

Окольнича Т. В. Возрастные периоды в жизни детей восточных славян в этнографических исследованиях XIX – первой четверти XX вв.

Восточные славяне были талантливыми воспитателями. Воспитательные моменты проявлялись в действиях, которые сопровождали ребенка всю его жизнь.

В статье на основе анализа этнографических источников XIX – первой четверти XX вв. характеризуются особенности трех периодов жизни восточнославянского ребенка. Первый период жизни – от 1 до 7 лет – был важным звеном в процессе социализации ребенка, полноценного вливания его в сельский социум. Основными способами воспитания и социализации ребенка в этот период его жизни были общение матери с ребенком и колыбельная песня. Уход за маленькими детьми в восточнославянских семьях часто поручали старшим детям или же бабушкам-дедушкам. С трех лет к процессу социализации активно привлекалась группа детей. Второй период – с 7 до 14 лет – период активной трудовой социализации детей, происходит половая дифференциация в общении. Третий период – с 14 до 18 лет – обозначался инкорпорацией парней и девушек в активную сельскую жизнь как самостоятельных хозяев и будущих супружеских пар.

Автором проанализированы возрастные названия восточнославянских детей в каждом периоде их жизни.

Ключевые слова: возрастные периоды, возрастные названия детей, восточнославянский ребенок, этнографические исследования XIX – первой четверти XX вв., народная педагогика, трудовая социализация, маленький ребенок, подросток, парубок, дівка.

Okolnycha T. V. Age periods of life of the Eastern Slavs' children in ethnographic studies of the 19th – first quarter of the 20th centuries

In rituals our ancestors found themselves being talented educators. Educational aspects were not detached, they were implemented in actions. The ceremonial actions accompanied a child for life.

In the article the author, on the basis of ethnographic sources of 19th - first quarter of 20th century analysis, has characterized features of three periods of the East Slavic child's life. The first period of life – from one to 7 years was an important and necessary link in the process of further socialization of the child and its full inclusion into the rural society, associated with the programming of future economic activities. The main means of upbringing and socialization of the child during this period of life were communication between mother and child and a lullaby song. Caring for kids in Eastern Slavic families was often entrusted to elder children, or grandparents. The second period – from 7 to 14 years – is the period of active labor socialization of children, there occurs gender differentiation in communication. The third period from 14 to 18 years was determined by further incorporation of boys and girls into active peasant life as independent hosts and future married couples.

The author has revealed age names of the Eastern Slavic child in every period of its life. In the paper it has been noted that back in the past the childhood was shorter than in the present, and children were much more likely to be involved into adult life.

Key words: age periods, child age names, Eastern Slavs' child, ethnographic research of the 19th – first quarter of the 20th century, native pedagogy, labor socialization, small child, teenager, young man, young woman.

УДК 373.3/5.048

Олешко П. С.

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО ОСВІТЬОГО СЕРЕДОВИЩА

У статті розкрито особливості формування професійної компетентності керівника закладу освіти в умовах інноваційного освітнього середовища післядипломної освіти. Відзначається, що професійна компетентність керівника в сучасній освіті є зумовлюючим фактором забезпечення якості освіти в Україні; зміна змісту, принципів, напрямів, завдань і засобів освіти визначають зміну напрямів професійної діяльності і структури управлінської компетентності керівника освітнього закладу. Показано, що професійна компетентність керівника структурно складається з управлінських, педагогічних, комунікативних, діагностичних і дослідницьких компонентів діяльності, визначається рівнем сформованості професійних знань і умінь, ступенем розвитку професійно значущих особистісних якостей, необхідних для оптимальної реалізації управлінських функцій; вона інтегрує знання, практичні вміння, навички, професійно-особистісні цінності і якості, які забезпечують кваліфіковане управління навчальним закладом.

Ключові слова: інноваційне освітнє середовище, керівник закладу освіти, менеджмент, післядипломна освіта, професійна компетентність, управління освітою.

Поступ до суспільства знань, глобалізація сучасного світу, інтеграція в європейський і світовий освітній простір окреслюють нові вимоги до учасників навчально-виховного процесу в умовах змін. Розбудова системи освіти України неможлива без ґрунтовної підготовки керівника сучасного закладу освіти як професіонала, який здатен створити комфортні умови та високу результативність життєдіяльності навчальної установи.

