

2.4 Педагогічні умови розвитку професійної компетентності керівника спеціального закладу загальної середньої освіти

Головною характеристикою XXI століття на сучасному етапі суспільного розвитку стає визначення світовою спільнотою гуманістичного спрямування суспільства, його інтеграція та розвиток, перехід від управління за інтуїцією до наукового управління, яке стало потужним важелем у розвитку усіх сфер суспільства. Адже розвиток сучасного суспільства спирається на освіту, що вважається основою прогресу людства. А це сприяє висуванню принципово нових вимог до всіх її структур, зокрема до керівника освітнього закладу.

Центральною фігурою управління спеціального закладу загальної середньої освіти є керівник з його правом приймати те чи інше управлінське рішення. Як відомо, сутність роботи керівника полягає в перетворенні зовнішнього завдання навчального закладу у внутрішню мету, а потім перетворення цієї мети в зовнішні завдання для співробітників навчального закладу.

Конкурентоспроможність закладу на ринку освітніх послуг та забезпечення якості освіти залежить саме від керівника та його професійної компетентності. Соціально-економічні умови розвитку держави, що ми в останній час спостерігаємо в країні, та інноваційні процеси зумовлюють необхідність випереджального розвитку освітньої галузі, модернізації управління освітою, якою передбачено «підвищення компетентності управлінців усіх рівнів» [58 с.15-16], а також принципово змінюють суть і механізми людської взаємодії, пріоритети життєвих цінностей та ідеалів, філософію і психологію освіти, роль особистості у суспільстві.

Згідно науково-технічного прогресу, висуваються нові вимоги до рівня професійної кваліфікації, компетентності та управлінської культури керівних кадрів.

Управлінська діяльність як засіб впливу на суб'єктів навчально-виховного процесу, збереження специфіки закладу, його розвиток удосконалення, колектив

навчально-виховного закладу в цілому з метою впорядкування є беззаперечною. Підтримку режиму функціонування, збереження відповідної структури навчального закладу, реалізацію державних і регіональних програм розвитку освітньої сфери і мети діяльності системи освіти забезпечує кваліфікована реалізація управлінських функцій.

Аналіз теорій управління з метою визначення ролі і місця, що відводяться в них управлінню кар'єрою керівника, показує, що досить глибоко це питання розроблене в галузях економіки, менеджменту, соціології, психології, в літературі з управління персоналом [59]. Низка досліджень з вивчення і виявлення потенціалу здібностей керівників освітніх закладів [59]. Цей аспект широко представлений у роботах Ю. Васильєва, Г. Габдулліна, В. Кричевського, Ю. Конаржевського, М. Поташника, В. Маслова, Р. Шакурова. Такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як Н. Бібік, В. Байденко, І. Зязюн, Н. Кузьміна, І. Колеснікова, М. Лук'янова, А. Маркова, О. Овчарук, Є. Рогов, В. Сластьонін, В. Сєриков, О. Савченко, М. Степко, Л. Хоружа займалися питаннями формування педагогічної та професійної компетентності.

Аналіз праць з проблеми компетентності (А. Бронська, Т. Гайворонська, І. Зязюн, М. Євтух, А. Маркова, В. Куніцина, Є. Табакова) дозволяє нам розглядати компетенцію як якість особистості, її установки, професійні, педагогічні й психологічні знання і уміння [60].

Як зазначає С. Клепко у своїх працях, компетентність з'являється внаслідок обізнаності з певною системою фактів, яка передбачає вербальне та невербальне осягнення факту, предмета, яке ми можемо назвати голографічним [60, с. 4].

У сучасній вітчизняній науці професійна компетентність педагога визначається як складна багаторівнева стійка структура психічних рис викладача, що формується внаслідок інтеграції досвіду, теоретичних знань, практичних умінь, значущих для викладача особистісних якостей і має окреслені суттєві ознаки (мобільність, гнучкість і критичність мислення) (С. Демченко)

[61, с. 10]; інтегративна якість фахівця, який виявляє готовність до ефективної професійної діяльності (Ю. Пінчук) [61, с. 6].

Форма виконання керівником своєї професійної діяльності, яка зумовлена глибокими знаннями ним властивостей предметів (людина, колектив, група), що змінюються, вільним володінням змістом своєї праці (види діяльності і дії, професійно педагогічні функції, за допомогою яких ці функції реалізуються), а також відповідністю цієї праці професійно важливим якостям самої людини (Є. Павлютенков, В. Крижко) [61, с. 12].

