



УДК 378.091.113

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТЬОГО КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Підборський Ю.Г., к. пед. н.,
доцент кафедри педагогіки

*ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет
імені Григорія Сковороди»*

У статті висвітлюються питання розвитку професійної компетентності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу. Розглянуто різноманітні підходи до підготовки майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу у вишах та їх самореалізацію під час навчання в процесі діяльності. З'ясовано, що пріоритетними завданнями вищої школи є виховання особистості. Для підготовки майбутніх менеджерів виникає потреба у становленні керівника навчального закладу нового типу.

Ключові слова: професійна компетентність, майбутній керівник загальноосвітнього навчального закладу, освітньо-кваліфікаційний рівень.

В статье освещаются вопросы развития профессиональной компетентности будущего руководителя общеобразовательного учебного заведения. Рассмотрены разнообразные подходы к подготовке будущего руководителя общеобразовательного учебного заведения в высших учебных заведениях и их самореализацию во время обучения в процессе деятельности. Выяснено, что приоритетными задачами высшей школы является воспитание личности. Для подготовки будущих менеджеров возникает потребность в становлении руководителя учебного заведения нового типа.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, будущий руководитель общеобразовательного учебного заведения, образовательно-квалификационный уровень.

Podborski Y.G. PEDAGOGICAL CONDITIONS OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE LEADERS OF SECONDARY SCHOOLS

The article highlights the development of professional competence of the future head of general educational zakladu. Rozhlyanuto different approaches to preparing future head of an educational institution in the universities and their fulfillment during training in the activity. It was found that a priority is education of high school personality. To prepare future managers is needed in the development manager navchalnoho new type of institution.

Key words: professional competence, future head of an educational institution, education level.

Постановка проблеми. В умовах прогресивних змін у суспільстві, докорінно змінюється значущість освіти, розширюється уявлення про зміст та роль управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. Також актуальності набуває проблема професійної (управлінської) компетентності, зі специфікою якої ми можемо ознайомитися в науково-педагогічних дослідженнях і нормативних вимогах до особистості керівника загальноосвітнього навчального закладу та його управлінської діяльності як управлінця-професіонала. Дослідницький інтерес до проблеми розвитку професійної компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу в останні роки стрімко зростає у вітчизняній науці. Це пов'язано з розумінням визначальної ролі особистості менеджера освітньої галузі у вирішенні проблем підготовки освіченого молодого покоління до управління навчальним закла-

дом. Процес реформування системи вищої освіти в Україні передбачає зміни в навчально-виховному процесі ВНЗ. Ці зміни стосуються створення нових освітніх стандартів, оновлення та перегляду навчальних програм, змісту навчально-методичних матеріалів, форм і методів навчання. Пошук нових підходів у навчанні та вихованні студента має бути спрямований на всебічний розвиток особистості як головного суб'єкта сучасного педагогічного процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ряд дослідників займаються вивченням і виявленням потенціалу здібностей керівників освітніх закладів. Цей аспект широко представлений у роботах Ю. Васильєва, Г. Габдулліна, В. Кричевського, Ю. Конаржевського, В. Маслова, М. Поташника, Р. Шакурова. Наукові дослідження присвячені проблемі підготовленості керівника до управлінської діяльності представлені в роботах В. Бондаря, Г. Єльніко-



вої, Л. Даниленко, Л. Калініної, О. Пічугіної, В. Олійника, Т. Сорочан. Такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як Н. Бібік, В. Байденко, І. Зязюн, Н. Кузьміна, І. Колеснікова, М. Лук'янова, А. Маркова, О. Овчарук, Є. Рогов, В. Сластьонін, В. Сериков, О. Савченко, М. Степко, Л. Хоружа займалися питаннями формування педагогічної та професійної компетентності. А. Бронська, Т. Гайворонська, М. Євтух, А. Маркова, В. Куніцина, Є. Табакова дозволяє нам розглядати компетенцію як якість особистості, її установки, професійні, педагогічні й психологічні знання і уміння.

