

УДК 378.091.113

Лариса Ткаченко

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті обґрунтовано теоретичні засади формування професійної компетентності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів шляхом створення відповідної технології їх реалізації в процесі підготовки та професійного становлення. Визначені компоненти професійної компетентності керівника ЗНЗ: знання, уміння і навички, професійні, ділові та особистісно-значущі якості, загальна культура та мотивація професійної діяльності. Виділені риси успішного керівника: психологічні, інтелектуальні, соціальні, професійні.

Ключові слова: компетентність, професіоналізм, професійна компетентність, майбутній керівник, загальноосвітній навчальний заклад.

В статье обоснованы теоретические основы формирования профессиональной компетентности будущих руководителей общеобразовательных учебных заведений путем создания соответствующей технологии их реализации в процессе подготовки и профессионального становления. Определены компоненты профессиональной компетентности руководителя ОУЗ: знания, умения и навыки, профессиональные, деловые и личностно-значимые качества, общая культура и мотивация профессиональной деятельности. Выделены черты успешного руководителя: психологические, интеллектуальные, социальные, профессиональные.

Ключевые слова: компетентность, профессионализм, профессиональная компетентность, будущий руководитель, общеобразовательное учебное заведение.

The theoretical bases of formation of professional competence of the future heads of general educational institutions are grounded in the article by creation of appropriate technology of their realization in the process of preparation and professional formation. The components of the professional competence of the manager of the HFA have been determined: knowledge, skills and abilities, professional, business and personality-significant qualities, general culture and motivation of professional activity. Distinctive features of a successful leader are: psychological, intellectual, social, professional. The professional competence of the head of the general educational institution is considered as a system of theoretical and methodological, normative provisions, scientific knowledge, organizational and methodological and technological

skills, the necessary personality for the performance of official duties, as well as the corresponding moral and psychological qualities. No less important is the practical aspect of training the head of an educational institution, which includes the formation of personal and professional qualities, skills and skills in the implementation of methodological, theoretical and methodological knowledge.

Key words: *competence, professionalism, professional competence, future leader, general educational institution.*

Пріоритетним завданням сучасної системи освіти – є підготовка кваліфікованого та конкурентоспроможного фахівця, який не лише володіє певним рівнем знань, умінь і навичок, але й може практично застосувати їх для успішного досягнення поставленої мети. За таких умов якісна професійна освіта має забезпечувати формування сукупності інтегрованих знань, умінь та якостей особистості – професійну компетентність фахівця. Перехід системи вищої освіти від знаннєвої до компетентнісної парадигми вимагають якісної перебудови підготовки управлінських кадрів з високим рівнем професійної компетентності, здатних на високому рівні організовувати навчально-виховний процес в освітніх закладах.

Тому актуальними проблемами сучасних закладів педагогічної освіти є створення відповідних педагогічних умов для професійного зростання майбутніх управлінців, сприяння їх усвідомленню необхідності підтримувати свій фаховий професійний розвиток упродовж педагогічного становлення, допомога в розумінні важливості оволодіння новими знаннями, інноваційними підходами і технологіями.

Якість професійного становлення та розвитку особистості керівника загальноосвітнього навчального закладу в багатьох випадках визначає характер та долю модернізації вищої освіти, сприяючи приведення його у відповідність з сучасними життєвими потребами країни. У зв'язку з цим виникає гостра необхідність розробки теорії і практики формування компетентностей керівників навчальних закладів.

Проблема професійної компетентності працівників привертає увагу багатьох вчених, адже вона пов'язана з великими якісними змінами, широкомасштабними інноваціями.

У сучасній педагогічній науці досліджуються різні його аспекти в освіті – від розуміння категорії «професійна компетентність» як складного багатовимірного феномену (М. Волошина, О. Дахін, Б. Ельконін, А. Михайличенко, П. Третьяков, С. Шишов), розкриття її змісту (В. Бездухов, А. Маркова, С. Мишина, О. Правда), визначення ключових компетентностей (І. Зимня, Г. Селевко, П. Третьяков, Т. Шамова) до проблеми формування компетентності у майбутніх фахівців (С. Козак, О. Мармаза, Т. Сорочан, Л. Троєльнікова). Професійну компетентність досліджували такі вчені як В. Сластьонін, В. Петрук, О. Коваленко Є. Андрієнко, І. Назарова О. Асмолов, Л. Сергєєва, Г. Назаренкова,

М. Дьяченко та ін.

