

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

М.В.Елькін

М.М.Головкова

А.А.Коробченко

*Україна, м. Мелітополь, Мелітопольський державний педагогічний
університет імені Богдана Хмельницького*

Розбудова національної системи освіти на основі компетентнісного підходу є одним з пріоритетних напрямів державної політики. У Національній доктрині розвитку освіти в Україні зазначено, що модернізація управління освітою передбачає підвищення компетентності управлінців усіх рівнів. Необхідність розвитку у керівника професійних управлінських компетенцій обумовлена новими організаційними формами побудови освітніх установ, новими економічними аспектами діяльності освітньої установи; застосуванням законів і закономірностей менеджменту в управлінській діяльності освітньої установи; формуванням інформаційного середовища освітньої установи; встановленням взаємодії з іншими суб'єктами освіти. З іншого боку, якість освіти залежить від багатьох чинників, серед яких і якість організації роботи та управління навчальним закладом та його структурних підрозділів. Тому керівники загальноосвітніх навчальних закладів повинні мати високий рівень розвитку управлінської компетентності. Питанням компетентнісного підходу присвячені роботи таких авторів, як Н. Бібік, Н. Гришанова, О. Локшина, О. Овчарук, Р. Пастушенко, О. Пометун, О. Савченко, Дж Равен, А. Хуторський та ін. Дослідження таких авторів, як О. Ануфрієва, Г. Єльнікова, І. Зимняя, В. Маслов, О. Мармаза, В. Семиченко та ін., присвячені визначенню та створенню моделей професійної компетентності спеціалістів, педагогів взагалі та керівників загальноосвітнього навчального закладу зокрема. Спираючись на роботи науковців можна зазначити, що управлінська компетентність керівника

загальноосвітнього навчального закладу виступає як сукупність знань, умінь та здатностей необхідних для виконання посадових функцій, які відображають головні напрями змісту роботи педагогічного колективу та відповідні їм види і форми управлінської діяльності згідно з повноваженнями керівника. Втім, необхідно зазначити, що сучасний керівник для забезпечення результативності управління навчальним закладом у процесі професійної діяльності стикається з такими проблемами, як зростання обсягу та зміна змісту управлінської діяльності, зокрема збільшення кількості модернізованих функцій та видів діяльності; зростання вимог до управлінської кваліфікації та недосконалість нормативно-правової бази щодо її діагностування. До структури професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу входять такі складові: 1) управлінська (наявність професійних знань та практичного досвіду у сфері управління, організації колективної навчально-виховної, методичної, наукової та громадської діяльності); 2) економічна (наявність економічних знань, умінь користуватися економічними методами керівництва, досвід заробляння коштів та комерційної діяльності в умовах навчального закладу); 3) наукова (наявність у керівника навчального закладу знань у відповідних сферах науки, здатність до організації наукових досліджень, досвід самостійної науково-дослідницької праці); 4) педагогічна (наявність педагогічних знань та вмінь, досвід педагогічної діяльності в навчальному закладі); 5) правова (знання господарського, трудового та іншого законодавства, нормативно-правових основ функціонування та розвитку системи освіти, досвід та вміння використовувати ці знання в умовах навчального закладу). Складовими професійної компетентності управлінця мають бути: професійні якості особистості, які включають управлінські здібності (індивідуальні якості керівника, що зумовлюють успішне виконання ним своїх професійних обов'язків), саму управлінську компетентність (уміння керівника як суб'єкта управлінського впливу, здатного по-новому структурувати наукові і практичні знання з управління) та управлінську спрямованість (інтерес до професії керівника, схильність займатися нею, усвідомлення своїх здібностей, характеру

і мотивів вибору цієї професійної діяльності); професійну діяльність, що передбачає володіння сучасними методами наукового управління і новими технологіями соціально-культурного програмування; самовдосконалення, яке забезпечує створення динамічної управлінської ситуації в роботі керівника. Останнє стосується не тільки знань, умінь, методів управління і управлінського впливу, а й власної оцінки керівником своєї діяльності. Вчені виділяють сучасні *вимоги до керівника* навчального закладу, його професійних знань і вмінь, позитивного досвіду педагогічної діяльності, його професійних і особистісних якостей: організованість, комунікативна обізнаність, переконливість, наполегливість, відповідальність, впевненість у власних діях, винахідливість, висока моральність, толерантність, чуйність, гуманність, доброта, справедливість, відповідальність самовдосконалення, комунікабельність, оптимізм, прагнення тощо. Можна виділити такі необхідні професійні знання: знання сучасних теорій та моделей освітнього менеджменту, інноваційних технологій, стилів управління, методів підвищення ефективності керівництва та якості освітніх послуг, основних принципів менеджменту в освітніх організаціях тощо. Професійними уміннями, у даному випадку, виступають: установлення ділових контактів, організація та планування діяльності навчального закладу, управління конфліктами, делегування повноважень, створення спеціальних умов для повноцінного розвитку педагогічного персоналу й учнівського колективу, прийняття управлінських рішень тощо. Важливим є взаємозв'язок професійних і особистісних **якостей керівника навчального закладу**. Спираючись на зазначене вище, можна констатувати, що на рівень професійної діяльності керівника навчального закладу впливають, по-перше, його особистісні якості, по-друге, його теоретична та практична обізнаність у професійній галузі, по-третє, спроможність постійного професійного зростання, підвищення рівня професійної компетентності.