Вища школа завжди була і є одним з основних навчально-виховних інститутів суспільства. Тому пріоритетним завданням вищої школи є виховання особистості, яка володіє мистецтвом пізнання, мислення та спілкування, організації своєї інтелектуальної та фізичної праці, інтересом до творчого застосування професійних знань, мистецтвом жити за законами моралі, та здатністю до самореалізації у своїй професійній діяльності. ВНЗ, що готують майбутніх фахівців керівного профілю зіштовхуються з проблемами, які тісно пов'язані з інтеграційними перетвореннями в освітній галузі України та Болонським процесом, що висуває ряд вимог стосовно якісної підготовки майбутніх керівників ЗНЗ.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в розгляді питань розвитку професійної компетентності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогодні ми спостерігаємо, що більшість педагогічних вищих навчальних закладів своїх студентів не готує до ймовірної управлінської діяльності та недостатньо виховує основи професійної культури. При переході вищих навчальних закладів України на багаторівневу підготовку фахівців та введенні освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» (особа, яка отримала диплом про повну вищу освіту та здобула спеціальні знання та уміння, достатні для того, щоб професійно виконувати завдання інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад) виникла низка суперечностей між: новою парадигмою педагогічної освіти, що є спрямованою на підготовку висококультурного керівника загальноосвітнього навчального закладу, який має бути здатний транслювати систему загальнолюдських і професійних цінностей, та порівняно низьким рівнем сформованості професійної культури сучасного керівника навчального

закладу; європейським вимогам, що висуваються до керівників навчальних закладів та відсутністю науково-обґрунтованих педагогічних умов, які у процесі магістерської підготовки забезпечують формування відповідної професійної культури майбутнього керівника. Для системи освіти особливого значення набуває проблема професійного становлення менеджерів навчальних закладів. Нові запити суспільства вимагають наукового аналізу особистісних і професійних якостей керівника навчального закладу, мотивів управлінської діяльності тощо. Важливим аспектом розуміння компетентності є її оцінно-світоглядна спрямованість, що характеризує людину як суб'єкт діяльності в системі суспільного розвитку праці. Тут враховано здатність людини до прийняття адекватних і відповідних рішень в проблемних ситуаціях, планування та здійснення дій задля досягнення поставлених цілей, здатність вчитися на помилках та вносити корективи в процес досягнення цілей. Отже, професійна компетентність – це один із структурних компонентів професійної готовності до конкретного виду діяльності.

Професійні інтереси людини відображають її основні емоційні потреби та свідчать про загальні життєві установки. Вибираючи професію, людина визначає для себе не тільки вид діяльності, але і відповідний їй спосіб життя, соціальні ролі і способи регуляції поведінки. Тому тести визначення професійних інтересів можна використовувати не тільки для вузьких завдань відбору, але і для отримання іншої цінної інформації про особу. Методики, призначені для діагностики мотивів, інтересів, професійних схильностей, установок та ін., як правило, є хорошим інструментом діагностики. Розвиток – одна з фундаментальних філософських і наукових категорій. Серед аспектів поняття «розвиток» виділяють такі: в основі розвитку лежить інноваційний процес – процес створення й засвоєння новацій, тобто процес руху до нового стану, причому не випадкового, а об'єктивно необхідного. У словнику Ожегова міститься таке визначення: «Розвиток – це процес закономірної зміни, переходу з одного стану в інший, більш досконалий; перехід від старої якості до нової, від простого до складного, від нижчого до вищого».

Науковець М. Поташник робить висновок: «Розвиток – це зміна, але не кількісна, а якісна (на відміну від росту, удосконалення і т. ін.), причому не будь-яка, а лише позитивна, тобто змінена система з новими властивостями ефективніше, ніж попередня, виконує свої функції або набуває нових функцій (на відміну від регресив-



них якісних змін, що призводять до розладу системи) [1, с. 9].

