

В. А. Маслова

доцент кафедри педагогічної майстерності
Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
імені М. В. Остроградського,
аспірант кафедри психології та особистісного розвитку
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
Національної академії педагогічних наук України

РОЗВИТОК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН

У статті розглядається важливість розвитку конкурентоспроможності сучасного керівника закладу загальної середньої освіти в умовах соціально-економічних змін. Із цією метою окреслено основні завдання розвитку конкурентоспроможності керівника закладу загальної середньої освіти, обґрунтовано важливість підвищення його інноваційної активності. Наголошується, що найважливішою конкурентною перевагою керівника закладу загальної середньої освіти в умовах соціально-економічних змін є його саморегуляція та креативність.

Ключові слова: саморозвиток, конкурентоспроможність, підвищення кваліфікації, інноваційна діяльність, використання інструментів креативності, корпоративна культура, саморегуляція.

Постановка проблеми. Закон України «Про освіту» (2017) став поштовхом у прискоренні досягнення нової якості загальної середньої освіти, до створення оновленої моделі школи, виявив значний інноваційний кадровий ресурс. На цьому етапі розвитку української освіти, пов'язаного з переходом на стандарти нового покоління, виникла необхідність в якісно іншій підготовці педагога, що дає змогу поєднувати фундаментальність професійних базових знань з інноваційністю мислення і практико-орієнтованим, дослідницьким підходом до вирішення конкретних освітніх проблем [1; 3; 6]. В умовах вирішення стратегічних завдань щодо впровадження нового базового освітнього стандарту потрібне оновлення не тільки цілей, змісту освіти, вдосконалення технологій навчання, виховання і розвитку особистості учня, а й істотної зміни професійної діяльності керівників освітніх установ, їх професійного та конкурентоспроможного розвитку [8; 9]. Практичні зрушення в цьому напрямі роблять актуальною тему розвитку професійної конкурентоспроможності керівників освітніх установ.

У психолого-педагогічній літературі під конкурентоспроможністю розуміється процес зміни у свідомості і поведінці особистості. Процес змін включає якісні перебудови в психічних процесах та їх взаємозв'язках, появу нових мотивів та інтересів, стійких характеристик у психічних станах людини, які починають позитивно впливати на процес набуття нових психічних властивостей в особистості.

Професіоналізм керівника освітньої установи характеризується високим рівнем професійної конкурентності. У спільно проведених досліджен-

нях психологів і педагогів (К.А. Абульханова-Славська, Т.І. Бенедя, Н.В. Васіна, О.І. Мармаза, О.В. Москаленко, В.О. Сластьонін та ін.) поняття «професійна конкурентність» «синтезує в собі широку гаму знання і практичної дії, відображає ступінь сформованості та вираженості професійної культури і визначає результати не тільки пріоритетної діяльності, але й усієї роботи» [4, с. 154].

Процес розвитку конкурентоспроможності являє собою рух, що має певну спрямованість і тенденцію. Вихідний і кінцевий пункти розвитку конкурентоспроможності різняться між собою як якісно різні ступені, що виникають один за одним. Так, В.С. Пікельна розуміє під процесом конкурентоспроможності незворотні якісні зміни в структурі об'єкта або «виникнення нових структурних складників об'єкта – елементів, зв'язків і залежностей, що становлять його структуру» [6, с. 10].

Метою статті є дослідження важливості розвитку конкурентоспроможності сучасного керівника закладу загальної середньої освіти в умовах соціально-економічних змін.

Виклад основного матеріалу. Усталене поняття «конкурентоспроможність» дає нам змогу визначити, що це процес закономірної зміни в структурі і змісті соціально значущих цінностей суб'єкта управління, його перехід з одного стану в інший, більш досконалий. Тому розвиток професіоналізму та конкурентоспроможності керівника освітнього закладу є цілком закономірним і зумовленим процесом зміни як структури і змісту професійно-управлінської діяльності, так і особистості конкретного керівника освітньої установи.

