

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ЯК СКЛАДОВА УСПІШНОЇ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Каменщук Т.Д.,
кандидат педагогічних наук,
директор Навчально-методичного центру
психологічної служби системи освіти Вінницької області,
старший науковий співробітник
Українського науково-методичного центру
практичної психології і соціальної роботи,

У статті розглянуто різні підходи до трактування змісту професійних компетентностей керівника закладу загальної середньої освіти, зроблено акцент на актуальних принципах та підходах.

Ключові слова: професійна компетентність, керівник освітнього закладу, компоненти.

Професійна компетентність сучасного керівника закладу освіти має базуватися на засадах державної політики та принципах освітньої діяльності [2, 3], адже саме від рівня їхньої сформованості залежить успішне виконання соціального замовлення держави на якість освітньої діяльності сучасного закладу загальної середньої освіти.

Професійну компетентність керівника освітнього 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 кожену функцію управлінської діяльності керівника освітнього закладу визначає певним обсягом знань та класифікує таким чином: методологічні, нормативні, загальнотеоретичні (психолого-педагогічні), організаційно-методичні, конкретно-посадові [5].

Л. Даниленко, Л. Карамушка вбачають у професійній компетентності керівника освітнього 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* [6].

Автор Т. Сорочан вбачає змістову сутність професіоналізму управлінської діяльності керівника освітнього 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 [8].

Як бачимо психолого-педагогічна компетентність в більшій мірі представлена діяльнісними та особистісними компонентами, механізмами й процесами їх свідомої генералізації та прояву.

Новітні зміни та сучасні технології від керівника вимагають не тільки освіченості, пошуку, активності, а й відповідальності, самостійності, впевненості, вміння жити і працювати в нових умовах, бути соціально зорієнтованими. За О. М. Петроє у наукових дискурсах з державного управління з'являються акценти на необхідності дотримання керівником принципу соціального діалогу. Розвиток соціального діалогу органів державної влади в Україні сприятиме активізації проведення консультацій, спільних

ініціатив і переговорів між соціальними партнерами, удосконаленню системи соціально-трудових відносин, забезпеченню якості державних послуг, підвищенню довіри громадян до органів державної влади. Соціальний діалог сприяє удосконаленню соціально-трудових відносин не лише в органах державної влади, слугує потужним джерелом підвищення якості надання послуг в кожній соціальній сфері [7, С.223].

Стрімка інформатизація суспільства вимагають також від керівника швидкого реагування, адаптивності, лояльності та мобільності, готовності відповідати за делегованими повноваженнями, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення як особистісних, так і ділових якостей, розвитку трудового й інноваційного потенціалів, а також співробітництва в колективі, соціальної відповідальності, підтримки ділової етики, трудової дисципліни та корпоративної культури. Це обумовлює необхідність випереджального, тобто стратегічно орієнтованого, управління розвитком працівників. Загальна стратегія установлює пріоритети та розробляє напрями розвитку установи на перспективу, а стратегія розвитку персоналу, зі свого боку, визначає персонал, із яким професійно-кваліфікаційним рівнем і в якій кількості потрібен установі для забезпечення відповідного рівня ефективності діяльності щодо досягнення стратегічних цілей. Однак на практиці при визначенні рівня розвитку працівників у конкретних умовах виникає низка труднощів [1, с.37].

Стратегічне управління персоналом є одним з ключових напрямків стратегічного менеджменту кожної сучасної установи та інструментом приведення у відповідність кількісних, якісних та структурних характеристик у відповідності до необхідних для реалізації корпоративної стратегії параметрів. Ефективність стратегічного управління серед іншого залежить від здатності установи аналізувати розвиток ринку праці та адаптувати відповідні механізми залучення, розвитку і мотивації персоналу до сучасних тенденцій. [9, С.178].

Якщо звернутися до сучасного аналізу суспільних змін, то достатньо вдалими є означення психолого-філософського спрямування В. Климчука. Відповідно до ідей автора, можна говорити про появу спроб пояснити крайню

необхідність особистісних змін сучасної дорослої особистості. Автор зазначає, що у сучасному світі стабільність – то радше виняток, ніж правило. Динамічність змін, швидкоплинність і мозаїчність інформації, її агресивність і різноманітність, множинність інтеракційного простору і його хаотизація через експоненційне зростання кількості контактів і одночасне зменшення їх глибини, сили, емоційності, – в сумі ці фактори провокують людину на зміни, на експериментування зі світом, своїм та з чужим, на вихід за межі соціальних практик. При цьому важливим інструментом є застосування дискурсивних мотиваційних практик в професійній діяльності [4, С.89].

Отже, короткий аналіз традиційних психолого-педагогічних компонентів професійної компетентності сучасного керівника закладу загальної середньої освіти з дотриманням принципів соціального діалогу та стратегічного управління персоналом можуть сприяти виокремленню пріоритетних завдань щодо підвищення ефективності якості освітньої діяльності. Вказані тенденції потребують дослідження та систематизації з позиції визначення стратегічних цілей закладу освіти щодо кількісних і якісних показників роботи кожного працівника, а також формування ефективної кадрової політики та інноваційної системи мотивації праці з боку керівника.

Список використаних джерел

1. Бортнік С. Стратегічне управління розвитком персоналу підприємства та сучасні підходи до оцінювання його рівня. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.- 2015. - №2. - С. 33-37.
2. Закон України «Про загальну середню освіту» 16.01.2020 № 463-IX.
<https://osvita.ua/legislation/law/2232/>
3. Закон України «Про освіту»
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
4. Климчук В. Мотиваційний дискурс особистості: на шляху до соціальної психології мотивації: монографія.- Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015.- 290 с.

5. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посіб. / В. І. Маслов. – Тернопіль : Астон, 2007. – 150 с.
6. Освітній менеджмент: навч. посіб. За ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.
7. Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.
8. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика: монографія. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.
9. Хаустова К.М., Попович О.К. Стратегічне управління персоналом в умовах сучасного розвитку ринку робочої сили. Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики. С.176-178.