Л. Троєльнікова, аналізуючи сучасний стан менеджменту професійної діяльності керівних кадрів, констатує, що концептуальна модель керівника має визначатися трьома взаємопов'язаними компонентами. Перший орієнтований на ефективний розвиток професіоналізму особистості, другий – на розвиток професіоналізму діяльності, третій – професіоналізму самовдосконалення.

Сучасні вимоги до керівника загальноосвітнього навчального закладу на перше місце ставлять систематичну самостійну роботу з розвитку професійної компетентності, поглиблення його теоретичних знань та практичних умінь. У наукових працях термін «самоосвіта» характеризується як постійна діяльність учителя, спрямована на розширення й поглиблення знань і вмінь, підвищення рівня предметної підготовки, постійне вдосконалення своєї професійної діяльності з акцентом на її соціалізацію. Отже, проблема самоосвіти стає все більш актуальною. За твердженням В. Пікельної, сьогодні треба повернути від виконавчої дисципліни до дисципліни самостійного творчого мислення. Як вважає К.Д. Ушинський, "учитель живе до тих пір, поки він учиться, коли він перестає учитися, у ньому вмирає вчитель". Прагнення до знань, психологічна готовність керівника до об'єктивної потреби навчатись протягом своєї педагогічної кар'єри є безперечним гарантом його професійного становлення. Самоосвіта визнається одним із найефективніших шляхів розвитку професійної компетентності, який зумовлює наступність, послідовність післядипломної освіти педагога. Загальновідома істина: добитися успіху може лише той вчитель, який постійно знаходиться на сучасному рівні знань, вільно адаптується до нових тенденцій життя. Самоосвіта є об'єктивною потребою, яка мотивується такими *чинниками*: щоденна робота з інформацією; творча атмосфера; конкуренція; зміни в суспільстві; громадська, суспільна думка. Процес самоосвіти містить такі мотивуючі аспекти: вона є продовженням логічного ланцюга професійної освіти, а також наслідком

«незадоволення» професійною освітою. Тому, актуальність самоосвіти керівника загальноосвітнього навчального закладу зумовлена психологічними аспектами та специфікою праці: по-перше, самоосвіта повідомляє істину, яка інтерпретується відповідно до власних, часто застарілих поглядів; по-друге, педагоги обмежені у часі для отримання інформації. Систему самоосвіти керівника можна розглядати як сукупність складових: самооцінка – вміння оцінювати свої можливості; самооблік – вміння брати до уваги наявність своїх якостей; самовизначення – вміння вибрати своє місце в житті, суспільстві, вміння усвідомлювати свої інтереси; самоорганізація – вміння знайти джерело пізнання й адекватності своїм можливостям, форми самоосвіти, планувати, організувати робоче місце та діяльність; самореалізація – реалізація особистістю своїх можливостей; самокритичність – вміння критично оцінювати переваги та недоліки власної роботи; саморозвиток – результат самоосвіти. Зрозуміло, що методика та техніка самоосвіти безпосередньо пов'язані з рівнем сформованості в педагогів системи основних педагогічних умінь: вивчати необхідну літературу та передовий педагогічний досвід; виокремлювати з літератури, що вивчається, та передового педагогічного досвіду основні актуальні положення, факти, явища, що піднімають теоретичний та методичний рівень; систематизувати та робити узагальнення; впроваджувати досягнення психолого-педагогічної науки та шкільної практики у власний досвід. Основними завданнями самоосвітньої діяльності керівника навчального закладу є: вдосконалення теоретичних знань, професійної компетентності в оволодінні новими формами, прийомами керівництва навчальним закладом; вивчення та впровадження в практику перспективного педагогічного досвіду, новітніх досягнень педагогіки та психології, нових педагогічних технологій; розвиток особистісних здібностей, професійних компетентностей. Основним змістом самоосвіти є оновлення і вдосконалення знань, що є у спеціаліста, його умінь і навичок з метою досягнення бажаного рівня професійної компетентності. У сучасному суспільстві постійна самоосвіта, з одного боку, все більше стає умовою успіху в професійній діяльності, а з іншої – і це

особливо важливо – воно захищає від інтелектуального зубожіння особистості. Отже, сучасний педагог має бути готовим до змін, що відбуваються в системі освіти, здатним сміливо приймати педагогічні рішення, виявляти ініціативу, творчість. Це пов'язано, насамперед, із проблемами саморозвитку особистості та творчою самореалізацією педагога, новими концептуальними підходами до реформування загальної середньої освіти. Інноваційні процеси, які відбуваються в сучасній школі, докорінно змінюють вимоги до підвищення компетентності керівника загальноосвітнього закладу, проблема зростання майстерності керівника набуває нового звучання. У зв'язку з цим на одне з перших місць у діяльності керівника навчального закладу виходить цілеспрямоване управління процесом підвищення компетентності кожного вчителя і всього педагогічного колективу, бо саме високий фаховий рівень педагогів є однією з найважливіших умов забезпечення ефективного функціонування освітнього закладу.

Література

1. Головань М.С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – с.23-30.
2. Єльнікова Г. В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу / Г. В. Єльнікова // [Електронний ресурс]: Теорія та методика управління освітою. Київ, 2010. № 4. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/4/10elneel.pdf>.
3. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності : теорія та практика: монографія / Т. М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.
4. Троєльнікова Л. О. Сучасний стан менеджменту професійної діяльності керівних кадрів [Електронний ресурс] / Л. О. Троєльнікова. – Режим доступу: http://www.knukim.edu.ua/articles_troyelnikova.htm.

