

Гаркавенко О.В.

*директор науково-методичного центру
відділу освіти Васильківської міської ради*

МОНІТОРИНГ РІВНЯ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Суттєва модернізація системи освіти передбачає передусім оновлення управлінської діяльності керівників навчальних закладів. Ефективність управління навчальним закладом безпосередньо залежить від рівня професійної компетентності його керівника, тих науково-філософських, суспільно-політичних, психолого-педагогічних, предметних та спеціально-функціональних знань і вмінь, відповідних якостей, які й забезпечують ефективну професійну діяльність, а готовність директора школи до саморозвитку, самовдосконалення, до оновлення менеджерських знань і умінь стає вимогою часу [3, с. 67].

Керівник сучасного загальноосвітнього закладу – центральна фігура всього освітнього процесу. Він повинен уміти розв'язувати різноманітні управлінські проблеми, уміти не тільки керувати освітнім закладом, але й переводити його на якісно новий рівень, що потребує спеціальних знань теорії та практики управління, певних особистісних якостей. Для ефективного управління навчальним закладом виявлення й оцінка загального рівня професійної компетентності керівника ЗНЗ є актуальною як у теоретичному, так і практичному аспектах. На підставі проведеного аналізу розробок вчених ми можемо констатувати, що загальна феноменологія професійної компетентності керівника ЗНЗ та її окремих видів знайшла відображення у великій кількості психолого-педагогічних досліджень, проте в сучасній психолого-педагогічній науці проблема професійної компетентності керівника ЗНЗ не має однозначного розв'язання.

Метою дослідження є процес формування та визначення рівня професійної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Проблему визначення рівня професійної компетентності керівників системи загальної середньої освіти, його співвідношення з рівнем професійної кваліфікації та вдосконалення професіоналізму досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені в різні періоди функціонування системи освіти: В.І. Бондар, І.П. Жерносек, Л.М. Калініна, Л.М. Карамушка, Л.І. Даниленко, Ю.В. Кричевський, В.І. Маслов, Є.П. Тонконога, О.І. Мармаза, Г.В. Федоров, О.М. Карпенко, О.І. Лук'яненко, Л.І. Денисович, М.Д. Бертадська, Г.В. Єльнікова [2, с. 14].

Так, Г. Єльнікова компетентність визначає, як здатність людини успішно задовольняти індивідуальні й соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання. Дослідники Л. Даниленко, Л. Карамушка вбачають у професійній компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу сукупність необхідних для ефективної професійної діяльності систематичних науково-філософських, суспільно-політичних, психолого-педагогічних, предметних та соціально-функціональних знань і умінь, відповідних особистісних якостей.

Професійну компетентність керівника загальноосвітнього навчального закладу В. Маслов розглядає як систему теоретико-методологічних, нормативних положень, наукових знань, організаційно-методичних і технологічних умінь, необхідних особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків, а також відповідні моральні й психологічні якості. З цих позицій дослідник кожену функцію управлінської діяльності керівника ЗНЗ визначає певним обсягом знань та класифікує таким чином: методологічні, нормативні, загальнотеоретичні (психолого-педагогічні), організаційно-методичні, конкретно-посадові. Зростання кількості і тематики наукових досліджень, присвячених вивченню сутності і структури професійної компетентності, умов її формування, розвитку та функціонального наповнення свідчить про багатогранність і складність цього явища. Вивчення науково-методичної літератури, стану підвищення професійної компетентності керівників ЗНЗ, передового досвіду управлінської діяльності керівних кадрів освіти дозволили розробити модель професійної компетентності керівника ЗНЗ й виокремити в ній основні компоненти (рис. 1).



Рис. 1. Модель професійної компетентності керівника ЗНЗ

Зараз у всьому світі широко використовуються та інтенсивно розвиваються різноманітні методи оцінювання професійної діяльності керівників ЗНЗ, а також процедури їх відбору при призначенні на посаду. Наявність стрункої, логічної та теоретично обґрунтованої системи оцінки дозволить грамотно вибудувати процес управління персоналом, виявити приховані резерви та усунути недоліки. Для визначення рівня професійної компетентності керівників навчальних закладів, на думку багатьох дослідників, доцільно використовувати моніторинг, який ми розуміємо як систему регулярного збору інформації, об'єктивного її аналізу для прийняття відповідних рішень. Моніторинг формується як багаторівнева система діагностичних процедур, проведених з використанням

кількісних методик, що максимально об'єктивно відслідковують якісні показники об'єкту моніторингу.

