

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВУ КУРСІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НА РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Успішна робота освітньої установи значною мірою залежить від професіоналізму, особистісних і ділових якостей її керівника. Керівник сучасної освітньої установи є центральною фігурою всього освітнього процесу. Він повинен уміти вирішувати найрізноманітніші управлінські проблеми, уміти не тільки керувати освітньою установою зі сталими традиціями та устроєм, а й уміти піднімати її на якісно новий рівень [6]. Це вимагає високої компетентності керівника.

Питання підвищення компетентності керівників закладів освіти досліджує багато вітчизняних і зарубіжних учених: Т.П. Афанасьєва, С.Я. Башишева, Т.Г. Браже, Р.П. Вдовиченко, І.О. Єлисеєва, Г.В. Єльнікова, Л.М. Калініна, В.І. Маслов та ін. У працях Дж. Дьюї, Д. Джонса, В. Кілпатріка, М. Кнолля, Ф. Паркера, Д. Фрідбута, А. Флітнера та інших розглянуто теоретико-методологічні й практичні питання проектної діяльності.

Одним із завдань курсів підвищення кваліфікації директорів навчальних закладів у післядипломній освіті є підвищення їх професійної компетентності шляхом засвоєння додаткових знань і вмінь з питань їх діяльності. Актуальним залишається питання виміру впливу таких курсів на рівень компетентності керівників.

Мета статті – розглянути питання визначення професійної та управлінської компетентностей керівника навчальних закладів.

Існуюча практика призначення керівників загальноосвітніх навчальних закладів засвідчує, що цю посаду, як правило, обіймають педагоги, більшість яких має тільки вищу педагогічну освіту, якої недостатньо для формування належного рівня управлінської компетентності. Виникає суперечність між тим, що керівник має кваліфіковано на рівні посадових вимог здійснювати управління загальноосвітнім навчальним закладом, бути обізнаним не тільки в педагогіці, а й у психології, соціології освіти, психопедагогіці та освітньому менеджменті, тобто бути компетентним у різних галузях науки з наявним рівнем готовності до професійної управлінської діяльності [2].

Одним з основних завдань системи післядипломної педагогічної освіти щодо освіти директорів ЗНЗ є надання знань керівникам освіти як менеджерам-фахівцям у галузі управління, що оцінюються лише за їх компетентністю та професійними здібностями [4].

Компетентність керівника ЗНЗ – мета й результат професійної підготовки у вищому навчальному закладі та в процесі неперервної освіти, успішність якої зумовлена сукупністю сформованих у фахівця компетенцій (загальних, педагогічної, психологічної, інформаційної, комунікативної, міжкультурної, управлінської та ін.), що сприяють соціалізації особистості, формуванню в неї світоглядних та науково-професійних поглядів, визна-

чають успішність діяльності (у тому числі професійної педагогічної), здатність до самореалізації, саморозвитку та самовдосконалення.

Отже, бути компетентним – уміти мобілізувати в кожній конкретній ситуації знання та досвід [11].

У сучасній науковій літературі немає єдності щодо змісту поняття компетентності керівного працівника. Одночасно існують такі поняття, як “компетентність”, “професійна компетентність”, “управлінська компетентність”. Логічно було б прийняти поняття управлінської компетентності як проекцію більш загального поняття професійної компетентності на сферу діяльності керівника. Проте аналіз праць різних авторів показує, що часто ці поняття вживаються одне поряд з іншими і спроб якось їх упорядкувати спостерігається мало [1].

О.М. Атласова пропонує виділяти такі ознаки поняття “професійна компетентність” керівника школи:

- здатність до управлінської діяльності;
- готовність до виконання різноманітних управлінських функцій;
- професійно значущі вміння;
- професійно значущі якості особи, що забезпечують управлінську діяльність.

Спроба типологізувати поняття професійної компетентності й систематизувати його відношення з іншими поняттями, що використовуються в психології праці, була здійснена в монографії А.К. Маркової [7]. Компетентність подається як “індивідуальна характеристика ступеня відповідності вимогам професії, як психічний стан, що дає змогу діяти самостійно й відповідально, як володіння людиною здатністю та вмінням виконувати певні трудові функції” [7].

