



Лідія ВОЗНЮК,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри управління
загальноосвітніми навчальними закладами
Дніпропетровського обласного інституту
післядипломної педагогічної освіти

Роль менеджера освіти в оновленні сучасної школи

Анотація. У статті розглядаються проблеми управління сучасною школою; роль професійної компетентності менеджера освіти у підвищенні якості діяльності загальноосвітнього навчального закладу.

Ключові слова: система управління загальноосвітніми навчальними закладами, професійна компетентність менеджера освіти, освітній менеджмент.

УДК 371

Динаміка змін у всіх сферах життєдіяльності сучасної людини потребує нового змісту шкільної освіти і нових підходів до організації навчально-виховного процесу. Насамперед, це пов'язано із інтенсивним розвитком інформаційних технологій, інтеграцією вітчизняної освіти у світовий та європейський освітній простір. Відповідно до цього зростає роль менеджера шкільної освіти як основного стратега розвитку навчального закладу. Окрім того, визнання людини у нашому суспільстві "мірилом усіх речей" актуалізує важливість ролі керівника навчального закладу та його людинознавчої компетентності у процесі оновлення шкільної освіти.

Аналіз наукових джерел дає змогу виокремити фактори, які найбільше впливають на розвиток освітнього простору школи. До них вчені відносять [1, 2, 3, 6]:

- ✓ Наявність стратегії інноваційного розвитку школи.
- ✓ Готовність учителя до інноваційної діяльності.
- ✓ Сприятливі соціально-психологічні умови для інноваційних змін.
- ✓ Ресурсне забезпечення інноваційних змін.
- ✓ Професійну компетентність менеджерів шкільної освіти та відповідно функціональну ефективність усіх суб'єктів навчально-виховного процесу.

Компетентнісний підхід визначає одну з важливих складових якості сучасної освіти, тому поняття "компетентність в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом" розглядається нами як високий рівень знань, умінь та здатностей менеджера освіти за допомогою функціональних можливостей управлінської підсистеми забезпечувати ефективне управління шкільною організацією. На нашу думку, важливою ознакою компетентного управління є здатність керівника згуртувати педагогічний колектив, реалізовувати особистісно орієнтований підхід до кожного учасника навчально-виховного процесу, сприяти гармонізації міжособистісних стосунків. Слід зазначити, що така спроможність ефективного керівництва педагогічним колективом набувається через розвиток людинознавчої компетентності менеджера шкільної освіти.

У науковий обіг поняття "людинознавча компетентність менеджера освіти" введено російським дослідником

В.М.Шепелем [7]. Автор зауважує, якщо термін "компетентність" охоплює наявність знань, досвіду та умінь, які необхідні для професійного виконання посадових повноважень, то поняття "людинознавча компетентність" значно ширше. Воно більше характеризує теоретико-прикладну підготовку менеджера до використання систематизованих та адаптованих до управлінської діяльності знань. Діапазон користі людинознавчої компетентності, на думку автора, визначається й тим, що завдяки їй можлива повноцінна самореалізація менеджером своїх особистісно-ділових якостей та досягнення найкращих професійних результатів. Відповідно до цього основу людинознавчої компетентності складають уміння працювати з людьми, добре розбиратися у формальних і неформальних взаємостосунках, створювати позитивний морально-психологічний клімат, поважати людську особистість.

Допомагають реалізувати людинознавчу компетентність соціально-психологічні методи управління. Серед них дослідники виокремлюють не тільки матеріальні, а й стимулюючо-мотиваційні, як-от: схвалення роботи вчителя, підтримка ініціатив творчих педагогів, забезпечення можливості професійного зростання вчителя, надання свободи у виборі тих чи інших форм та методів навчання тощо [1, 3, 5]. Дослідження практики управління школою переконує, що принципи партнерства, взаємодії, діалогу, толерантності, спільних ціннісних орієнтирів, виважених цілей сприяє уникненню кризових явищ в управлінні та забезпечує прогресивний розвиток шкільної організації.

Уміння створювати команду також сприяє розвитку лідерства. Серед важливих факторів створення команди виокремлюють: наявність у претендентів стійких життєвих принципів, орієнтації на успіх, позитивного мислення, здатності знаходити односторонні рішення. На нашу думку, в роботі з педагогічним колективом слід також дотримуватися відомих правил: зрозумій учителя, довіряй учителю, підтримай учителя. А для цього необхідно знати, що з людиною відбувається; її потенційні можливості; що людину цікавить у роботі: чи тільки оплата за години, чи й відповідальність за результати педагогічної праці. На перший погляд такий підхід видається досить складним. Адже хто постійно відслідковуватиме мотиваційний характер

педагогічної діяльності? Але сучасні теорії мотивації та лідерства якраз і будуються на засадах глибокого знання мотивацій щодо здійснення професійної діяльності.

Практика управління загальноосвітніми навчальними закладами переконує, що однією з характерних ознак такої компетентності є демократизація основ управлінської праці. Насамперед це стосується гнучкості шкільних організаційних структур: відмовою від жорсткого адміністрування, делегуванням окремих управлінських повноважень шкільним органам самоврядування, переходом на демократичні принципи в керівництві школою, командним стилем управлінської діяльності та залучення громадськості до управління загальноосвітнім навчальним закладом.

