

Summary
I.Ye.Bodnar

Problems of Introduction of Changes in the System of General Secondary Education

In article the author makes the attempt to cover the problem of introduction of changes into the general educational institutions, to analyse the reasons of resistance to these changes both at supervising level, and at the level of pedagogical workers of general educational institutions, to define the mechanism of overcoming this resistance.

Keywords: changes, innovations, general educational institution, the head, pedagogical workers, resistance to changes.

Дата надходження статті:

„12” листопада 2008 р.

УДК 378.113.1

І.І.БОЙКО,

кандидат психологічних наук, доцент
(м.Житомир)

Професійна компетентність керівника закладу освіти як складова його професійної культури

У статті розглядається професійна компетентність як складова професійної культури керівника в освіті, що є цілісною та інтегративною особистісною властивістю.

Ключові слова: культура, управлінська культура, професійна компетентність.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Модернізація системи освіти неможлива без високої професійної культури керівників всіх рівнів, зокрема, і керівників закладу освіти. Реалії сьогодення показують, наскільки сучасному керівнику необхідні знання з теорії та практики управління. Це потребує нової якості його професійної компетентності, значним фактором розвитку якої є процес підвищення рівня професійної підготовки управлінця-професіонала в системі післядипломної педагогічної освіти.

Формування і розвиток професійно важливих якостей особистості управлінця-професіонала обумовила завдання визначити зміст поняття професійної компетентності управлінців-професіоналів у системі освіти, розкрити та теоретично обґрунтувати зміст і структуру професійно значущих якостей особистості управлінця-професіонала, здійснити професіографічний аналіз діяльності управлінця-професіонала в системі освіти та побудувати відповідні моделі: професіограми та психограми фахівця управлінця-професіонала в системі освіти (на прикладі керівника ЗОЗ), визначити критерії ефективності психологічного забезпечення процесу формування професійної компетентності особистості управлінця-професіонала в системі освіти.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Теоретичні положення, пов'язані з концепцією єдності психіки та діяльності, розробляється у вітчизняній та зарубіжній психології Л.С. Виготським, Г.С. Костюком, О.Н. Леонтьєвим, С.Д. Максименком, С.Л. Рубінштейном, ін.; принципи системного підходу в психології досліджують П.К. Анохін, С.П.Бочарова, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадріков; системно-структурний підхід до проблеми особистості розглядають Б.Г.Ананьєв, П.К. Анохін, Г.О. Балл, В.А.Семиченко; системно-структурний підхід до аналізу професійної діяльності розробляють К.А. Абульханова-Славська, Б.Г. Ананьєв, О.М. Бандурка, Є.А. Клімов, Б.Ф. Ломов, Н.В. Чепелева, В.Д. Шадріков.

Теоретичні положення, пов'язані з теорією моделі спеціаліста, знайшли відображення в працях Г.В. Аюпова, О.М. Бандурка, О.В. Землянської, А.А. Деркач, І.В. Ємшина. Наукові праці щодо післядипломної педагогічної освіти керівників ЗНЗ розробляють В.І.Бондар, Б.С.Гершунський, Л.І.Даниленко, І.П.Жерносець, В.В.Олійник, В.І.Маслов, В.К.Мельник, В.С.Пікельна, В.І.Пуцов та ін.

Формулювання цілей статті... Метою статті є розгляд проблеми професійної компетентності керівника закладу освіти як складової його професійної культури.

Виклад основного матеріалу... Щоб бути ефективним, керівники закладу освіти повинні спиратись у своїй діяльності на сучасні наукові підходи, філософські моделі управління, які ґрунтуються на теорії управління людськими ресурсами, а саме: модель внутрішніх процесів як бюрократична структура, що підтримує існування організації (М.Вебер); модель людських відносин, яка побудована на врахуванні як потреб, так і можливостей людини (А.Маслоу, К.Адельфер); модель конкурентних цінностей (Р.Уотерман). На думку автора, використання людського потенціалу в організації можливе за умов чітко сформованих цілей і цінностей; модель стратегічних цінностей (Ансофф) побудована з орієнтацією на зовнішнє середовище, яке слугує ключовим індикатором стратегічної позиції організації.

У наукових джерелах з проблеми (Л.Фаткін, Д.Петросян) робляться спроби визначити рівень управлінської культури керівника підприємства; Б.Лісін обґрунтовує можливість формування управлінської культури та необхідність широкої популяризації її зразків на противагу прикладам „антикультури”; Я.Радченко розробляє критерії організаційної культури керівника підприємства в управлінській діяльності; О.Атласова розглядає управлінську культуру особистості як соціально-педагогічний феномен системи вищої професійної освіти.

