

Література

1. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта. – 2002. – 24 квітня – 1 травня. – С. 2–4.
2. Головінський І.З. Педагогічна психологія : навч. посіб. / І.З. Головінський. – К. : Аконтіт, 2003. – 288 с.
3. Мороз О.І. Викладач вищої школи: психолого-педагогічні основи підготовки / [О.І. Мороз, О.С. Падалка, В.І. Юрченко ; за заг. ред. О.І. Мороза]. – К. : НП, 2006. – 206 с.

ТОРГАН М.М.

СТРУКТУРА ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

Одним з основних шляхів реалізації завдань Державної національної програми “Освіта” є наукове обґрунтування нової системи управління освітою, розмежування функцій і відпрацювання інноваційних моделей управління, що передбачає вдосконалення формування функціональної компетентності менеджерів освіти нового покоління, які повинні бути мобільними й конкурентоспроможними на ринку праці.

Виконання функцій внутрішньошкільного управління, від яких залежить успішна робота загальноосвітнього закладу, потребує певної функціональної компетентності менеджера. Знання, вміння, навички, що необхідні менеджерам внутрішньошкільного управління для ефективного здійснення професійних функцій, разом з їхніми професійно важливими якостями створюють підґрунтя їх функціональної компетентності.

Професійну, управлінську та функціональну компетентність вивчають: В. Берека, Є. Богданов, В. Введенський, Л. Даниленко, Е. Зеєр, І. Іщенко, Л. Карамушка, Н. Коломінський, О. Ляшенко, П. Масленніков, В. Маслов, І. Охріменко, А. Петров, Т. Сорочан, М. Тураш, З. Тюмасева, В. Шалаєва, Н. Щербак, П. Щербань та ін. Проте ґрунтовні дослідження структури функціональної компетентності менеджерів внутрішньошкільного управління в науковій літературі відсутні.

Мета статті – презентувати структуру функціональної компетентності менеджерів освіти.

Проблема формування функціональної компетентності менеджерів освіти зумовлює необхідність тлумачення й розмежування таких понять, як “компетентність” і “компетенція”, а також “управлінська компетентність” та “управлінські компетенції”, що є досить дискусійними в сучасній науковій літературі. На нашу думку, ці поняття відрізняються, тому їх доцільно розглядати як різнорівневі й окреслювати по-різному.

Так, у сучасних словниках та довідковій літературі поняття “компетентність” тлумачать як: оволодіння компетенцією та знаннями, що дають змогу судити про що-небудь [9, с. 196]; володіння знаннями, що дають можливість міркувати про що-небудь, висловлювати вагомі, авторитетні думки [10, с. 311]; психолого-соціальну якість, що означає силу й упевненість, джерелом яких є відчуття власної успішності та корисності; сприяє усвідомленню особистістю власної здатності ефективно взаємодіяти з оточенням [8, с. 114]; систему сукупних повноважень, прав і обов’язків органу чи посадової особи, встановленої законом, положенням цього органу чи іншими положеннями [2].

В. Берека пояснює компетентність як наявність у майбутнього менеджера спеціальної освіти, широкої загальної та спеціальної ерудиції, постійне підви-

щення ним своєї науково-професійної підготовки, системність мислення (практичний розум, швидкість входження в проблему, здатність передбачати різні варіанти виходу із ситуацій, винахідливість), наявність організаторських якостей (уміння підбирати, розставляти кадри, планувати роботи, забезпечувати чіткий контроль) [1, с. 247]. Н. Коломінський трактує компетентність як уміння оперувати науковими знаннями, фактичним матеріалом та використовувати джерела інформації [4, с. 26].

На відміну від компетентності, термін “компетенція” пов’язаний з діяльним процесом. Компетенцію трактують як: 1) поінформованість, досвідченість у якій-небудь галузі; кваліфікованість, авторитетність; 2) коло повноважень, прав якої-небудь установи, особи [10, с. 311]; 3) добру обізнаність із чимось; 4) коло повноважень певної організації, установи або особи [7, с. 296].

В енциклопедичній літературі поняття “компетенція” розглядається як складова поняття “компетентність”, оскільки результатом набуття компетенції є компетентність, яка, на відміну від компетенції, передбачає особистісну характеристику, ставлення до предмета діяльності. Компетенції можуть бути виявлені як реальні вимоги до засвоєння сукупності знань, способів діяльності, досвіду ставлень з певної галузі знань, якостей особистості, яка діє в соціумі [3, с. 409].