Сьогодні система освіти зазнає значних змін, пов'язаних із внесенням коректив у цілі, завдання та зміст освітнього процесу. Але зміни у навчальних закладах, в першу чергу, залежать від розвитку спеціалістів, які б могли втілювати в практичну діяльність сучасні освітні технології, найкращі результати педагогічних досліджень. За цих умов перед національною системою освіти постала необхідність значного підвищення професійної компетентності педагогів.

Питання формування професійної компетентності керівника навчального закладу у системі післядипломної освіти сьогодні є надзвичайно актуальним, адже розвиток освіти в умовах децентралізації, посилення тенденцій демократизації вимагає технологізації управлінської діяльності, приведення її у відповідність до міжнародних стандартів.

Аналіз наукової літератури з проблеми свідчить, що сучасні тенденції управління освітою досліджуються різними вченими в напрямі децентралізації, гнучкості, підвищення управлінської культури керівників навчальних закладів. Значної уваги набула тенденція щодо розвитку принципу доцільності і критеріальності управління; посилення природних процесів самоорганізації і саморегуляції управління навчальними закладами.

Проблематику управління людськими ресурсами організації на засадах компетентнісного підходу висвітлено в наукових працях закордонних вчених – М. Армстронга, В. Вертера, А. Віланда, Д. Гоулмана, Р. Міллса, Л. Спенсера, С. Холліфорда, В. Байденка, І. Зимньої, Г. Селевка, А. Субетто, А. Хуторського.

Серед наукових здобутків вітчизняних науковців, присвячених формуванню професійної компетентності, виділимо праці Г. Єльнікової, Л. Калініної, Л. Карамушки, В. Маслова, Н. Ничкало, І. Підласого та ін.

Аналіз наукових праць із проблеми дослідження дає підстави стверджувати, що ефективність формування професійної компетентності керівника навчального закладу залежить від рівня відповідної підготовки педагогів в умовах інноваційного середовища післядипломної освіти.

Мета статті полягає в обґрунтуванні аспектів формування професійної компетентності керівника навчального закладу в умовах освітнього середовища післядипломної освіти.

Забезпечення якості освіти неможливе без якісних людських ресурсів, зокрема управлінських працівників – керівників навчальних закладів, які безпосередньо здійснюють управління процесом формування майбутньої особистості громадянина України. Інтуїтивне управління сучасним навчальним закладом може призвести до хибного і неефективного шляху розвитку освітньої установи, і питання забезпечення якості освіти матиме декларативний характер. Високий рівень інтелекту, ерудованість, наукова і політична поінформованість не дають сучасному керівникові можливості повною мірою здійснювати управлінські функції. Не завжди і самоосвіта забезпечує набуття спеціальних знань і вмінь із проблем управління.

Професійна компетентність керівника навчального закладу в сучасній освіті є зумовлюючим фактором забезпечення якості освіти в Україні. Зміна змісту, принципів, напрямів, завдань і засобів освіти визначають зміну напрямів професійної діяльності і структури змісту управлінської професійної компетентності керівника освітнього закладу. Професійна компетентність визначається як якісна характеристика ступеня оволодіння особистістю своєю професійною діяльністю та передбачає: усвідомлення потреб, інтересів і ціннісних орієнтацій щодо цієї діяльності; мотивів діяльності; оцінку професійно важливих якостей; регулювання на цій основі свого професійного становлення. За своєю сутністю і структурою професійна компетентність керівника навчального закладу включає складові компоненти, тісно пов'язані з основними структурними елементами управлінського процесу (мотиви, знання, уміння, звички й особистісні якості) [1; 3; 5].

Сьогодні виділяється і методологічна компетентність керівника, що орієнтує його у виборі підходів до пізнання, управління, діяльності освітнього закладу. Об'єктами методологічного аналізу керівника є: проблема влади в системі освіти; проблема цілепокладання; стратегічний розвиток навчального закладу; створення цілісної демократичної системи; взаємозв'язок із державними і регіональними програмами; розвиток інтелектуального, духовного, професійного потенціалу педагогічних кадрів; індивідуалізація освітніх маршрутів педагогів; утілення педагогічної майстерності і професійної компетентності педагогів у методично осмисленій моделі школи.

Професійна компетентність фахівця, підкреслює Т. Г. Браже, визначається не тільки професійними базовими (науковими) знаннями й уміннями, але й ціннісними орієнтаціями, мотивами його діяльності, розумінням себе і навколишнього світу, стилем взаємин із людьми, з якими він працює, його загальною культурою, здатністю до розвитку свого творчого потенціалу [1, с. 17].

