

Підготовка заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу у «Школі професійної компетентності»

Докорінне реформування системи освіти, шляхи якого визначені у Національній доктрині розвитку освіти України, Законі про професійно-технічну освіту, низці нормативних документів з управління професійно-технічними навчальними закладами залежать від рівня внутрішнього управління. Саме управління найбільшою мірою враховує всі фактори впливу на професійно-технічний навчальний заклад, забезпечує найважливіші характеристики сучасних перетворень у професійній освіті. А це в свою чергу підносить значущість професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи, його готовності до здійснення управлінських функцій з урахуванням педагогічних умов роботи професійно-технічного навчального закладу.

Переосмислення теорії управління професійно-технічними навчальними закладами, поява нових управлінських функцій зумовлює нові вимоги до підготовки керівних кадрів, в тому числі і заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу.

Аналіз стану дослідження проблеми підготовки резерву керівників професійно-технічних навчальних закладів дозволяє зробити висновок, що даний процес ще недостатньо розроблений у педагогічній науці.

Лише останнім часом питання професійної готовності до управління професійно-технічними навчальними закладами на наукових засадах інтенсивно почали розроблятися на методологічному, теоретичному та частково технологічному рівнях.

Встановлено, що тривалий час формування резерву керівників до управлінської діяльності здійснювалося на основі системного і

функціонального підходів, основною одиницею процесу управління професійно-технічним навчальним закладом був управлінський цикл.

У сучасних умовах демократизації суспільства, зміни змісту й структури освіти, зростання автономності діяльності професійно-технічних навчальних закладів, особливого значення набуває питання підготовки резерву керівників закладів до управлінської діяльності. Як свідчать дослідження, в умовах нової економіки й зростання конкурентоспроможності спеціалістів у всіх соціальних сферах посилюються вимоги до їх професійної діяльності в цілому і, зокрема, до управлінської діяльності керівників у професійно-технічній освіті.

За таких умов відбувається поступовий перехід від спрощеного розуміння діяльності заступника директора з навчально-виробничої роботи як суб'єкта управління до усвідомлення його суто управлінської діяльності, яка є багатфункціональною і послідовною. Сучасному заступнику директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу необхідно мати ґрунтовну підготовку з теорії управління соціально педагогічними системами, педагогіки, економіки, філософії освіти та інших наук сумісних із педагогікою; розглядати об'єкт управління – професійно-технічний навчальний заклад як відкриту, соціально-педагогічну систему, яка взаємодіє із соціумом; задовольняє освітні запити різних верств населення, забезпечувати розвиток професійно-технічного закладу в конкурентному середовищі.

Професійна готовність майбутнього заступника директора з навчально-виробничої роботи до управлінської діяльності визначається як особистісне, цілісне новоутворення, інтегральна якість особистості у структурі якої виділяється ціннісно-мотиваційний та особистісний, когнітивно-пізнавальний та операційний компоненти, реалізація яких у сукупності забезпечує ефективне управління професійно-технічним навчальним закладом.

Як підтверджують спостереження, у роботі заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного закладу допускається формалізм, який є результатом низької професійної компетентності або небажанням зрозуміти необхідність впровадження перспективних педагогічних технологій управління, спрямованих на удосконалення навчально-виробничого процесу.

Проблема існування формалізму в організації навчально-виробничого процесу ПТНЗ, як відомо, не нова. Вся історія розвитку управління професійно-технічним навчальним закладом – це подолання застарілих форм і методів, навчання, виховання. Прояви формалізму у внутрішньому управлінні досить різноманітні: численність планів, перенасиченість і обтяжливість заходами і т. д..

Одним із засобів упередження формалізму в управлінській діяльності є підвищення професійної компетентності і фахової майстерності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу як суб'єкта менеджменту з одночасним формуванням управлінської культури у педагогічному колективі.

В професійно-технічній освіті склалась і позитивно зарекомендувала себе цілісна система організаційно-управлінської методичної роботи з керівними кадрами.

У той же час, складність функціонування професійно-технічних навчальних закладів посилюється наявними соціально-економічними умовами, в яких перебувають педагогічні працівники та керівники, що до певної міри знижує престиж педагогічної професії.

Виявлено і ряд проблем здійснення добору на посаду заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу. Серед них:

- зниження соціального статусу професійно-технічної освіти в суспільстві, недостатня увага з боку держави до найсуттєвіших потреб освіти і освітян;

- зростання функціональних обов'язків заступника директора ПТНЗ на тлі навчально-технічної бази, недостатнє фінансування;
- плінність кадрів через недостатню підготовленість до управлінської діяльності ;
- незабезпеченість своєчасної та якісної підготовки резервного складу керівних кадрів.

Проблема забезпечення управлінської інфраструктури професійно-технічних навчальних закладів керівниками нової формації особливо рельєфно виявляються у здійсненні інновацій на регіональному рівні. Адже саме на місцях у конкретних професійно-технічних навчальних закладах відбувається не тільки кваліфіковане виконання управлінських рішень, а пошук і втілення нових ідей модернізації професійно-технічної освіти.

