

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Барбінов В.В.
(Полтава, Україна)

Інноваційний розвиток професійної (професійно-технічної) освіти передбачає готовність керівника навчального закладу здійснювати управлінську діяльність з урахуванням не тільки освіченості, пошуку, активності, а й відповідальності, самостійності, впевненості, вміння жити і працювати в нових умовах, бути соціально зорієнтованими. Саме від управлінських якостей керівника, його здатності управляти командою залежить успішне виконання соціального замовлення держави на фахівця з високою професійною компетентністю.

Саме управління найбільшою мірою враховує всі фактори впливу на заклад професійної (професійно-технічної) освіти, забезпечує найважливіші характеристики сучасних перетворень у професійній освіті. Переосмислення теорії управління, поява нових управлінських функцій зумовлює нові вимоги до професійної діяльності керівних кадрів, які становлять основу готовності до управлінської діяльності.

У зв'язку з цим управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти необхідно визначити як діяльність керуючої підсистеми, спрямовану на створення прогностичних, педагогічних, психологічних, кадрових, матеріально-фінансових, організаційних, правових, ергономічних, медичних умов, необхідних для результативного функціонування та розвитку навчально-виховного процесу і реалізації цілей навчального закладу [2].

Діяльність керівника професійно-технічного навчального закладу є багатоаспектною. Вона охоплює усі основні сфери функціонування закладу як відкритої системи. Кожний з цих аспектів і сфер віддзеркалюється в діяльності керівника своїми особливостями, своєрідністю змістових, методичних, психологічних характеристик тощо. Попри все, сутнісним в його діяльності є управління не тільки і, навіть не стільки, структурними підрозділами керованої системи (учнівським, батьківським і педагогічним колективами; виробничим, навчально-виховним процесами; господарсько-фінансовими ресурсами тощо), а управління її розвитком

Входження системи ЗП(ПТ)О в нові соціально-економічні умови ринкової економіки накладає свій відбиток на зміст управлінської діяльності керівника, й відповідно, розширює перелік його функцій. Так, на думку В.Свистун, необхідно зацентувати увагу керівників ЗП(ПТ)О на таких функціях як:

- прогнозування (передбачення можливих змін зовнішнього і внутрішнього середовища ЗП(ПТ)О та їх врахування при управлінні);
- цілепокладання (складний процес вибору мети функціонування ЗП(ПТ)О, яка визначає загальну спрямованість діяльності ЗП(ПТ)О, його склад (підрозділи, персонал) і структуру, є основою вирішення найбільш важливих і стратегічних завдань ЗП(ПТ)О й визначає зміст проектування і планування);
- інноваційна (управління розвитком ЗП(ПТ)О на основі поточного впровадження й перспективного розроблення (і адаптації) нових засобів та форм навчання, виробництва (технологій), а також нових форм організаційного функціонування);
- інтеграційна (метафункція управління, сутність якої полягає в координації всього: окремих і загальних аспектів, завдань, напрямів управлінської діяльності й надання їм більш цілісного й несуперечливого характеру);
- маркетингова (дослідження внутрішнього і зовнішнього ринку праці, планування асортименту спеціальностей, планування й здійснення «збуту» – працевлаштування випускників, вплив на навчальний заклад й управління навчально-виховним процесом);
- представницька (представлення керівником інтересів ЗП(ПТ)О на різних рівнях внутріорганізаційної вертикалі, а також в різних взаємодіях ЗП(ПТ)О із зовнішнім оточенням);

– стабілізаційна (збереження усталеності внутріорганізаційного функціонування і забезпечення «виживання» ЗП(ПТ)О в умовах зовнішнього середовища, що динамічно змінюється) [1].

На основі запропонованих функцій сучасні вимоги до керівника ЗП(ПТ)О визначаємо як комплекс інтегральних якостей особистості, що представлений ціннісно-мотиваційною, когнітивною, особистісною та діяльнісною сферами, сукупність яких забезпечує ефективне управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти.