Основними умовами розвитку професійної компетентності майбутніх керівників є: 1. Організаційно-управлінські (навчальний план, семестрові графіки, складання розкладу, вироблення критеріїв визначення рівня компетентності, матеріально-технічне оснащення освітнього процесу). 2. Навчально-методичні (відбір змісту занять, інтеграція різних курсів, виділення провідних ідей). 3. Технологічні (контрольно-оціночні, організація активних форм навчання, визначення груп умій входять у компетентність, використання інноваційних технологій). 4. Психолого-педагогічні (здійснення діагностики розвитку студентів, система стимулювання мотивації навчання, визначення критеріїв компетентності). Отже, можемо зробити висновок, що розвиток – не просто еквівалент зміни, а скоріше, поступальний рух, що виникає як взаємодія характерних рис й оточуючого середовища.

Постійні зміни у зовнішньому середовищі є тим фактом, який детермінує необхідність постійного розвитку навчального закладу, управління ним, становлення керівника навчального закладу нового типу. Стабільність розвитку освітнього закладу забезпечується безперервністю усвідомлення та «нарощування» його управлінської культури, що протидіє стереотипності поведінки керівника і діяльності в режимі «автоматичного» управління [7, с. 37].

Здатність керівника до засвоєння морального, соціального, професійного досвіду, перетворення абстрактної можливості на реальне володіння професійним, моральним, соціальним статусом, якостями та функціями є одним із основних чинників розвитку особистості керівника. Виявляється це в процесі самоутвердження і утвердження особистості як суб'єкта управлінської діяльності. Цей нерівномірний і поступальний процес починається з елементарного самовизначення, орієнтації переважно на зовнішні регулятори, а з часом виходить на рівень саморегуляції, самовияву, самоактуалізації. Протягом життя будь-якій людині доводиться вирішувати завдання трьох видів: 1) професійні – безпосередньо спрямовані на виконання завдань, що поставлені перед фахівцем як професіоналом; 2) соціально-виробничі – пов'язані з діяльністю у сфері виробничих відносин у колективі; 3) соціально-побутові – виникають у повсякденному житті та пов'язані з відпочинком, родинним спілкуванням, фізичним і культурним розвитком тощо і можуть вплинути на якість виконання фахівцем соціально-виробничих і профе-

сійних задач. За ознакою рівня складності розрізняють три класи задач професійної діяльності майбутніх фахівців: стереотипні, діагностичні та евристичні, яким відповідають різні рівні сформованості знань, умій і навичок студентів [9].

Припускаємо, що за умови спеціально створених навчальних ситуацій студенти мали б змогу обмінятися власним розумінням тих чи інших тлумачень, уточнити правильність свого бачення навчальних процесів у ході діалогічної взаємодії, перевірити результативність своєї роботи, порівнюючи з результатами інших, що сприятиме створенню успішно-продуктивного навчально-пізнавального середовища. Таким чином, виникає потреба в удосконаленні навчального процесу у вищій школі з метою цілеспрямованого формування і підвищення рівня професійної компетентності майбутніх керівників, що уможливиться, на нашу думку, завдяки використанню засобів інтерактивних технологій під час вивчення студентами фахових дисциплін. Такий підхід сприятиме набуттю студентами усвідомлених знань (а не зазубрюванню необхідних визначень), формуванню у студентів досвіду виконання певних професійних дій (завдяки використанню фахово-ситуативних моделей на заняттях), обміну цим досвідом шляхом інтерактивної взаємодії, апробації сформованих умій і навичок в умовах виконання практичних завдань професійного спрямування. Відтак актуалізується обґрунтування педагогічних умов застосування засобів інтерактивних технологій у процесі формування професійної компетентності майбутніх керівників.

На сучасному етапі розвитку держави «уміння управляти» займає особливе місце в житті людей. Дослідник Герберт А. Саймон зауважив, що управління – це знання про те, як маніпулювати іншими людьми, як примусити їх зробити те, що вам потрібно, але управління не може існувати поза мораллю. Тому особливо гостро постало питання про рівень професіоналізму керівників навчальних закладів, їхні особистісні та професійні якості, моральні цінності, культуру мислення, вміння вести за собою людей. Якщо керівник прагне до самовдосконалення з метою розвитку тих особистісних якостей, які необхідні сучасному керівникові, та знає, які пред'являються до нього вимоги, то ефективність управління навчальним закладом буде підвищуватися.