Зазначені особливості функціонування професійно-технічної освіти і зумовили потребу розробки нової системи підготовки резерву керівників професійно-технічних навчальних закладів до управлінської діяльності. Основою для проектування системи підготовки резерву керівників професійно-технічних навчальних закладів до управлінської діяльності враховується положення теорій внутрішнього управління, підсумки вивчення стану підготовки резерву керівників ПТНЗ, особливості освітньої діяльності галузі . Складовими моделі є: соціально-педагогічні запити щодо потреб підготовки керівників професійно-технічних навчальних закладів нового типу, визначення мети і принципів підготовки резерву керівників професійно-технічних навчальних закладів організаційно-педагогічний, змістовий та результативний.

Науковими критеріями, на які слід орієнтуватися не лише під час оцінювання діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу, а й у процесі здійснення його підготовки: забезпечення своєчасного й адекватного реагування на всі значущі для професійно-технічного навчального закладу зміни зовнішнього і внутрішнього середовища, розуміння сучасного ПТНЗ як відкритої, складної багатофункціональної

соціально-педагогічної системи з високим ступенем соціалізації працівників, своєчасне використання нових можливостей і водночас врахування існуючих обмежень у реалізації планів розвитку закладу, забезпечення цілісності і стабільності його функціонування з дотриманням принципів колегіальності, відкритості, демократизму. Система підготовки резерву заступників директора професійно-технічних навчальних закладів до управлінської діяльності передбачає такі етапи:

I – відбір і формування резерву професійно-технічного навчального закладу;

II – організація навчання резерву у «Школі професійної компетентності».

За визначеними критеріями шляхом вхідного діагностування до «Школи професійної компетентності» відбираються інженерно-педагогічні працівники, які працюють за спеціально розробленими програмами та навчально-тематичними планами. У ході тренінгів розвитку професійної компетентності, лекцій-діалогів, проблемних семінарів, круглих столів, під час розв'язування педагогічних та управлінських ситуацій, виконання творчих робіт, підготовки засідань педагогічних рад, виконання обов'язків заступника директора ПТНЗ, слухачі «Школи професійної компетентності» оволодівають знаннями та уміннями з управління професійно-технічними навчальними закладами. До слухачів «Школи професійної компетентності» застосовується диференційований підхід, завдяки чому враховується тип професійно-технічного навчального закладу і реальне оточення, де буде працювати майбутній заступник директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу. Творчі завдання індивідуального плану також передбачають виконання робіт із врахуванням специфіки умов майбутньої управлінської діяльності.

Для проведення занять «Школи професійної компетентності» у кожному ПТНЗ, визначено базові школи з урахуванням рейтингу та творчих потенціалів педагогічних працівників.

Слухачі «Школи професійної компетентності» опановують наукові підходи, закономірності, принципи, функції, методи внутрішнього управління, види управлінської діяльності, які в сукупності складають змістовий компонент підготовки, і дозволяють їм набути професійну компетентність та ефективно реалізовуватися в практичній управлінській діяльності.

Претенденти на посаду заступника директора професійно-технічного навчального закладу повинні навчитися управляти сучасним ПТНЗ й забезпечувати його ефективне функціонування і розвиток. Для цього необхідні:

- висока громадська позиція;
- глибоке усвідомлення ролі освіти і виховання у молоді, прагнення до зміцнення держави, її економіки, науки, культури, зростання добробуту, утвердження загальнолюдських цінностей у відносинах між людьми;
- покликання до педагогічної професії, відповідний рівень розвитку педагогічних здібностей, наявність сформованих цінностей та позитивної спеціальної орієнтації щодо ролі особистості в суспільстві.

Наступним важливим аспектом є наявність особистих якостей у претендента на посаду заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу:

- сформованість позитивної „Я – концепції”;
- вимогливість до себе і до своєї праці;
- впевненість, вміння управляти собою;
- здатність до творчої діяльності, до ризику;
- здатність до самопізнання і прагнення до саморозвитку;
- ініціативність та внутрішня свобода;
- прагнення доводити розпочату справу до завершення; відкритість до наукового, культурного, інформаційного середовища.

Критеріями сформованості у майбутнього заступника директора компонентів готовності до професійної діяльності є цілісно-мотиваційний

компонент (професійні цінності, професійна самоадекватність, професійний інтерес, самооцінювання, самопізнання, саморегуляція) та особистісний компонент (розвиток лідерських якостей, педагогічних здібностей, управлінської культури, професійно значимих якостей, уміння володіти собою, самокритичність); когнітивно-пізнавальний компонент (педагогічна ерудиція, адекватність застосування знань, пізнавальні якості професійного характеру, постановка і розв'язання творчих завдань, бачення управлінських проблем, уміння генерувати педагогічні ідеї, критичність оцінювання управлінських рішень) та операційний компонент (оволодіння сукупністю умінь реалізації управлінських функцій, здійснення постановки й досягнення стратегічних, тактичних і оперативних цілей ПТНЗ, вміння розробляти власну стратегію розвитку професійно-технічного навчального закладу.

1. Даниленко Л.І. Оновлення змісту та організаційної структури навчання керівних кадрів в інституті підвищення кваліфікації// Директор школи. -2000. -№18 – С. 1-2.
2. Жебровський Б. М. Формування професійної готовності директора школи до управління якістю освіти: Автореф. дис. канд. пед наук: 13.00.01. – К., 2002. – С. 20.
3. Калініна Л. Професіограма українського директора школи. – 2001. – №3. – С.1, 13-15.
4. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління у системі середньої освіти: Навчальний посібник. – К.: 13МН, 1997. – С.179
5. Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ століття. – К.: Шкільний світ, 2001. – С. 23.