У психологічних дослідженнях зазначається, що однією з основних умов формування новоу-

творень в особистості є включення людини у важливу для неї діяльність і відносини. Вивчення професіоналізму людини можливе з різних позицій: з одного боку, оволодіння нею способами, методами, змістом професійної діяльності; з іншого боку, розвиток індивідуальних характеристик, цінностей, ціннісних орієнтацій дають змогу розглядати як складники професіоналізму в першому випадку професіоналізм діяльності, у другому – професіоналізм особистості.

Це взаємопов'язані і взаємозумовлені поняття, що виступають як прояви суб'єкта управління і дають змогу процес становлення професіоналізму керівника освітньої установи зробити більш керованим і цілеспрямованим.

Під розвитком професіоналізму керівника ми будемо розуміти процес кількісних і якісних змін у його структурі, що забезпечують формування професіоналізму як інтегративного особистісного утворення. Це визначення робить можливим не тільки виділення як специфічного процесу розвитку професіоналізму керівника, але і дає змогу розглядати його як об'єкт зовнішнього управління.

Важливо підкреслити, що професійна компетентність визначається, насамперед, навчанням і підготовкою конкретного фахівця, що включає цілісно-концептуальний підхід до професії, визнання цінності праці, оптимальну технологічність у виконанні функцій, службову етичність, володіння прийомами саморегуляції, самоорганізації і саморозвитку. Так, Л.І. Даниленко, досліджуючи професійну діяльність вчителя, зазначає, що професійно-педагогічна компетентність характеризується «спеціальною здатністю перетворювати свій навчальний предмет на засіб формування особистості, здатністю структурувати наукові та практичні знання» [5, с. 101–102].

Однак, з огляду на складність і поліфункціональність професійно-управлінської діяльності, особливості та специфіку її організації, структура і зміст професійної конкурентоспроможності керівника освітнього закладу включають не тільки рівень професійних знань, а й систему професійних якостей і різні види компетентностей (соціально-психологічна, психолого-педагогічна компетентність та ін.). Вони є основою особистісно-професійного зростання керівників та їх професійного успіху.

Підвищення рівня професійної конкурентоспроможності залежить не тільки від організації навчання керівників, а й від наявності мотивації до підвищення власної професійної компетентності шляхом саморозвитку та самоосвіти особистості в професійній діяльності. У зв'язку з цим А.К. Маркова як один із видів професійної конкурентоспроможності виділяє індивідуальну компетентність як цілісно-професійний саморозвиток. Її змістовними характеристиками є професійна

самосвідомість, прийняття себе як професіонала, постійне самовизначення, саморозвиток професійних здібностей, самопроєктування, побудова власної стратегії професійного зростання, побудова і реалізація свого професійного життя та ін. [8, с. 112]. Цей підхід суттєво узгоджується з розумінням структури професійної конкурентоспроможності та включає наявність професійного світогляду і професійної технології керівника освітнього закладу [1, с. 7].

Під професійною конкурентоспроможністю керівника освітнього закладу ми розуміємо рівень теоретичних та практичних знань і умінь керівника, професійно-важливих якостей і здібностей, що забезпечують змогу успішно й ефективно здійснювати управління педагогічним колективом, учнями, вихованцями, установою. Усі дослідники, які вивчали природу конкурентоспроможності, звертають увагу на її багатосторонній, різноплановий і системний характер.

Професійна конкурентоспроможність керівника школи представлена як інтегрована структура, що включає: професійну управлінську компетентність, особистісну компетентність, організаційно-діяльнісну компетентність, соціальну компетентність, комунікативну компетентність, методичну компетентність, рефлексивну компетентність [2, с. 10].

Управлінська компетентність є показником компетенцій – умінь керівника, до яких належать планування, організація і контроль. Управлінська компетентність – готовність і здатність виконувати професійно-управлінську діяльність, педагогічні та управлінські функції в сучасних умовах відповідно до посадових обов'язків і прав; професійні якості і здібності особистості, що впливають на успішність роботи і процес саморозвитку та самоосвіти керівника як професіонала. Крім того, однією з характерних рис управлінської компетентності керівника є підвищення ролі суб'єкта управління у змінах, що здійснюються в установі, його здатність змінювати, удосконалювати процеси розвитку в установі; вміння глибоко аналізувати події, долати труднощі і протиріччя в організації освітнього процесу.

