

Безпечність. Очевидно, що перед початком роботи необхідно поцікавитися у брокера, як вирішена проблема з аутентифікацією клієнта, наскільки надійна система, що зроблено для запобігання спробам її злому. [2, с. 944]

В системі Інтернет-трейдингу, як в будь-якій системі, пов'язаній з рухом фінансових потоків, повинен використовуватися багатоступеневий комплекс захисту даних, відповідний затвердженим в Україні алгоритмам і стандартам.

Дослідження проведено у межах виконання НДР: «Конкурентна розвідка в безпекоорієнтованому управлінні інноваційно-інвестиційним розвитком підприємств стратегічного значення для національної економіки і безпеки держави».

Література:

1. Захарченко В.І., Лаптева В.В. (2019). *Інноваційно-інвестиційний менеджмент*: навч. посібник. Одеса: Гельветика. 148 с.
2. Шарп У., Александер Г., Бейліюю Дж. (1998). *Інвестиції*. Пер. англ. М.: ИНФРА-М. 1028 с.
3. Щербина О.Ю., Либрехт Е.А. (2009). *Исследование Интернет-трейдинга как упрощенного процесса заключения сделок с ценными бумагами*. Современные аспекты экономики. №9 (128). С. 226-228.

ПРОФЕСІЙНА РЕФЛЕКСІЯ КЕРІВНИКА ЯК ЧИННИК РЕФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Лілія Куліненко

д.філософ.н., професор

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Наталія Макаруч

д.псих.н., професор

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Динаміка сучасних трансформаційних змін в економічному, політичному та соціальному дискурсах України детермінує зміни векторів розвитку всіх державних та соціальних інституцій. Як наслідок, перегляд усталених факторів взаємодії між державою та особою-громадянином зумовив зростання потреби в появі нової інноваційної форми регуляції соціальних, політичних та економічних взаємодій – громадянське суспільство.

Поява такої новітньої форми регуляції зумовила підвищення критичної оцінки вимог як державної системи управління, так і управління, зокрема в найбільш актуальних сферах впливу на громадянське суспільство – політику, освіту, науку, медицину та інші сфери. Йдеться про вимоги до управління, його особистості, стану, якості та відповідності його освітньої й професійної підготовки, управлінської стратегії, здатності приймати рішення, стресостійкості і, як наслідок, організації, яка є предметом його професійної діяльності. Тож, питання взаємообумовленості між державною політикою, управлінням та особистістю управління й громадянським суспільством на сьогодні є чи найскладнішою проблемою для сучасної теорії і практики, для учених та фахівців прикладної управлінської діяльності. І найбільш суперечливим у цьому ракурсі є співставлення культурних факторів суспільства, організації (як структурованого середовища, що має узгоджені цілі між власністю та державними вимогами, між суб'єктивним та об'єктивним, індивідуальним та колективним) й стану сформованості професійної рефлексії управління-керівника. Звідси, *метою статті* є встановлення взаємообумовленості професійної рефлексії керівника освітньої установи та

ефективності реформування сучасної освіти. Реалізація мети передбачала встановлення складників професійної рефлексії, управлінської культури керівника, призначення культури організації та констатацію труднощів їх взаємообумовленості.

Професійна рефлексія керівника освітньої установи – це здатність керівника до критичної оцінки власної спроможності запроваджувати інновації, реалізовувати власний особистісний потенціал та потенціал колективу, виявляти труднощі в діяльності установи та запроваджувати відповідні стратегії управління. Складниками професійної рефлексії керівника є професійне мислення, особистісний потенціал, управлінська культура та корпоративна комунікація. Професійне мислення керівника освітньої установи – це чи найбільш актуальна проблема сьогодення. Здебільшого при обранні керівника особлива увага приділяється професійним навичкам і практично ігнорується здатність їх використовувати в контексті динаміки сучасних змін. Оскільки така динаміка вимагає не лише опису, того що відбувається, але й обрання чіткої позиції у виявленні ефективних шляхів розвитку установи.

Особистісний потенціал формується упродовж всього життя керівника і відображає його вроджені задатки до адаптації та створенню інноваційного освітнього простору в межах освітньої установи. Корпоративна комунікація передбачає наявність у керівника толерантного ставлення до підлеглих та критичне ставлення до власних владних проявів. Вагомого значення набуває культура керівника та стратегії її реалізації у власному житті.

