

Тетяна Чернова

м. Київ

Моделювання розвитку професійної компетентності директора професійно-технічного навчального закладу

В умовах децентралізації управління професійно-технічною освітою нагальною потребою стає пошук нових, відповідних сучасним потребам, технологій удосконалення професійної діяльності керівників, зокрема моделювання розвитку професійної компетентності директора професійно-технічного навчального закладу.

Наукові розробки з теорії і технології моделювання у сфері управління освітніми закладами та підвищенням кваліфікації були здійснені А. Ашеровим, Б. Гершунським, Л. Даниленко, Г. Єльніковою, Ю. Конаржевським, В. Олійником, В. Пікельною, М. Поташником та іншими. Їх аналіз показав, що абсолютна більшість дослідників вважають моделювання головною умовою ефективного управління.

В. Пікельна, досліджуючи методологічні основи моделювання в управлінні освітою зробила такі висновки:

- процесу моделювання притаманний загальний характер, оскільки моделюється все (від простішого до складного);
- моделювання – це процес і метод пізнання, що забезпечує вивчення деяких загальних закономірностей, оскільки модель дозволяє пояснити накопичені факти навіть тоді, коли ще немає розробленої теорії;
- розвиток і вдосконалення теорії моделювання органічно пов'язані з подальшим розвитком теорії систем, тому що конструювання ідеалізованих об'єктів неможливе без усвідомлення того, що будь-яка система – модель;
- будь-яка модель – це система зі своєю структурою і своїми функціями – дослідницькою, навчальною, інтерпретуючою, прогностичною, критеріальною, психологічною, нормативною, систематизуючою;

– головними органами моделі є об'єктивна аналогія та максимальне наближення до відтворення оригіналу, що не заважає моделювати теорії, закони, гіпотези (все те, що має структуру);

– розроблення моделей-систем потребує розроблення систем управління [2].

Наукове забезпечення моделювання розвитку професійної компетентності директора ПТНЗ залежить від якості та повноти аналізу його функцій. Об'єктивне визначення останніх створює умови для наукового обґрунтування, конкретизації понять управління ПТНЗ, функцій суб'єктів управління, що мають безпосереднє відношення до визначення і систематизації функцій управління, конструювання та визначення функціональної спрямованості моделювання розвитку професійної компетентності директора ПТНЗ.

Г. Єльнікову було виявлено, що інтегруючою основою виділення дій в окрему функцію є мета, на досягнення якої спрямовуються ці дії. Так, результатом функції планування є програма діяльності, план. Результатом функції організації є забезпечення комплексу умов, необхідних для реалізації цього плану. Результатом контролю є діагноз відповідності наявного стану справ запрограмованій моделі. Регулювання забезпечує оптимальне співвідношення реального і модельного результату [1].

Функції директора ПТНЗ можна поділити на три групи: управлінські, психолого-педагогічні, професійні, які дозволяють обґрунтувати модель розвитку професійної компетентності директора ПТНЗ.

Модель розвитку професійної компетентності директора ПТНЗ обумовлюється функціонально-посадовими обов'язками. Так, орієнтовно зміст функціональних обов'язків директора ПТНЗ може мати такий перелік: **управлінські функції:** директор забезпечує реалізацію державної освітньої політики і діє від імені ПТНЗ; здійснює загальне управління ПТНЗ; організовує виконання законодавчих, нормативних актів, рішень, розпоряджень, інструкцій Міністерства освіти і науки, молоді та спорту

України та його органів на місцях; **фахові функції:** визначає основні напрями діяльності ПТНЗ на основі аналізу тенденцій розвитку соціальних процесів, освітнього замовлення в регіоні, потенціальних можливостей педагогічних кадрів, методичного забезпечення, економічних та матеріальних умов; забезпечує розвиток та раціональне використання навчальної та матеріальної бази; видає у межах своєї компетентності накази та розпорядження, забезпечує належну постановку діловодства та збереження документації, організовує навчально-виховний та навчально-виробничий процес, здійснює контроль за його перебігом та результатами; **психолого-педагогічні функції:** підбирає і розставляє педагогічні кадри та обслуговуючий персонал; створює умови для підвищення кваліфікації педагогічних працівників та для наукової організації їх праці; організовує атестацію педагогічних працівників; здійснює координаційні зв'язки з громадськістю, батьками, закладами освіти; забезпечує зміцнення, управляє роботою педагогічної ради, діяльністю своїх заступників, педагогічними працівниками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Кол. монографія / Г. В.Єльнікова, Т. А.Борова, О. М.Касьянова, Г. А.Полякова та ін. /за ред. Г. В. Єльнікової. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 572 с.
2. Пикельная Валерия Семеновна. Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект) : Дис... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Криворожский педагогический ин-т. — Кривой Рог, 1993. – 374 л.