Управлінська компетентність директора школи як менеджера включає вміння обґрунтовувати вибір типу школи, аналізувати освітні процеси, кадровий потенціал і перспективи його розвитку, проєктувати і здійснювати дії щодо поліпшення освітніх процесів, розробляти пакет структурних документів (концепція розвитку школи, статут, положення про школу та ін.), здійснювати моніторинг організаційної структури і процесів на предмет їх відповідності важливості [7, с. 51].

Директор – менеджер, який керує людськими ресурсами. Управління людськими ресурсами є комплексною діяльністю керування людьми в

інтересах конкурентоздатної шкільної організації. Менеджмент людських ресурсів передбачає підбір кадрів за особистими і діловими якостями, забезпечення умов для підвищення кваліфікації та кар'єрного росту, поєднання довіри до персоналу з перевіркою виконання, демократичний стиль управління: слухати і чути кожного, такт, повагу до особистості, відкритість.

Управлінська компетентність директора школи як лідера проявляється в уміннях створювати ефективну систему управління школою, об'єднувати педагогів для досягнення загальних цілей, створювати команду. Директор-лідер виділяється інтелектом, широким кругозором, відповідальністю, порядністю, обов'язковістю, прагненням до нового. Управлінська компетентність директора-стратега виражається в уміннях визначати перспективу розвитку школи, використовувати альтернативи, створювати систему обміну інформацією, пов'язаною з різними напрямками розвитку школи, розвиток системи зовнішніх зв'язків, які дають змогу реагувати на зміни і досягнення поставлених цілей.

При стратегічному управлінні педагогічний потенціал сприймається як основа і цінність шкільної організації, освітній заклад має змогу відповісти на виклики з боку зовнішнього оточення, домагатися конкурентних переваг, забезпечувати можливість успішної діяльності в довгостроковій перспективі. Управлінська компетентність директора-організатора пов'язана з організаційним менеджментом, складниками якого є такі вміння: організувати ефективне використання робочого часу педагогічного персоналу; мотивувати розвиток ініціативи, творчості, енергії педагогічного персоналу; створювати систему своєчасного інформування про те, що відбувається всередині колективу; розвивати системи матеріального і морального стимулювання, що сприяють зміцненню колективу; створювати матеріально-технічні і соціально-педагогічні умови для функціонування і розвитку школи, орієнтованої на досягнення якості освіти, формування символічного простору школи, збереження і розвиток системи цінностей і переконань [3, с. 155].

Управлінська компетентність директора-підприємця проявляється в уміннях ефективно використовувати фізичні та фінансові ресурси, проводити маркетингові дослідження освітнього ринку і ринку праці, колегіально вирішувати питання, пов'язані з нововведеннями, спиратися на педагогічний досвід, який отримано у школі.

Організаційно-діяльнісна компетентність директора – володіння здатністю здійснювати управління різноманітними видами діяльності, які розвиваються в шкільній організації; вміння вибирати найбільш ефективні засоби підвищення якості управління школою. Соціокультурна компетент-

ність – це комплекс знань про особисту, ділову та професійну етику, діловий імідж.

Соціальна компетентність – уміння встановлювати і розвивати партнерські відносини з громадськими організаціями, соціальними інститутами тощо. Особистісна компетентність проявляється в тому, що керівник – директор школи володіє інтелектуальним, креативним, критичним мисленням, широтою кругозору, новітніми науковими знаннями не тільки в галузі педагогічних наук, вміннями вирішувати проблеми і вирішувати конфліктні ситуації, спираючись на наукові знання з психології і етики ділового спілкування і позитивний практичний досвід міжособистісної взаємодії, знаннями методів заохочення і нагородження персоналу за творчі досягнення та участь у міжрегіональних і міжнародних проектах і програмах.

Рефлексивна компетентність проявляється в рефлексивній позиції керівника освітнього закладу у ставленні до професійно-управлінської діяльності та до себе. Комунікативна компетентність – уміння організувати взаємодію всіх членів педагогічного колективу, вибудовувати зовнішні і внутрішні відносини на гуманно-особистісній основі, здатність до співпраці, міжкультурної комунікації, потреба в оволодінні іноземною мовою для розвитку міжнародних контактів: для організації професійної мобільності вчителів і навчальної діяльності школярів, участі у міжнародних проектах, конкурсах та олімпіадах.