Підкреслимо, що більшість вчених розглядають «компетентність» як оцінну категорію, що характеризує людину як суб'єкта діяльності, її здатності до успішного виконання своїх завдань та повноважень.

Протягом десяти років в українській педагогіці ми спостерігаємо спробу наблизитися до адекватного розуміння термінів «компетенція» й «компетентність».

Компетенція визначалася як «загальна здатність, що базується на досвіді, знаннях, цінностях, здібностях, набутих в процесі навчання. Отже, поняття компетентності не зводиться тільки до знань і навичок, а належить до сфери складних умінь і якостей особистості» [62].

При розгляді фахових компетенцій саме як здатності фахівця відповідної кваліфікації та профілю до здійснення конкретного виду діяльності, яка ґрунтується на певному обсягу знань, умінь та навичок і окреслена колом його функціональних обов'язків, стає очевидним, що ця категорія суттєво відрізняється своєю специфікою від традиційних стандартів освіти [59].

Здійснення контрольних функцій, організація навчально-виховного процесу, розподіл функціональних обов'язків між членами колективу не можливі без відповідного створення умов праці, визначення місця і функцій кожного педагогічного працівника, що реалізовується за допомогою управління [58].

Отже, ми можемо сказати, що побудова організації навчально-виховного процесу будь-якого спеціального закладу загальної середньої освіти залежить від компетенції керівника.

Поняття компетенція (від лат. Competentia) – це відповідність та спільне досягнення, сукупність повноважень (прав, обов'язків) керівника, що визначені не тільки нормами права, а й нормами моралі.

Управлінська компетентність включає складові елементи, що є взаємозалежними, невід'ємними, та які підсилюють існування один одного.

Складові змісту управлінської компетентності керівника спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти ми пропонуємо розглянути як :

- Загальнокультурну компетентність, яка містить етичну, духовну, країнознавчу, полікультурну, екологічну, мовну, комунікативну, лінгвокультурну, валеологічну, здоров'язберігаючу, життєтворчу компетенції.

- Загальнонаукову компетентність розглядаємо через реалізацію аналітичної компетенції, компетенції саморозвитку та самоосвіти, прогностичної, дослідницької, інтелектуально-творчої компетенції, компетенції продуктивної діяльності, пізнавально-інтелектуальної, андрагогічної, дискурсивної компетенції.

- Соціальну компетентність, до якої відноситься організаторська, корпоративна, життєва, конфліктологічна, організаційно-комунікативна, стратегічна, етнопсихологічна, психологічна, соціокультурна, емоційно-вольова, ситуаційна компетенції.

- Професійно-педагогічна компетентність реалізовується через загальногалузеву компетенцію, освітню, предметну, предметно-методичну, діагностичну, навчальну, творчу, дидактичну, оцінно-контрольну, функціональну, трудову компетенції.

- Інформаційно-правова базується на інформаційно-комунікаційній, інформаційній, правовій, етично-правовій, громадянській, технологічній компетенції.

Відповідно, ми розглядаємо управлінську компетентність керівника спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти, як систематизований і цілеспрямований процес, що спрямований на формування у індивіда компетентностей та компетенцій, які вдосконалюються завдяки саморозвитку та з метою ефективного його функціонування в освітньому просторі, передбачає створення керівника нового типу.

Поняття «управління освітою» ми розглядаємо як цілеспрямовану діяльність територіально функціонуючих установ метою яких є реалізація єдиних і спільних для усіх рівнів функцій щодо створення оптимальних умов праці і навчання та системного механізму їх реалізації.

Поняття «управління» тісно пов'язане із поняттям «управлінська праця». Під «управлінською працею» ми розуміємо професійну діяльність керівних осіб сфери управління освітою, що має два напрями:

- керівництво підзвітними та підпорядкованими інституціями;
- спроможність прийняття законних, обдуманих, справедливих та раціональних управлінських рішень.

Професійна компетентність сучасного кваліфікованого фахівця в сучасній науковій літературі є складним багатокомпонентним поняттям, яке характеризується з точки зору кількох наукових підходів:

- діяльнісного,
- професійного,
- контекстно-інформаційного,
- соціокультурного,
- комунікативного,
- психологічного.

Кожний із вище зазначених підходів не вичерпує наукового аналізу проблеми професійної компетентності повністю, а тому всі ці підходи знаходяться у взаємодії один з іншим і взаємодоповнюють один одного.