Мета написання статті полягає у вивченні та теоретичному обґрунтуванні проблеми формування професійної компетентності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Теоретично обґрунтувати ефективні шляхи формування професійної компетентності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Освоєння педагогами нової техніки – це не лише знайомство з новими інформаційними технологіями, але й уміння грамотно їх використовувати у своїй професійній діяльності. На думку вчених, одним з основних завдань у сфері вищої професійної освіти є підготовка компетентних фахівців, які були б здатні застосовувати свої знання в умовах, що змінюються, а основна компетенція полягала б в умінні включитися в постійне самонавчання впродовж всього свого життя.

Світова освітня практика стверджує, що поняття «компетентність» є ключовим в оновленні змісту навчання, оскільки має інтеграційну природу, об'єднує знання, навикову та інтелектуальну складову сучасної освіти.

Більшість дослідників розглядають «компетентність» як оцінну категорію, що характеризує людину як суб'єкта діяльності, її здатність успішно виконувати свої повноваження. В українській педагогіці спроба наблизитися до адекватного розуміння термінів «компетенція» й «компетентність» триває майже десять років. Компетенція визначалася як «загальна здатність, що базується на знаннях, досвіді, цінностях, здібностях, набутих завдяки навчанню. Отже, поняття компетентності не зводиться тільки до знань і навичок, а належить до сфери складних умінь і якостей особистості».

В якості провідного поняття відновлення та модернізації освітнього процесу виступає поняття «професійна компетентність» фахівця. Поняття «професійна компетентність» значно ширше знань, умінь і навичок, не є їхньою сумою, тому що включає всі сторони діяльності: знаннєву, операційно-технологічну, ціннісно-мотиваційну тощо. Більшість дослідників під терміном «компетентність» розуміють складну інтегровану якість особистості, що обумовлює можливість здійснювати певну діяльність, причому мова йде саме не про окремі знання чи вміння й навіть не про сукупності окремих процедур діяльності, а про властивість, що дозволяє людині здійснювати діяльність у цілому. Узагальнення вітчизняних і зарубіжних досліджень сутності компетентності привело до такого тлумачення цього терміну: компетентність – інтегральна характеристика особистості, яка визначає її здатність вирішувати проблеми та типові завдання, що виникають у реальних життєвих ситуаціях, у різних сферах діяльності на основі використання знань, навчального й життєвого досвіду та відповідно до засвоєної системи цінностей.

Звернення уваги науковців до формування професійної компетентності зумовлено переходом світової спільноти до інформаційного суспільства, де пріоритетним вважається не просте накопичення знань та предметних умінь і навичок, а й формування уміння вчитися, оволодіння навичками пошуку інформації, здатності до самонавчання упродовж життя, де ці новоутворення стають визначальною сферою професійної діяльності людини; особливою актуалізацією глобалізації усіх сфер життєдіяльності особистості і суспільства в умовах загально цивілізаційних тенденцій сучасного світу, що вимагає від вищої школи надати молодій людині елементарні можливості інтегруватися в різні соціуми, самовизначатися в житті, активно діяти, бути конкурентоспроможною на світовому ринку праці.

На думку І. Зимньої, професійна компетентність є інтегративною якістю і проявляється в діяльності, поведінці, вчинках людини та розглядається як цілісна особистісна якість, що ґрунтується на певному рівні розвитку інтелектуальних та мислительних здібностей, таких як аналіз, синтез, порівняння, систематизація, тощо; на загальнобіологічних властивостях випереджання та ймовірного прогнозування дійсності; на сукупності необхідних для реалізації професійної діяльності особистісних якостей, таких як цілеспрямованість, організованість, відповідальність.

Професійну компетентність А. Маркова розглядає як індивідуальну характеристику ступеня відповідності вимогам професії, як психічний стан, що надає можливість діяти самостійно і відповідно, як опанування людиною здатності та вмінь виконувати певні трудові функції. Вона так характеризує основні сутнісні категорійні ознаки поняття «компетентність»: компетентність не зводиться до освіченості; компетентність є поєднанням психічних якостей, які надають змогу діяти самостійно і відповідально; основою суджень про компетентність є оцінка та вимір кінцевого результату діяльності; компетентність є характеристикою окремої людини і виявляється у результатах її діяльності [3, с. 56].