Все частіше науковці та практики замислюються над змістовим наповненням дефініції «організаційна культура» чи «культура керівника організації». Адже реалізація будь-якого організованого процесу, його ефективність, багато в чому залежить від якості виконання працівниками функціональних обов'язків, а й від культури організації, що обумовлюється стратегією та тактикою управління. Дослідженням цієї проблеми займалися такі вчені, як Варченко С. І., Васін С. М., Вертохвостова Г. А., Голубева А. А., Грузева Е. М., Єрмолов Ю. А., Ковальова А. В., Кравцов А. К., Кузнецов А. А., Нетребко Є. І., Співак В. А., Судаков М. Н., Сухінін В. П., Ясвін В. Я. і т. п.

Щодо освітніх установ, то культура цих організацій не мала актуальності доти, доки в Україні не з'явилися недержавні форми здобуття освіти, які почали позиціонувати зміну її пріоритетів, чим детермінували появу досить складних проблем. Та, варто відзначити, що пріоритетним й незмінним для усіх форм освітніх організацій є розвиток особистості як найвищої цінності суспільства.

Як результат, культура керівника освітньої організації це невід'ємний елемент організаційної культури, що забезпечує якісну функціональність процесів всередині організації та дає змогу змінити організаційну культуру та конкурентну перевагу. Йдеться про спеціалізовані особистісні, ціннісні, ділові та професійні компетенції керівника, які проектуються на увесь управлінський персонал організації. Тож, *управлінська культура керівника* – це суб'єктивна система управління, що ґрунтується на властивостях, якостях, рисах та поведінкових стратегіях особи, які узгоджуються зі станом сформованості її індивідуального стилю прийняття рішень, стресостійкості, здатності управляти кризовими ситуаціями та її психологічним благополуччям. Відповідно, управлінська культура має реалізуватися в авторській моделі управління організації керівником. Беззаперечним є факт, що авторська модель управління керівника повністю реалізується в управлінні організації і проектується на усіх її рівнях. Йдеться про культуру, характерну для керівного персоналу та його діяльності. Тож, модель культури управління керівника відповідає постулатам, про те, що соціокультурне середовище впливає на внутрішню культуру праці, і в свою чергу, впливає на практику управління людськими ресурсами. Поряд з цим, соціокультурне середовище, і певні традиції управління формують інтерес, за яким детермінанти управління відрізняють одну організацію від іншої, щоб виділити загальні інструментальні критерії.

Таким чином, важливим складником управлінської культури керівника є наявність *авторської моделі управління*, яка ґрунтується на внутрішній суб'єктивно створеній управлінській культурі.

Поряд з цим, управління внутрішнім і зовнішнім середовищем закладів освіти, наділяють керівника закладу різноманітними повноваженнями. Тому, керівнику (менеджеру) необхідно постійно підвищувати свою управлінську обізнаність для більш продуктивного спілкування з колективом в процесі створення високого рівня цінностей організаційної культури, і відбудови необхідного мотиваційного середовища. Йдеться про сформованість *професійної спроможності керівника* об'єднувати в управлінському процесі вимоги до виконання власних повноважень та обізнаності щодо функціональності кожного члена колективу, сформованості потенціалів та продуктивності діяльності. У такий спосіб, культура керівника має узгоджуватися з організаційною культурою, що має безпосереднє вираження в результативності діяльності організації.

Організаційна культура в закладах освіти повинна забезпечувати консолідацію зусиль колективу щодо формування конкурентоспроможності закладу на сучасному ринку освітніх послуг. Тільки лідер з високою управлінською культурою може відповідати тим вимогам і змінам, які виникають в організаційній культурі навчального закладу. Тож, культура керівника конкретизується в *спектрі компетентностей* як чинників його управлінської культури.

Управлінська компетентність керівника в освітньому закладі складається з особистих якостей керівника, методів та стилів лідерства і полягає в його здатності розробляти і ефективно реалізовувати управлінські рішення з використанням сучасних методів тайм-менеджменту, переконливо й лаконічно інформувати підлеглих про прийняття управлінських рішень, грамотно і толерантно керувати персоналом, підвищувати їх мотивацію при досягненні запланованих результатів, делегувати повноваження, працювати в малому колективі. Йдеться про поєднання різних стилів управління в різноманітних ситуаціях, що виникають на різних етапах становлення самої освітньої установи. Для ефективного управління він може застосовувати свій власний унікальний стиль або комбінацію стилів до кожного окремого працівника.

