

- методичне забезпечення для підготовки та перепідготовки викладачів;
- залучення громадських організацій до співробітництва із вищими навчальними закладами в напрямі розробки науково-методичного забезпечення гендерної освіти.

### **Література**

1. Вихор С.Т. Гендерне виховання учнів старшого підліткового та раннього юнацького віку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 / С.Т. Вихор. – Тернопіль, 2006 – 20 с.
2. Літвінова О.В. Вплив гендерних експектацій на соціально-рольову позицію майбутнього фахівця : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.05. / О.В. Літвінова. – К., 2007 – 20 с.
3. Мунтян І.С. Гендерний підхід у професійній підготовці студентів вищих педагогічних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / І.С. Мунтян. – Одеса, 2004. – 21 с.
4. Терзі П.П. Формування гендерної культури студентів вищих технічних навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / П.П. Терзі. – Кіровоград, 2007. – 20 с.
5. Хавлін Т.В. Гендерні ролі як символічні системи соціокультурного розвитку суспільства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціол. наук : 22.00.04 / Т.В. Хавлін. – Х., 2009 – 27 с.

РУСАНОВ Г.

## **УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ПТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Реформування економіки України, динамічна модернізація різних галузей виробництва та сфери послуг, посилення конкуренції на ринку праці, стійкий попит на працівників затребуваного роботодавцем рівня кваліфікації зумовлюють необхідність упровадження ефективних форм і методів професійної компетентності, ціннісних установок, життєвої стратегії щодо безперервного вдосконалення знань, умінь, навичок.

Процеси глобалізації у сфері економічних і соціальних відносин потребують нових підходів до формування змісту, методів і засобів навчання фахівців усіх сфер господарства. Трансформація професійно-технічної освіти України вимагає її реформування на основі сучасних і перспективних потреб розвитку суспільства. Відбувається пошук нових прогресивних форм реалізації професійно-технічної освіти, які пов'язані зі зміною стереотипів, з орієнтацією на існуючі соціально-економічні реалії ринку праці, сучасні світові тенденції з урахуванням особливостей національного розвитку. Посилення конкуренції зумовлює появу інновацій у виробничих процесах різних економічних галузей, що вимагає іншої підготовки робочої сили на ринку праці.

Під впливом динамічного і зростаючого ринкового попиту останніми роками формуються нові типи навчальних закладів профтехосвіти: багаторівневі та багатофункціональні професійні ліцеї, коледжі, ВПУ, навчальні центри державної служби зайнятості, навчально-виробничі, ресурсні та ресурсно-інформаційні центри тощо. Їх становлення й розвиток часто здійснюються емпірично, ґрунтуючись на місцевому одиничному досвіді функціонування таких освітніх установ.

Основною метою їх створення є поширення можливостей задоволення потреб ринку праці в працівниках широкого профілю й високої кваліфікації, забезпечення послідовності в системі безперервної професійної освіти, посилення професійної спрямованості навчання учнів, їх адаптації до сучасного виробництва та конкретної праці.

Професійно-технічний навчальний заклад сьогодні має бути готовим виконати будь-яке ринкове замовлення – від елітного виховання та навчання фахівців до надання населенню елементарної освітньої послуги. Сучасні тенденції розвитку професійної освіти висувають нові вимоги не тільки до випускників, викладачів, майстрів, а отже, до керівництва ПТНЗ.

Вимоги до управління цими навчальними закладами в умовах інтеграції вітчизняної освіти в європейський освітній простір кожного року зростають. Про це свідчать провідні дослідження за різними напрямками: положення структурно-функціонального підходу до управління (С. Батишев, Г. Дмитренко, Г. Єльнікова, М. Захаров, А. Калініна, Ю. Конаржевський, В. Кузь, Вю Маслов, Є. Павлютенков, В. Пікельна, М. Поташник та ін.); теоретичні основи управління професійно-технічним навчальним закладом як соціально-педагогічною системою (І. Лікарчук, А. Макаренко, В. Мельниченко, В. Олійник, Л. Сергєєва та ін.); порівняльно-педагогічні аспекти професійної освіти (Н. Абашкіна, Т. Десятов, А. Каплун, С. Романова, Л. Пуховська); теоретико-методологічне обґрунтування шляхів удосконалення навчально-виховного процесу в професійно-технічних навчальних закладах (С. Батишев, А. Беляєва, С. Гончаренко, О. Дубинчук, Н. Кузьміна, Н. Ничкало, О. Новиков, І. Смирнов та ін.); проблеми інноваційного розвитку вітчизняної освіти та управління інноваціями знаходяться в колі наукових інтересів В. Андрущенко, Л. Ващенко, Л. Даниленко, І. Зязюна, В. Кременя, В. Олійника та ін.