Сучасний керівник освітнього закладу повинен мати такі якості особистості як готовність до безперервного розвитку, креативність, здібність до взаємодії, мобільність, аналітичні, прогностичні та інші здібності.

В умовах інноваційного розвитку освіти, необхідності впровадження управлінських механізмів в освітню практику проблема управлінсько-педагогічної підготовки стає особливо актуальною. У зв'язку з цим зростає інтерес до проблеми управлінсько-педагогічної підготовки, адже управлінсько-педагогічна діяльність керівників освітніх закладів дозволяє забезпечити підвищення якості освіти, організувати такий процес навчання і виховання, при якому досягається найбільша його ефективність. Отже, постає питання формування професійної компетентності у підготовці керівника закладу освіти, здатного відповідати на сучасні запити суспільства в галузі освітнього менеджменту. 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 ЗНЗ:

- знання, необхідні для педагогічної спеціальності або посади;
- уміння 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 [4, с. 189].

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 ЗНЗ визначає певним обсягом знань та класифікує таким чином: методологічні, нормативні, загальнотеоретичні (психолого-педагогічні), організаційно-методичні, конкретно-посадові [2, с. 76].

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

- функціональна компетенція, що полягає у відтворенні традиційного для школи управлінського циклу та володінні вміннями здійснювати управлінські функції;
- соціально-педагогічна компетенція, що полягає в управлінні школою
 - як соціальною системою;
 - соціально-економічна компетенція, що полягає в управлінні школою в умовах ринкових відносин, оволодінні менеджментом і маркетингом в освіті;
- інноваційна компетенція, що полягає у спрямованості на розвиток педагогічної системи школи шляхом опанування інновацій;
- фасилітативна компетенція, що полягає у спрямуванні творчої діяльності педагогів на створення оригінальної освітньої практики [6, с. 76].

Компетенція – це сукупність взаємозв'язаних якостей особи (знань,

умінь, способів діяльності, досвіду), відчужена, наперед задана соціальна вимога (норма) до освітньої підготовки особи, яка необхідна для її якісної продуктивної діяльності в певній сфері [7, с. 141].

Компетентність – це інтегративна характеристика особи, що відображає готовність і здатність людини мобілізувати набуті знання, вміння, досвід і способи діяльності та поведінки для ефективного вирішення завдань, які виникають перед нею в процесі діяльності. Компетентність означає стійку здатність до діяльності зі знанням справи, що включає: глибоке розуміння суті виконуваних задач і проблем, що розв'язуються; знання досвіду, що наявний у даній галузі, активне володіння його кращими досягненнями; уміння вибирати засоби і способи дії, адекватні конкретним обставинам; почуття відповідальності за досягнуті результати; здатність учитися на помилках і вносити корективи в процесі досягнення цілей.

Категорія «професійна компетентність» визначається головним чином рівнем професійної освіти, досвідом та індивідуальними здібностями людини, її мотивованими прагненнями до безперервної самоосвіти та самовдосконалення, творчим і відповідальним ставленням до справи [1, с. 15].

Сучасний навчально-виховний процес у вищих навчальних закладах розвивається як соціально-педагогічна система, де суб'єкти цього процесу носять колективний характер, де зростає роль особистості, індивідуальності, а, відповідно, і механізмів регуляції міжособистісних і ділових відносин в колективі. Це вимагає від майбутнього керівника глибоких знань в галузі соціальної психології спілкування, загальної і професійної педагогіки, педагогіки управління освітнім закладом. Стає все більш важливим відхід від авторитарних, адміністративних методів управління і перехід до економічних і психолого-педагогічних методів управління, що стимулюють творчу активність фахівців, їх прагнення до самоосвіти, самоудосконалення і більш високих результатів їх спільної праці. Сучасний керівник – це людина, яка постійно працює над собою, над своїми професійними і особистісними якостями. Керівнику освітнього закладу необхідний великий запас складних управлінських умінь: уміння ставити цілі, конкретизувати їх у вигляді завдань, проектувати і планувати роботу освітнього закладу, організовувати педагогічний процес, діагностувати, аналізувати, здійснювати моніторинг освітньо-виховного процесу і ухвалювати управлінські рішення на основі даних моніторингу.