Управлінська компетентність нерозривно пов'язана з комунікативною компетентністю керівника, його спроможністю і готовністю до роботи з інформаційними технологіями, вести дискусію, висловлювати свої думки, налагоджувати взаємодію з різними комунікативними засобами, володіти здатністю активно слухати і управляти конфліктами.

У контексті опису спектра компетентностей керівника вагомим значення набуває стиль управління. Складність вибору стилю керівництва полягає в можливості ефективної взаємодії з людьми, які залучаються в спільну діяльність. Стиль керівництва – це не тільки індивідуальні особливості керівника (характер, темперамент, харизма, мотиви, ставлення і т.п.). Стиль виступає як психологічна система гармонійної взаємодії рис особистості з сукупністю умов, щодо дій керівника і зовнішнього середовища, які визначають певні вимоги та орієнтири розвитку самої організації. В.А. Сластьонін у констатації змісту управління вбачав в ньому діяльність, що спрямована на прийняття рішень, організацію, контроль, регулювання об'єкта управління відповідно до поставленої мети, аналіз і узагальнення на основі достовірної інформації [14, с. 224]. На відміну, від загальної стратегії управління, внутрішнє управління освітнього закладу представляє собою ціленаправлену, усвідомлену взаємодію учасників цілісного педагогічного процесу, яка заснована на обізнаності об'єктивних закономірностей з метою досягнення певного результату [14, с. 225].

Стиль керівництва – це певний тип поведінки керівника по відношенню до підлеглих під час досягнення поставленої мети. Це індивідуально-типові характеристики стійкої

системи методів, прийомів і методів впливу керівника на колектив з метою виконання організаційних завдань і управлінських функцій [1, с. 115]. І, якщо керівник володіє певним стилем поведінки, то він впливає на підлеглих, намагається активізувати свою продуктивну діяльність, стимулює ініціативу і їх творчий підхід до виконання своїх обов'язків. Такий стиль управління може представляти певний рівень якості діяльності керівника. Ступінь, до якої керівник делегує свої повноваження, види влади, його турбота про людські відносини або, перш за все, про виконання завдань – все це відображає стиль керівництва даного керівника [5, с. 157].

Досягнення запланованого результату, поставленої мети визначає і вибір певного стилю управління. Кінцевий результат реалізується керівником і характеризує способи і методи його дій. Існують і інші складові стилю, до яких відносяться: регулярність управління; специфіка сфери конкретної діяльності; загальні вимоги до керівників; соціально-психологічні характеристики виконавців (вік, стать, кваліфікація, професія, інтереси і потреби і інш.); рівень управління ієрархією; методи і прийоми управління, які використовуються керівниками, що знаходяться вище [5, с. 131].

На вибір стилю лідерства впливають такі індивідуальні характеристики лідера, як психологічні (домінування, наполегливість, харизма, сміливість), фізіологічні (стать, вік, здоров'я); інтелектуальні особливості (рівень освіти, інтелектуальна лабільність, креативність, проникливість); ділові особливості (професіоналізм, комунікабельність, завзятість, відповідальність, працездатність).

Таким чином, кожен керівник відповідно до низки умов вибирає і розвиває індивідуальний стиль поведінки, який засновано на особистих якостях і життєвому досвіді, з урахуванням об'єктивних потреб організації. Поряд з цим, здатність керівника співставляти і поєднувати власну культуру управління з місією та візією освітньої організації, створювати філософію організації та узгоджувати вимоги оточуючого середовища з реальними мотивами усіх складників організації – і є найскладнішим завданням керівника. Саме у цьому аспекті досить часто розходяться культурно обумовлені інтереси керівника від внутрішньої мотивації співробітників організації, їх орієнтації та інноваційні перетворення в організації й реалізацію корпоративних зобов'язань як складових організаційної культури.

Загалом, прийнято реалізовувати управлінську культуру керівника та організаційну культуру в контенті стилів керівництва. Традиційно виділяється три стилі керівництва: авторитарний, демократичний і ліберальний. Для авторитарного стилю основним показником є влада одного, де керівник сам вирішує всі питання, відповідає за все, дає підлеглим вказівки у вигляді наказів. Такий керівник застосовує покарання як основний засіб мотивації, при цьому можливість ініціативи з боку підлеглих відсутня. Авторитарний керівник безкомпромісний, часто грубий з людьми, не довіряє співробітникам і не питає їх думки. Результатом такого управління стає несприятливий психологічний клімат в колективі і з'являється підґрунття для розгортання конфлікту. Ліберальний стиль керівника характеризується, тим, що він дозволяє людям працювати самостійно. Лідери з таким стилем відмовляються від відповідальності і не приймають рішень, вони можуть надавати повну свободу дій для підлеглих і встановлюють свої власні терміни щодо кінцевого результату. Такий стиль керівництва може бути ефективним, при умові, що керівник стежить за ефективністю праці та регулярно висловлює свою думку. Головною перевагою ліберального керівництва є те, що надання членам команди великої автономії може призвести до високої задоволеності роботою та підвищення якості освіти. Однак це може призвести до збитків, якщо члени команди не справляються зі своїми обов'язками або не володіють знаннями, навичками або мотивацією для продуктивної роботи. Цей тип лідерства може також мати місце, коли керівники не мають достатнього контролю над своїм персоналом.

