

facilities of realization of new educational priorities. It's forecasted, that the automated teaching systems in a prospect will play a leading role in educational-cognitive activity of university students.

Ключові слова: інформаційні технології, новітні інформаційно-комунікаційні технології, інформаційно-освітнє середовище, навчально-пізнавальна діяльність студентів.

Ключевые слова: информационные технологии, новейшие информационно-коммуникационные технологии, информационно-образовательная среда, учебно-познавательная деятельность студентов вузов.

Key words: information technologies, newest of informatively-communication technologies, informatively-educational environment, educational-cognitive activity of students of institutes of higher.

Подано до редакції 11.09.2011.

Рекомендовано до друку докт.пед.наук, проф. Скидан С.О.

УДК 338.147

©2012

Жигір В.І.

СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

Постановка проблеми у загальному вигляді... Інноваційні перетворення сучасних освітніх установ різних рівнів, пов'язані з модернізацією освіти на засадах демократизації, глобалізації та динамізму, потребують керівника нової орієнтації, котрий здатен інтегрувати нові функції, цінності та пріоритети. Менеджера освіти мають вирізняти особливі вміння та навички, які характеризують його як організатора і професійного управлінця.

Головний напрям професійної діяльності менеджера освіти, незалежно від його рівня, – стабільне функціонування цілісної педагогічної системи, де якість навчально-виховного процесу спрямовано на виконання соціального замовлення суспільства. Саме тому педагогічна наука у цьому аспекті потребує реконструкції змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів освіти на компетентнісній основі.

У нові державні стандарти вищої освіти закладена ідеологія інтерпретації змісту освіти "від результату": від показників професійної діяльності до формування відповідних професійних компетентностей. Отже, проблема обґрунтування й оновлення структури й змісту професійної компетентності менеджера освіти є сьогодні вельми актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... До проблеми формування професійної компетентності майбутніх фахівців звертаються багато вітчизняних вчених: Н. Бібік, Л. Ващенко, О. Локшина, О. Овчарук, Л. Паращенко, О. Пометун, І. Родигіна, С. Раков, О. Савченко, С. Трубачьова та ін.

Різні аспекти підготовки керівників навчально-виховних закладів як менеджерів освіти вивчали Л. Даниленко, Г. Єльнікова, В. Крижко, В. Маслов, В. Бондар, Є. Павлютенков, І. Підласий, О. Мармаза, В. Мельник, Л. Карамушка, Т. Шамова, та ін. Теоретико-практичні аспекти діяльності менеджерів освіти досліджували О. Виговська, М. Гриньова, М. Захаров, Л. Хоружа, Р. Шакуров та ін.

Формулювання цілей статті... Мета статті – на основі теоретичних досліджень обґрунтувати структуру професійної компетентності майбутнього менеджера освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження... У психолого-педагогічній науці існує низка перспективних теорій змісту освіти, які відповідають компетентнісному підходу. Найбільший потенціал в його реалізації, на думку багатьох учених, має концепція кльтуровідповідної побудови змісту освіти, розвинена науковим колективом під керівництвом І. Лернера, В. Краєвського, М. Скаткіна. У даній теорії в якості основи конструювання змісту освіти розглядається соціокультурний досвід людства, основні елементи якого (досвід пізнавальної діяльності, досвід здійснення відомих способів діяльності, досвід творчої діяльності, досвід емоційно-ціннісних відносин) найбільш ефективно сприяють реалізації компетентнісного підходу в освіті. Результатом засвоєння такого змісту має стати система ключових компетенцій та професійних компетентностей.

За компетентнісного підходу до змісту освіти також входять знання, способи та досвід репродуктивної й творчої діяльності, досвід ціннісного ставлення до світу, але при цьому основний акцент робиться на практичному оволодінні цим змістом. На відміну від традиційного підходу він відображає вимоги не лише до змісту освіти (що повинен знати, вміти і якими навичками володіти випускник у професійній діяльності), але і до поведінкової складової (мотивам, здібностям, застосовуванню знань, умінь і навичок щодо вирішення завдань професійної діяльності).

