**Прищепа Світлана**

*к.п.н., доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Уманського державного педагогічного університету*

*імені Павла Тичини*

**ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

Складні реалії в освітянській галузі спонукають науковців і керівників організацій до пошуку нових педагогічних та управлінських систем, технологій управління, організаційних форм та методів управління розвитком. Це змушує змінювати підходи, методи, стилі виробничих відносин та поступово перетворювати жорстке субординаційне управління сучасними організаціями на мобільне, гнучке.

Для цього потрібно, щоб професійна компетенція керівника проявлялася в знаннях специфіки своєї професії, доскональному розумінні її сутності, в умінні застосовувати різні методи соціального управління, в здатності передавати свої знання, виконувати роботу свідомо і креативно. Також професійна компетенція розкривається в умінні передбачати результати своєї діяльності, в її прогнозуванні, в здатності бачити перспективи розвитку підприємства [1, с. 66].

Розвиток професійної компетенції передбачає засвоєння і реалізацію комплексу сучасних професійних знань і практичних навичок їх застосування, оволодіння ефективними методами соціального управління і людинознавчих технологіями.

Рівень професійної компетенції керівництва впливає на ефективність діяльності персоналу, застосування сучасних виробничих та інформаційних технологій, реалізацію інноваційних ідей. Тому професійна компетенція як міра професіоналізму представляє собою функціональні обов’язки персоналу, діапазон відповідних його професійних знань, досвіду і особистісних якостей, які він здатний реалізувати в різних соціальних умовах.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови «управління» трактується як дія зі значенням управляти (спрямовувати діяльність, роботу кого-, чого-небудь; бути на чолі когось, чогось; керувати).

Управління розвитком професійною компетенцією розглядається як один з аспектів педагогічного менеджменту поряд з управлінням персоналом та управлінням якістю освіти.

З огляду на це, управління розвитком професійною компетенцією учителя є соціально значущою проблемою в педагогіці, яка потребує усвідомлення, хоча її розв’язання ускладнюється тим, що навчати вчителя необхідно у процесі його професійної діяльності, опановуючи нові вимоги до сучасного педагога та до процесу навчання в умовах формування суспільства знань.

Процес управління є циклічним і безперервним, полягає в послідовному виконанні його циклів: «мета-дія-результат-нова мета». Головною метою управління професійною компетентністю, на думку фахівців-андрагогів, є сприяння найбільш повній реалізації особистісного та професійного потенціалу педагогів. Управлінню необхідно постійно стимулювати і підтримувати головне внутрішнє джерело розвитку системи – активність педагогічних кадрів [3].

Разом з тим педагоги в своїй творчості не повинні ґрунтуватися тільки на задоволенні власних професійних інтересів.

На переконання І. Аннєнкової, педагогічна творчість є соціальною, а тому вона має черпати мотиви та енергію, перш за все, з необхідності вирішення спільних соціальних завдань, з нагальних освітніх запитів територіальної громади [2].

Функції управлінської діяльності в області професійної компетенції педагогів – це не що інше, як функції менеджменту: планування, організація, координація, стимулювання і контроль професійної діяльності. Управління процесом професійної компетентності педагогічних кадрів розглядається як завдання в рамках функції управління розвитком кадрів.

У системі управління процес професійної компетенції педагогів фіксується зростанням професійної кваліфікації. І. Аннєнкова виділяє два види кваліфікації – формальну і фактичну. Формальна кваліфікація, на думку авторки, відображає певний мінімум знань, умінь і навичок, який необхідний педагогам для реалізації освітнього процесу.

У формальної кваліфікації є підтвердження у вигляді сертифіката або посвідчення, і не враховуються фактичні знання і уміння педагога, який може знати більше, ніж наказано кваліфікаційними вимогами. Важливо відзначити, що саме зміни у фактичній кваліфікації – один із змістів процесу професійного розвитку педагогічних кадрів, вони пов’язані з ефективністю педагогічної праці [2].

Наявність компетенції визначається за здатністю педагога переносити досвід діяльності в умови нової проблемної задачі. А. Маркова виділяє кілька видів професійної компетенції педагога: спеціальну – володіння професійною діяльністю на високому рівні; соціальну – володіння прийомами професійного спілкування, співпрацею; особистісну – володіння способами самовираження і саморозвитку; індивідуальну – володіння способами самореалізації та розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійно-особистісного росту [4]. Авторка вважає, що ці види компетентності можуть розвиватися в процесі самоосвіти і під впливом вміло організованої системи управління.

Основними формами реалізації схеми управління розвитком професійної компетенції педагога, на нашу думку, є: методологічні семінари, науково-дослідні конференції, організація педагогічних експериментів за окремими напрямами реалізації інноваційної моделі освітнього процесу, публічний захист педагогічних дослідницьких проектів, розробка індивідуальних освітніх траєкторій циклових комісій і окремих педагогів, стажування на підприємствах педагогічних працівників

Прикладом механізму управління професійною компетенцією педагога є такий масовий механізм управління, як атестація педагогічних працівників освітніх установ. До прикладів інших механізмів можна, зокрема, віднести і конкурси педагогічних здобутків, а також наукові семінари і проекти, роботу методичних об’єднань, реалізацію програм саморозвитку.

**Список використаних джерел**

1. Адольф В. Профессиональная компетентность современного учителя: монография / В. Адольф. – Красноярск : КрГУ, 1998. – 286 с.
2. Аннєнкова І. Моніторинг якості освіти у ВНЗ / І. Аннєнкова // Вища освіта України – Додаток 4, том ІІ (20). – 2010 р. – Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору – С. 404-412.
3. Ельбрехт  О. Управління навчальною і виховною діяльністю : теорія і практика : навчальний посібник / О. Ельбрехт . – К. : Основа, 2009. – 168 с
4. Маркова А.. Психология профессионализма / А. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.