Керівник, який вибирає ліберальний стиль управління, володіє такими якостями, як відсутність особистої відповідальності під час прийняття рішення, передачі своїх обов'язків співробітникам, відсторонення від проблем, що виникають в колективі, відсутність активності та прийняття того, що вирішить більшість. При такому стилі управління керівник практично не втручається в діяльність персоналу, працівникам надається певна самостійність, індивідуальна і колективна творчість.

Демократичний стиль у керівника будується через відносини з колективом під час прийняття рішень і вважається найбільш ефективним. До недоліків цього стилю можна віднести надзвичайну ситуацію, вирішення якої необхідно приймати без зволікання. Демократичний стиль управління передбачає наявність колективного почуття довіри і взаєморозуміння.

Створення умов для самовираження підлеглих сприяє досягненню колективних і особистих цілей співробітників, авторитет посади підтримується особистим авторитетом. Управління здійснюється без грубого тиску з боку керівника, спираючись на здібності людей, поважаючи гідність, досвід підлеглих, враховуючи вікові та гендерні особливості. Таким чином, в наявності позитивний вплив демократичного стилю керівництва на підтримку позитивного психологічного мікроклімату в колективі. При такому стилі управління як керівник, так і підлеглі націлені на конкретний позитивний результат, на підтримку позитивних стосунків в організації; співробітники мають задоволеність своєю роботою, а також високу мотивацію до професійної діяльності.

Жоден із стилів не може бути ідеальним, якщо не враховувати конкретні умови. Багато що залежить від результатів контролю. Численні дослідження стилів лідерства показали, що керівні принципи, спрямовані на захист інтересів підлеглих і сприяють їх більшій задоволеності. Критерієм ефективності впливу стилю діяльності керівника на колектив є: ступінь авторитету керівника; ступінь впливу на постійне підвищення ефективності діяльності організації; ініціативність, креативність і підприємливість персоналу; створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Стиль управління впливає на унікальність особистості керівника, що виконує певні службові функції. Саме в стилі керівника відображаються його особистісні якості, які варіюються в залежності від організаційних особливостей колективу. Формування стилю пов'язане з інтелектом і культурою керівника, рівнем його професійної, економічної та юридичної підготовки, особливостей його характеру та темпераменту, моральних цінностей, вмінням уважно ставитися до підлеглих, керувати колективом, створювати атмосферу зацікавленості в діяльності, нетерпимості до недоліків і байдужості.

Нова сучасна парадигма освіти базується на духовному розвитку особистості, коли люди все більше замислюються про сенс життя. Стиль керівництва в освітньому закладі повинен стимулювати перехід від прагматичних до духовних цінностей.

Організаційна (корпоративна) культура – це переважаюча сукупність цінностей, принципів і норм в організації, яка поділяється більшістю її членів, яка визначається діяльністю в зовнішньому середовищі і забезпечується ефективною внутрішньою інтеграцією [11, с. 102].

Організаційна культура акумулює всі види діяльності і відносин всередині організації, згуртовуючи команду і змушуючи її працювати ефективно. Культура створює презентабельну організацію, формує її образ, визначає характер відносин із зовнішніми суб'єктами взаємодії, стає результатом внутрішніх соціальних запитів колективу. Організаційна культура складається з місії, яка характеризується сенсом існування організації; переважаючих в ній цінностей, будь то пов'язані з цілями її існування або засобами їх досягнення, які є основою організації; частки педагогічного колективу і

визначають принципи взаємовідносин в колективі єдиних етичних норм і правил; психологічного клімату, існуючого в організації і виявляється в зовнішніх відносинах та ін.