Конкурентоспроможність керівника закладу загальної середньої освіти характеризує здатність конкурувати на ринку, відповідати вимогам конкуренції ринку. Володіння інформацією й інноваційна активність цінуються в суспільстві і забезпечують соціальне визнання. Інноваційна активність формується, насамперед, неекономічною мотивацією, зумовленою впливом навколишнього середовища, внутрішніми і зовнішніми мотиваторами – умовами, що змушують керівника закладу загальної середньої освіти створювати інновації. Варто зазначити, що найбільш важливі внутрішні мотиватори (прагнення креативно діяти), а не зовнішні (матеріальне стимулювання, адміністративне регулювання та ін.). Роль матеріальної мотивації знижується, поступаючись місцем гласності досягнень, визнанню заслуг, потребі в саморозвитку.

В умовах сучасної економіки важливими є не тільки наявність у керівника спеціальних знань і навичок, а й уміння творчо працювати, що визначається індивідуальними здібностями і талантами. Найважливішою конкурентною перевагою стає креативність, яка виступає головним фактором стабільного функціонування і розвитку організації. Креативність пов'язана з появою інновацій, пошуком нових ідей, нових розробок. Саме використання креативних зусиль дає змогу освітнім

закладам збільшувати успіхи шляхом реалізації нових освітніх продуктів [3, с. 159].

Таким чином, інноваційність розширює складники конкурентоспроможності керівника, виділяючи в його складі креативність, тобто творчі здібності, що відображають здатність створювати нове. Успішна інтенсивна реалізація креативності вимагає створення відповідного зовнішнього середовища (рис. 1). Практикою доведено, що такі зовнішні умови, як корпоративна культура, злагоджена команда, суттєво впливають на інноваційну активність людського колективу. Наявність креативної культури дає змогу створити свободу для творчості, забезпечує змогу креативної команди в процесі обговорення видавати інноваційні результати, спираючись на сформований інноваційний клімат, проєкцію на зміни, відкритість.



Рис. 1. Складники інноваційної діяльності керівника загальної середньої освіти

Світовий досвід довів високу ефективність для інноваційного розвитку діяльності самоврядних команд. Краще використовується інтелектуальний потенціал освітян, зростає задоволеність роботою, творчий настрій, що, зрештою, виражається в зростанні ефективності праці. Інноваційна активність організації зростає при командній роботі, що особливо важливо при вирішенні складних нетипових проблем, які вимагають знання багатьох різних дисциплін. Нові умови використання роботи в команді істотно підвищують значимість міжособистісних відносин, спілкування, здатності вирішення конфліктів.

Як ще один фактор підвищення конкурентоспроможності керівника освітнього закладу треба виділити вміння працювати в команді. Для активізації продуктивної роботи широко використовуються системи постійного вдосконалення, які часто реалізуються командами. Робота в колективі дає учасникам змогу у комфортній обстановці співробітництва обговорювати рішення визначеної складної і важливої проблеми, реалізувати свій творчий хист, задовольняти потреби в самореалізації, визнанні і самоствердженні. Іншими

словами, на основі власних цінностей і ціннісних орієнтацій, що збігаються, в команді розвивається специфічне почуття спільності. Як потужна і активна соціальна група з позитивною орієнтацією на стратегічні цілі і корпоративні цінності, команда на чолі зі своїм лідером є ефективним інструментом реалізації ключових цілей організації.

Підвищення конкурентоспроможності керівника школи залежить також від місця особистості в суспільному виробництві, його мотивації, взаємодії у трудовому колективі, взаємодії окремих особистостей, соціальних груп, громадських організацій, державних, регіональних і муніципальних органів влади [1, с. 5]. До умов, що впливають на конкурентоздатну активність, належать матеріальне і нематеріальне стимулювання досягнень, корпоративна культура, можливість росту, відкритий стиль спілкування, розширення повноважень і командна робота. Підвищення конкурентоспроможності в процесі відтворення здійснюється з використанням інструментів маркетингу. Маркетингові дослідження забезпечують швидку реакцію на зміну попиту на ринку освітніх послуг і адаптацію навчального процесу до зміни як потреб споживачів освітніх послуг, так і первинних потреб – потреб роботодавців регіонів, держави в спеціалістах певної кваліфікації з урахуванням перспектив розвитку школи, її іміджу, що складаються з ключових компетенцій і стану зовнішнього середовища.

