

Светлана Зинченко

**Проблема развития и обучения во взрослом возрасте:
социально-психологический контекст**

Аннотация. Автор рассматривает проблему социально-психологического развития личности. Анализирует особенности, предпосылки, циклы обучения взрослых.

Ключевые слова: *взрослость, возраст, кризис, обучение взрослых.*

Svetlana Zinchenko

**Problem of development and education s in adult age: social-
psychological context**

Summary. *The author examines the problem of social-psychological development of personality. It is analysed the features, pre-conditions, cycles of education of adults.*

Key words: *adulthood, age, crisis, education of adults.*

УДК 37.07:005.386.2

**Алевтина Опольська,
м. Переяслав-Хмельницький**

**ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА
ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Соціально-економічні зміни, пов'язані з процесами глобалізації та переходом до інформаційного суспільства, впливають не лише на загальні перспективи розвитку галузі освіти, а й висувають принципово нові вимоги до всіх її структур, зокрема до керівника закладу освіти. Саме від керівника та його професійної компетентності залежить конкурентоспроможність закладу на ринку освітніх послуг і забезпечення якості освіти. Механізми управління закладами освіти також потребують сьогодні модернізації новітніми інформаційними технологіями, інноваційним педагогічним інструментарієм. Отже, на часі постає питання формування та розвитку професійної управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу, здатного відповідати на сучасні запити суспільства в галузі освітнього менеджменту.

Поняття "компетентність" визначається як складне індивідуально-професійне утворення, яке інтегрує в собі професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, професійно особисті цінності та якості.

Під компетентністю С.Шишов розуміє загальну здібність і готовність особистості до діяльності, яка основана на знаннях та досвіді, які отримані завдяки навчанню, орієнтовані на самостійну участь особистості в навчально-пізнавальному процесі, а також направлені на її успішне включення до трудової діяльності [8].

В.Шепель до визначення компетентності включає знання, уміння, досвід, теоретико-практичну підготовленість до використання знань. Б.Гершунський професійну компетентність (рівень професійної освіти)

Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи

включає до чиста основних результатів освіти [4].

В концепції американських фахівців в галузі професійної освіти "компетентність" визначається як поєднання шести її складових:

- концептуальної (наукової) – усвідомлення теоретичних основ професійної діяльності;
- інструментальної – володіння базовими професійними вміннями;
- інтегративної – здібності поєднувати теорію і практику при вирішенні професійних проблем;
- соціальної – розуміння соціального і культурного середовища, в якому здійснюється професійна діяльність;
- адаптивної – вміння передбачати зміни і заздалегідь бути до них готовим;
- комунікативної – вміння ефективно використовувати письмові та усні засоби в міжособистісній комунікації.

В той же час американський вчений Дж. С. Старк та його колеги вважають, що професійна компетентність формується тільки у взаємозв'язку із соціальними установками фахівця. До них відносяться:

- професійна ідентичність – усвідомлення професійних норм і відповідальності через процес професійної соціалізації;
- професійна етика – засвоєння етичних норм професії;
- конкурентоздатність – здатність до ефективної професійної діяльності в умовах ринкових відносин;
- прагнення до наукового вдосконалення – необхідність отримання нових знань шляхом дослідження;
- мотивація до продовження освіти – потреба в удосконаленні професійних вмінь і знань для того, щоб відповідати вимогам сучасності [5].

Вітчизняній науковці приділяють певну увагу до характеристики професійної компетентності. Так, на думку Р. Вдовиченко компетентність керівника закладу освіти репрезентує прагнення та здатність реалізувати свій потенціал (знання, уміння, особистісні якості) під час творчої професійної діяльності, усвідомлюючи соціальну значущість і особисту відповідальність за результати цієї діяльності й необхідність її постійно удосконалювати [1, с 45].

Т. Шамова відмічає, що професійна компетентність – це не тільки знання, але й вміння працювати. В. Олійник, Я. Болюбаш, Л. Даниленко вважають, що професійна компетентність – це інтегрована якість особистості, що має свою структуру й дозволяє фахівцеві в найефективніший спосіб здійснювати свою діяльність, а також сприяє його саморозвитку й самовдосконаленню як у системі післядипломної освіти так і в процесі самоосвіти [4].