Для ефективного управління сучасний керівник прагне створити продуктивну організаційну культуру. Дослідники Г. Сандерс і Б. Нецен виділили відповідні показників, які дозволяють оцінити спрямованість організаційної культури: на процес або результат; на осіб або на працю; на послідовність або професіоналізм; на відкритість або закритість; на прагматизм або нормативність. Таким чином, кожен керівник повинен мати уявлення про те, яка культура сприятиме виконанню місії організації та її призначення. Мотивація персоналу-важливий аспект у формуванні зацікавленості співробітників у прийнятті та засвоєнні єдиної системи цінностей, принципів і норм організаційної культури. Труднощі в створенні організаційної культури, що сприяє ефективній роботі освітньої організації, зумовлені певними факторами, властивими закладам освіти. Погляди кожного члена педагогічного колективу можуть відрізнятися від особистих переконань та вимог керівника, а в деяких випадках і від правил і регламентів здійснення освітньої діяльності [2, 65]. При наявності таких факторів найбільш ефективним буде демократичний стиль керівництва. Від управлінської політики керівництва залежить не тільки соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі, а й ефективність процесу підвищення якості освіти. У процесі формування організаційної культури важливим виступає вибір стилю керівництва оскільки неформальний характер взаємин сприяє підвищенню ефективності і продуктивності викладання. Основою для створення і розвитку організаційної культури є взаємна повага всіх учасників освітнього процесу в досягненні спільної мети – розвитку і процвітання закладів освіти.

У зв'язку з цим правомірно говорити про те, що стиль керівництва освітньої організації має декларуватися як щодо авторитарного, побудованого на довірі керівника з боку співробітників, але реалізованого з використанням демократичних механізмів, методів і засобів. Таке поєднання суперечливих елементів стилю керівництва є оптимальним варіантом для загальноосвітньої організації, оскільки, з однієї сторони, він жорстко регламентує діяльність педагогічного колективу, а з іншого-створює умови для розкриття творчої особистості кожного педагога.

Таким чином, вивчення складників управлінської культури керівника та призначення організаційної культури, з урахуванням теорії й практики сучасної парадигми управління освітнім закладом, можна визначити основні труднощі їх поєднання та співставлення в управлінні освітньою установою.

Основна трудність на сьогодні – це *неспроможність керівника встановити пріоритети організації* з урахуванням місії, візії та філософії організації та наявного мотиваційного потенціалу співробітників організації. Здебільшого керівник більше мріє про досягнення та здобутки, аніж їх реалізовує у професійній діяльності. Як наслідок, спостерігається імітація здобутків, яка нічого спільного з діяльністю освітньої установи не має.

Не менш складною є *трудність з вироблення авторського стилю культури управління*. На сьогодні спостерігається надмірна активність управлінців у здобутті знань з управління колективом, у противагу вивченню реальної спроможності колективу організації в досягненні мети. У цьому контексті відбувається підміна понять, де традиційне представлено як новітнє, а стандартне представлено як активні творчі надбання. Керівник організації управляє за допомогою внутрішніх уявлень, які повністю резонують з реальним станом організації.

Надмірна потреба в запровадженні інновацій – є досить складною трудностю співставлення культури керівника з культурою організації. Науково-технічний прогрес зумовив неймовірну динаміку інноваційних процесів, які мають реальний вплив на життя сучасної людини. Та поряд з цим, інновації – це продукти діяльності, що спрямовані на

вирішення надскладних завдань, стереотипні рішення яких відсутні, а знайдені шляхи репродуктивним способом неефективні. Тож, інновації мають суто вузьке призначення – кардинально змінити оточуючу дійсність. На сьогодні, освітні установи швидше імплементують існуючий досвід напрацювань, аніж створюють освітні інновації. Керівник досить часто замінює ці аспекти в управлінській діяльності, що призводить до появи *інноваційного мобінгу* працівників.

Неспроможність сучасного керівника освітньої установи відстоювати власні позиції у запровадженні реформування та модернізації освіти, які не мають експериментально підтверджених результатів утілення в практику діяльності освітньої установи. Йдеться про нівелювання наукового контексту освіти, перевірки реформуючих заходів шляхом експериментальної діяльності та запровадження цих заходів «в сліпу» без відповідних дорожніх карт.