Виходячи з цього, у структурі професійної компетентності керівника навчального закладу в кожному з основних компонентів представлені дві групи утворень: а) пов'язані з власне "реальним" управлінським процесом; б) пов'язані із самовдосконаленням керівника і, відповідно, з можливим удосконаленням управлінського процесу в майбутньому [5, с. 35]. Відповідно, професійна компетентність керівника навчального закладу розглядається як цілісна структура у єдності всіх її елементів.

Таким чином, професійна компетентність передбачає, що керівник навчального закладу має визначений набір управлінських рішень, алгоритмів вирішення типових задач, який може використовувати за необхідності. Компетентність, будучи інтегральною професійною якістю керівника, сплавом його досвіду, знань, умінь і навичок, може служити показником як готовності до керівної роботи, так і здатності приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Функціональні обов'язки керівника навчального закладу містять декілька структурних компонентів. Проаналізувавши погляди різних вчених на структуру функціональних обов'язків, спостерігаючи за роботою керівників закладів освіти, ми дійшли висновку, що професійна компетентність керівника освітнього закладу має декілька суттєвих компонентів [2–4]:

– теоретико-методологічний (знання і вміння з основ педагогіки, з основ менеджменту, нормативно-законодавчі знання тощо);

- діяльнісний (вміння та практичні навички із застосування знань);
- особистісний (психологічні особливості, моральні якості особистості керівника).

Жоден із цих компонентів не може розглядатися окремо, оскільки вони тісно взаємопов'язані між собою, взаємозалежні і часто впливають на розвиток один одного.

В умовах розбудови нової української школи ефективне управління як засіб забезпечення спільної діяльності педагогічного колективу можливе на основі постійного вдосконалення, наповнення новим змістом традиційних компетентностей директора школи та водночас розуміння, сприйняття та здобуття нових компетенцій. Серед них у переліку навичок, необхідних для лідера нової генерації, експертна спільнота на міжнародному форумі в Давосі (2016 р.) назвала емоційний інтелект [4, с. 21]. Дослідження Гарвардського університету свідчать, що успішність управлінської діяльності керівників лише на 15 % визначається технічними навичками, знаннями, інтелектуальними здібностями, а на 85 % – емоційною компетентністю [2, с. 106].

Підвищення кваліфікації педагогів є цілеспрямованим, спеціально організованим процесом систематичного оновлення професійної компетентності працівників освіти, зумовленого динамікою розвитку суспільства, освіти та потребами, що випливають із особистого досвіду і специфіки діяльності педагога. Система неперервного підвищення кваліфікації педагогів забезпечує постійне збагачення працівників освіти надбаннями культури, науки й інноваційних технологій шляхом колективних та індивідуальних форм оволодіння знаннями, стимулює динаміку їхнього педагогічного мислення [6, с. 9; 7, с. 11].

Головною метою діяльності Інституту післядипломної педагогічної освіти є наукове та методичне забезпечення закладів освіти, підвищення кваліфікації керівних кадрів і педагогічних працівників, здійснення на базі загальноосвітніх навчальних закладів теоретичних і прикладних досліджень та їх упровадження в практику освітньої системи. Ключовим питанням поліпшення якості освіти є сприяння формуванню професійної компетентності керівників навчальних закладів, вирішення якого значною мірою реалізується системою післядипломної педагогічної освіти.

Розвиток демократичних засад в освіті висуває високі вимоги до особистості керівника як головного організатора і вихователя педагогічного колективу. Він повинен не лише володіти глибокими знаннями і досвідом управлінської діяльності, але і вміти працювати з людьми, вести їх за собою, стимулювати творчість та ініціативу, новаторство, оволодіти культурою спілкування, стимулювати підвищення рівня відповідальності педагогічних кадрів за результати своєї роботи.

Час вимагає створення особливого інноваційного середовища післядипломної педагогічної освіти та пошуку нових форм співпраці з педагогами. Адже тільки в умовах інноваційного середовища можливо сформувати вчителя – дослідника та новатора.

Водночас усвідомлюємо, що формування педагога-новатора, реалізатора якісних змін в освіті є викликом для системи післядипломної педагогічної освіти, критерієм ефективності її діяльності.

Можливо визначити основні напрями формування педагога-новатора:

- забезпечення максимальної практичної спрямованості науково-методичних заходів та оновлення змісту занять на курсах підвищення кваліфікації з метою надання учителю ефективних інструментів, технологій, методів для реалізації компетентнісного підходу;
- психологізація змісту навчання, що передбачає формування проактивної позиції педагога, розвитку його емоційної компетентності;
- залучення ресурсу авторських лабораторій учителів-новаторів;
- налагодження партнерських стосунків із зарубіжними установами системи післядипломної освіти, громадськими організаціями.