Менеджер освіти – це професія, тип діяльності, в основі якої лежить таке знання та людські здібності, завдяки яким можна здійснювати управління організацією та керівництво освітніми процесами. За своєю суттю діяльність менеджера освіти поліфункціональна. Він виконує функції організатора, адміністратора,

психолога, дослідника, господаря, суспільного діяча. Він лідер, здатний вести за собою колектив; освічений педагог з високою моральною культурою; інноватор, здатний впровадити нові технології у навчально-виховний процес. Всі ці функції мають бути закладені у формування та розвиток його професійної компетентності.

З огляду на вищезазначене, структуру професійної компетентності менеджера освіти розглядаємо в єдності чотирьох компонентів: когнітивного, діяльнісного, особистісного та мотиваційно-ціннісного. Становлення кожного компонента у структурі професійної компетентності менеджера освіти пов'язане з формуванням його характеристик і властивостей як частини цілісної системи.

Когнітивний компонент представлений професійними знаннями, які виступають необхідною, але не достатньою основою досягнення того чи іншого рівня компетентності. Це підтверджено думкою Н. Тализіної, про те, що знання виступають лише як елементи тих чи інших дій, які реалізують певну діяльність [24].

Оволодіння знаннями допомагає фахівцю ефективно досягати результатів діяльності відповідно до прийнятих професійних і соціальних норм, стандартів, вимог. За визначенням П. Вейла: "Бути компетентним – значить знати, коли і як діяти".

Професійні знання як об'єктивно-необхідні відомості про всі сторони професійної діяльності складаються із затребуваних практикою загальнонаукових і професійних компонентів.

Професійні і наукові знання – це фундаментальна характеристика будь-якої професії, а здобуття певного освітнього та кваліфікаційного рівня – головна передумова будь-якої професійної діяльності. Розширення меж людського знання дає поштовх для виникнення нових напрямів, робіт і професійних дій: "розвиток професійної діяльності відповідно до потреб соціально-економічного та культурного життя стимулює наукову та винахідницьку діяльність, сприяє становленню професійної майстерності, раціоналізації форм і методів праці" [10, с.114]. Теоретичні знання глибокі якщо вони вчать людину мислити творчо й нестандартно, дивитися у корінь проблеми й відчувати власну відкритість для нових ідей.

Компетентними можна вважати осіб, котрі не лише мають великий досвід у будь-якій сфері професійної діяльності, а й тих, хто "володіє особливим типом організації предметно-специфічних знань у цій галузі та здатністю приймати ефективні рішення" [3, с. 53].

Як зазначає Н. Бориско, сучасному фахівцю вкрай необхідно володіти "живим знанням" [2]:

- відмова від абсолютизації істини, догматизму і стереотипізації;
- усвідомлення неможливості "завершеного" знання;
- здатність людини цілеспрямовано керувати своєю розумовою діяльністю, опанувати способами грамотного аналізу професійних ситуацій;
- прагнення продовжувати освіту на наступному рівні;
- бажання розвивати в собі здібності до самоосвіти, самопізнання і самовизначення, до осмисленої самооцінки і самоаналізу ефективності свого саморозвитку.

Для менеджера освіти знання – це орієнтир у різноманітних професійних і життєвих ситуаціях, основа адаптації у професійному середовищі, база для самонавчання та професійно-особистісного саморозвитку. Менеджер може подолати всі ці бар'єри, якщо опанує низкою умінь, зокрема: швидко розбиратися в різноманітній інформації; виділяти з великого обсягу найнеобхіднішу; знаходити взаємозв'язки в новій інформації і структурувати її відповідно до вирішуваних завдань, готуючи її, таким чином, для практичного застосування. Щоб виконувати всі ці дії і створювати оптимальні умови для прийняття управлінських рішень необхідно мати гарну теоретичну підготовку та професійну ерудицію, які закладають основу успішного орієнтування в нових знаннях і складній інформації. Без концептуальних знань легко заплутатися і потонути в різноманітній доступній інформації. Наявність же таких знань створює фільтр, що дозволяє пропускати великі обсяги інформації та відбирати лише те, що є актуальним.

Значущість знань у структурі компетентності очевидна з огляду на те, що, з одного боку, вони слугують базою для формування умінь і навичок, а з іншого – існує особливий вид знань – про способи діяльності, представлений у формі правил, пам'яток, алгоритмів, який до того ж забезпечує процесуальний аспект навчання. та слугує базою для формування інтегрованої якості особистості – уміння вчитися [7].