Велику роль в організації ефективного роботи навчального закладу відіграє її керівник. Він має бути здатним приймати сміливі рішення, творчо вирішувати проблеми колективу (як виробничі, так і особистіс-



ні), дбати про його добробут. Керівник – особа, на яку офіційно покладено функції управління установою та організації її діяльності. Організаторська діяльність директора навчального закладу спрямована на формування педагогічного колективу, колективу однодумців. У цій роботі особливу роль відіграють особистісні якості керівника – його професіоналізм, загальна і педагогічна культура, зацікавленість у справах школи, вчителів та учнів, вміння ставити завдання і добиватися їх рішення.

На сучасному етапі розвитку суспільства існує об'єктивна потреба в сприянні особистісному розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів їх особистісних та професійних якостей як неодмінній умові їх професійного вдосконалення, визначення провідних соціально-психологічних механізмів й умов, що ініціюють особистісний розвиток управлінців на різних етапах їх професійної діяльності. На думку Г. Єльникової, поняття «культура управлінської праці» містить такі різновиди культури: загальна, або загальнолюдська культура, культура політична, правова, естетична, педагогічна з її багатьма відтінками залежно від типу та специфіки навчального закладу [11].

Вчені виділяють сучасні вимоги до керівника навчального закладу, його професійних знань і вмінь, позитивного досвіду педагогічної діяльності, його професійних і особистісних якостей: організованість, комунікативна обізнаність, переконливість, наполегливість, відповідальність, впевненість у власних діях, винахідливість, висока моральність, толерантність, чуйність, гуманність, доброта, справедливість, відповідальність, комунікабельність, оптимізм, прагнення самовдосконалення тощо [4; 7; 11].

Можна виділити такі необхідні професійні знання: знання сучасних теорій та моделей освітнього менеджменту, інноваційних технологій, стилів управління, методів підвищення ефективності керівництва та якості освітніх послуг, основних принципів менеджменту в освітніх організаціях тощо [7].

Професійними уміннями, у даному випадку, виступають: установлення ділових контактів, організація та планування діяльності навчального закладу, управління конфліктами, делегування повноважень, створення спеціальних умов для повноцінного розвитку педагогічного персоналу й учнівського колективу, прийняття управлінських рішень. Важливим є взаємозв'язок професійних і особистісних якостей керівника навчального закладу [7].

Отже, ключовими у цій схемі є професійні й особистісні якості керівника, які визначають його здатність оптималь-

но використовувати свої знання і вміння, що реалізуються у функціях професійної діяльності. Зазначимо, що під функціями професійної діяльності керівника навчального закладу ми розуміємо відокремлені напрями керівництва, які повинні бути забезпечені управлінськими діями. Основними функціями вважаємо: організацію, планування, координацію, прогнозування, прийняття та виконання управлінських рішень, регулювання та коригування роботи закладу, активізацію та мотивацію педагогічної діяльності, контроль і корекцію навчально-виховного процесу. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця може бути розкрита через педагогічні вміння, які він одержує, а вміння розкриваються через сукупність послідовно розвиваються дій, заснованих на теоретичних знаннях і спрямованих на вирішення педагогічних завдань.

Висновки з даного дослідження.

Отже, аналіз наукових джерел останніх років дозволяє зробити висновок про те, що підготовка керівника загальноосвітнього закладу перебуває під пильною увагою фахівців і практиків у галузі менеджменту та професійної компетентності. Багатогранність досліджень та інтерес науковців до проблеми свідчать про якісні зміни у системі підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Перспективою подальших досліджень може бути розробка питань формування професійної компетентності майбутніх керівників за загальноосвітніх навчальних закладів з урахуванням зарубіжного досвіду.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бойко І. Професійна компетентність керівника закладу освіти як складова його професійної культури // Педагогічний дискурс. – 2008. – № 5. – С. 8–14.
2. Бронська А. Методична компетенція викладача як об'єкт тестування // Дивослово. – 2000. – № 2. – С. 21–23.
3. Василенко Л. Професійна компетентність керівника школи / Л. Василенко, І. Гришина. – Х.: Вид. група «Основа», 2006. – 208 с.
4. Васильченко Л. Управлінська культура керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua/school/manage/1181/>.
5. Васильченко Л. Управлінська культура і компетентність керівника. – Х. : Вид. група «Основа», 2007. – 176 с. (Б-ка журн. «Управління школою». Вип. 3 (51)).
6. Вдовиченко Р. Управлінська компетентність директора школи / Р. Вдовиченко. – Х.: Вид. група «Основа», 2007. – 112 с.
7. Волобуєва Т. Самоосвітня діяльність керівника / Т. Волобуєва. – Х. : Основа, 2005. – 96 с.