Вона виділяє чотири види професійної компетентності:

- спеціальна компетентність – володіння власне професійною діяльністю на достатньо високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток;
- соціальна компетентність – володіння спільною (груповою, кооперативною) професійною діяльністю, співпрацею, а також прийнятими в цій професії прийомами професійного спілкування; соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці;
- особистісна компетентність – володіння прийомами особистісного самовираження й саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особи;
- індивідуальна компетентність – володіння прийомами самореалізації та розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження, неохочість до професійного старіння, уміння раціонально організувати свою працю без перевантажень.

Виходячи із цієї класифікації, управлінська компетентність як проекція професійної компетентності на обмежену сферу діяльності могла б бути віднесена до спеціальної компетентності.

Таке розуміння узгоджується з думкою дослідників, що обмежують поняття управлінської компетентності сукупністю знань, умінь і навичок у галузі теорії наукового управління. При цьому воно разом із соціально-психологічною, комунікативною та іншими компетентностями включається в поняття професійної компетентності керівника [5].

Управлінська компетентність є складовою професійної кваліфікації керівника, визначальним чинником удосконалення управління закладом і результативності його управлінських дій [2].

Відсутність однозначного тлумачення поняття можна вважати природним педагогічним явищем. У зв'язку з багатогранністю й багатоаспектністю діяльності керівника навчального закладу визначення поняття “управлінська компетентність” буде або дуже загальним, або дуже заплутаним. Однак при визначенні поняття “компетентність” доречно використовувати однорідні категорії, що характеризують особистість, і розглядати їх у взаємозв'язку, що буде його доповнювати та конкретизувати.

Багато вчених, практиків, дослідників при визначенні цього поняття застосовували різні його концепти, такі як права, коло питань, якість управлінської діяльності (авторитетність), обсяг функціональних повноважень, професіоналізм як професійно-особистісну якість керівника навчального закладу.

Однак більшість досліджень підтверджує той факт, що категорія “управлінська компетентність” визначається головним чином наявним рівнем професійної освіти, досвідом, індивідуально-психічними особливостями (темперамент, характер, соціально-психологічні, професійно-ділові, адміністративно-організаторські, вольові якості), мотивацією професійної діяльності й безперервної освіти, самовдосконаленням і рефлексією, рівнем творчого потенціалу [10].

Основа професійної діяльності керівника – управлінська компетентність – розглядається як функціональна взаємодія цілей і мотивів діяльності, змісту, засобів досягнення мети, контролю за участю об'єктів управління у вирішенні поставлених завдань, регулювання діяльності й оцінювання її результатів. В. Бондар характеризує ці компоненти управлінської діяльності не лише як увесь шкільний управлінський цикл, а й управління окремими підсистемами: на рівні одного або кількох навчальних предметів, усього навчального процесу або його окремих ланок.

Питання компетентності в управлінській діяльності керівника тісно пов'язане з професіоналізмом і тому категорія “управлінська компетентність” визначається знанням етапів та методів управління, розумінням суті організації, структури підходу до вибору оптимальних методів управлінської діяльності, стилю управлінської взаємодії, сучасних методів добору керівників та виконавців, оцінки їх ділових якостей, уміння формувати управлінські команди тощо. Управлінська компетентність визначає обсяг компетенцій, коло повноважень у сфері управлінської діяльності [3].

Професійна управлінська компетентність визначає обсяг компетенцій, коло повноважень у сфері управлінської діяльності, тобто коло питань,

в яких суб'єкт володіє знаннями, досвідом, що відображають соціально-професійний статус та управлінську кваліфікацію, а також певні особистісні, індивідуальні здібності для реалізації професійної діяльності [9].

Проаналізувавши наукові підходи до визначення й розробки критеріїв оцінювання професійної компетентності керівника освітнього закладу, можна зробити висновок, що професійна компетентність управлінця в освіті має декілька загальних суттєвих компонентів: 1) теоретико-методологічний (знання та вміння з основ педагогіки, з основ менеджменту, нормативно-законодавчі знання тощо); 2) науково-методичний (знання та вміння, практичні навички з основ наук, методик і технологій); 3) діяльнісно-особистісний (психологічні особливості, моральні якості особистості керівника, здібності та здатності до діяльності, вміння й практичні навички) [8].