В умовах формування нового адміністративно-територіального устрою та децентралізації управління освітою виникають певні перестороги щодо науково-методичного супроводу становлення педагога нової формації в регіонах області. Сучасний педагог потребує дієвого партнерства, якісного модераторства, ефективного управління та патронажу процесу саморозвитку і самовдосконалення.

Нині мережа методичної служби області включає в себе методичні кабінети різного статусу: методичний кабінет, що є юридичною особою, методичні кабінети / центри, які є структурними підрозділами відділів (управлінь) освіти або входять до їх складу. У перспективі новий Закон “Про освіту” передбачає цілий спектр інноваційних механізмів, що визначатимуть форми і зміст методичного супроводу професіоналізації педагогів: від добровільної зовнішньої сертифікації вчителів до гнучкої системи підвищення кваліфікації вчителів, закріплення академічної, організаційної, кадрової та фінансової автономії навчального закладу.

Сьогодні Інститутом ведеться постійний діалог із питань налагодження методичної роботи в освітньому просторі ОТГ у перехідний період у форматі як планових заходів, так і індивідуальних консультацій, координуванні планування роботи. Інститут залишається відкритою інституцією, яка забезпечуватиме співпрацю з усіма структурами методичної служби області в усіх важливих питаннях.

Співпраця Волинського ІІПО з методичними службами охоплює:

- підвищення кваліфікації педагогів;
- інформування та конкретизацію директив МОН України й обласного управління;
- проведення ЗНО, моніторингових досліджень, вивчення рівня окремих показників якості освіти на замовлення;

- проведення та методичний супровід масових регулярних заходів МОН України (Всеукраїнські предметні олімпіади та конкурси школярів, Всеукраїнський конкурс “Учитель року” тощо);
- апробацію програм, підручників за пропозицією МОН України;
- розробку й експертизу авторських програм, методичних розробок, навчально-методичних посібників освітян навчальних закладів області;
- науковий супровід і наукове консультування інноваційної діяльності;
- координацію та реалізацію актуальних освітніх проектів всеукраїнського та міжнародного рівнів.

У пріоритеті питання формування особистості директора опорного навчального закладу як сучасного менеджера, лідера освіти. Адже на території області планується утворити близько трьох десятків опорних шкіл і частину закладів реорганізувати у філії.

За рішенням вченої ради Інституту вже апробує новий формат такої підготовки керівників шляхом реалізації регіонального освітнього проекту “Лідер освітніх інновацій”. Навчання здійснюється за 4 змістовими модулями: “Управління змінами”, “Ефективний самоменеджмент”, “Лідерство і управління мотивацією команди”, “Управління проектом”. Особливості реалізації програми проекту полягають у його кредитно-модульному форматі; аудиторні заняття відбуваються на базі ВІППО по 2 дні протягом 3 місяців у формі тренінгу. Самостійна робота між сесіями ведеться на робочому місці керівника навчального закладу з використанням дистанційних технологій навчання на платформі дистанційного навчання Волинського ІППО.

Надалі своє завдання бачимо у безпосередній співпраці опорних навчальних закладів та Інституту через спільну інноваційну діяльність, керівництво дослідно-експериментальною роботою, проведення тематичних науково-методичних заходів із чітко визначеною цільовою аудиторією.

Волинський ІППО має досвід і ресурс для забезпечення науково-методичного супроводу інновацій з урахуванням умов соціокультурного й освітнього простору Волині. Пріоритетними питаннями науково-методичного супроводу є:

- побудова інноваційного освітнього середовища післядипломної педагогічної освіти області;
- модернізація змісту підвищення кваліфікації педагогів;
- забезпечення інноваційного розвитку освітніх установ;
- створення мережевої взаємодії з РМК (ММК) за допомогою сучасних інформаційних технологій;
- реалізація міжнародних освітніх проектів і програм;
- інформаційно-ресурсне забезпечення освітнього простору регіону;
- використання ІТ-засобів та ІТ-сервісів у сфері освіти.

Результати соціологічних досліджень, проведених лабораторією соціології та розвитку освіти Волинського ІППО, свідчать про те, що серед результатів навчання на курсах підвищення кваліфікації у ВІППО слухачі називають збагачення знань із предметів, що викладають (80,2 %), осучаснення педагогічних поглядів (74,58 %), особистісне зростання (71,19 %) тощо (див. рис. 1).