Є. Богданов, З. Тюмасева, Н. Щербак розглядають компетенцію як: коло питань, з яких певна особа володіє досвідом, гарною усвідомленістю; коло повноважень будь-якого органу чи особи [9, с. 196].

Отже, компетенції ми розглядаємо як коло повноважень, прав будь-якої особи чи організації, а компетентність – як володіння знаннями, вміннями, навичками, професійно-особистісними якостями, що дають змогу висловлювати вагомі, авторитетні думки та діяти відповідно до посадових компетенцій.

Деякі дослідники пов’язують компетентність і компетенцію з професійною діяльністю фахівця й визначають поняття “професійна компетентність” і “професійна компетенція”. Так, О. Ляшенко зазначає, що відповідно до рівня спроможності виконувати професійну діяльність доцільно виокремити чотири рівні професійної компетентності: новачок, початківець, професіонал та експерт. Фахівець, який засвоїв певну суму знань, необхідну для виконання професійної діяльності, володіє нерозвинутими здібностями виконувати її, проте ще не має досвіду роботи, – новачок. Початківець – новачок, який набув певного досвіду практичної роботи, але ще не спроможний давати оцінку власним діям і нести за них відповідальність. Професіонал – володіє достатніми знаннями й досвідом для якісного виконання завдань у певному виді діяльності, має розвинуті здібності до цієї діяльності, проте його ціннісні орієнтації ще недостатньо розвинуті, щоб передбачати наслідки та ризики виконаних дій. Експерт здатний оцінювати певний вид предметної діяльності на підставі ціннісних орієнтацій, розвинутих у процесі власної професійної діяльності й трансформації досвіду [5, с. 269].

І. Іщенко та В. Шалаєва професійну компетентність керівника закладу освіти розглядають як динамічну систему, яка утворена з таких компонентів: знання, обізнаність, уміння та досконале володіння ними. Керівник має володіти знаннями державного законодавства про освіту й виховання молоді; з трудового законодавства; з педагогіки, психології та основ педагогічної майстерності; змісту навчальних програм і підручників навчального закладу. Він має бути обізнаним з

наказами та інструкціями Міністерства освіти і науки України. Керівник навчального закладу повинен уміти виділяти головні проблеми та концентрувати зусилля колективу на їх розв'язанні; заохочувати педагогів опановувати мистецтво навчання й виховання, передовий педагогічний досвід; створювати доброзичливий психологічний клімат у педагогічному та учнівському колективах. Керівник має також досконало володіти мистецтвом управління й керівництва [6, с. 20].

Під функціональною компетентністю менеджера освіти ми розуміємо сукупність знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей, що забезпечують ефективне виконання функцій внутрішньошкільного управління відповідно до вимог, які висуває управлінська діяльність до його особистості. Функціональна компетентність є результатом цілеспрямованої професійної підготовки менеджерів освіти до здійснення управлінських функцій.

Згідно із запропонованим тлумаченням сутності функціональної компетентності менеджерів освіти, розроблено структуру дослідженого феномена. До цієї структури включено ті професійні знання, вміння, якості менеджера освіти, що забезпечують ефективне виконання ним функцій внутрішньошкільного управління: мотиваційно-цільових, планово-прогностичних, організаційно-виконавчих, регулятивно-корекційних, контроль-діагностичних.

Так, для виконання мотиваційно-цільової групи функцій менеджера освіти необхідно володіти *знаннями*: з теорії мотивації; форм організації стимулювання (випереджальна, підтримувальна, колективна, індивідуальна, позитивна, негативна, безпосередня, поточна, перспективна, загальна, еталонна, змагальна); механізмів мотивації праці (зараження, навіювання, переконування, творчість); видів стимулювання (матеріальне грошове, трудове, матеріальне негрошове, моральне, вільним часом) та *вміннями* ефективно застосовувати різні засоби мотивації для стимулювання діяльності членів педагогічного колективу; використовувати механізми стимулювання підлеглих.

