

The principle of the regional orientation as the dominating factor in educational systems' development, the realization of which affects the variable education coming-to-be new stage in the independent Ukraine today has been also analysed in the article.

The pedagogical project modelling problem based on the principle of regional orientation contextualized in the regional postgraduate educational system oriented on ways of finding effective solutions to the transformational changes of the mentioned system has been examined.

The system of practical activities of managerial, scientific and pedagogical staff's innovations school in Poltava region has been presented as a vivid example of the pedagogical project methods' implementation according to the author's vision of the Ukrainian continuing pedagogical education developmental perspectives.

Key words: project, modeling, project modeling, regional postgraduate education system.

УДК 377.4

Білянin Г.І.*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ РЕГІОНУ

У статті подано концептуальні засади дослідження проблеми розвитку функціональної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах регіону. Показано генезу педагогічної думки щодо створення необхідних умов для вирішення цього питання. Окреслено особливості розв'язання цієї проблеми в умовах регіону; висвітлено якісний вплив підвищення кваліфікації на ефективність управлінської діяльності; визначено, що навчальний процес сучасних закладів післядипломної педагогічної освіти повинен бути спрямований на формування функціональної компетентності керівників ЗНЗ, а технологічна складова повинна займати домінуюче місце за обсягом часу та змістом інформації.

Ключові слова: компетентнісний підхід, функціональна компетентність керівників загальноосвітніх навчальних закладів, система післядипломної педагогічної освіти.

Реалізація міжнародних і національних освітніх проектів головним чином здійснюється безпосередньо в навчальних закладах і багато в чому залежить від компетентності й лідерських якостей їх керівників. Формування цих якостей відбувається зокрема у процесі практичної діяльності керівників, а в цілому – у системі післядипломної освіти, ефективність якої прямопропорційно залежить від якості змісту її діяльності.

Компетентнісний підхід у системі підвищення кваліфікації керівників загальноосвітніх навчальних закладів не просто набуває все більшого поширення як у теоретичному, так і у практичному планах, а є концептуальною основою підвищення кваліфікації.

Підвищення кваліфікації – це одна з основних складових післядипломної освіти, що, за визначенням ЮНЕСКО, є «короною освіти» і характеризується приведенням професійної та посадово-функціональної компетентностей працівника відповідно до потреб і вимог суспільства на конкретноісторичному етапі його соціально-економічного розвитку та інтеграційних процесів, що відбуваються у вітчизняній системі освіти [11, с. 105].

Сучасні вітчизняні науковці продовжують пошук шляхів удосконалення професійної підготовки педагогічних кадрів. Концептуальні засади впровадження компетентнісного навчання знайшли відображення у працях українських і зарубіжних

* Білянin Г.І.

авторів, зокрема Н. Бібік, І. Єрмакова, І. Зимньої, О. Овчарук, О. Пометун, Дж. Равена, О. Савченко, А. Хуторського та ін.

Як бачимо, до питання формування та розвитку професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу звертається чимало науковців у своїх дослідженнях, що свідчить про актуальність дослідження проблеми розвитку функціональної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах регіону.

Мета статті – проаналізувати концептуальні засади проблеми розвитку функціональної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у цілому, виявивши особливості розв'язання цієї проблеми в умовах регіону зокрема; на рівні конкретного дослідження показати генезу педагогічної думки щодо створення необхідних умов для вирішення цього питання.

Зміна освітньої парадигми (мета, завдання, зміст, форми, методи) вимагає принципово нового підходу не тільки до вдосконалення системи відтворення кадрового педагогічного потенціалу, а й до системи післядипломної педагогічної освіти. Йдеться насамперед про реалізацію концепції неперервної педагогічної освіти, головною ідеєю якої є усвідомлення навчання людини, її загальної та фахової підготовки як невід'ємної складової життя, а не окремого його етапу. Тому розвитку та вдосконаленню професійної компетентності педагогічних кадрів у сучасній системі освіти відводиться значне місце.

Науковою концепцією, що покладена в основу для визначення мети, змісту, методів та організації навчання, діагностики рівнів готовності й адекватності особистості до ефективної діяльності на відповідній посаді або в конкретній професійній сфері є, як вважає В. Маслов, компетентнісний підхід. Він вважається ключовою інноваційною ідеєю сучасної освіти.