Наступний компонент у структурі професійної компетентності менеджера освіти – діяльнісний. Його складає система професійних умінь і навичок, досвід професійної діяльності.

Психологічна сутність поняття "вміння" розкривається у світлі концепції загальної діяльності О. Леонтьєва: уміння – це процес, послідовність дій, складне стійке утворення, спосіб діяльності людини, психологічна властивість особистості, що стала внутрішньою можливістю найбільш успішного виконання діяльності [9].

Е. Мілерян під умінням розуміє "знання в дії. Воно найтіснішим чином пов'язане зі здібностями і є, з одного боку, способом їх реалізації, з іншого, – умовою подальшого розвитку" [12, с.58].

Є. Ільїн стверджує, що уміння – це здатність людини адекватно своїм прагненням і ситуації формувати та вирішувати деяке коло споріднених завдань [6].

К. Платонов умінням називає “здатність установлювати взаємовідносини між метою діяльності, умовами і способами її виконання” [19, с.80], а Н. Левітов – успішне виконання дії чи більш складної діяльності з вибором і застосуванням правильних прийомів роботи з урахуванням визначених умов [8].

Розробляючи проблему діяльності, Б. Ломов звертається до сутності вміння й навички, указуючи, що ці поняття не тотожні. “Уміння, – пише він, – є складним психічним утворенням... Воно формується на основі системи навичок, що відносяться до того самого виду діяльності”. Учений вважає, що уміння включає не тільки рухливі, але й розумові дії [11].

Згідно концепції А. Петровського [17], уміння – це здатність до володіння складною системою психічних і практичних дій, необхідних для доцільної регуляції діяльності з досягнення потрібної якості, яка характеризується виконанням дій у відповідний час і перенесенням в нові умови, на основі наявних у суб'єкта знань.

Навичками у професійній освіті вважаються атоматизовані вміння. Вони здійснюються без участі свідомості, але під її контролем.

Під час професійної діяльності менеджера освіти необхідні уміння:

– організаторські – розподіляти завдання та інструктувати суб'єктів освітнього процесу; координувати та організовувати їх щоденну життєдіяльність, наповнюючи її цікавими творчими справами; стимулювати розвиток учнівського (студентського) та педагогічного колективів; контролювати і допомагати педагогам в організації навчально-виховного процесу;

– комунікативні – встановлювати правильні взаємини з усіма суб'єктами освітнього процесу, що проявляються в доброзичливості, привітності, повазі; заохочувати полеміку, різноманітність суджень; аргументовано відстоювати в дискусіях високі духовні цінності; володіти ораторським мистецтвом у бесідах і дискусіях; володіти прийомами, що сприяють взаємодії (мобілізуєчий вплив, демократичний стиль спілкування, гумор, уміння слухати, здійснювати емоційно-вольовий вплив); встановлювати міжособистісні зв'язки, узгоджувати свої дії з діями колег, вибирати оптимальний стиль спілкування в різних ситуаціях, оволодівати засобами вербального і невербального спілкування; проводити ділові зустрічі, переговори, ділові наради; володіти діловим етикетом і культурою мови; брати участь у створенні спільних проектів; виступати зі звітами, доповідями на виробничих нарадах, наукових конференціях, корпоративному навчанні тощо;

– прогностичні – передбачати можливі труднощі процесу розвитку навчального закладу, визначати способи їх ліквідації; прогнозувати результати цього процесу, його ефективність та перспективність; прогнозувати розвиток педагогічного колективу та власну систему педагогічної діяльності; розробляти перспективні плани професійного та особистісного саморозвитку;

– гностичні – аналізувати психолого-педагогічну та управлінську літературу; умови, в яких здійснюється навчально-виховний процес, завдання, що стоять перед керівником навчального закладу, педагогічні ситуації і знаходити гуманні способи їх розв'язання; аналізувати й оцінювати результати управлінської діяльності, рівень розвитку педагогічного та учнівського (студентського) колективів, узагальнювати і використовувати передовий педагогічний досвід;

– конструктивні – планувати особисту діяльність для педагогічного керівництва; впроваджувати діяльнісний, діалогічний, гуманістичний, особистісно-зорієнтований, комплексний та ін. підходи шляхом використання ефективного змісту, засобів, методів форм та технологій управлінської діяльності; конструювати новітні засоби та прийоми взаємодії з підлеглими; планувати роботу навчального закладу; моделювати освітній процес; відбирати та розробляти освітні інновації; визначати найбільш раціональні види, прийоми й ефективні технології розвитку навчального закладу;

– управлінські – приймати стратегічні рішення; залучати зовнішні та внутрішні ресурси навчального закладу для вирішення освітніх завдань; ефективно використовувати ресурси навчального закладу; формувати ефективну команду; використовувати різні системи контролю; володіти інформаційними технологіями.