Вчені в галузі теорії управління (О.Мармаза, В.Григораш та ін.) класифікують необхідні для успішної управлінської діяльності якості керівника за трьома видами: професійні, особистісні та ділові (конкретний

Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи

перелік цих якостей визначається рівнем управління та характером управлінської діяльності). Серед професійних якостей виділяють : високий рівень освіти, досвід роботи, широта світоглядних інтересів, ерудованість, прагнення до самовдосконалення, критичність, прагнення нового, вміння логічно пояснити думку, планування своєї діяльності. Особистісні якості розглядаються як передумова ефективного керівництва. Тому вони в більшій мірі універсальні: високий рівень внутрішньої культури та моральної рефлексії, фізичне та психічне здоров'я, наявність почуття гумору, доброзичливість по відношенню до навколишніх, оптимізм, впевненість у собі. Ознакою професійного керівника є ділові якості: вміння організовувати та скоординувати роботу, поставити завдання і проконтролювати його виконання, честолюбство, лідерство, особиста незалежність, сміливість, рішучість, наполегливість, воля, вміння повести за собою, ініціативність, та оперативність у вирішенні проблем, мобільність, вміння володіти собою, власним часом, прагнення до нововведень, готовність до ризику [10].

Цікавою виявилася залежність професійно-особистісних якостей керівників від етнонаціональних особливостей суспільства. Так, Х. Рамке, представник німецької теорії менеджменту, серед кола якостей керівника виділяє ті, що характерні для національної ментальності німців, а саме: ініціативу, впевненість в собі, прагнення до порядку, пунктуальність, темп роботи, здібність до керівництва як чоловічим, так і жіночим колективом, здатність налагоджувати контакти, бачити нове, фантазійність, інтелегентність, потреба у навчанні, манера триматися, вміння гарно виглядати, мати міцне здоров'я. Натомість англійці у керівникові цінують компетентність, знання справи та широту її бачення, здібності делегувати владу, авторитетність, продуктивність, старанність, комунікабельність, доступність, товариськість, уміння слухати, зацікавленість у людях, наявність гумору, відсутність надмірної балакучості, твердість, рішучість, чесність. Для американців ефективний менеджер повинен володіти такими якостями, як вмінням приймати рішення, розумовою розвиненістю, організаторськими здібностями, вмінням зосереджуватися, мати широкі горизонти знань, проявляти твердість, лідерство, чесність, почуття гумору, вміння слухати, бути об'єктивним.

На основі проведеного аналізу вітчизняних джерел з питань компетентнісного підходу можна зазначити, що професійна управлінська компетентність у сучасній українській науці розглядається як сукупність особистісних якостей та здібностей суб'єкта управління, його професійні знання, компетенції та досвід, що дають змогу брати участь у прийнятті ефективних рішень й успішно здійснювати управління педагогічним колективом, учнями, студентами, слухачами, установою.

Характерними ознаками компетентності керівника в нашій державі є постійна зміна, орієнтованість на майбутнє, уміння здійснювати вибір, виходячи із знань про себе в конкретній ситуації, мотивація безперервної самоосвітньої діяльності.

Зазначимо, що важливою рисою професійної управлінської

Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи

компетентності є підвищення ролі суб'єкта управління в умовах змін, що відбуваються в закладі, його здатність змінювати, удосконалювати заклад у процесі розвитку; вміння глибоко аналізувати події, що відбуваються в ньому, долати труднощі і протиріччя в організації діяльності. При цьому набуває важливого значення рефлексивна компетентність, як складова професійної компетентності, що дозволяє досягти максимально ефективних результатів у розвитку професійних умінь і здібностей, здійсненні рефлексивних процесів у діяльності.