У контексті зазначеного вище варто зауважити, що останнім часом в Україні особливого значення набуває інноваційна діяльність навчальних закладів, актуальність якої визначається ключовою роллю інновацій у діяльності навчального закладу для забезпечення ефективності навчального процесу. У сучасних умовах розвитку освіти значення підвищення компетентності вчителя та керівника навчального закладу в удосконаленні якості навчально-виховного процесу підкреслюється особливим чином, відповідно визначається й необхідність упровадження освітніх інновацій.

Практика підготовки кадрів на засадах компетентнісного підходу вже давно сформувалася у державах з високорозвиненою економікою. У публікаціях з досвіду «компетенізації» європейської школи наведено описи й переліки компетентностей, на які орієнтуються європейські країни в освіті, схарактеризовано підходи до їхнього впровадження. Українські педагоги також уважно стежать за дискусією з цих питань у Росії. До основних компетенцій, яких потребує сучасне життя, автори Проекту Критеріїв зараховують соціальні, полікультурні, комунікативні, інформаційні, саморозвитку та самоосвіти та «компетенції, що реалізуються у прагненні і здатності до раціональної продуктивної, творчої діяльності» [10, с. 179].

Європейські джерела, що висвітлюють поняття «компетентність», трактують його як комбінацію вмінь, знань і цінностей. Термін *ключові компетентності (компетенції)* визначається як змінний, багатофункціональний набір знань, умінь і ставлень, які потрібні всім індивідам для особистісної реалізації та розвитку, інтеграції та працевлаштування [2, с. 15].

Досліджуючи проблеми професійного навчання вищих керівних кадрів у різних країнах світу, В. Гриненко вказує на наявний досвід у зарубіжних закладах освіти з підготовки високопрофесійних фахівців згідно з розробленою моделлю професійної компетентності. Така модель відображає «ідеальний образ» працівника. Її складовими

є сукупність знань, умінь і навичок; відносини і форми поведінки, які можна спостерігати й оцінювати. Аналітичний огляд літератури дозволив дослідниці визначити встановлену сукупність компетентностей вищих керівних кадрів, ключову роль серед яких відіграє функціональна, що складається з уміння приймати рішення; ініціативності; гнучкості; витривалості в роботі; вміння, які пов'язані з роботою, тощо [3, с. 162-169].

Дослідниця вказує, що майже кожна компетентність у своїй структурі має таку складову, як «уміння самостійно навчатися». У соціальній компетентності це «здібність до навчання і нововведення», у компетентності «особистісні якості» – «здібність навчатися», у компетентності «керівництво змінами» – «постійне навчання» тощо. Тому уміння, як вважає С. Трубачова, полягає в чіткому усвідомленні суб'єктами навчального процесу специфіки, закладеної в поняття «компетентність» як педагогічної категорії, що може характеризуватися як певний стан в освітньому процесі, так і його кінцевий результат – результат освіти [9, с. 53-58].

Таким чином, у процесі становлення і розвитку нової освітньої парадигми діяльність закладів післядипломної педагогічної освіти та система підвищення кваліфікації вимагає суттєвих змін, зокрема подальшого поглиблення теорії та покращення практичної діяльності післядипломної педагогічної освіти, підвищення функціональної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів відповідно до сучасних вимог суспільного розвитку, що обумовлено інтегративними процесами у сфері освіти. Отже, перед керівниками закладів післядипломної освіти постає завдання певною мірою оновити зміст навчально-методичної роботи з керівними кадрами і приділити значну увагу проблемі формування змісту освіти на засадах компетентнісного підходу як науково обґрунтованій системі дидактично та методично оформленого навчального матеріалу.

За цих умов інноваційні процеси в післядипломній педагогічній освіті передбачають насамперед упровадження у процес підвищення кваліфікації ідей компетентнісного навчання, що відповідають практичній реалізації компетентнісного підходу.