Поняття “досвід” у філософії означає чуттєво-емпіричне пізнання дійсності, засноване на практиці. Воно щільно взаємодіє з такими термінами, як сенс, значення, розуміння, рефлексія.

Рефлексія допомагає сформулювати (а за необхідності і скорегувати) мету діяльності, вибрати раціональні способи досягнення цієї мети, спрогнозувати результати. “Якщо фізичні органи чуття для людини – джерело зовнішнього досвіду, то рефлексія – джерело досвіду внутрішнього, спосіб самопізнання, необхідний інструмент мислення” [26, с. 113].

Рефлексія забезпечує розвиток усвідомленості особистісної та загальнолюдської значущості професійної діяльності менеджера освіти, що наповнює єдиним сенсом напрямком його професійної діяльності. Досвід тут виступає як застосування знання до конкретної пізнавальної ситуації, а розуміння виявляється родом дії. Пов'язуючи ж розуміння з оперуванням знаннями, ми тим самим актуалізуємо значення досвіду як “уміння”, яке є не якийсь неявний, особистісний додаток до знання, а необхідна умова його можливості. Уміння, яке у поєднанні зі знанням утворює досвід, якраз характеризує присутність сенсу, осмисленої сутності у пізнанні. Воно забезпечує “розкріпачення” людської суб'єктивності та її включення до структури пізнавального процесу. Саме такий підхід актуальний зараз не лише у філософії, а й у сфері ідеології, науки і культури в цілому [25].

Д. Дьюї у США, П. Блонський та С. Шацький в Росії розглядали досвід як найважливіший елемент змісту освіти, що дозволяє освоїти найважливіші типи трудової діяльності.

Менеджер освіти повинен набути власний досвід, тобто пройти не просто професійне навчання, а професійну соціалізацію. Останнє передбачає, що буде здійснено засвоєння не лише знанієвого компонента професії, а й притаманних їй соціальних і особистісних смислів і цінностей. Професійна соціалізація передбачає також прийняття соціальних ролей (функцій) менеджера, оволодіння не просто знаннями, а досвідом діяльності. Це дозволить освоїти зразки міжособистісної взаємодії, сформує установку на неперервний професійний саморозвиток, конкретні вміння організувати цей процес, оцінити його результати. Іншими словами, кваліфіковано підготовленим до професійної діяльності в даний час вважається менеджер, що сформувався як носій не лише знанієвого, а й особистісного досвіду. По-суті, ми маємо справу з утворенням, в якому особистісний і власне “діловий” розвиток фахівця стають інтегрованими в єдине ціле.

Отже, досвід як елемент у структурі професійної компетентності – це інтегративна характеристика ціннісно-концептуальних і процесуальних основ професійної діяльності, що дозволяють майбутньому фахівцю успішно здійснювати цю діяльність.

Особистісний компонент в структурі професійної компетентності менеджера освіти виявляється у його здібностях, загальних та професійно-необхідних якостях особистості, зумовлених такими чинниками, як генотип людини, вплив соціуму, освіта, досвід.

“Здібності – сукупність таких властивостей особистості, які визначають успішність навчання якій-небудь діяльності й удосконалювання в ній” [19, с.91]. Вони відрізняють одну людину від іншої. Це лише ті особливості, від яких залежить ефективність діяльності. Здібності характеризуються якісним і кількісними аспектами. У якісному аспекті вони розглядаються як симптомокомплекс психологічних властивостей людини, що забезпечує успішність її діяльності. Якісна характеристика передбачає визначення рівня здібностей.

У структурі здібностей виділяють загальні і спеціальні [21].