Розгляд поняття й сутності базової професійної компетентності передбачає розв'язання проблеми співвідношення понять «компетенція» і «компетентність».

Ми погоджуємося з думкою Ю. Ємельянова, що "компетентність" – це рівень освіти соціальних і індивідуальних форм активності, що дозволяє особі в межах власного статусу та здатності успішно функціонувати в суспільстві. У цьому означенні ми відслідковуємо досвід, знання і вміння людини в певній галузі, але, на наш погляд, поняття "компетентність" має більш широкий зміст. Поряд із поняттям "компетентність" в науковій літературі ми часто можемо спостерігати використання поняття "професійна компетентність".

В своїх працях дослідники поняття "професійна компетентність" трактують по-різному.

А. Маркова розглядає професійну компетентність як психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здатністю і вмінням виконувати певні трудові функції. Її думку доповнює Т. Браже, що розглядає професійну компетентність як ціннісні орієнтації фахівця, мотиви його діяльності, загальна культура, стиль взаємодії з оточуючими, усвідомлення світу навколо себе і себе у світі, здатність до власного самовдосконалення і саморозвитку. На відміну від них Г. Курдюмов стверджує, що професійна компетентність – це система знань, умінь і навиків, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують можливість виконання професійних обов'язків певного рівня.

Дослідники одностайні в тому, що професійна компетентність – це сукупність особистісних якостей керівника, де розкривається зміст даної властивості особистості з позиції сучасної управлінської, педагогічної діяльності керівника освітнього закладу.

Отже, професіоналізм управлінської діяльності керівника спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти – це сукупність компетенцій, які формуються в процесі професійної діяльності й дають суб'єкту (керівнику) змогу професійно виконувати управлінську діяльність у сучасних соціально-економічних умовах з урахуванням особливостей об'єкта управління, пов'язаних із вирішенням поставлених педагогічних завдань [62].

Все більший пріоритет серед вимог до керівників навчального закладу одержують вимоги системно організованих моральних, інтелектуальних, комунікативних початків. Це дозволяє успішно організовувати діяльність у економічному, культурному, соціальному контекстах.

Таким чином, проаналізувавши роботи вчених, ми дійшли висновку, що теорія і практика демонструє безліч варіантів класифікацій компетенцій. Ключові компетенції розглядаються як основний освітній результат і трактуються як міжгалузеві та міжкультурні знання, вміння, здібності, які необхідні для адаптації та продуктивної діяльності в різних професійних співтовариствах.

До ключових компетенцій фахівця можна віднести такі, що є універсальними для соціальної адаптації особистості, її вільної орієнтації в сучасному інформаційному та культурному просторах, розвитку її творчого потенціалу. Саме ці компетенції слід вважати загальнозначущими в єдиному освітньому просторі, а отже такими, які будуть сприяти вільному доступу до загальноєвропейських освітніх можливостей і послуг.

Отже, у педагогіці немає єдиного підходу до визначення поняття компетенції, компетентності та їх статусу стосовно один одного.

Принагідно зауважити, що велику роль в організації ефективної роботи спеціального навчального закладу відіграє її керівник. Він має бути здатним приймати сміливі рішення, творчо вирішувати проблеми колективу (як виробничі, так і особистісні), дбати про його добробут.

Керівник – особа, на яку офіційно покладено функції управління установою (підприємством) та організації її діяльності. Організаторська діяльність директора навчального закладу спрямована на формування педагогічного колективу, колективу однодумців. У цій роботі особливу роль відіграють особистісні якості керівника – його професіоналізм, загальна і педагогічна культура, зацікавленість у справах школи, вчителів та учнів, вміння ставити завдання і досягати їх рішення.

На сучасному етапі розвитку суспільства існує об'єктивна потреба в сприянні особистісному розвитку керівників спеціальних загальноосвітніх навчальних закладів їх особистісних та професійних якостей як неодмінній умові їх професійного вдосконалення, визначення провідних соціально-психологічних механізмів й умов, що ініціюють особистісний розвиток управлінців на різних етапах їх професійної діяльності.

На думку Г. Єльнікової, поняття «культура управлінської праці» містить такі різновиди культури: загальна, або загальнолюдська культура, культура політична, правова, естетична, педагогічна з її багатьма відтінками залежно від типу та специфіки навчального закладу [62].

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, комунікабельність, оптимізм, прагнення самовдосконалення тощо [61, с. 7, с.].