Як результат, культура керівника сучасного освітнього закладу – це один із основних факторів розбудови інноваційної форми регуляції стосунків держави і суспільства – створення та становлення громадянського суспільства. Саме на освітні установи покладено це надскладне завдання. Та, нажаль, керівники в сфері освіти на сьогодні швидше орієнтовані на реформування освіти, аніж на кардинальну зміну її призначення – створення громадянина не лише держави, але суб'єкта влади, суб'єкта громадянського суспільства. Тож, професійна рефлексія керівника і є та вагома складова системи освіти в Україні, яка обумовлює передумови до появи критичного ставлення щодо якості сучасних інновацій освіти та характеру їх імплементации в широкий освітній простір власної установи. У такий спосіб, перспективою подальших досліджень є виявлення закономірностей та механізмів формування професійної рефлексії керівника та запровадження її в систему організаційної культури.

Література:

1. Андреев В.И. (1995). *Саморазвитие менеджера*. М.: Народное образование. 160 с.
2. Бахмутский А.Е. (2017). *Педагогика: Учебник*. СПб: Питер пресс. 304 с.
3. Блохіна І.О. *Роль керівника вищого навчального закладу у формуванні організаційної культури*. URL: http://novyn.kpi.ua/2007-3-1/02_Blohina.pdf.
4. Виханский О. С. *Менеджмент: учеб.* URL: <http://www.univer5.ru/menedzhment/menedzhment-o.s.vihanskiy-217/Page-276.html>.
5. Виханский О. С., Наумов А. И. (1995). *Менеджмент*. М. 421с.
6. Воронкова А. Е., Баб'ян М. М., Коренев Е. Н., Мажура І. В. (2006). *Корпорації: управління та культура*. Монографія. Дрогобич: Вимір. 376 с.
7. Занковский А.Н. (2002). *Организационная психология*. М.: Социс. 275 с.
8. Зотік В.В. *Організаційна культура керівника навчального закладу*. URL: <http://tme.umo.edu.ua/docs/almanax/20.pdf>.
9. Карамушка Л.М. (2013). *Роль організаційної культури в діяльності сучасних організацій: аналіз основних підходів*. Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. К. Алчевськ : ЛАДО. Т. І. С. 225-229.
10. Кравчанко В.О., Никифорова В.Г. (2013). *Організаційна культура в системі управління персоналом*. Вісник Східноукраїнського національного університету. Ч. 1. № 7(196). С. 152-155.
11. Бекирова М. Г., Давыдкина И. Б. (2018). *Менеджмент организации: учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену студентов направления*

підготовки «Менеджмент». Волгогр. філіал Росс. економ. ун-т ім. Г.В. Плеханова. Волгоград: Сфера. 430 с.

12. Подлесных В.И. (2003). *Теория организаций*. СПб.: Питер. 253 с.

13. Родіонова О.Ю. (2011). *Формування механізму організаційної культури підприємств АПК*. Теорія та практика державного управління. Вип. 3. С. 400-406.

14. Слостенин В.А. (1997). *Педагогика*: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. М.: Школа-Пресс. 512 с.

САМООСВІТА КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Микола Меркулов

д.економ.н., доцент

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

Марина Костова

магістрантка

Ізмаїльський державний гуманітарний університет

У сучасних умовах господарювання керівник закладу освіти має бути дуже освіченою та професійно компетентною людиною. Швидкий темп впровадження реформ в освіті та зміни умов і вимог до управління закладом освіти в Україні потребують постійного вдосконалення професійної компетентності керівників різних рівнів управління.

Зауважимо, що під професійною компетентністю керівників закладу освіти можемо розуміти інтегральний показник, що утворюють такі елементи як особистісні риси керівника закладу, у тому числі володіння здібностями розв'язувати професійні та управлінські завдання, знання у різних сферах професійної діяльності та досвід практичної роботи за фахом і управлінської діяльності. Отже, основою професійної компетентності можна вважати професійні знання, що починають формуватися під час навчання у закладі освіти у процесі здобуття спеціальності, та підлягають розвитку у ході практичної діяльності, професійного становлення та кар'єрного зростання [1, с. 11].

Аналіз наукових джерел дозволив з'ясувати, що науковці по-різному визначають склад певних компетентностей, що разом утворюють професійну компетентність керівника закладу освіти.

Слід наголосити, що у сучасному розумінні професійної компетентності керівників сфери освіти умовно можна виділити дві складові: компетентності пов'язані з педагогічною діяльністю та навчально-виховним процесом і компетентності пов'язані з провадженням ефективної господарської діяльності.

Узагальнення думок науковців щодо змісту дефініції «професійна компетентність» дозволили визначити наступну структуру професійної компетентності керівника закладу освіти (*див. мал.1*):

Акцентує увагу, що конкурентоспроможний ефективний керівник закладу освіти повинен безперервно підвищувати рівень своєї професійної компетентності. У свою чергу