До загальних здібностей, що впливають на ефективність професійної діяльності, належать інтелект, креативність, здатність до навчання, активність, саморегуляція. Регулятивна сфера є основним чинником, який найбільшою мірою впливає на можливість реалізації потенціалу загальних здібностей практично в будь-якій діяльності, і особливо, у такій складній як управлінська. Саме “сплав” інтелектуальних і вольових характеристик менеджера освіти дає можливість ефективно вирішувати управлінські завдання. Цю інтегральну характеристику ще Аристотель назвав “практичним розумом”.

Розвинена воля дає можливість управлінцю досягати свідомо поставлених цілей, які можуть включати як завдання формування необхідних умінь і навичок, так і завдання подолання бар’єрів актуальної ситуації.

Спеціальні ж здібності менеджера Дж. Бріанас [23] розділив на три групи:

- аналітичні (концептуальне, системне, аналітичне мислення, цілісне і комплексне виділення об’єкта управління, вироблення довгострокових цілей, вміння вчасно усвідомлювати необхідні цілі);
- соціальні (пошук і моніторинг інформації, орієнтація на досягнення поставлених цілей, координація та узгодження дій, адекватність реакцій, реалістичне сприйняття дійсності);
- емоційно-психологічні (продуктивна праця в стресових ситуаціях, швидка адаптація у новій обстановці, перенесення емоційних навантажень, ризик)

Остання група має найбільший зв’язок з ефективністю менеджера. Це обумовлено високим нервово-психологічним напруженням в його праці: висока відповідальність, високий темп і ритм роботи, раптовість виникнення різних ситуацій. Велике значення мають умови протікання діяльності: широкі контакти, надлишок інформації, дефіцит часу [14].

Здатність до інтеграції знань, умінь і навичок, їх використання в мінливих умовах визначає інтегративну компетентність менеджера.

Однією з важливих здібностей менеджера освіти вважаємо креативність. В. Моляко визначив структуру креативного потенціалу менеджера, яку характеризують наступні складові [13]: задатки, нахили, що виявляються у підвищеній чутливості, певній вибірковості, наданні переваг чомусь перед чимось іншим, загальною динамічністю психічних процесів; інтереси (спрямованість, частота, системність проявів), допитливість, потяг до створення нового, швидкість у засвоєнні нової інформації, створення асоціативних масивів; загальний інтелект (“схоплюваність” розуміння, швидкість оцінювань та вибору шляхів розв’язку проблем, адекватність дій); емоційне ставлення до навколишнього середовища та його вплив на суб’єктивне оцінювання; спроможність до прийняття виважених, відповідальних рішень, здатність до зміни прийнятого рішення; наполегливість, цілеспрямованість, системність в роботі, рішучість, працелюбність, визначеність у прийнятті рішень; творча спрямованість на пошуки аналогій, реконструювання, комбінування, економність у використанні часу, засобів та ін.; інтуїтивізм (здібність до прояву неусвідомлюваних, швидких (часом – миттєвих) оцінок, прогнозів, рішень); порівняно швидке й якісне оволодіння

технікою праці, майстерністю виконання відповідних дій; здібності до вироблення власних стратегій та тактик при розв'язанні різних проблем і завдань, пошуках виходу із складних, нестандартних та екстремальних ситуацій.

Що стосується якостей особистості менеджера освіти, то це, насамперед, ініціативність, надійність, впевненість у судженнях, здатність до творчості, гнучкість, швидкість мислення, мужність, упевненість у собі тощо. Не менш важливе значення мають соціальна відповідальність, усвідомлення етичних і моральних стандартів і готовність їх дотримуватися; прагнення після завершення якого-небудь етапу діяльності не зупинятися на досягнутому.

Однією з головних якостей сучасного ефективного менеджера освіти є вміння об'єднати різні сторони своєї діяльності задля досягнення загального успіху. Він просто зобов'язаний мати здібності лідера. Лідерство можна сформулювати як здатність людини впливати на індивідумів і групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей, котрі роблять процес управління більш ефективним. Авторитет менеджера серед підлеглих багато в чому заснований на тому, наскільки він сам здатний керуватися у своїй діяльності почуттям професійного обов'язку і відповідальності, слідувати сказаного ним слова і виконувати обіцянки. Чи не нормою професійної діяльності менеджера є необхідність у подоланні тих чи інших перешкод, що виникають під час розв'язуваних ним завдань. Щоб впоратися з ними, менеджер повинен володіти необхідним вольовим потенціалом, бути цілеспрямованим і готовим постійно докладати необхідних зусиль.

Потреба менеджера освіти бути особистістю забезпечує включення його в систему соціальних зв'язків, оскільки особистість будь-якого керівника відіграє важливу роль у регулюванні суспільних процесів на всіх рівнях. А. Светлорусова вказує на те, що при вивченні особистості управлінця варто зупинитися на аналізі соціально значущих якостей, що пов'язані з розвитком емпатії як вміння розуміти керівником закладу освіти внутрішнього світу людини, проникнути в її почуття, відгукнутися на них і співпереживати з нею. Якісті розвинутої емпатійності: чуйність, емоційна сприйнятливість, тактовність, розуміння, доброзичливість, визначають можливості встановлювати та підтримувати контакти у спілкуванні, прогнозувати поведінки та діяльності людей. Авторка називає таку якість особистості, як здатність володіти собою – емоційною стійкістю, що проявляється у терплячості й наполегливості, у витримці й оволодінні собою в стресових ситуаціях в умовах негативних емоційних впливів з боку інших людей [22].

Емоційна стійкість є індивідуальною типологічною характеристикою особистості. Без цієї якості не можливе виконання менеджером освіти своїх функцій. Управлінська діяльність потребує емоційно зрілих людей. Щоб управляти іншими менеджер освіти повинен контролювати власний розвиток і власну діяльність. Науковці вважають, що формування емоційно-вольової сфери забезпечить: здорове тіло, відсутність шкідливих звичок, енергійність, життєстійкість, спокійний і збалансований підхід до життя, спроможність справлятися зі стресом, ефективно використання часу [4].

Позитивні якості успішного управлінця, як свідчать теоретико-прикладні дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців, розкриваються у такій послідовності: працелюбність; почуття обов'язку і відповідальності; сумління до дорученої роботи; охайність; акуратність у зовнішності; особиста дисциплінованість; доброзичливість; ввічливість; скромність; чуйність; витримка; рішучість тощо [15].

Отже, менеджер освіти повинен мати усі професійні й особистісні якості, затребувані даною професією, бути особистістю в повному значенні цього поняття і до того ж діяльною, яка безперервно розвивається.

Останній компонент у структурі професійної компетентності менеджера освіти – мотиваційно-ціннісний.

На думку Н. Боритко, перше, що характеризує компетентність, – це здатність суб'єкта реалізувати у діяльності його ціннісні установки. При цьому під цінністю автор розуміє суб'єктивну значущість для людини явищ навколишнього світу, яка визначається не їх властивостями самими по собі, а відповідністю моральним принципам і нормам, ідеалам, установкам, цілям суб'єкта. Ціннісні відносини характеризуються ступенем прийняття людиною цілей, професійно і особистісно значущих для неї [2].

Під цінностями І. Акуленко, Н. Тарасенкова розуміють основні складові структури особистості, які визначають спрямованість, активність, діяльність, волю. Поняттю цінності відводять центральне місце у свідомості особистості, оскільки саме вона виконує роль регулятора вищого рівня, який зумовлює широкий діапазон мотивів і спрямованості практичних дій суб'єкта [1].

Цінності надають ієрархії нашим знанням. Без ціннісного ранжування знання часом призводять до згубних наслідків [5].

Ціннісні орієнтації майбутнього фахівця, емоційне ставлення до майбутньої діяльності пов'язані з уявленнями про професійну еталонну діяльність менеджера освіти, із самосприйняттям власних здібностей і спроможностей здійснювати фахові функції й розв'язувати професійні проблеми, з усвідомленням рівня своєї теоретичної і практичної підготовки, з усвідомленням власної ролі й призначення, із вмінням обирати цільові й змістові установки для дій, учинків, рішень. Саме вони забезпечують механізм самовизначення майбутнього менеджера освіти в ситуаціях професійної діяльності.

Розглядаючи зміст професійної компетентності менеджера освіти, необхідно відзначити значущість мотивів у професійній діяльності.

Згідно із законом Йеркса-Додсона, ефективність діяльності залежить від сили і стійкості мотивації. Тобто, чим сильнішою є мотивація до дії, тим вищі результати діяльності. Але пряма залежність зберігається лише до певного моменту – якщо з досягненням запланованих результатів мотивація продовжує зростати, ефективність діяльності починає знижуватися.

Т. Панчук, досліджуючи мотивацію вдосконалення управлінської діяльності директора школи, виділяє декілька груп мотивів [16]:

– власне управлінські: відповідність здібностей керівника змісту управлінської діяльності; різноманітність і самостійність постановки та вирішення управлінських проблем; створення колективу однодумців, мобілізація його для вирішення актуальних проблем школи; можливість реально впливати на організацію життєдіяльності школи (сприяти впровадженню нових програм і технологій навчання, забезпечувати високий рівень матеріально-технічної бази навчального закладу тощо);

– педагогічні: потреба займатися педагогічною діяльністю; потреба спілкуватися і взаємодіяти з дітьми та їх батьками; можливість створювати умови для забезпечення поваги до особистості дитини, забезпечення її розвитку; можливість спостерігати за розвитком дитини, бачити результати своєї праці; можливість сприяти гуманізації навчання і виховання дітей та ін.;

– особистісного розвитку: необхідність володіти собою в будь-якій ситуації; необхідність долати труднощі, пов'язані з роботою і самовдосконаленням; можливість реалізувати свій творчий потенціал (впроваджувати нові підходи в управлінні, нові форми і методи навчання, приймати оригінальні, нестандартні управлінські рішення) і ін.;

– мотиви зовнішньої привабливості професійної діяльності: широкі соціальні контакти і зв'язки (можливість безпосередньо взаємодіяти з органами влади, спонсорами, громадськими організаціями фондами і т.д.); ненормований робочий день; велика відпустка (влітку); робота не пов'язана з особливою фізичною перевтомою та ін.

Висновки... Таким чином, на основі теоретичних досліджень, структура професійної компетентності майбутнього менеджера освіти розглянута як складний синтез когнітивного, діяльнісного, особистісного та мотиваційно-ціннісного компонентів. Вона, на наш погляд, є оптимальною і піддається педагогічному формуванню. Відсутність або недостатня сформованість хоча б одного з цих компонентів здійснює суттєвий вплив на рівень загальної професійної підготовки.

Література

1. Акуленко І.А. Ааксіологічний компонент методичних компетентностей майбутніх учителів математики / І.А. Акуленко, Н.А. Тарасенко // Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького (Серія "Педагогічні науки"). – 2008. – № 139. – С.3-10.
2. Борытко Н.М. Профессионально-педагогическая компетентность педагога. – [Электронный ресурс] / Н.М. Борытко // Эйдос. – 2007. – 30 сентября. –Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-10.htm>.
3. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н. Введенский // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51-55.
4. Вудкок М. Раскрепощённый менеджер / М. Вудкок, Д. Френсис. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
5. Давидович В. Судьба философии на рубеже тысячелетий / В. Давидович // Вестник высшей школы. – 2003. – № 3 – С.4-15.
6. Ильин Е.П. Проблема способностей: два подхода к ее решению / Е.П. Ильин // Психологический журнал. – 1987(Т. 8). – № 2. – С. 37-47.
7. Кодлюк Я.П. Розвиток компетентісно-орієнтованого навчання за кордоном / Я.П. Кодлюк // Професійні компетенції та компетентності вчителя. (Матеріали регіонального науково-практичного семінару). – Тернопіль: Вид-во ТНПУ ім.В.Гнатюка, 2006. – 188 с.
8. Левитов Н.Д. Психология труда / Н.Д. Левитов. – М.: Учпедгиз, 1963. – 340 с.
9. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 227 с.
10. Лігоцький А.О. Теоретичні основи проектування сучасних освітніх систем / А.О. Лігоцький. – К.: Техніка, 1997. – 210 с.
11. Ломов А.Н. Методологические и теоретические проблемы психологи / А.Н. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
12. Милерян Е.А. Психология формирования общетрудовых, политехнических умений / Е.А. Милерян. – М.: Педагогика, 1973. – 22 с.
13. Моляко В.О. Творчий потенціал особистості / В.О.Моляко // Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова (Серія № 12 "Психологічні науки"). – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2007. – Вип. 17. – С. 16–22.
14. Никифоров, Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета, 1991. – 152 с.
15. Онищук Л.А. Гуманізація управлінської діяльності директора школи / Л.А. Онищук. – Житомир: Полісся, 2002. – 304 с.
16. Панчук Т.В. Мотивація вдосконалення управлінської діяльності директора школи: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Т.В. Панчук; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2002. – 20 с.