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. [63].

Професійними уміннями, у даному випадку, виступають: установлення ділових контактів, організація та планування діяльності спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти, 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 спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти [64].

Отже, ключовими у цій схемі є професійні й особистісні якості керівника, які визначають його здатність оптимально використовувати свої знання і вміння, що реалізуються у функціях професійної діяльності.

Зазначимо, що під функціями професійної діяльності керівника спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти ми розуміємо відокремлені напрями керівництва, які повинні бути забезпечені управлінськими діями. Основними функціями вважаємо: організацію, планування, координацію, прогнозування, прийняття та виконання управлінських рішень, регулювання та коригування роботи закладу, активізацію та мотивацію педагогічної діяльності, контроль і корекцію навчально-виховного процесу.

Структура професійної компетентності фахівця може бути розкрита через педагогічні вміння, які він має, а вміння розкриваються через сукупність послідовних дій, заснованих на теоретичних знаннях і спрямованих на вирішення педагогічних завдань.

Зміст теоретичної готовності фахівця нерідко розуміється лише як певна сукупність психолого-педагогічних і спеціальних знань. Але формування знань - не самоціль. Знання, що лежать в структурі досвіду фахівця мертвим вантажем, не будучи до того ж зведеними в систему, залишаються нікому не потрібним надбанням. Ось чому необхідно звернення до форм прояву теоретичної готовності. Такою є теоретична діяльність, у свою чергу виявляється в узагальненому умінні педагогічно мислити, що передбачає наявність у фахівця аналітичних, прогностичних, проєктивних, а також рефлексивних умінь.

Зміст практичної готовності фахівця виражається у зовнішніх (предметних) уміннях, тобто діях, які можна спостерігати. До них відносяться організаторські та комунікативні вміння. Організаторська діяльність педагога забезпечує залучення учнів до різних видів діяльності та організацію діяльності колективу, що перетворює його із об'єкта в суб'єкт виховання. До організаторських умінь відносять мобілізаційні, інформаційні, розвиваючі і орієнтовані.

Педагогічний моніторинг є об'єднуючим початком соціологічного, психологічного та управлінського моніторингу з метою отримання цілісного уявлення про особистості педагогів. Такий комплексний підхід до вивчення особистості педагога, навчальної ситуації і т. д. спрямований, перш за все, на осмислення реальних професійних можливостей.

Як зазначає Л. Даниленко, керівники навчальних закладів не готові до перспективного розвитку, а головним у своїй діяльності вважають вирішення завдань поточного функціонування. [65, с. 32]. Адже, якщо людину постійно привчати засвоювати обсяг відповідних знань та навичок у готовому вигляді, через деякий час вона стане не тільки нездатною проявити особисті здібності і якості, але взагалі не зможе їх проявляти.

Для планування розвитку системи необхідно будувати модель її майбутнього. Складність цього завдання в тому, що керівники спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти є носіями певних стереотипів, які при нових суспільних змін та умов необхідно подолати. Безперервна освіта, саморозвиток та самоосвіта керівників є засобами розвитку професійних якостей керівника спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти

. Висвітлимо їх детальніше. На сьогодні ідея безперервної освіти людини протягом усього її життя отримала поширення у всьому світі. Безперервна освіта як принцип, на якому ґрунтується організація всієї системи освіти в цілому й, отже, кожної складової її частини, визначається по суті всіма вченими й діячами освіти. Цією ідеєю керується у своїй діяльності міжнародна організація ЮНЕСКО. За означенням одного з відомих вчених цієї організації Р. Дарве, «безперервна освіта – це процес особистого, соціального і професійного розвитку індивіда протягом його життя. Ця ідея поєднує формальне і неформальне навчання, яке здійснюється з метою придбання і удосконалення профосвіти» [65, с. 32].

Досліджуючи проблеми безперервної освіти, А. Владиславляєв дає таке визначення: «Під безперервною освітою ми розуміємо систематичну, цілеспрямовану діяльність щодо отримання й удосконалення знань, умінь і

навичок як у будь-яких видах загальних і спеціальних навчальних закладах, так і шляхом самоосвіти» [66, с.33].

Значний внесок у розробку безперервної освіти було здійснено в наукових працях В. Андрущенко, Н. Бібік, С. Гончаренка, Т. Десятова, І. Зязюна та інших. Дослідження неперервної освіти дає підстави стверджувати, що саме безперервність є стимулом професійного розвитку особистості. У базовому стандарті України відмічається, що підготовка сучасного керівника навчального закладу має бути багаторівневою та варіативною, залежно від базової підготовки директора та його професійної компетентності.