Г.В. Єльнікова в базовій кваліметричній моделі професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу виокремлює дві групи факторів: 1) фактори безпосереднього впливу (педагогічне керівництво суспільним вихованням учнів; управління навчально-виховним процесом; загальноадміністративна й фінансово-господарська діяльність); 2) фактори опосередкованого впливу (предметно-фахова діяльність; особистісні якості керівника) [6].

Проте необхідно зазначити, що діяльність людини не може бути суворо регламентована та стандартизована, тому в умовах змінюваності складності, структури, напрямів, зусиль діяльності, залежно від умов і обставин, у яких вона здійснюється, можна говорити лише про створення моделей компетентності, а не стандартів як зразків якості діяльності [8].

Висновки. Таким чином, неможливо виміряти безпосередній вплив курсів підвищення кваліфікації на розвиток професійної компетентності керівника навчального закладу, проте можна виділити окремі компоненти професійної компетентності, які можна оцінювати за допомогою методів кваліметрії. Така оцінка дасть змогу побачити реальну ефективність підвищення курсів кваліфікації в системі післядипломної освіти.

Література

1. Атласова О.М. Развитие профессиональной компетентности руководителей школы в процессе повышения квалификации : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О.М. Атласова. – СПб., 1995. – 187 с.

2. Вдовиченко Р.П. Діяльність міського управління освіти з підвищення управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Р.П. Вдовиченко ; Інститут педагогіки АПН України. – К., 2006.

3. Ворон М. Роль проектної діяльності у розвитку управлінської компетентності керівників ЗНЗ [Електронний ресурс] / М. Ворон // Нова педагогічна думка. – 2010. – № 2. – Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npd/2010_2/Voron.pdf.

4. Дивак В.В. Удосконалення економічної компетентності керівників середньої освіти для ефективної діяльності загальноосвітніх навчальних закладів [Електронний ресурс] / В.В. Дивак // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2009. – Вип. 5 (13). – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ITZN/em5/content/08dvvsgo.htm>.

5. Елисеєва И.А. Отношение руководителей школ к повышению собственной управленческой компетентности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / И.А. Елисеєва. – М., 2001. – 167 с.

6. Литвиненко Э.В. Квалиметрические модели и технология оценки управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Э.В. Литвиненко. – М., 2005. – 376 с.

7. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996. – 308 с.

8. Мокану Г. Розвиток професійної компетенції керівника закладу освіти на засадах адаптивного управління [Електронний ресурс] / Г. Мокану // Нова педагогічна думка. – 2010. – № 1. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npd/2010_1/MokanuG.pdf.

9. Оліфіра Л. Проблема формування професійної управлінської компетентності керівників закладів освіти в психолого-педагогічних дослідженнях [Електронний ресурс] / Л. Оліфіра // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – Вип. 3. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/3/10olippr.pdf>.

10. Сергєєва Л.М. Сучасні орієнтири змісту управлінської компетентності керівника навчального закладу [Електронний ресурс] / Л.М. Сергєєва // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – Вип. 3. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/3/10sereel.pdf>.

11. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія / Т.М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.

ГУРОВА Д.Д.

ПОНЯТТЯ “МОНІТОРИНГ” ПРИ ВИВЧЕННІ КУРСУ “МОНІТОРИНГ ТУРИСТСЬКОГО РИНКУ”

Останнім десятиліттям в Україні швидко розвивається індустрія туризму: з'являються нові готелі, туристські комплекси, туроператорські й турагентські фірми, екскурсійні бюро, підприємства з виробництва сувенірів, інформаційні й рекламні служби. Індустрія туризму сьогодні – це великий господарський комплекс, у якому зайнята велика кількість людей, від кваліфікації яких залежить продуктивність роботи цього комплексу.

Незважаючи на це, грамотних, творчих фахівців поки що недостатньо. Особливо гостро відчувається недостача фахівців з організації контролю й спостереження за туристським ринком, який швидко розвивається та змінюється. В умовах конкуренції можуть вижити тільки ті підприємства, які пропонують якісні послуги й постійно вдосконалюються, тому на-