З точки зору С. Боруки, управлінська культура – це міра та спосіб творчої самореалізації особистості керівника в різноманітних видах управлінської діяльності, спрямованої на засвоєння, передачу та створення цінностей і технологій в управлінні школою.

Важливими є висновки Є. Смирнова, Л. Фаткіна, Д. Петросяна, П. Фролова про доцільність розгляду управлінської культури керівника школи як цілісної, інтегративної особистісної властивості. Йдеться про вивчення особливостей персональної управлінської діяльності, суті управлінської культури – як особистої властивості, оскільки ми говоримо не про суб'єкт управління, який, звісно, може бути не тільки індивідуальним, але й груповим, а про керівника середнього загальноосвітнього закладу (школи, гімназії, ліцею) – директора або заступника директора, перш за все як професіонала з притаманними йому особистими властивостями. Аналіз розглянутого поняття у такому аспекті дає змогу говорити про те, що управлінська культура – це властивість, притаманна керівнику школи як особистості, але виявляється вона в усіх царинах його діяльності як професіонала і зробити висновок про те, що поняття „управлінська культура керівника школи” є, з одного боку, видовим (окремим) по відношенню до більш загальних (управлінська культура керівника, управлінська культура, культура праці), з іншого – управлінська культура може бути розглянута як одна із характеристик особистості керівника школи, яка суттєво впливає на якість його професійної управлінської діяльності.

Управлінську діяльність В. Бондар визначає як цілеспрямовану взаємодію суб'єктів і об'єктів, яка забезпечує становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування та обов'язковий розвиток школи; В. Крижко, Є. Павлютенков – як цілеспрямовану діяльність щодо узгодження суб'єкт-суб'єктних стосунків та дій для підтримки цілісності системи та приведення її у заданий стан; М. Полянський – як цілеспрямований процес взаємодії особистостей, так і управління навчально-виховним процесом.

Необхідність в управлінні виникає щоразу, коли люди об'єднуються, щоб спільно зробити те, що окремо вони зробити не можуть або окремо це робити недоцільно. У цьому випадку виникає особливе завдання – формулювання спільної мети та об'єднання зусиль учасників сумісної діяльності на її досягнення, яке і вирішується у процесі управління. Завдяки цьому, наголошують Б.Вульфів і М.Поташник, суспільна діяльність є не спонтанною, а цілеспрямованою й організованою, що сприяє ефективності управління процесом.

Аналіз наукових джерел свідчить, що більшість трактувань поняття „управління” базується на системному підході до управління. В. Пікельна наголошує, що у найзагальнішому вигляді зміст самого поняття „управління” розкривається як вплив на керовану систему з метою максимального функціонування її для того, щоб перехід до якісно нового стану, який здійснюється циклічно, мав сприяти досягненню висунутих завдань.

Інтерес до цієї проблеми не випадковий, оскільки відомо, як зауважує В. Ніколаєв, що в багатьох країнах світу, які зробили останнім часом різкий прорив у своєму розвитку (Німеччина, Японія тощо), однією із суттєвих умов їх розквіту стала актуалізація національної та педагогічної культури.

В.Мельник звертає увагу на те, що вирішення складних завдань подальшого економічного, суспільно-політичного, соціального і культурного розвитку України можливе лише за умови створення ефективно функціонуючої системи освіти та її складової – післядипломної освіти і, зокрема, післядипломної педагогічної освіти [3]. Авторка зазначає, що поняття „освіта” глобалізується і сприймається вченими та практиками як континуум (від лат. continuum – неперервність, суцільність) усіх процесів, що формують, розвивають та адаптують особистість педагога або керівника до ефективної професійної діяльності в умовах стратегічних змін у суспільстві та освіті і саме післядипломна педагогічна освіта стає однією з важливіших освітніх систем щодо здійснення професійної підготовки, перепідготовки та адаптації до нових вимог життя і праці величезної кількості педагогічних і керівних кадрів освіти, в тому числі керівників загальноосвітніх навчальних закладів [3]. На її думку, із урахуванням окреслених реалій керівник ЗНЗ повинен отримати позицію активного суб'єкта на ринку праці освітньої галузі, а отримана професійна підготовка – стати головним особистим капіталом. За таких вимог, зазначає авторка, управління навчальними закладами постає відповідальною сферою наукового управління в системі загальної середньої освіти, що потребує чіткого усвідомлення керівниками ЗНЗ необхідності неперервного професійного зростання, підвищення управлінської кваліфікації та якісного оволодіння новітніми знаннями в галузі педагогіки, психології, філософії, культурології, соціології, права, фінансів, менеджменту та інших наук, а також практичного освоєння нових форм і методів управлінської діяльності у сфері шкільної освіти. Все це вимагає, в свою чергу, нової професійної компетентності.