Розробці зазначених питань приділяють увагу О. Ануфрієва – оцінка освіти на базі кваліметричного підходу, В. Бикова – специфіка використання освітнього моніторингу, Г. Дмитренко, В. Олійник – основи вимірювання результативності діяльності педпрацівників, Г. Єльнікова – моніторинг діяльності учнів та вчителів у межах адаптивного управління, Т. Лукіна вивчає питання моніторингу якості освіти та ін. Саме моніторинг стає технологічною основою системи управління знаннями, дозволяє накопичувати й обробляти значні масиви різних даних, видаючи для прийняття рішення сконцентровану узагальнюючу інформацію. Він, реалізуючи принцип інформаційного забезпечення, перетворюється на основну рушійну силу розвитку управління якістю освіти. Інформаційне забезпечення, що базується на моніторингових дослідженнях, виконує головну суттєву функцію: бути мірою єдності кількісного та якісного аналізу освітнього процесу [1, с. 26].

Основна ідея проведення моніторингу професійної компетентності керівника ЗНЗ полягає в тому, щоб забезпечити управління розвитком професійної компетентності керівника, зробити цей процес цілеспрямованим, обґрунтованим й організованим, а також сприяти реалізації моделі гнучкої траєкторії індивідуальної професійної самоосвіти керівника [4, с. 3]. Тому виділяємо наступні завдання моніторингу професійної компетентності керівника ЗНЗ:

- здобуття достовірної інформації про процес і поточні стани професійної компетентності керівника ЗНЗ;

- вироблення корегувальної програми, яка сприятиме оптимальному розвитку професійної компетентності на основі прогнозу можливих змін;

- подальше відстеження реальних змін у розвитку професійної компетентності керівників ЗНЗ на основі корегувальної програми.

На підставі аналізу сучасних наукових доробок можна зробити висновок, що одним із сучасних підходів до оцінювання професійної компетентності керівника ЗНЗ є комплексний підхід, що складається з таких процедур: тестування (вимірювання когнітивного та психомоторного компонентів у структурі професійної компетентності), анкетування (вимірювання емоційного та психомоторного компонентів), вивчення портфоліо (визначення результативного та творчого компонентів), кваліметричний підхід. Відповідно до цього інструментами оцінювання виступають: тест професійної компетентності, опитувальник професійної компетентності та порт фоліо.

Отже, проблема моніторингу професійної майстерності керівника ЗНЗ надзвичайно актуальна і важлива. Це розв'язання багатьох питань: удосконалення системи підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ, повніше і ефективніше задоволення їхніх професійних запитів та потреб, визначення сильних сторін керівника, планування шляхів і конкретних засобів їх закріплення та розвитку в індивідуальному стилі педагогічної діяльності. Моніторинг успішної професійної діяльності керівника ЗНЗ не лише дає інформацію для роздумів і подальшого аналізу, а й сприяє визначенню напрямів та перспектив професійного зростання, зміцнення адекватної

професійної самооцінки, позитивного самосприйняття й професійної комфортності.

Список використаних джерел:

1. Богачик Т.С., Волошин З.В., Якименко Л.В. Сучасні технології освітнього моніторингу / Т.С. Богачик, З.В. Волошин, Л.В. Якименко // Управління школою. – 2009. – № 5. – С. 20-31.
2. Вдовиченко Р.П. Управлінська компетентність керівника школи / Р.П. Вдовиченко. – Х.: Основа, 2007. – 112 с.
3. Лунячек В.Е. Управління якістю освіти: досвід для України / В.Е. Лунячек. – Х.: Гімназія, 2009. – 128 с.
4. Лук'янчук Е.А. Моніторинг як засіб формування професійної компетентності педагогічних працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp12/lukjanchuk.pdf

Герасимик-Чернова Т.П.

заступник директора з навчальної роботи,

Любешівський технічний коледж

Луцького національного технічного університету

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ У ВНЗ І-ІІ Р.А.

Кожна дитина «має вести повноцінне й достойне життя в умовах, які забезпечують її гідність, сприяють почуттю впевненості в собі та полегшують її активну участь у житті суспільства» (із Конвенції ООН про права дитини).

На сучасному етапі констатується зростання кількості людей з особливими потребами в тому числі молоді, потребуючої здобуття якісної вищої освіти. Це вимагає від вищого навчального закладу (ВНЗ) зосередження зусиль на створення відповідних умов доступу і супроводу навчання студентів з особливими потребами. Інклюзивне навчання є основою і найбільш ефективною формою здобуття якісної освіти людьми з особливими потребами.

Інклюзивне навчання – це комплексний процес забезпечення рівного доступу до якісної освіти дітям з особливими освітніми потребами шляхом організації їх навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на основі застосування особистісно орієнтованих методів навчання, з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності таких дітей.

Освіта дітей з особливими потребами в умовах навчального закладу ґрунтується на принципах виваженої педагогіки, дієвість яких неодноразово підтверджувалася і від використання яких вигравали всі діти.

Інклюзивна освіта є підходом, який допомагає адаптувати освітню програму та навчальне середовище до потреб учнів і студентів, які відрізняються своїми навчальними можливостями.

Основні завдання інклюзивного навчання: