягнення професійних цілей [1].

Висновки. Ринковій економіці, конкурентним відносинам, постійному оновленню та вдосконаленню технологічного процесу, орієнтації на нові стандарти найбільше відповідає саме компетентнісний підхід. В Україні розроблені нормативні галузеві стандарти вищої освіти, в яких виокремлено модель професійної компетентності фахівців, що називається освітньо-кваліфікаційною характеристикою [6], однак рамкові основи Стандарту підвищення кваліфікації керівних, педагогічних та науково-педагогічних кадрів освіти потребують досконалого доопрацювання.

Організація навчального процесу керівників ЗНЗ у системі неперервної освіти, закладах післядипломної освіти спрямована на оволодіння новими пріоритетними напрямками, функціями, орієнтирами, технологіями щодо забезпечення якості, доступності й ефективності освіти. Важливе значення для розвитку базових професійних компетентностей керівників мають розробки прогностичних концепцій, підходів, принципів, освітніх моделей ЗНЗ, випереджувальних педагогічних технологій, прогнозування стратегії та етапів розвитку системи післядипломної освіти на певний перспективний період, а також моніторинг верифікацій прогнозу щодо стану освітнього середовища школи в майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Васильченко Л. В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л. В. Васильченко. – Т., 2006. – 228 с.
2. Віаніс-Трофименко К. Б. Наукові підходи як орієнтир формування організаційно-методичних умов підвищення професійної компетентності педагогів школи / К. Б. Віаніс-Трофименко // Управління школою. – 2007. – № 19–21. – С. 52–54.
3. Даниленко Л. І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи : [монографія] / Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 1998. – 140 с.
4. Зелюк В. Професійна компетентність керівного складу вищого навчального закладу : теорія та практика / В. Зелюк // Освіта Полтавщини. – 2011. – № 25–26. – С. 3–7.
5. Зимняя И. А. Ключевые компетентности – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.
6. Наказ МОН України «Про затвердження галузевої Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти» № 1176 від 14.08.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816/.
7. Наказ МОН України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» № 665 від 01.06.1913 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua/legislation/other/37302/>.
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» № 1341 від 23.11.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>.
9. Равен Дж. Педагогическое тестирование. Проблемы. Заблуждения. Перспективы / Дж. Равен. – М. : Когито-центр, 1999. – 144 с.
10. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» № 344/2013 від 25.06.13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.
11. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской // Эйдос : интернет-журнал. – 2002. – Режим доступа : <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.

Дата надходження до редакції: 28.09.2016 р.