Проблеми наукового управління актуальні для всіх освітніх установ. Від управлінської компетентності (а відтак і професійної) залежить і модернізація управлінської діяльності. Ми поділяємо думку авторів, які виходять із прийнятого положення про те, що управлінська діяльність керівника ЗНЗ пов'язана як із педагогічною (фаховою), так і з професійною (спеціальною) діяльністю. Тому змістова лінія навчального процесу в інституті післядипломної педагогічної освіти полягає в організації двох визначальних ліній: педагогічної (фахової) і професійної (спеціальної), які забезпечують відповідний рівень управлінської кваліфікації керівника ЗНЗ [3].

Водночас паралельно існують поняття „педагогічна культура”, „педагогічна компетентність”, „професійна культура”, „професійна компетентність”, „управлінська культура” та „управлінська компетентність” керівника закладу освіти, проте нема жодної потреби протиставляти або розмежовувати управлінську професійну та педагогічну культуру керівника школи. Мабуть, доцільно говорити про професійну культуру керівника школи як про цілісну, інтегративну особисту властивість.

Культура, підкреслює В. Глуздов, як сукупність усіх позитивних соціальних (створених людиною) утворень, включає в себе три головні системи соціальних цінностей, які не передаються генетичними каналами: інформаційна система (знання усіх видів і рівнів: факти, гіпотези, категорії, вчення, теорії, персоналі тощо); операційна система (уміння усіх видів і рівнів: навички, засоби, способи, підходи, технології тощо); мотиваційна система (установки усіх видів і рівнів: бажання, прагнення, інтереси, переконання, ставлення тощо). Через об'єктивну дію інтегративних і дезінтегративних процесів у системі управління закладами освіти, яка швидко змінюється у сучасній Україні, людина, будучи професіоналом (професійно компетентним), повинна максимально розвивати у собі здібності до свідомої самоорганізації своєї діяльності і самоуправління своїми інтелектуальними, моральними і фізичними резервами.

Управлінська культура як складова професійної діяльності керівника школи знаходиться у сфері культури праці, культури професійної управлінської діяльності.

Вона як цілісна властивість особистості проявляється у процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування та управлінської діяльності керівника; забезпечує усвідомлення та культуродоцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток керівника у процесі професійної діяльності.

Отже, управлінська культура може виступати і як умова успішної управлінської діяльності, і як її складова, і як одна із характеристик носія управлінської діяльності. Зміст управлінської культури керівника школи – це знання принципів, методів організаційних форм і технологічних прийомів управління освітнім процесом, що спрямований на підвищення його ефективності.

Стосовно професійної освіти – першочерговим завданням постає включення особистості у специфічну підсистему людської культури, а саме: професійну культуру.

Поняття „професійна культура” є ширшим порівняно із „культурою професійної праці”, бо охоплює й низку якостей, передусім моральних, що їх гідні представники відповідних професій виявляють і за межами виконання своїх трудових функцій.

Невід'ємною складовою культури професійної праці (а відтак і професійної культури) є професійна компетентність, тобто володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного розв'язання того кола трудових завдань, яке відповідає поточним і передбачуваним на найближче майбутнє функціональним обов'язкам даного працівника. Водночас, являючи собою цивілізаційне утворення, професійна компетентність не вичерпує собою культуру професійної праці і тим паче – професійну культуру. Професійна культура передбачає творче здійснення праці, забезпечуючи певні передумови цього, такі як володіння стратегіями творчої діяльності; володіння не лише зафіксованими у посібниках і довідниках, а й неформалізованими, трансльованими у спілкуванні професіоналів особистісними знаннями; розвиненість професійної інтуїції. Вона передбачає розвиненість професійно значущих компонентів мотивації та самосвідомості на рівні, який дозволяє говорити про оволодіння духовністю професіонала.