Висновки. Таким чином, зазначені характеристики професійної конкурентоспроможності керівника не можна розглядати ізольовано, оскільки вони мають інтегративний, цілісний характер, є продуктом професійної підготовки загалом. Підбиваючи підсумки, варто зазначити, що розвиток і підвищення рівня професійної конкурентоспроможності керівника школи – безперервний процес. Здійснення процесу розвитку професійного становлення керівника освітнього закладу варто розглядати в двох аспектах: по-перше, як організацію цілеспрямованого і безперервного навчання, підготовки керівника освітнього закладу; по-друге, як саморозвиток, самоорганізацію особистості керівника, яка виступає джерелом активності в процесі виконання професійної діяльності. Завдання підвищення конкурентоспроможності керівника закладу загальної середньої освіти передбачає комплексний аналіз внутрішніх і зовнішніх умов формування і використання людського капіталу, факторів конкурентоспроможності, а також застосування концепції маркетингу на різних рівнях системи національної освіти.

Література:

1. Бенедя Т.І. Корпоративна культура як передумова забезпечення конкурентоспроможності навчального закладу. Педагогічний пошук. 2016. № 2. С. 4–7.
2. Бойко І.І. Професійна компетентність керівника закладу освіти як складова його професійної культури. Педагогічний дискурс. 2008. № 5. С. 8–14.
3. Даниленко Л.І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітньому навчальному закладі: монографія / за ред. Л.І. Даниленко. Київ: Міленіум, 2004. 352 с.
4. Мармаза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. Харків, 2004. 240 с.
5. Даниленко Л.І, Карамушка Л.М. Освітній менеджмент: навч. посіб. Київ: Шкільний світ, 2003. 400 с.
6. Пікельна В.С. Новітні підходи до управління навчальними закладами. Управління школою, 2003. № 11. С. 8–14.
7. Полулях В.Я. Менеджмент культури. Директор школи, ліцею, гімназії. 2009. № 5. С. 50–58.
8. Феномен інновації: освіта суспільство, культура / за ред. В.Г. Кременя. Київ: Педагогічна думка. 2008. 472 с.
9. Хоружа Л.Л. Компетентнісний підхід в освіті: ретроспективний погляд на розвиток ідей. Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка: збірник наукових праць. Київ: КМПУ імені Б.Д. Грінченка, 2007. С. 178–183.

Маслова В. А. Развитие конкурентоспособности современного руководителя учреждения общего среднего образования в условиях социально-экономических изменений

В статье рассматривается важность развития конкурентоспособности современного руководителя учреждения общего среднего образования в условиях социально-экономических изменений. С этой целью определены основные задачи развития конкурентоспособности руководителя учреждения общего среднего образования, обоснована важность повышения его инновационной активности. Отмечается, что важнейшим конкурентным преимуществом руководителя учреждения общего среднего образования в условиях социально-экономических изменений являются его саморегуляция и креативность.

Ключевые слова: саморазвитие, конкурентоспособность, повышение квалификации, инновационная деятельность, использование инструментов креативности, корпоративная культура, саморегуляция.

Maslova V. A. Competitiveness development of the modern head of secondary educational institution under conditions of social and economic changes

This paper considers importance of the development of the head of a secondary education institution' competitiveness; identifies the main tasks of increasing competitiveness of the heads of secondary general education institutions. Importance of increasing the innovative activity of the head of school is justified. It proves that one of the most important competitive advantage of the head of a secondary educational institution under conditions of social and economic changes is his/her creativity and ability for self-regulation.

Key words: self-development, competitiveness, qualification improvement, innovative activity, use of creativity tools, corporate culture, self-regulation.