Спроба забезпечити своєчасну адаптацію керівних і педагогічних кадрів освіти до змін у змісті й організації їхньої праці знайшла втілення в ідеї неперервної післядипломної освіти. За діючим законодавством України, керівники освіти, навчальних закладів і педагогічні працівники повинні раз у п'ять років підвищувати свою кваліфікацію в системі післядипломної педагогічної освіти. Одним з основних завдань системи післядипломної педагогічної освіти, щодо освіти директорів спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти є надання знань керівникам освіти як менеджерам-фахівцям у галузі управління, що оцінюються лише за їх компетентністю та професійними здібностями.

В системі перепідготовки керівників навчальних закладів існує безліч методів навчання (метод розробки шкільної документації, метод аналізу конкретних ситуацій, ситуація-вправа, ситуація-оцінка, ситуація-проблема, ситуація-ілюстрація, метод ігрового моделювання (ділова гра)) та навчальнопрофесійних ситуацій (ситуації з явно вираженою суперечністю, ситуації на пошук способу вирішення, ситуації на виявлення суперечності та формулювання проблеми, ситуації з неконкретно представленою інформацією, ситуації на оптимізацію, ситуації на прогнозування, ситуації на рецензування, ситуації, направлені на розвиток логіки, комунікативно-творчі ситуації), які впливають на розвиток їх професійних якостей.

Як свідчить досвід, застосування методу конкретних ситуацій і ділових ігор розвиває гнучкість аналітичного та конструктивного мислення, здатність приймати рішення в умовах, що змінюються, творчий підхід у прийнятті управлінських рішень, сприяє розширенню соціального світогляду особистості, дозволяє з максимальною ефективністю використовувати знання і вміння колективу, який очолює керівник. Через вирішення навчально-професійних ситуацій у системі безперервної освіти розвиваються інтелектуально-евристичні, інтелектуально-логічні, творчі, комунікативні, та морально-етичні якості керівників спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти.

Визначальною умовою самоосвітньої діяльності керівника є забезпечення «навчання протягом життя». Найважливішим завданням самонавчання керівників спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти є засвоєння фахових знань, поглиблення професійної компетентності, постійний розвиток управлінських якостей.

Самоосвіта – ознайомлення з новинками педагогічної та наукової літератури, методичними посібниками, інструкціями, наказами управління освіти є також одним із шляхів підвищення управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Керівники повинні знати, на що вони витрачають свій час. Найважливішим елементом продуктивної роботи керівника є вміння контролювати свій час. Їм варто бути націленими не на виконання роботи, а на кінцевий результат.

Саморозвиток керівника спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти – це процес усвідомленого цілеспрямованого розвитку себе як керівника, який включає самостійне вдосконалення своїх знань, умінь, особистісних і функціональних якостей, компетенції в цілому, що забезпечують ефективність професійної діяльності. Професійний саморозвиток – це не масове і навіть не типове явище, тому що не всі володіють якостями, які необхідні для цілеспрямованої роботи над собою.

Саморозвиток відбувається тільки в тих, хто володіє необхідними якостями, головними з яких є: здатність до саморозвитку; внутрішня мотивація

на професійні завдання, досягнення високих результатів у їх рішення та мотивація на себе; розуміння змісту та методичних основ саморозвитку.

Слід зазначити, що не може бути саморозвитку без прагнення виконувати свої службові функції ефективно і якісно. Формування мотивів і зміна структури мотивації професійної діяльності – процес складний і тривалий. Тому неможливо швидко сформувати у керівника школи вмотивованість на саморозвиток, якщо її немає в структурі його мотивів. Наявність даної мотивації є одним з головних професійних якостей менеджера, здатного самостійно зробити кар'єру і досягнути успіху в процесі перетворень.

Отже, саме система неперервної освіти, самоосвіта та саморозвиток керівників спеціального загальноосвітнього закладу середньої освіти є стимулом професійного розвитку особистості. Визначальною умовою самоосвітньої діяльності керівника є забезпечення «навчання протягом життя». Найважливішим завданням самонавчання керівників загальноосвітніх навчальних закладів є засвоєння фахових знань, поглиблення професійної компетентності, постійний розвиток управлінських якостей.