

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Луценко С.М.

Україна, м.Суми, Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної
освіти

У час кардинальних змін у державі школа повинна стати культурним, духовним, розвиваючим центром, що ефективно готує до життя підростаюче покоління з креативним баченням, цілеспрямованістю, небайдужістю до суспільних, політичних потреб, активністю в усіх сферах діяльності, при цьому з високим рівнем гуманних цінностей. Саме навчальний заклад повинен стати суб'єктом суспільної трансформації, що покликаний змінювати світогляд, вселяти впевненість і бажання творити власне майбутнє, ставати співучасником побудови успішної держави. Для системи освіти особливого значення набуває проблема професійного становлення менеджерів освіти. Нові запити суспільства вимагають наукового аналізу особистісних і професійних якостей керівника навчального закладу, мотивів управлінської діяльності тощо.

Сучасні вимоги, поставлені суспільством, державою, потребують переосмислення професійної компетентності керівників навчальних закладів. Знання, вміння та навички, котрі потрібні для здійснення професійної діяльності, безперечно, є важливими. Поряд із цим нині набуває актуальності поняття компетентності керівника, що визначається багатьма чинниками, оскільки саме компетентності, на думку багатьох міжнародних експертів, є тими індикаторами, що дозволяють визначити професійність та готовність до здійснення результативної діяльності. [2].

Компетентність - здатність застосовувати знання та вміння ефективно й творчо в міжособистісних відносинах - ситуаціях, що передбачають

взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті так само, як і в професійних ситуаціях. Компетентність — поняття, що логічно походить від ставлень до цінностей, та від умінь до знань (ЮНЕСКО (Ryehen & Tiana, 2004))

Професійна компетентність розглядається науковцями як сукупність професійних властивостей (Л. Анциферова); як ступінь сформованості суспільно-практичного досвіду суб'єкта (Ю. Ємельянов); як професійна самоосвіта (А. Маркова); як стійка здатність до діяльності зі «знанням справи» (В. Огарьов); як здатність до актуального виконання діяльності (М. Чошанов). Науковий аналіз проблеми професійної компетентності вчителя дозволяє представити її як багатоаспектну. Зазначимо, що дослідники уявляють професійну компетентність вчителя: як високий рівень володіння знаннями, вміннями й навичками (В. Безрукова, О. Дубасенюк, О. Шахматова та ін.); як реалізацію потреб фахівця, як вирішення завдань професійної діяльності (С. Дружилов, С. Каплун, І. Климкович, С. Молчанов, В. Ягупов та ін.); як особистісну характеристику, властивість особистості, особистісне новоутворення (Л. Анциферова, Д. Завалишина, Є. Рибалко, О. Сімен-Сіверська, Н. Яковлева та ін.); як психічний стан особистості (А. Маркова, Н. Яковлева та ін.) [6].

Відповідно до нових соціальних завдань зростають вимоги до змісту і характеру управлінської діяльності керівників шкіл, якості та ефективності навчально-виховного процесу. У зв'язку з цим удосконалення системи управління школою нерозривно пов'язане з оволодінням керівниками навчальних закладів демократичним стилем керівництва, який ґрунтується на ретельному вивченні стану справ, виявленні того, які форми і методи управління найбільш ефективні. Керівник повинен володіти такими діловими і особистісними якостями, які допоможуть йому успішно вирішувати проблеми будь-якої складності і в будь-якому підрозділі школи. Базовими компетентностями, які необхідні керівнику навчального закладу є:

- державницький підхід та політична зрілість керівника. Керівник навчального закладу завжди і у всьому повинен узгоджувати свої інтереси та інтереси колективу з завданнями держави і суспільства. Цей підхід передбачає глибоке знання важливих економічних і соціальних завдань в розвитку держави, розуміння ролі та місця свого колективу у вирішенні цих завдань.

- діловитість – якість, що характеризує керівника з точки зору працездатності та вміння раціонально здійснювати діяльність, тобто приймати ефективні управлінські рішення. Вона передбачає високий рівень професійних навиків та умінь, а також бажання керуватися при виконанні обов'язків перш за все інтересами справи і поставленими завданнями. Діловитість ґрунтується на відповідальному ставленні особистості до виконуваних обов'язків. Діловитість - це раціонально організована активність [3].

- підприємливість - форма вияву трудової, громадської і політичної активності особистості, що виражає її кмітливість, ініціативність, енергійність, практичність. Ця форма необхідна в усіх сферах суспільства і відіграє значну роль у їх розвитку, тому що проявляється в постановці нових завдань, що треба вирішити, і сприяє ефективному їх виконанню. Це стосується і керівників у галузі освіти. Підприємливий керівник навчального закладу сам активно працює для того, щоб створити такі умови праці підлеглих, при яких ефективність навчально-виховного процесу буде найвищою, володіє навиками формулювати реальні завдання і реалізувати їх.