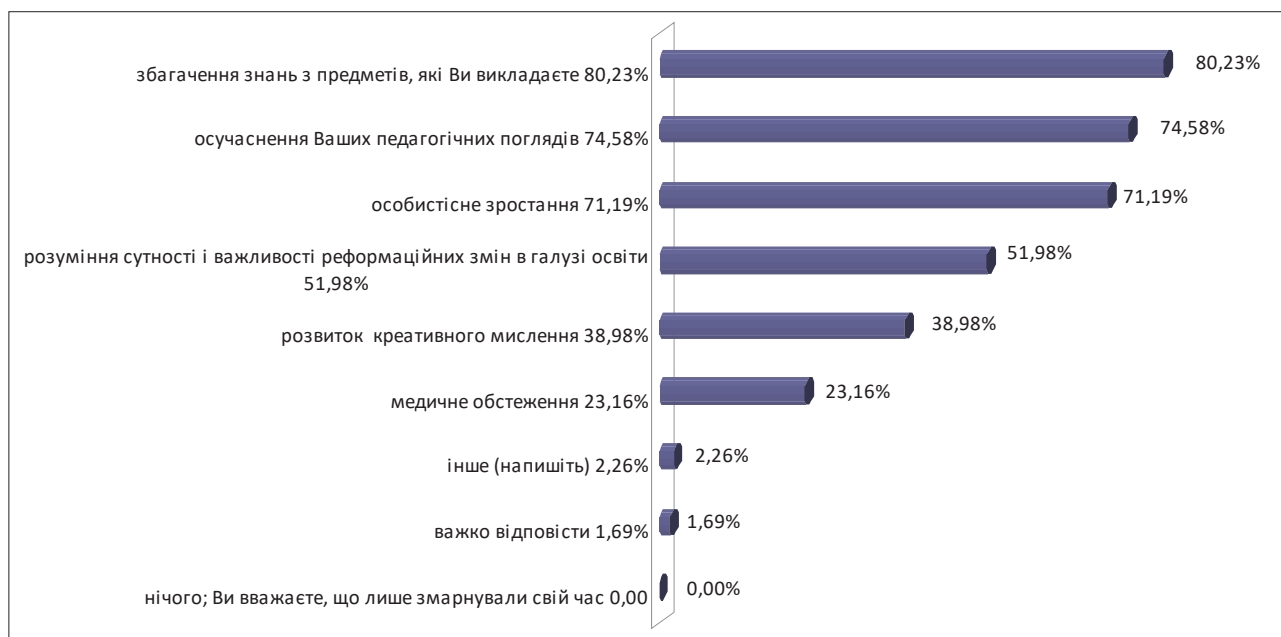


Рис. 1. Результати навчання слухачів на курсах підвищення кваліфікації

Оцінюючи роботу педагогів, представники адміністрацій навчальних закладів виявляють справедливий, обґрунтований підхід, що фіксують 91,4 % респондентів. Ставлення представників адміністрації до вчителів

характеризується як доброзичливе (96,3 % респондентів). Опитані вчителі (85,4 %) вважають, що їх досягнення й успіхи помічаються адміністрацією та педагогами школи. Однак кожному п'ятому респондентові бракує підтримки і допомоги з боку керівників школи.

Соціологічне дослідження, проведене протягом 2016 р. у трьох районах Волинської області (Іваничівський, Ківерцівський, Шацький) і місті Володимирі-Волинському (за квотною вибіркою опитано 558 вчителів), засвідчує, що рівень задоволеності роботою демонструють педагоги, котрі відчують доброзичливе ставлення до себе з боку адміністрації школи (90,5 % респондентів), досягнення та успіхи яких помічаються адміністрацією і педагогами школи (82,5 %), котрих влаштовує психологічний клімат навчальних закладів (83,5 %). Як справедливу, характеризують оцінку їх роботи з боку адміністрації 87,7 % опитаних (рис. 2).