Виконання інформаційно-аналітичної групи функцій передбачає *знання* видів аналізу (за часом (оперативний, поточний, перспективний), за об'єктом (аналіз роботи навчального закладу в цілому, окремих структурних підрозділів та роботи персоналу), за суб'єктом (аналіз, що проводиться адміністрацією, громадськими організаціями, та самоаналіз), за змістом (параметричний або оперативний, тематичний або локальний)); методів аналізу (теоретичні (порівняння, індукція, дедукція, аналіз, синтез, моделювання), інформаційно-констатувальні (спостереження, бесіда, інтерв'ю, анкетування, тестування, ранжування), рейтингові (самооцінка, експертна оцінка, незалежна характеристика), продуктивні (тести-ситуації, тести-завдання, ведення шкільної документації, експеримент)); видів інформації (за формою передачі (цифрова, буквенна, кодована, візуальна), за джерелом отримання (зовнішня, внутрішня, вхідна, вихідна), за рівнем обробки (первинна, вторинна), за змістом (статистична, бухгалтерська, кадрова), за роллю в процесі управління (планова, звітна, контрольна), за часом використання (постійна, змінна, прогнозована, нормативна, оперативна)); рівнів інформації (адміністративно-управлінський, колективно-колегіальний, рівень учнівського самоуправління); етапів аналізу інформації (формулювання проблеми, визначення критеріїв оцінювання та альтернативних варіантів, оцінювання альтернативних варіантів і результатів); етапів обробки інформації для управління організацією та вміння

використовувати різні види аналізу; проводити самоаналіз власної управлінської діяльності; розрізняти рівні інформації; визначати вид управлінської інформації.

Для здійснення планово-прогностичної групи функцій – знання різновидів планування (поточний, річний, перспективний) і їх складових; основ комплексно-цільового планування; складових комплексно-цільового планування; видів аналізу (за часом (оперативний, поточний, перспективний), за об'єктом (аналіз роботи навчального закладу в цілому, роботи окремих структурних підрозділів та роботи персоналу), за суб'єктом (аналіз, який проводиться адміністрацією, громадськими організаціями, та самоаналіз), за періодичністю (епізодичний, одноразовий, постійний), за змістом (параметричний, тематичний, комплексний)); етапів складання аналітичних документів (визначення проблеми, характеристика зацікавлених осіб, пошук аналогій, побудова можливих альтернатив вирішення, порівняння альтернатив, обґрунтування обраної альтернативи, формулювання рекомендацій для виконання обраної альтернативи, усна або письмова презентація проекту); методів аналітичної діяльності (нормативний, порівняльний, гіпотетичний, метод аналогій, ранжування, спроб, моделювання, індукції, дедукції спрощення); сутності проектування та різновидів проектів (соціально-психологічні, психолого-педагогічні, освітні) і вміння застосовувати різні види планування; укладати комплексно-цільові програми; добирати вид аналізу та здійснювати безпосередньо аналіз; використовувати різні методи аналітичної діяльності й прогнозування діяльності закладів освіти; розробляти та впроваджувати соціально-педагогічні проекти.

Організаційно-виконавча група функцій потребує знань методів організації управлінської діяльності в школі (організаційні, соціальні, економічні); організаційних структур (лінійна, функціональна, дивізійна, лінійно-функціональна, адаптивна); видів управлінських рішень (за терміном дії наслідків рішення (стратегічні, тактичні, оперативні), за джерелом виникнення (ініціативні, пропонувані знизу або зверху), за частотою прийняття (одноразові та ті, що повторюються), за широтою охоплення (загальнотематичні, вузькоспеціалізовані), за формою підготовки (одноосібні, групові, колективні) і їх технологію; теорії прийняття управлінських рішень та вміння застосовувати методи організації управлінської діяльності в школі, враховуючи специфічність об'єкта й суб'єкта управління; організовувати процес управління.