У сучасних умовах розвитку української системи освіти значної актуальності набувають питання підготовки управлінських кадрів загальноосвітніх навчальних закладів; особливості підготовки керівників ЗНЗ до застосування освітніх інновацій; прикладні питання запровадження компетентнісного підходу в освіту та осмислення засадничих питань взаємозв'язку компетенції і компетентності; обґрунтування змісту професійної компетентності фахівців у сфері управління освітою, визначення її складових, організація процесу підвищення кваліфікації керівних освітянських кадрів на основі компетентнісного підходу; питання теорії та практики підвищення кваліфікації керівників освітніх закладів у системі післядипломної освіти. Проте інноваційні зміни суспільного та освітнього середовища в Україні вимагають нових наукових та емпіричних досліджень питання змісту управлінської діяльності та підвищення функціональної компетентності керівників сучасних шкіл.

Під функціональною (посадово-функціональною, професійною) компетентністю більшість учених розуміє теоретичну, технологічну (практичну), а також моральну і психологічну готовність особистості виконувати функції, що входять до її обов'язків і прав відповідно до повноважень певної посади (адміністративно-керівний склад, спеціалісти, методичні працівники та ін.) або певної фахової спрямованості (професорсько-викладацький склад, учителі, майстри виробничого навчання та ін.), тобто до визначеної та визнаної в конкретному суспільстві компетенції.

Концепція формування функціональної (посадово-функціональної, професійної) компетентності працівників освіти, на погляд В. Маслова [5], повинна базуватися

на необхідності розробки таких головних структурних складових стандарту компетентності:

- зміст навчання,
- організація навчання,
- технології (методи) навчання, а також суспільні, науково обґрунтовані вимоги до психологічних та морально-етичних якостей особистості, що об'єктивно необхідні для ефективного виконання посадово-функціональних (фахових) обов'язків.

Вимогам ринкової економіки та умовам постійного вдосконалення технологій та орієнтації на нові стандарти значно більшою мірою відповідають рамкові основи Стандарту підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних та керівних кадрів освіти, як і компетентнісний підхід. Адже структура компетентностей, на думку дослідниці Л. Ващенко [1], є складовою Стандарту.

Незважаючи на те, що галузевими стандартами вищої освіти України вже тривалий час запроваджується модель професійної компетентності фахівця, названа освітньо-кваліфікаційною характеристикою, рамки Стандарту підвищення кваліфікації педагогічних працівників на сьогодні перебувають лише на стадії розробки. Тому для функціонування системи післядипломної освіти актуальною проблемою теоретичного характеру та необхідністю практичного змісту вважаємо розробку науково обґрунтованих орієнтованих стандартів змісту компетентності керівників освітніх навчальних закладів і установ, що враховують сучасні концептуальні підходи та міжнародні вимоги.

До загального стандарту функціональної (посадово-функціональної, професійної) компетентності особистості, на думку багатьох дослідників, повинні входити такі головні складові:

- концептуальна;
- нормативно-правова;
- змістовна;
- організаційно-технологічна;
- оціночно-аналітична (діагностична).

У концептуальній складовій відображаються головні положення щодо мети і основних напрямків змісту діяльності відповідного посадовця або фахівця та принципи побудови моделі компетентності, її структура та теоретичне обґрунтування з визначення змісту компетентності, його систематизації.

Нормативно-правова складова компетентності відображає законодавчо-нормативні, інструктивні засади діяльності відповідно до конкретної посади, фахової діяльності особистості, правову основу її повноважень та обов'язків.

Змістовна складова компетентності містить науково обґрунтовану, систематизовану та структуровану сукупність теоретичних положень (знань) і відповідних видів, форм, методів діяльності (умінь), що повинні забезпечити ефективну роботу конкретного працівника.

Організаційно-технологічна складова містить засоби організації навчального процесу, його види, форми, методи тощо.

Оціночно-аналітична (діагностична) складова компетентності спрямована на отримання достовірно обґрунтованої інформації про рівні сформованості компетентності на всіх етапах її формування.

Проте до загального стандарту компетентності залежно від конкретної посади і фаху працівника повинні входити й інші стандарти. Зокрема для керівників ЗНЗ В. Маслов пропонує такі додаткові компетентності, як загальнокультурна, суспільнознавча, нормативно-правова, віталогічна, ІКТ, мовна, психологічна, які у свою чергу мають певну структуру, що складається з опису цілеспрямованості змістовної

компетентності і модулів змісту, де розкривається структура конкретної компетентності, а у кожній структурі модуля відображаються вже деталізовані теми та форми їх реалізації, що використовуються для розробки програм, навчально-тематичних планів, тематики випускних робіт, діагностичних методик тощо [5].