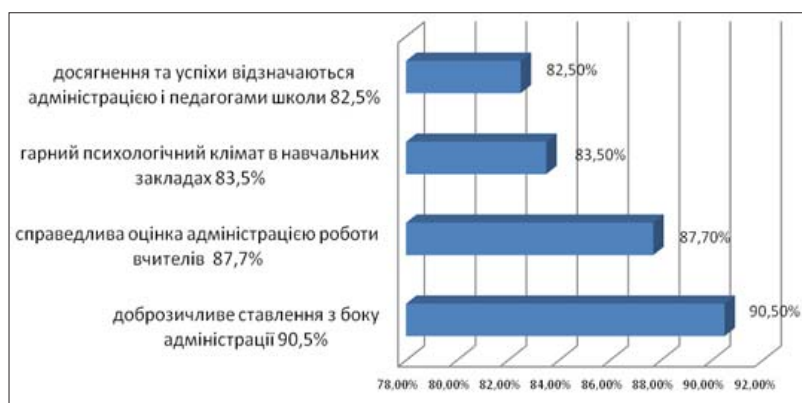


Рис. 2. Чинники задоволеності вчителів своєю роботою

Водночас аналіз опитування вчителів показує, що адміністрації шкіл забезпечують, на думку 90 % опитаних педагогів, раціональне використання їх робочого часу. Респондентів влаштовує розклад занять (90,3 %), вони задоволені своїм навчальним навантаженням (83 %). Новизна діяльності, умови роботи і можливість експериментування (92,2 % респондентів), організація роботи в школі (89 %), зростаюча відповідальність (86,3 %), постійна увага керівників навчальних закладів до професійного зростання педагогів (85,5 %) та приклад і вплив керівників (83,7 %) є стимулюючими чинниками до навчання, розвитку і саморозвитку опитаних вчителів.

Аналіз оцінок респондентами сучасної практики управління засвідчує, що директори навчальних закладів стимулюють ініціативність вчителів у пошуку нових форм і методів навчання (84,8 %), усіляко підтримують прагнення вчителя до професійного розвитку, створюють умови для його подальшого навчання (89,9 %). Саме така діяльність керівників найбільше сприяє самореалізації та прагненню до розвитку 73 % опитаних педагогів.

Виходячи із результатів досліджень, можна стверджувати, що професійна компетентність керівника навчального закладу є фактором опосередкованого і безпосереднього впливу на особистість підлеглих. Тобто вміння, навички, знання й особистісні якості керівника освітньої організації впливають на діяльність підлеглих, створюють умови для розвитку або, навпаки, гальмують його, сприяють або перешкоджають (гальмують) соціальному комфорту, самовираженню, зростанню працівників.

Попри те, що Інститут і надалі буде працювати над удосконаленням форм підвищення кваліфікації педагогів, педагогічна громадськість повинна зрозуміти, що результат залежить насамперед від усвідомлення кожним педагогом, керівником навчального закладу важливості навчання впродовж життя.

Основою для успішного розвитку навчального закладу є розуміння сутності змін. Аналіз навчального закладу ґрунтується на уявленні його як особливої соціальної організації, складної відкритої системи. Навчальний заклад формується суспільством і покликаний виконувати соціально визначені цілі та завдання, не може здійснювати свою діяльність без фінансування, не може не реагувати на зовнішню ситуацію (економіка, політика, культура), не є єдиним фактором якості навчання та виховання школярів. У свою чергу, навчальний заклад як соціально-педагогічна система впливає на освітню політику та суспільство в цілому. Завдання управління полягає в тому, щоб спроектувати та підтримувати таке середовище, в якому люди під час діяльності мотивовані працювати ефективно в напрямі спільних цілей.

Тут постає необхідність формувати та розвивати у керівника закладу освіти здатність до прогресивних перетворень і вміння керувати цими перетвореннями, бачити стратегію розвитку освітньої організації. Перетворення в освітній установі починаються, зазвичай, як поодинокі, локальні, окремі, не пов'язані між собою. Це ж стосується і педагогічної творчості окремих педагогів. Згодом перетворення охоплюють певні навчальні блоки, напрями діяльності, групи педагогів або в цілому всю навчально-виховну систему.

Керівник навчального закладу має усвідомити, що активна участь в реалізації управлінських нововведень є невід'ємною частиною професійного й особистісного саморозвитку. Система управління навчальними установами базується на поєднанні загальних принципів соціального управління та специфіки функціонування конкретного закладу.

Таким чином, керівник навчального закладу повинен володіти конструктивним мисленням, організувати і здійснювати свою діяльність як комплексну дію менеджера освітньої системи. Менеджер освітньої установи постає як організатор діяльності. Він є лідером, який приймає рішення щодо засобів, використання ресурсів, розподілу обов'язків у колективі для досягнення спільних цілей діяльності. Професійна компетентність керівника, стиль управління, культура управління визначають рівень життєдіяльності навчального закладу.