Проте особливу увагу в сучасних умовах слід приділяти опрацюванню визначення управлінської компетентності керівника ПТНЗ. У зв'язку з цим відзначимо особливості пріоритетних завдань професійно-технічної освіти: підготовка висококваліфікованих працівників, конкурентоспроможних на сучасному ринку праці. Тому основним критерієм ефективності діяльності професійно-технічного навчального закладу є успішне включення підготовлених фахівців у професійну діяльність.

**Мета статті** – розкрити шляхи вдосконалення управлінської компетентності керівника ПТНЗ у сучасних умовах.

До труднощів, яких зазнають випускники ПТНЗ, належать такі: не завжди достатній рівень їх знань і вмінь; слабка готовність до праці в конкурентних умовах; відсутність сучасних професійних якостей, таких як уміння протистояти впливам реальної дійсності, розуміння стійких гуманістичних принципів, переосмислення й емоційна саморегуляція, дбайливе ставлення до власних професійних і моральних ідеалів. Саме ці якості визначають стабільність його професійної діяльності, рівень професіоналізму і наближають фахівця до моделі компетентної особистості, запропонованої Радою Європи, яка включає п'ять ключових компетенцій:

– політичну і соціальну компетенцію (здатність брати відповідальність, брати участь у прийнятті групових рішень, у підтримці і покращанні демократичних інститутів, вирішувати конфлікти без насилля);

– компетенцію, пов'язану із життям у багатокультурному просторі (для того, щоб контролювати прояви расизму і ксенофобії, запобігати розвитку нетолерант-

ного клімату, освіта повинна “оснастити” молодих людей міжкультурними компетенціями, такими як сприйняття розбіжностей, повага до інших і здатність жити з людьми інших культур, мов і релігій);

- компетенцію щодо володіння усною і писемною комунікацією, яка особливо важлива для роботи і соціального життя, з акцентом на тому, що людям, котрі не володіють нею, загрожує соціальна ізоляція (у цьому контексті комунікації все більшого значення набуває володіння більше ніж однією мовою);

- компетенцію, пов’язану з підвищенням інформатизації суспільства (володіння цими технологіями, розуміння їх застосування, слабких і сильних сторін, здатність до критичного осмислення інформації, що поширюється засобами масової інформації та рекламою);

- здатність навчатися протягом усього життя як основа безперервної освіти в контексті як власне професійного, так і соціального розвитку [7].

Щоб відповідати цим вимогам, керівнику ПТНЗ необхідно вдосконалювати власну управлінську компетентність.

Компетентісний підхід означає переорієнтацію з процесу на результат у діяльнісному вимірі. Результат розглядається з позицій затребуваності в суспільстві, забезпечення спроможності особистості самостійно діяти, вирішувати життєві та професійні ситуації [8, с. 159].

Диференціація понять “компетенція” та “компетентність”, на думку російських учених Е. Зеєра, А. Хуторського, – це набір можливостей, здібностей, знань, умінь і навичок у певній галузі, а компетентність – це рівень володіння цим потенціалом, характеристика самого суб’єкта, що показує рівень володіння компетенціями [2]. Поняття компетенції вони тлумачать як загальну здатність людини, засновану на знаннях, досвіді, цінностях, нахилах, набутих завдяки навчанню. На думку інших учених, поняття компетенції є похідним, дещо вужчим, ніж “компетентність”.

Аналізуючи контекст вживання поняття “компетенції”, вони доходять висновку, що це є соціально закріплений освітній результат. Це стосується сутності поняття “професіоналізм управлінської діяльності”.

Для того, щоб охарактеризувати стан розвитку професіоналізму управлінської діяльності керівників ПТНЗ, ми маємо звернутися до тлумачення понять “компетенція”, “компетентність” у дослідженнях професійної діяльності, обґрунтувати сукупність умінь, які визначають професіоналізм управлінської діяльності керівника професійного навчального закладу, а також виокремити управлінські завдання, які він вирішує.

А. Маркова справедливо вважає, що компетентність конкретної людини вужче, ніж професіоналізм, тому що людина може бути професіоналом у цілому у своїй галузі, але не бути компетентною у вирішенні всіх професійних питань. Вона виділяє різні види компетентності: спеціальну, соціальну, особистісну, індивідуальну. На відміну від компетентності, зазначає вчена, професіоналізм – це загальна характеристика вимог професії до людини. В такому розумінні поняття професіоналізму є більш широким, ніж компетентність [3].