- службова етика - один із прикладних аспектів етичної науки, її змістом є моральні стосунки між людьми в процесі праці та реалізації управлінських рішень. Керівник повинен бути справедливим в оцінці здібностей і поведінки своїх колег, рівним в спілкуванні з ними, принциповим у вирішенні проблем і т.д. Справедливість - теж необхідна якість сучасного керівника навчального закладу, звідси і гласність у вирішенні будь-яких питань [1].

- самоорганізація керівника - це вихідний пункт всієї організації управління. Важливою якістю керівника є вміння організувати роботу всього колективу для досягнення мети. Щоб уміло організувати людей, треба бути організованим самому управлінцю. Самоорганізація здійснюється в технологічному і психолого-педагогічному напрямках. Під технологічним аспектом самоорганізації ми розуміємо організацію особистої праці і управлінської діяльності, куди входять розробка і застосування найбільш раціональних режимів роботи, що відповідають особливостям навчального закладу, забезпечення процесу роботи керівника необхідними матеріалами і сучасними технічними засобами тощо [4].

Інститути післядипломної освіти покликані підвищувати кваліфікацію не тільки педагогічних працівників, але й керівників навчальних закладів. У Сумському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти розроблена система формування та розвитку управлінських компетентностей керівників загальноосвітніх навчальних закладів, де пріоритетним напрямом якої є запровадження інноваційних управлінських технологій як під час курсової підготовки, так і в міжкурсовий період. Особлива увага звертається саме на розвиток управлінських компетентностей керівників навчальних закладів. Так в СОШПО ведеться підготовка менеджерів освіти за магістерською програмою спеціальності «Управління навчальними закладами», а підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів реалізується через систематичну роботу кафедри державного управління та педагогічного менеджменту. Науково- педагогічними працівниками розроблені спецкурси «Використання інформаційно – комунікаційних технологій в управлінській діяльності», «Інтел для менеджерів» тощо. В міжкурсовий період особлива увага звертається на новітні управлінські технології, що сприяють розвитку компетентностей керівників навчальних закладів. Фахівцями інституту пропонуються різні форми самоосвіти та підвищення кваліфікації: майстер-класи, тренінги, семінари, вебінари, круглі столи тощо [5].

Взагалі діяльність керівника навчального закладу полягає в тому, щоб забезпечити умови всім учасникам педагогічного процесу для виконання їх задач. А діяльність педагога при такому ж підході оцінюється за тим, як він забезпечує умови для оволодіння учнями компетенціями, тому що критерієм результативності роботи закладу освіти є зміст, форми і види діяльності, які зумовляють якість компетенцій учнів.

В результаті такої систематичної роботи Сумського ОППО керівники навчальних закладів професійно удосконалюються, що дозволяє їм ініціювати та підтримувати самопізнання, саморозвиток усіх суб'єктів освітнього процесу, бо компетентний керівник це, перш за все, культурна людина, яка вміє створювати і постійно збагачувати культурно-інформаційне і предметно-розвивальне освітнє середовище; знає як реалізувати компетентнісні основи і принципи освіти у професійній діяльності, має навички працювати зі змістом знань, надаючи їм особистісно-сміслову спрямованість, змінює або переглядає цінності, що впливають на вибір змісту освіти; володіє інноваційними педагогічними технологіями, надає їм особистісно-розвивальну спрямованість; виявляє піклування про розвиток і підтримку індивідуальності кожного учасника педагогічного процесу тощо.

Література:

1. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 23–28.
2. Бургун І. Передумови та історія становлення компетентнісного підходу / І. Бургун // Педагогіка і психологія. – 2010. – № 1 – 2. – С. 8–16.
3. Вдовиченко Р. Управлінська компетентність керівника школи / Р. П. Вдовиченко – Харків : Основа, 2007. – 112 с.
4. Гуралюк А. Г. Інформаційна, комунікаційна та комунікативна компетентності у підвищенні кваліфікації керівника навчального закладу [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://tme.uo.edu.ua/docs/5/11gurdeo.pdf>
5. Майстер – клас у системі управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.soippo.edu.ua/index.php/home/1150-majster-klas-u-sistemi-upravlinskoji-diyalnosti-kerivnika-zagalnoosvitnogo-navchalnogo-zakladu>
6. Мельник В. К. Підвищення управлінської кваліфікації керівника загальноосвітнього навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / В. К. Мельник. – К., 2003. – 220 с.