В якості одного з видів (або складників) професійної культури виступає психологічна професійна культура, яка, відповідно, має бути притаманна:

- а) будь-якій розвиненій особистості;
- б) фахівцеві з певної професії (з урахуванням психологічних вимог до неї);
- в) педагогам і практичним психологам – з огляду на те, що вдосконалення психологічної культури їх підопічних належить до числа провідних функцій їхньої діяльності, є одним з її нормативних смислів.

Механізмом такого вдосконалення має бути діалог між спонтанною психологічною культурою (термін Я.Л.Коломінського), наявною більшою чи меншою мірою кожній людині, і професійною психологічною культурою, носієм якої є психолог або педагог.

Аналіз змісту психологічної культури і закономірностей її формування виходить за межі нашого розгляду – як і багато інших важливих застосувань категорії культури до аналізу освітньої проблематики. Актуальність подальших досліджень у цих напрямках навряд чи можна поставити під сумнів.

У центрі уваги нашого дослідження є науково-методичне обґрунтування ефективності комплексної методики психологічного забезпечення процесу формування професійної компетентності управлінців-професіоналів у системі післядипломної педагогічної освіти, оскільки вона покликана забезпечити їх цілеспрямоване неперервне „професійне зростання, яке, в свою чергу, полягає в зміні громадянської свідомості; формуванні нового способу мислення щодо особистісного зростання; підвищенні кваліфікації керівника як суб'єкта управлінської діяльності протягом усього професійного життя; забезпеченні потреби суспільства у висококваліфікованих керівних кадрах освіти, що мають високий рівень професіоналізму і ціннісних настанов, здатних компетентно і відповідально виконувати професійні завдання та посадові функції у навчальному закладі, впроваджувати новітні технології, сприяти інноваційним освітнім процесам, поєднуючи в такий спосіб найновіші досягнення теорії управління, культури і соціальної (передусім, освітньо-педагогічної) практики” [3]. Висвітлена проблема відповідає пріоритетним завданням післядипломної педагогічної освіти керівників ЗНЗ, які знайшли своє відображення в Концепції загальної середньої освіти (12-річна школа): „Післядипломна педагогічна освіта має стати більш персоніфікованою, надаючи кожному вчителю (керівнику) ширші можливості для оновлення, удосконалення, поглиблення своєї професійної підготовки в прийнятій для нього спосіб, у тому числі на базі дистанційного навчання із застосуванням нових інформаційних технологій” [6, с.21], а отже, повинна створювати оптимальні умови для задоволення освітніх та професійних потреб керівників навчальних закладів як управлінців-професіоналів.

Висновки... Маємо сподівання на те, що вирішення означеної проблеми дозволить здійснити системно-психологічний аналіз теорій професійної компетентності управлінця-професіонала в системі освіти, який дасть можливість усвідомити сутність, зміст та структуру системи професійно значущих якостей особистості керівника; виділити перелік їх основних складових, вагомих у вирішенні задач прогнозування професійної придатності до управлінської діяльності в системі освіти; уточнити психологічну структуру професійної діяльності управлінця; об'єктивні та суб'єктивні фактори розвитку їх професійної компетентності; здійснити пошук шляхів подальшого розвитку визначення умов ефективної організації процесу формування професійної компетентності управлінця-професіонала.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Державна національна програма „Освіта” (Україна ХХІ століття). – К. : Радуга, 1994. – 61 с.
2. Концепція загальної середньої освіти (12-річна школа) // Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2002. – № 2. – С. 3–22.
3. Мельник В. К. Підвищення фахової компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс] / В. К. Мельник. – Режим доступу : <http://www.cippe.edu.ua>
4. Мельник В. К. Управлінська підготовка керівника навчального закладу в системі підвищення кваліфікації В. К. Мельник // Неперервна професійна освіта : теорія і практика. – 2003. – Вип. 1. – С. 162–169.

Анотація

И.И.Бойко

Профессиональная компетентность руководителя образовательного учреждения

В статье рассматривается профессиональная компетентность как элемент профессиональной культуры руководителя в образовании, которая есть целостным и интегрированным личностным свойством.

Ключевые слова: *культура, управленческая культура, профессиональная компетентность.*

Summary

I.I.Boiko

Professional Competence of the Head of Educational Institution

Professional competence as a component element of professional culture of the manager in education, which is integral, and integrated property of a personality, is examined in the article.

Keywords: *culture, administrative culture, professional competence.*

Дата надходження статті:

„12” листопада 2008 р.