Дослідники Л. Даниленко, Л. Карамушка вбачають у професійній компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу сукупність необхідних для ефективної професійної діяльності систематичних науково-філософських, суспільно-політичних, психолого-педагогічних, предметних та соціально-функціональних знань і умінь, відповідних особистісних якостей. Відповідно авторами визначені такі компоненти професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу:

- знання, необхідні для педагогічної спеціальності або посади;
- умінь і навички, необхідні для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків;
- професійні, ділові та особистісно значущі якості, що сприяють всебічній реалізації власних сил, здібностей і можливостей у процесі виконання функціонально-посадових обов'язків;
- загальна культура, необхідна для формування гуманістичного світогляду, визначення духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості;
- мотивація професійної діяльності [9].

Професійну компетентність керівника загальноосвітнього навчального закладу В. Маслов розглядає як систему теоретико-методологічних, нормативних положень, наукових знань, організаційно-методичних і технологічних умінь, необхідних особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків, а також відповідні моральні й психологічні якості. З цих позицій дослідник кожному функцію управлінської діяльності керівника загань освітнього навчального закладу визначає певним обсягом знань та класифікує таким чином: методологічні, нормативні, загальнотеоретичні (психолого-педагогічні), організаційно-методичні, конкретно-посадові [7].

Т. Сорочан вбачає змістову сутність професіоналізму управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу у таких компетентностях:

- функціональна компетентність, що полягає у відтворенні традиційного для школи управлінського циклу та володінні вміннями здійснювати управлінські функції;
- соціально-педагогічна компетентність, що полягає в управлінні школою як соціальною системою;
- соціально-економічна компетентність, що полягає в управлінні школою в умовах ринкових відносин, оволодінні менеджментом і

Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи

маркетингом в освіті;

- інноваційна компетентність, що полягає у спрямованості на розвиток

- педагогічної системи школи шляхом опанування інновацій;

- фасилітативна компетентність, що полягає у спрямуванні творчої діяльності педагогів на створення оригінальної освітньої практики [2].

На думку Є. Павлютенкова, до структури професійної компетентності відносяться: мотиваційно-цільовий, операційно-технологічний й рефлексивно-оцінювальний компоненти. У свою чергу, кожен з цих компонентів є теж системою, до якої входять інші елементи. Наприклад, до мотиваційно-цільового компоненту професійної компетентності директора школи дослідник відносить: зовнішні й внутрішні мотиви (соціальні, психологічні), а також професійні цінності, цілі діяльності та ін.

Обстоюючи позиції філософської тріади "загальне – особливе – одиначне" Л. Луценко розглядає компетентнісну модель управлінської діяльності директора школи як поєднання трьох блоків компетенцій, а саме:

- загальноосвітній блок – компетенції, що реалізуються як у процесі життєдіяльності, так і в професійній діяльності керівника: соціальні, ціннісно-змістові, валеологічна, когнітивна, операційно-технологічна, комунікативно-етична, в рамках якої розглядаються й професійно значущі особисті якості директора школи;

- загальноуправлінський блок – процесуальні дії директора школи як компетенції: педагогічний аналіз (зовнішньої та внутрішньошкільної інформації), цілепокладання (прогнозування), прийняття управлінського рішення (планування як окремий випадок прийняття управлінського рішення), організація (регулювання й коригування), контроль (як елемент налагодження зворотного зв'язку, отримання інформації);

- управлінсько-педагогічний блок – управлінсько-змістові функції (функції-завдання) як ключові професійні компетенції: соціально-педагогічні, юридично-правові, організаційно-педагогічні, дослідницькі (інноваційні), фінансово-господарські, соціально-психологічні, педагогічні [6]. Теоретичне і практичне значення даної моделі дослідник розуміє як основу для моделювання процесу підвищення компетентності керівника навчального закладу, трансформуючи її у педагогічні цілі, зміст, форми, методи й критерії цього процесу.

Отже, у результаті проведеного аналізу наукових джерел, можна зробити висновок, що професійна компетентність у сучасній науці розглядається як сукупність особистісних якостей і здібностей суб'єкта управління, його професійні знання, компетентності та досвід, що дають змогу брати участь у виробленні та прийнятті ефективних рішень й успішно здійснювати управління педагогічним колективом, учнями, студентами, слухачами, установою.

Її характерними ознаками є постійна зміна, орієнтація на майбутнє, уміння здійснювати вибір, прагнення до безперервної

Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи

самоосвітньої діяльності. Професійні якості і різні види компетентності, що входять до структури професійної компетентності, становлять основу особистісно-професійного зростання керівників і їх професійного успіху.