Висновки. Важливі завдання сьогодні покладаються на керівника навчального закладу, який безпосередньо несе відповідальність за якість навчально-виховного процесу, функціонування соціально-педагогічної системи закладу освіти. Професійна компетентність керівника навчального закладу структурно складається з управлінських, педагогічних, комунікативних, діагностичних і дослідницьких компонентів діяльності та визначається рівнем сформованості професійних знань і умінь, ступенем розвитку професійно значущих особистісних якостей, що необхідні для оптимальної реалізації управлінських функцій із досягнення цільових настанов. Професійна компетентність інтегрує теоретичні знання, практичні вміння, навички, професійно-особистісні цінності і якості, які забезпечують кваліфіковане управління навчальним закладом. Вона репрезентує прагнення і здатність керівника реалізувати свій потенціал у творчій професійній діяльності, усвідомити соціальну значущість і особисту відповідальність за результати цієї діяльності та постійну потребу її вдосконалення.

Використана література:

1. Браже Т. Г. Современная атестация учителей: цели и тенденции / Т. Г. Браже // Педагогика. – 1995. – № 3. – С. 69–73.
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2012. – 301 с.
3. Сльнікова Г. В. Управлінська компетентність / Г. В. Сльнікова. – Київ : Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.
4. Калініна Л. Управління Новою українською школою. Порівняльна характеристика концептуальних змін / Л. Калініна // Директор школи. – 2017. – Січень. – С. 12–21.
5. Карамушка Л. М. Психологія управління / Л. М. Карамушка. – Київ : Міленіум, 2003. – 344 с.
6. Олійник В. Відкрита післядипломна педагогічна освіта: стан та перспективи розвитку / В. Олійник // Післядипломна освіта в Україні. – 2017. – № 1. – С. 3–11.
7. Сорочан Т. Післядипломна педагогічна освіта: можливі відповіді на виклики модернізації / Т. Сорочан // Післядипломна освіта в Україні. – 2015. – № 2. – С. 9–12.

References:

1. Brazhe T. H. Sovremennaya atestatsiya uchytel'ei: tsely i tendentsyy // Pedagogika. – 1995. – № 3. – S. 69–73.
2. Houlman D., Boiatsys R., Makky E. Emotsyonalnoe lyderstvo: Iskustvo upravleniya lyudmy na osnove emotsyonalnoho intellekta. – M.: Alpyna Byznes Buks, 2012. – 301 s.
3. Ielnikova H. V. Upravlinska kompetentnist. – Kyiv : Red. zahalnoped. haz., 2005. – 128 s.
4. Kalinina L. Upravlinnia Novoiu ukrainskoiu shkoloiu. Porivnialna kharakterystyka kontseptualnykh zmin // Dyrektor shkoly. – 2017. – Sichen. – S. 12–21.
5. Karamushka L. M. Psykholohiia upravlinnia. – Kyiv : Milenium, 2003. – 344 s.
6. Oliinyk V. Vidkryta pisladyplomna pedahohichna osvita: stan ta perspektyvy rozvytku. // Pisladyplomna osvita v Ukraini. – 2017. – № 1. – S. 3–11.
7. Sorochan T. Pisladyplomna pedahohichna osvita: mozhlyvi vidpovidi na vyklyky modernizatsii // Pisladyplomna osvita v Ukraini. – 2015. – № 2. – S. 9–12.

Олешко П. С. Формирование профессиональной компетентности руководителя учебного заведения в условиях инновационной образовательной среды

В статье раскрыты особенности формирования профессиональной компетентности руководителя учебного заведения в условиях инновационной образовательной среды последипломного образования. Отмечается, что профессиональная компетентность руководителя в современном образовании является обуславливающим фактором обеспечения качества образования в Украине; изменение содержания, принципов, направлений, задач и средств образования определяют изменение профессиональной деятельности и структуры управленческой компетентности руководителя образовательного учреждения. Показано, что профессиональная компетентность руководителя структурно состоит из управленческих, педагогических, коммуникативных, диагностических и исследовательских компонентов деятельности, определяется уровнем сформированности профессиональных знаний и умений, степенью развития профессионально значимых личностных качеств, необходимых для реализации управленческих функций; она интегрирует знания, практические умения, навыки, личностные ценности и качества, обеспечивающие квалифицированное управление учебным заведением.

Ключевые слова: инновационная образовательная среда, руководитель учебного заведения, менеджмент, последипломное образование, профессиональная компетентность, управление образованием.

