

УДК 377.112.4

*Анатолій Сергієнко*

**ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДИРЕКТОРА  
В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Модернізація системи професійно-технічної освіти зумовлює необхідність в управлінських кадрах із високим рівнем професійної компетентності та кваліфікації, інформаційної культури, уміння застосовувати сучасні педагогічні, виробничі й управлінські технології у професійній діяльності.

Керівник навчального закладу відіграє в цьому процесі ключову роль. Він знаходиться в центрі соціально-економічних і педагогічних перетворень, координує, спрямовує працю педагогів, адже від його економічної грамотності, ініціативності, уміння приймати самостійні рішення стратегічного і тактичного характеру залежить ступінь успішної роботи закладу в цілому. Відповідно рівень якості освіти випускників професійно-технічного навчального закладу здебільшого залежить від компетентності керівника, який його очолює.

Питання теоретичних основ управління професійно-технічним навчальним закладом як соціально-педагогічною системою стали тематикою наукових розробок С. Гончаренка, В. Олійника, Л. Сергєєвої. Теоретико-методологічному обґрунтуванню шляхів удосконалення навчально-виховного процесу в професійно-технічних навчальних закладах присвятили свої роботи Н. Ничкало, А. Біляєва, О. Дубинчук, О. Новіков. Однак питання компетентності керівника навчального закладу, зокрема професійно-технічного, не можна визначити як всебічно досліджене, оскільки сучасний розвиток освітньої системи держави формує нові умови роботи та професіоналізму.

Мета статті – розглянути організаційні засади формування компетентності директора в сучасних умовах розвитку професійно-технічного навчального закладу.

І. Драч трактує поняття «компетентний» у чотирьох аспектах: обізнаний, авторитетний у певній галузі, той, що володіє компетенцією; який має достатні знання в якій-небудь галузі, кваліфікований; який має певні повноваження; повноправний, повновладний [1].

Природа компетентності така, що вона є наслідком самоорганізації та саморозвитку індивіда, а визначається як загальна здатність, що базується на знаннях, цінностях, здібностях, набутих завдяки навчанню і досвіду [6].

Отже, компетентність – це не лише знання і навички в системі управління освітою та менеджменту персоналу, а й загальна комплексна практична грамотність, яка базується на особливостях якостей особистості керівника й умовах сфери діяльності навчального закладу.

На практиці поняття «компетентність керівника» визначається успішним результатом виконання поставлених перед керівником управлінських завдань і тісно пов'язане із ціннісно-мотиваційними орієнтаціями людини.

Сучасний керівник повинен уміти співпрацювати, а це означає, що слід змінювати стиль роботи, формувати нову управлінську культуру. Цей процес неможливий без внутрішніх змін і постійного самовдосконалення у професійній сфері [2]. Формування нової управлінської культури керівника починається, насамперед, зі здатності мобільних змін у його особистості, оскільки безпосередньо управлінська компетентність керівника ПТНЗ розвивається і проявляється у процесі конкретної управлінської діяльності, а не абстрактної.

Варто зважати на той факт, що система управлінської компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу формується поетапно:

– *аналітично-інноваційний етап передбачає*, що керівник усвідомлює актуальність перспектив навчального закладу й аналізує власний професійний досвід із метою забезпечення управління процесом реалізації перспективних завдань;

– *професійно-практичний етап* полягає у критичному осмисленні управлінської діяльності керівника навчального закладу, відбувається пошук нових можливостей у професійній діяльності завдяки формуванню системи професійної компетентності;

– *ціннісно-результативний етап* дає можливість керівникові здійснити аналіз результативності компетентісного підходу в системі управління ПТНЗ, тим самим регулюючи рівень підвищення змістовності компетенцій [3].

Такий алгоритм формування професійної компетентності керівника навчального закладу дає змогу оперативно реагувати на зміни у системі професійно-технічної освіти як складової економічного розвитку держави. Водночас розгалуження системи управлінської ком-

петентності уможливилює здійснення колегіально-ліберального підходу в керуванні навчальним закладом без негативних наслідків.

Саме взаємодія з педагогічним колективом, зокрема через механізм делегування частини управлінських повноважень, допомагає досягти підвищення результатів навчально-виробничого процесу.

Ефективність функціонування ПТНЗ у швидкозмінних умовах ринкової економіки залежить, насамперед, від управлінського потенціалу його керівника. Саме тому не можна зробити систему професійної компетентності управлінця сталою, адже її складові повною мірою можуть бути реалізовані лише за умови їх внутрішнього сприйняття керівником. Тому схема системи управлінської компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу може складатися з таких компетентностей:

1. Організаційна. Директор – лідер-менеджер, що здійснює й організовує управління педагогічною системою ПТНЗ, стимулює рівень професійно-педагогічної кваліфікації та фахової майстерності педагогічних працівників, сприяє формуванню культури організації.

2. Соціальна. Директор здійснює управління професійно-технічним навчальним закладом як соціальною системою. У зв'язку з цим реалізується ціла низка контактів з іншими суб'єктами навчально-виробничого процесу.

3. Освітня. Директор оперує поняттями, знаннями та вміннями теорії управління, здійснює інноваційну діяльність у цій сфері, що формує імідж сучасного керівника та сприяє зміцненню його статусу.

4. Технологічна. Директор має вільно орієнтуватися у виборі інструментарію для якісної результативної організації навчально-виробничого процесу.

5. Контрольна. Будь-яка форма діяльності вимагає контролю за станом процесу з метою досягнення кінцевих результатів. Формування систематичності та вибір оптимальної форми контролю у тій чи іншій ситуації покликані забезпечити формування даної компетентності.

6. Мотиваційна. Вміння заохотити учасників навчально-виробничого процесу, підтримувати мотивацію впродовж тривалого часу належить до сфери особистісних загальнолюдських якостей, але є невід'ємною складовою управлінської компетентності керівника.

7. Комунікативна. Високий комунікативний рівень керівника ПТНЗ дає можливість реалізовувати функції моніторингу, корекції, організації, мотивації тощо.

8. Комунікаційна. Директор здійснює організацію управлінської діяльності через зв'язок з іншими установами та підприємствами, що

сприяє підвищенню якості навчально-виробничого процесу та його цільовизначальності.

9. Планувально-прогностична. Ця компетентність допомагає моделювати шляхи розвитку навчально-виробничого процесу в конкретному навчальному закладі та в системі профтехосвіти в цілому, а також здійснювати корекційну діяльність на її окремих етапах [5].

Система названих компетенцій уможлиблює здійснення управління навчальним закладом на перспективу, що зможе забезпечити у майбутньому його розвиток, а не лише функціонування.

Відповідно очікуваними результатами управлінської діяльності під час реалізації компетентнісного підходу в професійно-освітньому менеджменті для керівника є:

- забезпечення підвищення фахової майстерності у викладачів через самостійну самоосвітню діяльність;
- формування в учнів уміння бути самокритичними, готовими до змін;
- усвідомлення значення своєї ролі керівника й організатора;
- визначення життєвого середовища, в якому в учнів формується готовність вчитися, творчо працювати, орієнтуватися в ситуаціях, людях і обставинах [4].

Отже, розглянуті нами основи професійної компетентності директора ПТНЗ, які реалізовано належним чином, дозволять ухвалювати оптимальні, обґрунтовані рішення щодо подальшого функціонування ПТНЗ на ринку освітніх послуг, задовольняючи потреби ринку праці як на регіональному, так і на державному рівнях. Слід наголосити на потребі формування практико-орієнтованого навчального середовища на базі регіонального навчально-методичного центру професійно-технічної освіти для розвитку компетентностей керівників ПТНЗ, упровадження сучасних інтерактивних методів і форм роботи з педагогічними кадрами та керівниками.

**Посилання:**

1. Драч, І. Компетентність фахівця як теоретична проблема / І. Драч // Нова педагогічна думка. — 2013. — № 3. — С. 41-44. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npd\\_2013\\_3\\_13.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npd_2013_3_13.pdf)
2. Коломінський, Н. Стиль керівництва в освіті: проблеми формування та вдосконалення / Н. Коломінський // Освіта і управління. — 1997. — № 2. — С. 106-113.
3. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук. — К. : К.І.С., 2004. — 112 с.

4. *Сергеева, Л. М.* Сучасні орієнтири змісту управлінської компетентності керівника навчального закладу. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://tme.uomo.edu.ua/docs/3/10sereel.pdf>.
5. *Феномен інновації: освіта, суспільство, культура* : монографія / за ред. *В. Г. Кременя*. — К. : Пед. думка, 2008. — 472 с.
6. *Хоружа, Л. Л.* Компетентнісний підхід в освіті: ретроспективний погляд на розвиток ідеї / *Л. Л. Хоружа* // Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка : зб. наук. пр. — К. : КМПУ імені Б. Д. Грінченка, 2007. — С. 178-183.

