

СУЧАСНИЙ КЕРІВНИК ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ: ШЛЯХ ДО МАЙСТЕРНОСТІ Й УСПІХУ

Останніми роками система управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти зазнає значних труднощів, оскільки керівники таких закладів мають працювати в нових економічних і соціокультурних умовах. Вирішення стратегічних освітніх завдань залежить від якісного управління, що здійснюється у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, компетентності і здібностей їх керівників, а також від оволодіння ними змістом, методами і формами ефективного управління. Тому сьогодні керівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти необхідно постійно підвищувати свій рівень управлінської культури.

Сучасний керівник закладу професійної (професійно-технічної) освіти розглядається як менеджер, здатний виявляти гнучкість до інновацій, професіоналізм та виконувати свої функціональні обов'язки якісно, оскільки від його діяльності залежить імідж закладу як установи в зовнішньому просторі та внутрішній психологічний мікроклімат у колективі.

Висвітленню проблеми основ управління в освіті присвячено праці Ю. Конаржевського, В. Маслова, А. Мойсеєва, М. Поташнік, В. Сімонова, Т. Шамової та ін. Теоретичні засади діяльності керівника закладу освіти та підвищення його управлінської компетентності знайшли своє відображення у дослідженнях В. Бондаря, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, В. Олійника, В. Пікельної, Л. Сергєєвої, Т. Сорочан та ін. Не пройшов повз уваги науковців й аналіз теорій управлінських якостей (Р. Кричевський, Л. Кудряшова, В. Лебедев тощо), загальних засад теорії управління в освітянській діяльності (Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Швалб тощо).

Професіоналізм управлінської діяльності менеджера освіти – це сукупність загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психологічних знань, умінь і навичок, якими повинен володіти керівник для ефективного її здійснення й корекції. Основи професіоналізму передбачають наявність у керівника здатності до самооцінки, самоаналізу, саморозвитку, самоорганізації, самовдосконалення, самоконтролю [2].

У структурі професіоналізму керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти суттєве місце посідає психологічна готовність до управлінської діяльності, яка передбачає: наявність спеціальних знань і вмінь, загальних і спеціальних здібностей, інтересу до управлінської діяльності; готовність до прийняття ризикових рішень, розв'язання складних завдань, подолання напружених ситуацій заради накресленої мети, до активних дій в екстремальних умовах; готовність діяти у мінливому середовищі; ціннісне ставлення до професіоналізму; самооцінку, самоаналіз, самоконтроль тощо.

Поняття професійної компетентності невіддільне від поняття професіоналізму. Згідно із компетентнісним підходом, прийнятим фахівцями на міжнародному рівні, компетентність у загальному (широкому) розумінні цього поняття представляє собою комплекс різних видів компетентностей, сформованих у ході навчання та дій багатьох інших суспільних та особистісних факторів, і розглядається як здатність людини застосувати (мобілізувати) отримані знання, уміння й досвід.

Науковцями відзначено, що професійна компетентність будь-якого фахівця у такому розумінні розглядається як якісна інтегрована характеристика ступеню оволодіння особистістю своєю професійною діяльністю та передбачає: 1) усвідомлення своїх спонукань до даної діяльності – потреб і інтересів, прагнень і ціннісних орієнтацій, мотивів діяльності, уявлень про свої соціальні ролі; 2) оцінку своїх особистісних властивостей і якостей як майбутнього фахівця – професійних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей; 3) регулювання на цій основі свого професійного становлення. Так наприклад, аналіз складного багатоаспектного особистісного утворення – професійної

компетентності педагога-керівника (менеджера освіти) дає можливість розглядати в її інтегрованій структурі наступні, функціонально пов'язані між собою, компоненти: а) мотиваційний – сукупність мотивів, адекватним цілям і задачам управління; б) когнітивний – сукупність знань, необхідних для управління; в) операційний – сукупність умінь і навичок практичного вирішення задач; г) особистісний – сукупність для управління особистісних якостей; д) рефлексивний – сукупність здібностей передбачати, оцінювати власну діяльність, вибирати стратегію управління [1, с. 80–81].

Процес формування керівника - професіонала довготривалий і передбачає освоєння не лише теоретичних засад освітнього менеджменту, а й набуття відповідного управлінського досвіду. Саме тому система роботи з керівниками включає як теоретичну складову (курси підвищення кваліфікації, наукові конференції, науково-практичні семінари, тренінги тощо) так і проведення управлінської практики (обмін управлінським досвідом, практика за індивідуальними запитаннями керівників тощо), зорієнтованих на формування методологічного рівня професійної компетентності керівника, що дає змогу осмислювати свої дії та досягнуті результати, базуючись на розумному поєднанні теоретичних знань і практичних умінь.

Ефективність підвищення професійної майстерності багато в чому залежить від бажання людини займатися професійним самовдосконаленням, від того, наскільки це бажання є виразом його внутрішньої потреби і в якій мірі ці потреби стають усвідомленим прагненням постійно рухатися до вершин досконалості. Отже, з усією очевидністю перед нами розкривається актуальність проблеми мотивації підвищення рівня професійної майстерності, прагнення до самовдосконалення, компетентності керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти, професіонала - управлінця, менеджера.

Література

1. Гладкова В. М. Основи акмеології для менеджерів освіти : навч. посіб. // Г. Х. Яворська, В. М. Гладкова, О. А. Горчакова. – К. : Освіта України, 2012. – 248 с.
2. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
3. Ягупов В.В. Управлінська культура і компетентність керівників як системна психолого-педагогічна проблема / В.В. Ягупов, В.І. Свистун, М.А. Кришталь, В.М. Король // Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України // Педагогічні та психологічні науки. 2013. - № 4 (96). – С. 291-301.