Функціонально-посадові компетентності не прописані в ній освітньо-кваліфікаційній характеристиці вищих навчальних закладів, але саме вони окреслюють коло повноважень, норм і правил, складають комплексну характеристику керівника ЗНЗ.

Орієнтовно до функціонально-посадових обов'язків директора загальноосвітнього навчального закладу, як свідчать більшість дослідників, можуть входити зокрема такі: директор забезпечує реалізацію державної освітньої політики і діє від імені навчально-виховного закладу; здійснює загальне управління школою; організовує виконання законодавчих, нормативних актів, рішень, розпоряджень, інструкцій Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та його органів на місцях; визначає основні напрямки діяльності освітнього закладу на основі аналізу тенденцій розвитку соціальних процесів, освітнього замовлення в регіоні, потенціальних можливостей педагогічних кадрів, методичного забезпечення, економічних та матеріальних умов; підбирає і розставляє педагогічні кадри та обслуговуючий персонал; створює умови для підвищення кваліфікації учителів та для наукової організації їх праці; організовує атестацію педагогічних працівників; здійснює координаційні зв'язки з громадськістю, батьками, позашкільними закладами освіти; забезпечує зміцнення, розвиток та раціональне використання навчальної та матеріальної бази школи; видає у межах своєї компетентності накази та розпорядження, забезпечує належну постановку діловодства та збереження документації у школі; керує роботою педагогічної ради школи, діяльністю своїх заступників, вчителями та технічними працівниками; організовує навчально-виховний процес, здійснює контроль за його перебігом і результатами. Як бачимо, вони є специфічними, необхідними власне конкретній категорії кадрів освіти.

Важливим і головним завданням суб'єктів формування професійної компетентності та підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів є здатність до бачення й аналізу діяльності ЗНЗ як синтетичної системи і динамічних процесів, що відбуваються в її структурних складових. Управлінська культура керівників і результати їхньої посадово-функціональної діяльності багато в чому залежать від наслідків формування системного мислення керівників. Більшість дослідників вважає, що формування системної філософії керівників повинно відбуватися як на теоретичному (через лекції, семінари, дискусії, конференції, консультації, самоосвіту тощо), так і на практичному (аналіз ситуацій, розроблення проектів і різних форм рішень, уміння визначати проблеми, завдання і засоби, необхідні для їх розв'язання) рівнях.

Саме за таким принципом – на основі кредитно-модульної системи у поєднанні з андрагогічною – побудовано роботу Школи кадрового резерву з підготовки майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів, створеної при Інституті післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області. Так, навчальна програма школи містить 9 тематичних модулів, кожен з яких поділено на теми. Наприклад, Модуль 2 «Робота школи в умовах демократизації суспільства. Модель громадсько-активної школи» складається з 6 тем.

Варто зауважити, що до кожної теми розроблено лекційні (для очного та дистанційного навчання) та практичні заняття, що відбуваються безпосередньо за участю досвідчених директорів на базі тих загальноосвітніх навчальних закладів, де тематичний матеріал, що вивчається в межах того чи іншого модуля, представлено

якнайкраще. Директори таких ЗНЗ, які входять до опікунської ради, охоче діляться своїм багаторічним досвідом з майбутніми керівниками шкіл. Таким чином, через ознайомлення з кращими прикладами педагогічних напрацювань різних педагогічних колективів на чолі з досвідченими керівниками міста та області здійснюється управлінська практика слухачів Школи кадрового резерву.

На думку В. Маслова [7], закономірності управління як теоретичні категорії засвоюються у процесі навчання керівників ЗНЗ на лекціях, семінарських заняттях і через поглиблену самоосвіту, але рівень їхнього усвідомлення і глибина розуміння можуть бути встановлені не тільки на основі відповідей на екзаменах і заліках, а й у процесі розв'язання практичних завдань, які потребують досить складного методичного розроблення. З огляду на це стажування слухачів Школи, що входить як одна з тем модуля 9 навчальної програми, передбачає тимчасове виконання обов'язків директора школи; написання наказу; організація чи проведення педради, планування роботи школи, проведення виховного заходу із залученням батьків тощо. Таким чином, як стверджують науковці, кожна закономірність управління навчальними закладами може бути предметом конкретної лекції і семінарського заняття, а в окремих випадках – і самостійної практичної роботи.