Для виконання контрольної-діагностичної групи функцій необхідні знання видів контролю (попередній, поточний, періодичний, підсумковий, тематичний); методів контролю (спостереження, бесіда, перевірка документації, письмові перевірки, аналіз і самоаналіз уроку, тестування, день опитування, анкетування, графічна перевірка); етапів контролю (підготовчий, етап активних дій, заключний та контроль за виконанням рішень); форм контролю (усна, письмова, фронтальна, групова, індивідуальна); напрямів внутрішньошкільного контролю (контроль за: виконанням навчальних програм і планів; використанням годин варіативної частини навчального плану; організацією індивідуального навчання школярів; рівнем знань, умінь, навичок учнів; методичною роботою в школі; роботою класних керівників; виховною роботою в школі; відвідуванням учнями школи, за здійсненням педагогічного всеобучу батьків та якістю уроків); складових діагностичної діяльності (порівняння, аналіз, прогнозування, інтерпрета-

ція, оголошення результатів діагностичної діяльності та контроль за їх впливом на досліджувані об'єкти); етапів діагностування (збір даних, переробка й інтерпретація даних, винесення рішення) та вміння використовувати різні види й методи контролю; дотримуватись етапів контролю; використовувати різні форми контролю; використовувати різні види діагностики.

Регулятивно-корекційна група функцій передбачає володіння знаннями засобів регулювання внутрішньошкільного управління відповідно до ситуації та вміння корегувати методи й форми управління відповідно до ситуації; корегувати плани діяльності школи відповідно до результатів контролю та діагностики.

Виконання всіх груп функцій передбачає наявність у фахівців таких якостей, як: практичність розуму, товариськість, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, спостережливість, організованість, самостійність.

Висновки. Володіння зазначеними знаннями, вміннями та професійними якостями дасть змогу здійснювати контроль-діагностичні функції на належному рівні в їх органічному взаємозв'язку з іншими функціями управління, що й сприятиме вдосконаленню процесу керівництва ЗОШ.

Перспективи подальшого наукового осмислення досліджуваної проблеми вбачаємо в розробці дидактичних засад формування функціональної компетентності менеджерів освіти з урахуванням знань, умінь та професійно важливих якостей, якими вони мають володіти.

Література

1. Берека В.Є. Магістерська підготовка майбутніх менеджерів освіти : монографія / В.Є. Берека. – Хмельницький : ХГПА, 2008. – 357 с.
2. Большая советская энциклопедия : в 30 т. / [гл. ред. А.М. Прохоров]. – 3-е изд. – М. : Сов. энцикл., 1972. – Т. 8. – 592 с.
3. Енциклопедія освіти / Академія педагогічних наук України / [гол. ред. В.Г. Кремень]. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
4. Коломинский Н.Л. Повышение психологической компетентности педагогических кадров / Н.Л. Коломинский. – К. : Освіта, 1992. – С. 62–80.
5. Ляшенко О.І. Компетентність як професійна риса державних службовців / О.І. Ляшенко // Кадрове супроводження регіональних перетворень : матеріали наук.-практ. конф. (18 квітня 2002 р.). – О. : ОРІДУ УАДУ, 2002. – С. 266–271.
6. Іщенко І.А. Складові управлінської компетентності керівників навчальних закладів / І.А. Іщенко, В.В. Шалаєва // Управління школою. – 2008. – № 29 (221). – С. 18–22.
7. Новий український тлумачний словник : близько 20 000 слів і словосполучень / [укл. Н.Д. Кусайкіна, Ю.С. Цибульник ; за заг. ред. В.В. Дубчинського]. – Х. : Клуб сімейного дозвілля, 2008. – 608 с.
8. Соціолого-педагогічний словник / [ред. В.В. Радул]. – К. : ЕксОб, 2004. – 304 с.
9. Тюмасева З.И. Словарь-справочник современного общего образования: акмеологические, валеологические и экологические тайны / З.И. Тюмасева, Е.Н. Богданов, Н.П. Щербак. – СПб. : Питер, 2004. – 464 с.
10. Шевченко Л.І. Новий словник іншомовних слів : близько 40 000 слів і словосполучень / [Л.І. Шевченко, О.І. Ніка, О.І. Хом'як, А.А. Дем'янюк ; за ред. Л.І. Шевченко]. – К. : АРІЙ, 2008. – 672 с.

ФУНТІКОВА О.О.

МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ЯК АКТИВНОГО СУБ'ЄКТА КУЛЬТУРОТВОРЕННЯ

Мета статті – розкрити суперечність між недосконалою організацією навчального процесу у ВНЗ і його недостатньою відповідністю головним ознакам культуровідповідної освітньої системи; між методичними засадами фахової підготовки майбутнього вчителя та непослідовною реалізацією в професійній