

Пристаї О.В.

аспірантка,

Інститут людини

Київського університету імені Бориса Грінченка

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗЗСО ЯК НЕОБХІДНА УМОВА РОЗВИТКУ ОСВІТИ

Сучасне інформаційне суспільство формує нову систему цінностей, що перш за все впливає на освітню сферу. Для керівника школи володіння знаннями, вміннями і навичками є необхідним, але недостатнім показником готовності до вирішення професійних задач. Зовнішні умови щораз більше вимагають від управлінців вміння орієнтуватися в інформаційних потоках, критичність мислення, здатність освоювати нові технології, самонавчатися, шукати і використовувати нові знання, володіти такими якостями, як гнучкість мислення, креативність, мобільність.

Ідея компетентнісного підходу – одна із відповідей на запитання, як підготувати та оцінити фахівця, що буде затребуваний сучасним суспільством. Проблема формування компетентної особистості стала предметом глибокого і різнобічного дослідження, яке проводять міжнародні організації, що працюють у сфері освіти, – ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, ПРООН, Ради Європи, Організації європейського співробітництва, Міжнародного департаменту стандартів та ін.

Формування компетентності спеціаліста на сьогоднішній день є однією із актуальних проблем освіти і може розглядатися як вихід із проблемної ситуації, що виникла через умови пандемії.

Йдеться про компетентність як про нову одиницю виміру освіченості людини, при цьому увага акцентується на результатах навчання, в якості яких розглядається не сума завчених знань, умінь, навичок, а здатність діяти в різноманітних проблемних ситуаціях.

Використання досвіду формування компетентності передбачено у процесі розробки національної моделі підготовки фахівців різних галузей. Як свідчить досвід, набутий європейською системою освіти, розвиток професійної компетентності спонукає до розкриття та реалізації психологічного потенціалу кожного працівника.

Компетентність значною мірою відображає спроможність особистості сприймати соціальні потреби та реалізовувати їх через комплекс індивідуальних ставлень, цінностей, знань і навичок [1].

Реальність світу VUCA показує нам необхідність освоєння навички навчання протягом життя та розуміння важливості інвестування ресурсів у розвиток свого професіоналізму і в дорослому віці. Керівники шкіл, лідери освіти, як ті, хто безпосередньо формує умови навчання та виховання нового покоління, гостро відчують необхідність розвитку певних компетенцій, що загалом формують управлінську компетентність.

Розвиток управлінської компетентності керівників ЗЗСО відбувається у процесі підвищення їхньої кваліфікації. Підвищення кваліфікації – це процес навчання з метою оновлення знань та розвитку умінь, необхідних для ефективного розв'язання завдань професійної діяльності. Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінців у сфері освіти повинна забезпечувати потреби у працівниках з високим рівнем професійного менталітету та культури, здатних відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати соціальні технології, сприяти інноваційним процесам та постійно підвищувати професійний рівень [2].

Особливість управлінської діяльності керівника ЗЗСО в умовах сьогодення визначається модифікацією і появою нових функцій управління; стратегічної, представницької, соціально-психологічної, інноваційної тощо. Таким чином, управлінська компетентність керівника стає його провідною якісною характеристикою та значною мірою визначає напрямки та ефективність розвитку освітньої галузі загалом [2].

Поняття управлінської компетентності керівника ЗЗСО включає в себе здатність працювати в швидкозмінних ринкових умовах, реагувати на них та ефективно управляти навчальним закладом відповідно до зовнішніх об'єктивних умов дійсності, тим самим задовольняючи соціальний запит на якісну та актуальну освіту майбутнього покоління. Звідси виникає потреба щодо розробки теорії та практики управлінської компетентності керівника освітнього простору.

Дослідження управлінської компетентності керівника навчальним закладом на сучасному етапі реалізується у виокремленні основних і додаткових векторів структурування особистості фахівця з управління навчальним закладом та розробці профілів компетентності керівників навчальних закладів (С. Калашнікова, В. Міляєва, Н. Лебідь, Ю. Бреус, О. Паламарчук) [3].

Профіль компетентності складається з компетенцій, що стосуються: конкретної організації, професійної групи, посади, а також професійно важливих якостей особи, що обіймає цю посаду. Відповідно, до профілю компетентності включають: ключові компетенції, компетенції посади та компетенції професійного завдання [4].

Ключові компетенції – це компетенції над-індивідуального рівня, загально необхідні всім працівникам для успішної роботи на кожній посаді. До них відносять: усвідомлення цінностей організації, її стратегічної місії, підтримка корпоративної культури.

Компетенції посади, або функціональні компетенції – це характеристики, які вимагаються від працівника на конкретній посаді. Вони є спільними для групи посад певного управлінського рівня і характеризують необхідні для працівника знання, уміння та навички.

Компетенції професійного завдання – це характеристики, які стосуються специфіки роботи залежно від фахової спеціалізації і забезпечують спрямованість професійної діяльності на досягнення вимірюваних результатів.

Найважливіше місце у структурі профілю компетентності фахівця відводиться ключовим компетентностям. Їхній розвиток забезпечує різні сфери життєдіяльності особистості, сприяє досягненню успіху, стимулює суспільну активність. Виділяють мотиваційні, соціальні та функціональні ключові компетентності [4].

Профіль компетентності (рамка компетенцій) керівника-лідера навчального закладу – це стандартизований набір знань, вмінь та поведінкових компетенцій, необхідних для якісного виконання лідерських функцій [3].

Ми виокремлюють такі основні якості (компетенції) керівника-лідера навчального закладу:

- вміння спланувати роботу навчального закладу, орієнтуючись на результат;
- вміння приймати, запроваджувати та втілювати управлінські рішення;
- вміння працювати з кадрами на усіх етапах організації роботи;
- вміння організувати та забезпечувати зв'язок з громадськістю;
- здатність протидіяти булінгу, мобінгу, насильству та забезпечити захист всіх учасників освітнього простору;
- здатність до безперервного особистісного розвитку та постійна відкритість до нового;

- здатність розуміти і описати свої потреби та емоційний стан, а також потреби та емоційний стан співрозмовника;
- вміння керувати власним емоційним станом та відновлювати свої ресурси;
- здатність змінювати власні звички, бути постійно в пошуку нового і цікавого.

Очевидною стає необхідність розвитку управлінської компетентності у діючих керівників ЗЗСО та врахування зовнішніх викликів, які постають в наш час перед освітньою сферою, при підготовці майбутніх кадрів. Це може забезпечити відповідність освітньої сфери сучасним запитам з боку особистості та суспільства, а також потребам економіки та світовим тенденціям.

Отже, з огляду компетентнісного підходу поняття «управлінська компетентність керівника ЗЗСО» набуває нового значення і розглядається як здатність (готовність) до реалізації компетенцій, необхідних для ефективного здійснення управлінської діяльності в сфері середньої освіти.

Список використаних джерел:

1. Васильченко Л.В. Професійна компетентність керівника / Л.В. Васильченко, І.В. Гришина. – Х.: Основа, 2006. – 208 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
3. Лебідь Н., Бреус Ю. Компетенції викладача вищої школи в умовах партнерської взаємодії зі студентами / Н. Лебідь, Ю. Бреус // Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство». – № 15. – 2006. – С. 35–46.
4. Міляєва В.Р. Підходи до визначення поняття психологічної компетентності в сучасній психологічній теорії / В.Р. Міляєва // Наука і освіта: науково-практичний журнал південного наукового Центру НАПН України. – № 9 / LXXXXVI. – Грудень, 2010. – С. 101–104.