Важливе зауваження робить Б. Гершунський, який визнає професійну компетентність результатом розвитку особистості. Вона визначається рівнем власної професійної освіти, досвідом та індивідуальними здатностями людини, її прагненням до безперервної самоосвіти й самовдосконалення, творчим ставленням до справи [1].

Російський дослідник А. Новиков визначає такі якості особистості, як самостійність дій, творчий підхід до будь-якої справи, готовність постійно оновлювати знання, гнучкість розуму, готовність до системного й економічного мислення, вміння вести діалог, співпрацювати в колективі, спілкуватися з колегами. Він включає в структуру компетентності керівника навчального закладу також знання іноземних мов, комп'ютера, екологічні й економічні знання, маркетинг, захист інтелектуальної власності [6].

Професійна управлінська компетентність у сучасній науці розглядається як сукупність особистих можливостей посадової особи, її кваліфікаційні знання, досвід, що дають змогу брати участь у виробленні певного кола рішень або самостійно вирішувати певні питання завдяки наявності відповідних знань і навичок [1; 2; 6; 8]. Компетентність керівника ПТНЗ за аналогією може розглядатися як єдність психологічної, теоретичної і практичної готовності до управлінської діяльності відповідно до конкретних вимог і завдань. У педагогіці достатньою мірою досліджені структура, функції й етапи управління освітнім закладом. Разом із тим серйозним питанням, яке потребує вирішення, є формування управлінської компетентності для ефективного і продуктивного здійснення професійної діяльності керівником навчального закладу. Формування компетентності керівника відбувається шляхом набуття інтегративної цілісності необхідних знань і вмінь, що виявляються у спроможності створити певний тип освітньої практики у своєму навчальному закладі.

Значний внесок у дослідження компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу зробив В. Маслов. Компетентність, на його думку, – система теоретико-методологічних, технологічних умінь, які об'єктивно необхідні особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків, а також відповідні моральні і психологічні якості.

Автор підкреслює, що важливим теоретичним і технологічним питанням є визначення наукової основи для систематизації знань та умінь, що становлять зміст компетентності. На його думку, такою основою може бути певна структура, яка відображає основні напрями, види та форми діяльності, притаманні тій чи іншій посаді. Наявність структури адекватно відповідає змісту діяльності особистості, функціям, які вона виконує, дає змогу відповідним чином систематизувати теоретичні положення і практичні вміння, що в цілому створить базову основу моделі посадової компетентності [4, с. 63–66].

У сучасній науково-педагогічній літературі з'явилася тенденція до визначення функцій керівника на основі соціально-психологічного підходу. На основі системного підходу визначають функції управління В. Бондар, М. Грішина, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, В. Пікельна та ін.

До психологічних особливостей особистості й професійної діяльності керівника, які визначають рівень його професійної компетентності, вони зараховують: вміння створити ефективну управлінську команду; здатність бачити перспективи розвитку своєї діяльності й самому їх визначати; швидке реагування на зміну ситуації; самостійність і винахідливість у прийнятті управлінських рішень; установку на розвиток організації; творчу активність і здатність до нововведень; рішучість і динамічність у своїх вчинках і думках.

Компетентний керівник, на думку Т. Сорочан, систематизує, аналізує практичний досвід й, виходячи з цього, приймає оптимальні рішення. Компетентність –

це не тільки наявність у керівника знань, необхідних для успішного управління, а й розуміння їх значення для практики управління, прагнення оновити їх. Компетентність – це наявність управлінських умінь, здатність до вирішення управлінських ситуацій. Інакше кажучи, компетентність є інтегрованою професійною якістю керівника, поєднанням його досвіду, знань, умінь і навичок.

Компетенція не зводиться ні до знань, ні до умінь. Мати компетенцію означає опанувати вміння, бути здатним виявити в конкретній ситуації здобуті знання й досвід. Саме цей всеохоплюючий та інтегративний характер робить складним формування компетенції.

Отже, професіоналізм управлінської діяльності керівника навчального закладу – це сукупність компетенцій, які формуються й дають суб'єкту (керівнику) змогу професійно виконувати управлінську діяльність у сучасних соціально-економічних умовах з урахуванням особливостей об'єкта управління, пов'язаних із вирішенням педагогічних завдань [8].