У навчальному процесі закладів післядипломної педагогічної освіти, спрямованому на формування функціональної компетентності керівників ЗНЗ, технологічна складова, на думку багатьох дослідників, повинна займати домінуюче за обсягом часу та змістом інформації місце. Адже одним із принципів ефективного розвитку системи післядипломної освіти, на думку В. Маслова [6], є принцип посадово-функціональної спеціалізації, що передбачає додержання загальних положень програм і організації процесу навчання педагогічних кадрів, визначення конкретних специфічних особливостей фахової та посадової діяльності тих, хто навчається. Добір змісту й регулювання організації навчальної роботи повинні здійснюватися з урахуванням вищезазначених факторів [6, с. 9].

Одним із наукових напрямків розв'язання проблеми удосконалення навчального процесу в закладах вітчизняної системи підвищення кваліфікації, на думку багатьох учених [1, с. 105-112], є запровадження кредитно-модульної форми організації навчання, під якою розуміють процес створення й реалізації типових професійних програм і навчальних планів розвитку професійної компетентності управлінців відповідно до категорій і посад за змістовими модулями, що співвідносяться з конкретними заліковими кредитами, враховують вимоги замовників та задовольняють індивідуальні потреби в особистісному та професійному зростанні. Адже сучасна вишівська підготовка спеціаліста як компетентної особи здійснюється на основі кредитно-модульної системи організації навчального процесу в контексті навчальної декларації. У системі ж оцінювання рівня підготовки вищих освітніх закладів важливу роль відіграє використання різних форм контролю. Найбільш ефективною при цьому є модульно-рейтингова система оцінювання знань. Саме використання принципу модульності, на думку О. Карбованець, Н. Куруц, Н. Голуб, А. Майораш [4], забезпечує організацію навчання в дискретно-неперервному режимі за задалегідь заданою модульною програмою зі структурованим змістом кожного модуля та відповідною системою оцінок. Використання кредитно-модульної системи підвищує рівень диференціації в навчанні, враховує індивідуальні можливості особистості, забезпечує прогресивний соціальний та професійний її розвиток.

Послідовність динаміки функцій процесу управління, що становить універсальний управлінський цикл, відображає технологічну складову методології управлінської діяльності. Кожна з технологічних функцій управління має відповідне теоретичне підґрунтя, що складається із закономірностей і принципів, які пов'язані з загальними

закономірностями і принципами управління навчальними закладами або відображають специфіку процесів, що відбуваються і притаманні конкретним функціям, адже роль дозиметра функцій управління (за О. Сорокою) виконують функціонально-посадові обов'язки, на яких позначаються розбіжності в основних видах діяльності, зокрема в типологічних функціях управління.

Таким чином, функціональна компетентність – це система знань та умінь керівника, адекватних структурі та змісту управлінської діяльності, яка забезпечує виконання функціонально-посадових обов'язків. Тому для підвищення функціональної компетентності керівника необхідно професіографічний базис конкретизувати в кожному окремому випадку відповідно до типу очолюваної установи та типологічних функцій управління.

Актуальними напрямками подальшої розробки окресленої проблеми є пошуки шляхів підвищення ефективності управлінської діяльності відповідно до сучасних вимог суспільного розвитку.

Література:

1. Ващенко Л. М. Управління освітніми проектами / Л. М. Ващенко // Метод проектів : традиції, перспективи, життєві результати : практико-орієнтований збірник; редкол. С. М. Шевцова [та ін.]. – Київ : [б. и.], 2003. – С. 30-36.
2. Голубева М. О. Визначення ключових компетентностей майбутніх учителів: європейський досвід / М. О. Голубева, І. В. П'янківська // Наукові записки. Том 84. – Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – К. : Видавничий дім «Киево-Могилянська академія», 2008.
3. Гриненко В. Професійне навчання вищих керівних кадрів для державної служби в зарубіжних країнах / В. Гриненко // Вісник Національної академії державного управління. – 2005. – № 3.
4. Карбованець О. Компетентність як пріоритетний напрямок розвитку особистості в системі сучасної освіти / О. Карбованець, Н. Куруц, Н. Голуб, А. Майорош // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія «Педагогіка. Соціальна робота». – № 15. – 2008. – С. 76-79.
5. Маслов В. Концептуальні засади розробки орієнтовних стандартів змісту компетентності фахівців / В. Маслов // International Conference «Effective School: Success Factors» 4th June, 2011, Kyiv, Ukraine 2.
6. Маслов В. Принципи ефективного розвитку системи післядипломної освіти / В. І. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2010. – № 1. – С. 7-11.
7. Маслов В. Концептуальні засади побудови, зміст і структура орієнтовної моделі функціональної компетентності керівників навчальних закладів [Електронний ресурс] / В. Маслов. – Режим доступу: innovations.kmpu.edu.ua/ENFV/.../11mvizkf.p...
8. Сорока О. В. Модель функціональної компетентності керівника сучасного навчально-виховного закладу [Електронний ресурс] / О. В. Сорока. – Режим доступу: archive.nbuv.gov.ua/.../N147p150-156.pdf.
9. Трубочева С. В. Умови реалізації компетентнісного підходу в навчальному процесі / С. В. Трубочева // 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.
10. 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.
11. Чміль А. І. Компетентнісний підхід як основа впровадження інноваційних моделей організації навчального процесу в закладах післядипломної освіти / А. І. Чміль, Н. А. Зінчук // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. – 2011. – № 1.

Біянін Г.І.

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ІСЛЕДОВАННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТТЯ
ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ РУКОВОДИТЕЛІВ ОБЩОБРАЗОВАТЕЛЬНИХ
УЧЕБНИХ ЗАВЕДЕНІЙ В УМОВАХ РЕГІОНА**

В статті подані концептуальні основи дослідження проблеми розвитку функціональної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах регіону. Показано генезис педагогічної думки щодо створення необхідних умов для рішення цього питання. Описано особливості рішення цієї проблеми в умовах регіону; розкрито якісний вплив підвищення кваліфікації на ефективність управлінської діяльності; визначено, що навчальний процес сучасних закладів післядипломної педагогічної освіти повинен бути спрямований на формування функціональної компетентності керівників ОУЗ, а технологічна складова повинна займати домінуюче місце за обсягом часу та змістом інформації.

Ключові слова: компетентнісний підхід, функціональна компетентність керівників загальноосвітніх навчальних закладів, система післядипломної педагогічної освіти.

Bilyanin G.I.

**CONCEPTUAL BASIS OF THE FUNCTIONAL COMPETENCY DEVELOPMENT PROBLEM
IN THE REGIONAL SECONDARY ESTABLISHMENTS LEADERS' SITUATION**

The article deals with conceptual basis of the functional competence development research in the regional secondary establishments leaders' situation. The genesis of pedagogical intention is display in relation to creation of necessary terms for the decision of this question.

Reflection the pedagogical thought origins as for peculiarities of the above mentioned problem solutions in the regional location has been given; the leaders' qualifications upgrading qualitative impact on their activities efficiency has been highlighted; the growing expansion of the competence-based approach in theoretical and practical aspects has been emphasized as well as it's being the conceptual basis of continuing education; educational process in the modern postgraduate educational establishments' is to be aimed at the forming of general secondary establishments leaders' functional competence and its technological constituent should dominate in terms of timing and place of informational content; it has been pointed out that functional and official competencies are not indicated in any educational and qualification profile of the educational establishments but they mainly give outlines for the range of responsibilities, norms and regulations which make an educational establishment's leader's profile complex; it has been found out that for the leader's fuctional competence upgrading his professional basis is required to be specified in particular situations according to kind of the establishment led and typical management functions.

Key words: competence-based approach, functional competence of the general secondary establishments, system of postgraduate pedagogical educational.

УДК 378

Василенко Ю.М.*

**МОДЕЛЬ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ СЛУХАЧІВ
КУРСІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

У статті розглядаються такі визначення, як якість, якість освіти, якість дистанційного навчання. Акцентується увага на провідних характеристиках, що визначають якість дистанційного навчання. Проаналізовано роль освітнього моніторингу у процесі управління якістю освіти. Розглянуто загальні аспекти створення кваліметричних моделей

* © Василенко Ю.М.*