8. Григора В. Управління навчальним закладом / Григора В., Касьянова О., Мармаза О. – Ч. 2. – Харків : Основа, 2003. – 258 с.

9. Даниленко Л. Підготовка керівника середнього закладу освіти: навч. посібник / Л. Даниленко. – К.: Міленіум, 2004. – 272 с.

10. Дарманський М. Соціально-педагогічні основи управління освітою в регіоні / М. Дарманський. – Хмельницький: Поділля, 1997. – 384 с.

11. Єльнікова Г. Управлінська компетентність: метод. матеріали / Г. Єльнікова. – К.: Ред. загальнопед. газет, 2005. – 128 с.

УДК 782:94(479.24)

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОГО БАЛЕТА КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Садыгзаде Х.А., заведующая
отделом театра
Гимназия искусств

Азербайджанский балет имеет небольшую историю развития и становления, однако за исследуемый период он стал существенным элементом музыкальной культуры, как Азербайджана, так и всего мира. Важной чертой данного жанра музыкального творчества является сочетание элементов и принципов музыкального построения и выразительности западноевропейской музыки и, одновременно, народной музыки, танцев, мугамной интонации. Тематикой балетных произведений были как исторические события и люди, так и современные социальные процессы и их участники. Работа над совершенствованием балетных произведений продолжается поныне.

Ключевые слова: балет Азербайджана, композиторы Азербайджана, особенности балетных произведений, сочетание народности и классики.

Азербайджанський балет має невелику історію розвитку і становлення, проте за досліджуваний період він став істотним елементом музичної культури як Азербайджану, так і всього світу. Важливою рисою даного жанру музичної творчості є поєднання елементів та принципів музичного побудови і виразності західноєвропейської музики, одночасно, народної музики, танців, мугамної інтонації. Тематикою балетних творів були як історичні події і люди, так і сучасні соціальні процеси і їх учасники. Робота над вдосконаленням балетних творів триває понині.

Ключові слова: балет Азербайджану, композитори Азербайджану, особливості балетних творів, поєднання народності і класики.

Sadigzade H.A. FEATURES OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF AZERBAIJANI BALLET AS A PEDAGOGICAL PROBLEM

Azerbaijani ballet does not have long history of development and formation, however during the analysed period it has become an essential element of the musical culture, both in Azerbaijan and around the world. An important feature of this genre of musical creation is a combination of elements and principles of musical construction and expression of Western-European music and, at the same time, folk music, dance, mugham intonations. Ballets were devoted to historical events and people as well as modern social processes and their participants. Ballet pieces are being continuously improved.

Key words: Azerbaijani ballet, Azerbaijani composers, features of ballets, combinations of folk and classical elements.

Актуальность проблемы. Балетный жанр, хотя и не является национальным жанром азербайджанской музыки, имеющей давнюю историю, на сегодняшний день занимает весомое место в музыкальной культуре нашей страны. Азербайджанский балет имеет почти столетнюю историю существования и за это время зарекомендовал себя как ведущий жанр при формировании музыкальной и общей культуры людей, как часть общемировой музыкальной культуры.

Степень исследованности проблемы. Вопросами этого жанра занимались такие ведущие музыковеды, как С.А. Касумова, Н.Г. Багиров, З.Р. Байрамова, Л. Фараджева, и др. Данная проблема рассматривается в учебниках по истории музыкальной культуры Азербайджана. Вместе с тем есть потребность в системном и последовательном рассмотрении истории становления балета в Азербайджане, связи формирования этого музыкального жанра с развитием музыки как составной части духовной куль-