Сутність професіоналізму управлінської діяльності керівника виявляється в таких компетенціях:

- 1) *функціональна* компетенція, яка полягає у відтворенні традиційного для навчального закладу циклу та володіння вміннями здійснювати управлінські функції;
- 2) *соціально-педагогічна* компетенція, яка передбачає управління навчальним закладом як соціальною системою;
- 3) *соціально-економічна* компетенція, яка забезпечує управління навчальним закладом в умовах ринкових відносин, оволодінні менеджментом і маркетингом в освіті;
- 4) *інноваційна* компетенція, яка спрямована на розвиток педагогічної системи навчального закладу шляхом опанування інновацій;
- 5) *фасилітативна* компетенція, яка характеризується орієнтацією творчої діяльності педагогів на створення оригінальної освітньої практики.

**Висновки.** Таким чином, структура і зміст професіоналізму керівника можна подати у вигляді сукупності компетенцій, які виявляються в уміннях і поєднують у собі діяльнісну і змістову складові. До шляхів удосконалення управління ПТНЗ у сучасних умовах можна зарахувати такі:

- постійний аналіз результатів власних управлінських дій, спроможність підтримувати педагогів-новаторів не лише соціальними і психологічними методами заохочення, а й матеріальними за рахунок інвестицій;
- створення правових, організаційних і психологічних умов для здійснення інноваційної діяльності; залучення різних інвесторів;
- входження у регіональні, національні та міжнародні інноваційні освітні проекти;
- входження до загальної (локальної) мережі Інтернет;
- створення конкурентоспроможного освітнього середовища.

Однією з важливих умов забезпечення мотивації діяльності працівників ПТНЗ є вмотивованість дій самого керівника, що досягається в результаті дотримання ним певних умов, а саме: чіткого усвідомлення мотивів своєї управлінської діяльності; чіткої постановки цілей перед собою та своїм колективом, відповідальності за результати дій; використання вольових прийомів і засобів саморегуляції для переборювання труднощів, які виникають при досягненні мети [5].

Оскільки в сучасних умовах кардинальних змін, що характерні для ринкових відносин, досить актуальною залишається проблема продуктивного управління, то доцільно визначити як основні операційні функції управління не тільки планування, організацію, контроль, а й координування і коригування (оперативне коригування).

### Література

1. Гершунский Б. Философия образования для XXI века : учеб. пособ. / Б. Гершунский. – 2-е изд. – М. : Педагогическое общество России, 2002. – 512 с.
2. Компетентісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / [під заг. ред. О.В. Овчарук]. – К. : К.У.С., 2004. – 112 с.
3. Маркова А. Психология профессионализма / А. Маркова. – М., 1996. – 308 с.
4. Маслов В. Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів / В. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – № 2. – С. 63–66.
5. Мельніченко В.В. Особливості менеджменту у професійно-технічній освіті : навч. посіб. / В.В. Мельніченко. – Миколаїв : КВУТ, 2006. – 240 с.
6. Новиков А. Научно-экспериментальная работа в образовательном учреждении / А. Новиков. – М. : Профессиональное образование, 1996. – 131 с.
7. Революция в обучении : пер. с англ. / Гордон Драйден, Джанет Вос. – М. : ООО “ПАРВИНЭ”, 2003. – 672 с.
8. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія / Т.М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.

РЯБОВА О.Б.

## СУТНІСТЬ ТВОРЧОЇ ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ ЯК ПЕДАГОГІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

Мінливі соціально-економічні умови життя спонукають шукати нові підходи до навчання в системі вищої освіти фахівців, які б володіли разом з фундаментальною підготовкою і професійною компетентністю високим творчим потенціалом. Саме фахівці такого типу роблять значний внесок у виробництво і суспільне життя, визначають економічну потужність держави і духовно-етичний стан суспільства. Проте разом з усвідомленням думки, що освіта покликана випереджати всі сторони суспільного життя, щоб у період кризи реформ стати дієвим чинником позитивних суспільних змін, доводиться констатувати, що в реальній практиці все ще панують консервативні традиції. Сучасна освіта згідно з вимогами постіндустріального суспільства, щоб стати чинником його соціально-економічного розвитку, повинна забезпечити адекватну підготовку фахівців, затребуваних у суспільстві. Необхідно радикально перебудувувати систему вищої освіти в умовах науково-технічного прогресу XXI ст., орієнтуватися при цьому не тільки на підвищення рівня освіти студентів, а й на формування і розвиток творчої особистості, яка швидко адаптується до змінних економічних, технологічних і культурно-соціальних реалій навколишнього світу.

Однак на сьогодні недостатньою мірою досліджена проблема розвитку творчої індивідуальності майбутнього вчителя.

*Метою статті* є виявлення сутності творчої індивідуальності майбутнього вчителя.