**References (transliterated and translated):**

1. *Drach, I.* Kompetentnist fakhivtsia yak teoretychna problema (Professional's competence as a theoretical problem) // *New Pedagogical Ideas*, 2013. Vol. 3, pp. 41-44. — [Electronic resource]. — Mode of access : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npd\\_2013\\_3\\_13.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npd_2013_3_13.pdf)
2. *Kolomynskyi, N.* Styl kerivnytstva v osviti: problemy formuvannia ta vdoskonalennia (Style of leadership in education: problems of formation and improvement) // *Education and Management*, 1997. Vol. 2, pp. 106-113.
3. *Kompetentnisnyi pidkhid u suchasni osviti: svitovi dosvid ta ukraïnski perspektivy: biblioteka z osvithoi polityky* (Competence approach in modern education: international experience and Ukrainian prospects : library of educational policy) / Ed. by *O. V. Ovcharuk*. Kyiv, 2004, 112 p.
4. *Serheieva, L. M.* Suchasni oriientyry zmistu upravlinskoï kompetentnosti kerivnyka navchalnoho zakladu (Modern landmarks of the content of management competence of the head of the educational institution). — [Electronic resource]. — Mode of access : <http://tme.uomo.edu.ua/docs/3/10sereel.pdf>.
5. *Fenomen innovatsii: osvita, suspilstvo, kultura: monohrafiia* (The phenomenon of innovation: education, society, culture: Monograph) / Ed. by *V. H. Kremen*. Kyiv, 2008, 472 p
6. *Khoruzha L. L.* Kompetentnisnyi pidkhid v osviti: retrospektyvnyi pohliadna rozvytok idei (Competence approach in education: retrospective look at ideas development) // *Teacher Education: Theory and Practice. Psychology. Pedagogy: Collected works*. Kyiv, 2007, pp. 178-183.

Стаття надійшла до редакції 21.05.2015

**А. Сергиенко**

**Формирование компетентности директора в современных условиях развития профессионально-технического учебного заведения**

В статье анализируются теоретико-организационные аспекты формирования и развития компетентности директора в условиях современного развития профессионально-технического учебного заведения. Охарактеризованы теоретические основы управления профессионально-техническим учебным заведением как социально педагогической системой. Рассматривается система управленческой компетентности руководителя профессионально-технического учебного заведения, схема системы управленческой компетентности, поскольку именно от профессиональной компетентности директора в значительной мере зависит

уровень качества образования выпускников профессионально-технического учебного заведения. Определенно, что ожидаемыми результатами управленческой деятельности во время реализации компетентного подхода в профессионально-образовательном менеджменте для руководителя есть обеспечение повышения профессионального мастерства у преподавателей, осознание значения своей роли как руководителя, определения жизненной среды, в котором у учеников формируется готовность учиться, творчески работать. Акцентируется внимание на важности внедрения практической учебной среды на базе региональных учебно-методических центров ПТУЗ.

**Ключевые слова:** компетентность, руководитель, профессиональное образование, управленческая культура, мотивация, педагогический коллектив.

*A. Serhienko*

### **Director's Competence**

#### **Formation in Modern Development of Vocational Schools**

The article deals with the theoretical and organizational aspects of the formation and development of competence of the director in the modern development of the vocational school and characterizes the theoretical bases of vocational educational institution management as a social-teaching system. Also this article highlights the system of administrative competence of the head of the vocational educational institution, the scheme of the system of administrative competence since the level of educational qualities of vocational school graduates depends on the professional competence of the director. Definitely, the expected results of the management during the implementation of competence approach in vocational and educational management for the manager is the maintenance of improvement of teachers' professional skills; the awareness of the importance of his or her role as a leader; determine the living environment in which the students form their willingness to learn, and to work creatively. There is an accentuation of the importance of practical implementation of the educational environment on the basis of regional educational centers of vocational schools.

**Key words:** competence, manager, professional education, management culture, motivation, teaching staff.

Рецензент – кандидат педагогічних наук,  
старший науковий співробітник М. П. Копельчак