Американські психологи М. Вудкок і Д. Френсіс вважають, що сучасному керівникові необхідні: уміння управляти собою, готовність до саморозвитку, навички вирішення проблем, творчий підхід, уміння впливати на людей, розуміння управлінської праці, навички керівника, здатність формувати колектив. Вітчизняні дослідники (Б. Косов, В. Лозниця) виділяють наступні риси успішного керівника:

– психологічні (прагнення до лідерства, здатність до керівництва; вольові якості; готовність до розумного ризику; прагнення до успіху; здатність до домінування в екстремальних умовах; самодостатність особистості; комбінаторно-прогностичний тип мислення; стійкість проти стресу; адаптабельність, тобто швидка пристосовуваність до нових умов);

– інтелектуальні (прагнення до постійного самовдосконалення; схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних; панорамність мислення і професійна предметність; мистецтво швидко опрацьовувати, ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення; здатність до самоаналізу; вміння розуміти, приймати і використовувати з користю для справи думки, протилежні власним; психологічна освіта);

– професійні (уміння ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу; уміння заохочувати персонал за гарну роботу і справедливо критикувати; мистецтво приймати нестандартні управлінські рішення – здатність знаходити проблеми і рішення в тих умовах, коли альтернативні варіанти дій, інформація і цілі нечіткі або сумнівні; уміння ефективно і раціонально розподіляти завдання і виділяти на них оптимальний час; діловитість, ініціатива, підприємливість);

– соціальні (уміння враховувати політичні наслідки рішень; схильність керуватися принципами соціальної справедливості; мистецтво попереджати і розв'язувати конфлікти, виступати в ролі посередника; уміння встановлювати і підтримувати систему стосунків з рівними собі людьми; тактовність і ввічливість, переважання демократичності в стосунках з людьми; уміння залишатися цілим між «молотом» і «ковадлом»; уміння брати на себе відповідальність; беззастережне виконання правил, прийнятих організацією; уміння заохочувати персонал до відвертості і групових дискусій).

Практичний аспект підготовки керівника освітнього закладу включає формування особистісно-професійних якостей, умінь і навичок реалізації методологічних, теоретичних і методичних знань. Всі ці аспекти між собою взаємопов'язані. Методологічні знання є умовою системного засвоєння знань і формування наукового світогляду, служать засобом підготовки до самоосвіти і засобом усвідомленого вибору управлінських рішень та вирішення продуктивних завдань, впливають на формування особистісного компоненту теоретичного мислення.

Існуюча характеристика готовності керівника загальноосвітньої установи до управління спрямована, насамперед, на оновлення, поповнення і поглиблення наявних знань, фіксує необхідні спеціалістові знання, уміння, якості, обов'язки, розкриває взаємозв'язки, співвідносячи посадові обов'язки з конкретними знаннями, уміннями.

Таким чином, специфіка формування готовності керівника освітнього закладу до виконання професійних обов'язків полягає в тому, що вона

здійснюється відповідно до особливостей управлінської діяльності.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку є експериментальне дослідження ефективності формування професійної компетентності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів та розробка відповідних методичних рекомендацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: навч. посібник / В. С. Лозниця. – К. : ТОВ «УВПК, Екс. об.», 2001. – 512 с
2. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посіб. / В. І. Маслов. – Тернопіль: Астон, 2007. – 150 с.
3. Маркова А. Психологія професіоналізму / А. Маркова. – М., 2006. – 308 с.
4. Освітній менеджмент: навч. посіб. / За ред. Л. Даниленко, Л. Карамушкин. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.
5. Педагогіка вищої школи і вищої освіти: курс лекцій для магістрів / І. П. Аносов, Т. Ф. Бельчева, М. В. Елькін, М. І. Приходько та ін. – Мелітополь: ТОВ «Видавничий будинок ММД», 2009. – 316 с.
6. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика: монографія / Т. М. Сорочан. – Луганськ: Знання, 2005. – 384 с.
7. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Ученик в общеобразовательной школе. – М. : ИОСО РАО, 2002. – С. 135–157.