Важливу роль у становленні людинознавчої компетентності керівника навчального закладу відіграють світогляд, орієнтація на духовні цінності, моральність, що складають цінності управління і є основою нової концепції внутрішньошкільного управління. Суттєве значення має моральність, яку ми розуміємо і як особистісні якості керівника (гідність, ширість, совість, чесність) і як його професійну етику (справедливість стосовно себе та оточуючих, відповідальність, толерантність, доброзичливість). Отже, духовні цінності, моральні якості керівника, його світоглядні позиції впливають на зміст управлінської діяльності і визначають його орієнтири у виборі стратегії розвитку навчального закладу.

Аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених дає змогу стверджувати, що стиль визначає рівень культури управлінської діяльності, цілеспрямованість управлінських дій, впливає на прийняття управлінського рішення і є важливим показником людинознавчої компетентності менеджера освіти. Проте аналіз практики управління школою свідчить, що у значній кількості керівників переважає авторитарний стиль управління, що негативно впливає на інноваційні зміни в сучасних освітніх закладах: гальмуються нововведення, переважає одноосібне управління з жорстким адмініструванням.

На таку важливу рису управління як інноваційний потенціал звертає увагу Л.М.Вашенко [2]. Дослідниця зауважує, що менеджер освіти має бути інноваційною особистістю, що насамперед передбачає наявність інно-

ваційного потенціалу керівника. У поняття "інноваційний потенціал" вчений вкладає цілий комплекс професійно-особистісних здібностей управлінця. Серед них уміння генерувати ідеї, адекватно й мобільно реагувати на наслідки змін та пошук нових рішень щодо поставлених перед школою завдань. Цю думку підтримують і російські вчені О.Т.Бурцева, Ф.З.Вільданова, В.А.Сластьонін, Л.С.Подимова та інші, які наголошують, що особливе значення для ефективного управління загальноосвітнім навчальним закладом має наявність інноваційного потенціалу керівника школи. Такий потенціал виявляється через відповідну інноваційну позицію керівника, основу якої складають позитивне ставлення до нововведень, упевненість у досягненні мети.

Серед важливих професійно значущих якостей, які необхідні керівникові в управлінні інноваціями, вчений визначають орієнтованість на інновації, гнучкість, адаптивність, здатність оцінювати і прогнозувати ситуації.

Отже, до основних ознак професійної компетентності менеджера шкільної освіти можна віднести:

- Знання та розуміння природи управлінської праці та процесів менеджменту.
- Знання посадових та функціональних обов'язків менеджера освіти.
- Уміння використовувати ІКТ та інші засоби комунікацій, необхідних у процесі управлінської праці.
- Людинознавча компетентність.
- Володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків.
- Здатність до самооцінки, уміння робити правильні висновки.

Таким чином, оновлення сучасної школи значною мірою залежить від особистості керівника школи, від змісту його діяльності, яка передбачає не тільки оволодіння сучасними вітчизняними та зарубіжними науково-теоретичними підходами до управління школою, а й визначенні таких пріоритетних принципів, як демократизація, гуманізація; врахування національних засад в управлінні школою; впровадження нових управлінських функцій; визнанні пріоритетності колективних і колегіальних форм управління та запровадженні проектних, дослідницьких, технологічних методів управління.

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы управления современной школой; роли профессиональной компетентности менеджера образования в повышении качества работы учебного заведения.

Ключевые слова: система школьного образования, профессиональная компетентность менеджера образования, образовательный менеджмент.

Annotation. The article deals with the problems of modern school management, the roles of professional competence of a manager of education in the increasing of the quality of the work of an educational establishment

Key words: system of school education, manager of a secondary school, quality of education

Л і т е р а т у р а

1. Ванюков И. В., Руднев Е. А. Развитие лидерского потенциала директора школы / И. В. Ванюков. — М. : Сентябрь, 2011. — 120 с.
2. Вашенко Л. М. Управление инновационными процессами в средней школе: Монография / Л. М. Вашенко. — К. : Видавниче об'єднання "Тираж", 2005. — 380 с.
3. Голова Н. І. Розвиток творчості педагогів в умовах модернізації освіти. — Режим доступу до документа: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Znpkhist/2011_3/11nizo.pdf
4. Даниленко Л. І. Управління інноваційною діяльністю в за-

- галноосвітніх навчальних закладах: Монографія / Л. І. Даниленко. — К. : Міленіум, 2004. — 358 с.
5. Єльнікова Г. В. Управлінська компетентність / Г. В. Єльнікова. — К. : Ред. загальнопед. газ., 2005. — 128 с.
6. Калініна Л. М. Професіограма українського директора школи: Моделювання управлінської діяльності директора школи // Директор школи / Л. М. Калініна. — 2001. — № 3. — С. 13–15.
7. Шепель В. М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология / В. М. Шепель. — М. : Народное образование, 1999. — 432 с.