Oleshko P. S. Forming of professional competence of the head of the educational establishment in conditions of innovative educational environment

The article reveals the peculiarities of forming of professional competence of the head of the educational establishment in conditions of innovative educational environment of postgraduate education. It is noted that the professional competence of the head in modern education is a determining factor in ensuring the quality of education in Ukraine; changes in the content, principles, directions, tasks and means of education determine the change in the direction of professional activity and structure of managerial competence of the head of an educational institution. It is shown that the professional competence of the manager is structurally composed of managerial, pedagogical, communicative, diagnostic and research components of activity, determined by the level of formation of professional knowledge and skills, the degree of development of professionally meaningful personal qualities necessary for optimal management functions; it integrates knowledge, practical skills, skills, professional and personal values and qualities that provide skilled management of an educational institution.

Key words: innovative educational environment, educational establishment leader, management, post-graduate education, professional competence, educational management.

УДК 531(075)

Орду К. С.

**ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ СІМЕЙНИХ ЛІКАРІВ ПІД ЧАС ВИКЛАДАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ**

У статті порушено проблему формування інформаційно-комунікаційної компетентності майбутніх лікарів сімейної медицини. З'ясовується її значення в професійному становленні студентів-медиків, розглядаються шляхи вдосконалення начального процесу з метою підвищення рівня інформаційно-комунікативної компетентності. Акцент зроблено на гуманітарному складнику профільної підготовки. Стверджується, що технологія формування інформаційно-комунікаційної компетентності базується на комбінуванні традиційних та інноваційних методів навчання. Зазначається, що технологія презентації є найрезультативнішою у підготовці майбутніх сімейних лікарів.

Ключові слова: інформаційна компетентність, комунікаційна компетентність, професійне навчання, фахова підготовка, методика викладання, інтерактивні методи навчання.

У зв'язку із розвитком галузі сімейної медицини актуальною є оптимізація системи викладання для студентів медичних закладів вищої освіти цього напрямку з метою підвищення рівня інформаційно-комунікаційної компетентності майбутніх спеціалістів.

Мета статті – проаналізувати шляхи та методи формування інформаційно-комунікаційної компетентності майбутніх сімейних лікарів під час викладання курсу фахової української мови.

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх сімейних лікарів у медичному закладі вищої освіти.

Предмет дослідження – формування інформаційно-комунікаційної компетентності майбутніх сімейних лікарів.

Інформаційне суспільство та процеси інтеграції освітньої системи України до європейської формують запит на дослідження компетентностей у різних професійних сферах. Тому в Україні з'являються наукові розвідки з означеної проблематики. Зокрема, широко представлені аспекти комунікаційної підготовки майбутніх педагогів: наприклад, І. В. Володько проаналізував особливості формування інформаційно-комунікаційної компетентності фахівців фізичного виховання і спорту [1]; Л. Дзюба-Шпурик досліджувала готовність учителів молодших класів до ознайомлення учнів з інформаційно-комунікаційними технологіями [2], а Г. М. Федорук – умови формування інформаційно-комунікаційної компетентності майбутніх учителів технологій [3]. Професійна комунікаційна компетентність іноземних студентів технічних ЗВО є предметом дисертаційного дослідження А. М. Приходько [4]. Також у працях українських науковців знайшла відображення потреба впровадження технологій комунікаційного розвитку в медичній сфері. Зокрема, О. Б. Наливайко в дисертаційному дослідженні розглянула проблему професійної культури майбутніх сімейних лікарів, де опосередковано висвітлює аспекти комунікаційної компетентності [5]. Найбільш близькою до започаткованого нами дослідження є робота Н. В. Лобач, присвячена формуванню інформаційно-аналітичної компетентності студентів-медиків [6].

У вітчизняному науковому просторі найбільш розповсюдженим є визначення інформаційно-комунікаційної компетентності, запропоноване О. М. Спіріним, згідно з якими інформаційно-комунікаційна компетентність – це підтверджена здатність особистості використовувати на практиці інформаційно-комунікаційні технології для задоволення власних індивідуальних потреб і розв'язування суспільно-значущих, зокрема професійних, задач у певній предметній галузі [7]. Воно вписується і в понятійну систему нашого дослідження. Компетенціями, відповідно, вважатимемо складові частини компетентності, “характеристики спеціаліста, що базуються на єдності знань, професійного досвіду та поведінки відповідно до цілей і ситуацій” [цит. за 4, с. 14].