17. Петровский А.В. Общая психология / А.В. Петровский. – М.: Просвещение, 1976. – 479 с.
18. Петрук В.А. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності майбутніх фахівців технічних спеціальностей у процесі вивчення фундаментальних дисциплін / В.А. Петрук. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2006. – 292 с.
19. Платонов К.К. Психология / К.К. Платонов, Г.Г. Голубев. – М.: Высшая школа, 1977. – 256с.
20. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 256 с.
21. Ревская Н.Е. Психология менеджмента. Конспект лекций / Н.Е. Ревская. – СПб.: Альфа, 2001. – 240 с.
22. Светлорусова А.В. Підготовка менеджерів освіти до управління конфліктними ситуаціями / А.В. Светлорусова // Духовний простір освітнього менеджменту. – К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – 2008. – С. 117-120.
23. Сливкин, В.И. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности менеджера: дисс... канд. психол. наук: 19.00.03 / В.И.Сливкин; СПбГУ. СПб, 1994. – 160 с.
24. Талызина Н.Ф. Пути разработки профиля специалиста / Т.Ф. Талызина. – Саратов: СГУ, 1987. – 173 с.
25. Тягунов С.И. Понятие опыта в современной эпистемологии / С.И. Тягунов // Рационализм и культура на пороге третьего тысячелетия (Материалы III Российского Философского конгресса). – Ростов-на-Дону: Издательство Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 2002. – Т.1. – С. 164.
26. Хуторской А. Деятельность как содержание образования / А. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 8. – С. 107-114.

Анотація

У статті на основі теоретичних досліджень обґрунтовано структуру професійної компетентності майбутнього менеджера освіти, що представлена як складний синтез когнітивного, діяльнісного, особистісного та мотиваційно-ціннісного компонентів.

Аннотация

В статье на основе теоретических исследований обоснована структура профессиональной компетентности будущего менеджера образования, которая представлена как сложный синтез когнитивного, деятельностного, личностного и мотивационно-ценностного компонентов.

Summary

The structure of the professional competence of the future manager of education on the base of the theoretical researches is grounded in this article. This structure is presented as a difficult synthesis of the intellectual, active, personal and motive-valued components.

Ключові слова: менеджер освіти, професійна компетентність, структура компетентності.

Ключевые слова: менеджер образования, профессиональная компетентность, структура компетентности.

Key words: a manager of education, a professional competence, a structure of the competence.

Подано до редакції 21.10.2011.

УДК 378.147:340

©2012

Кашкарьов Г.В.

ОСОБИСТІСНЕ ПРАКТИЧНЕ ЗРОСТАННЯ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ

ПРАВОВИЗНАВСТВА

У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Постановка проблеми у загальному вигляді... Формування готовності майбутнього вчителя до правовиховної роботи визначається як особистісне утворення, підкріплене умінями і навичками щодо її здійснення. У професійній педагогіці термін “практична підготовка” традиційно використовують для визначення характеру навчання як складової професійної освіти, що відображає закономірності, зміст, методи і форми організації процесу набуття вмінь і навичок, спрямованих на формування у студентів здатності до педагогічної діяльності.

Особливе місце в системі підготовки та формуванні особистості майбутнього вчителя належить педагогічній практиці, яка сприяє закріпленню, поглибленню і збагаченню психолого-педагогічних та правових знань, опануванню професійних умінь і навичок, розвитку професійних якостей майбутнього педагога. Педагогічна практика спрямована на залучення студентів до систематичної педагогічної діяльності, на підготовку компетентних учителів правознавства для сучасної загальноосвітньої школи. Виробнича практики є невід’ємною складовою навчального процесу, завершальним етапом вивчення дисциплін “Методика викладання правознавства”, “Методика правовиховної роботи в закладах освіти” й “Шкільний курс правознавства” та надає можливість майбутнім учителям правознавства закріпити отримані теоретичні знання, застосовуючи їх у практичній діяльності.

Під час проходження практики студенти мають можливість інтегрувати знання з різних базових дисциплін у єдину систему. Поєднання майбутніми вчителями теоретичних знань із практичним досвідом відноситься до