Професійна компетентність керівника загальноосвітнього навчального закладу є результатом цілеспрямованого впливу післядипломної педагогічної освіти, самоосвіти й розвитку його професіоналізму.

Різноманітні тлумачення самого поняття професійної компетентності та його змістове наповнення свідчать про багатоаспектне психолого-педагогічне підґрунтя даного поняття. Саме тому воно потребує детального аналізу й розробки механізмів формування.

Література

1. Вдовиченко Р.П. Управлінська компетентність керівника школи / Вдовиченко Р.П. – Х.: Вид. група "Основа", 2007. – 112 с.
2. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика: монографія / Т. М. Сорочан. – Луганськ: Знання, 2005. – 384 с.
3. Деркач А.А. Профессиональное самосознание руководителей образовательных учреждений: теория, методология, практика / А.А. Деркач, О.В. Москаленко. – М.: РАГС, 1999. – 578 с.
4. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В.Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
5. 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.
6. Луценко Л.И. Компетентностная модель повышения квалификации директора школы / Л.И. Луценко // Педагогика. – 2005. – № 3. – С. 61-68.
7. Маслов В.І. Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів / В.І. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – № 2. – С. 63-66.
8. Шишов С.Е. Школа: мониторинг качества / Шишов С.Е., Кальней В.А. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 320 с.
9. Освітній менеджмент: навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400 с.
10. Мармаза О.І.. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника. –Х.: Основа, 2007. – 448 с.

Алевтина Опольская

Характеристика профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учебного заведения

***Аннотация.** В статье проанализированы основные характеристики профессиональной компетентности руководителя общеобразовательного учебного заведения, рассматриваются разные подходы к определению структуры профессиональной компетентности, разнообразные толкования самого понятия профессиональной компетентности и его смысловое наполнение.*

Ключевые слова: профессиональная компетентность, руководитель учебного заведения, знания, умения, личностные, деловые и профессиональные качества.

Alevtina Opolska

Characteristics of professional competence of the secondary educational establishment manager.

Summary. In the article it is analysed the basic characteristics of professional competence of the secondary educational establishment manager; different approaches to the definition of professional competence structure, as well as various interpretations of the concept of professional competence and its semantic content are considered.

Keywords: professional competence, secondary educational establishment manager, knowledge, ability, personality, business and professional qualities.

УДК: 371.26:377

**Світлана Тищенко,
м. Миколаїв**

**ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ
ЕКОНОМЕТРІЇ МАЙБУТНІМИ МЕНЕДЖЕРАМИ-ЕКОНОМІСТАМИ
АГРАРНОЇ ГАЛУЗІ**

Сьогодні аграрна галузь, як і Україна в цілому, потребує цілісної системи освіти, яка б відповідала національним інтересам і світовим тенденціям розвитку та забезпечувала б підготовку фахівців, здатних втілювати їх у життя [1]. Все це зумовлює корегування управління нею, вказує на необхідність кардинального наповнення новим змістом завдань, уточнення функцій, методів, методик і технологій, що в свою чергу вимагає підготовки менеджерів нового покоління.

Підвищення якості освіти менеджерів, забезпечення їх мобільності, конкурентоспроможності на ринку праці вимагає подальшого вдосконалення організації навчального процесу у вищих навчальних закладах. Розв'язання цих завдань вимагає удосконалення змісту форм і методів навчання з урахуванням сучасних тенденцій вищої освіти. Це стосується, перш за все, зміни принципів навчання та впровадження інноваційних технологій – у методику викладання, зокрема, спеціальних дисциплін. Скорочення обсягу аудиторних занять і збільшення годин самостійної роботи у професійній підготовці зумовлює пошук нових форм та методів проведення занять. Однією з ефективних форм навчання студентів є самостійна робота, яка здійснюється як у навчальний, так і позанавчальний час. Оскільки вивчення нового навчального матеріалу без закріплення старого втрачає свою повноту і значущість у сприйнятті нового, в професійній підготовці виникає необхідність у систематичній