Ціннісно-мотиваційна сфера визначає цінності й мотиви управлінської діяльності, потребу активному саморозвитку, продуктивній реалізації творчого потенціалу в праці і направленому русі до вершин досконалості. Мотиви досягнення успіху керівника З(ПТ)О мають характеризуватися наполегливістю у досягненні мети, схильністю ставити віддалені цілі, вмінні зіставляти мету з очікуваним результатом, не зупинятися на досягненнях, а сприймати їх як черговий етап управлінської діяльності. Орієнтація на досягнення тісно пов'язана із прагненням до підвищення, як своєї особистої ефективності, так і ефективності підлеглих. У практичній діяльності по проведенню в життя політики організації керівникам дуже важливо звертати увагу на всі потреби працівників, адміністрація закладу зацікавлена в тому, щоб ті повністю розкривали свій потенціал.

Когнітивна сфера вимог до керівника ЗП(ПТ)О передбачає прогресивні погляди, глибоке аналітичне й перспективне мислення, розуміння інноватики як важливого напрям у педагогічній науці. В основу світогляду управлінця мають бути покладені знання теорії та процесів управління, їх закономірностей, властивостей, функціонування змісту, видів, форм і методів управлінської діяльності. Сучасні умови праці вимагають від керівника ЗП(ПТ)О знання імперативних норм діяльності (законів, інших нормативних актів і організаційно-розпорядчих документів, технологій і ін., що ставляться до професійної діяльності) і вміння використовувати це знання; володіння необхідними для здійснення будь-якої професійної діяльності нормами загальної культури (грамотність, акуратність, ретельність, дисциплінованість, енергійність і ін.).

Особистісна сфера являє собою систему внутрішніх ресурсів керівника ЗП(ПТ)О, необхідних для організації ефективного керівництва колективом навчального закладу (учнями, студентами, колегами), у відповідності з усіма складовими діяльності педагога (метою, принципами, змістом, технологіями і т.ін.). Сучасний керівник має володіти такими якостями: найвищий професіоналізм; уміння володіти стратегічним і тактичним менеджментом; здатність приймати нестандартні управлінські рішення до професійного зростання; підприємливість; авторитетність; здатність ризикувати в розумних межах; здатність до інновацій; здатність здійснювати антикризове управління; вміння визначити найкращу місію для її управлінської організації і розробити її концепцію; уміння розробляти і альтернативні управлінські рішення, психолого-педагогічна компетентність; культура управлінського і ділового спілкування; прагнення до лідерства і влади; рефлексивність; уміння керувати своєю поведінкою і регулювати свій психічний стан; колегіальність; толерантність; оптимізм; уміння керувати конфліктами; уміння публічно виступати; інтелектуальність; уміння оптимізувати соціально-психологічний клімат; емоційна стійкість і стресостійкість; почуття гумору; уміння створювати і підтримувати свій імідж, тощо.

Діяльнісна сфера передбачає включення у різноманітні види діяльності, використовуючи комбінацію різних форм, методів, прийомів, спрямованих на забезпечення такої взаємодії учасників освітнього процесу, у ході якого спостерігаються їхні ділові відносини, виникає професійна морально-психологічна обстановка, що сприяє виникненню морально-ділових і морально-особистісних відносин у педагогічній системі. Для здійснення різних видів управлінської і організаційної діяльності сучасний керівник має володіти такими здібностями та уміннями: здійснювати стратегічний і тактичний контролінг; уміння здійснювати стиль управлінської діяльності залежно від

ситуації; уміння розробляти довгострокові програми й організувати їх реалізацію; уміння оперативно інформувати персонал, установу; вміння мотивації; послідовність у прийнятті управлінських рішень і в своїх діях; уміння доводити справу до кінця; інтернальність (усвідомлення, що від тебе залежить успіх справи); внутрішній контроль; уміння добирати команду (персонал, кадри); уміння використовувати професійні знання підлеглих; знання меж своєї влади; здібність делегувати повноваження; уміння проводити ділові наради; уміння організувати розробку нормативних документів, тощо.

Отже, розглянуті нами сучасні вимоги до керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти дозволять ухвалювати оптимальні, обґрунтовані рішення щодо подальшого функціонування ЗП(ПТ)О на ринку освітніх послуг, задовольняючи потреби ринку праці як на регіональному, так і на державному рівнях.

Список використаних джерел:

1. Вплив трансформації ринкової економіки на управління розвитком ПТО: монографія / Г.В. Єльнікова [та ін.]; за ред. В.І. Свистун. – К.: «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 184 с.
2. Мельник О.Ф. Управлінський дискурс навчального процесу у вищому навчальному закладі / О.Ф. Мельник // Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. праць. – Полтава, 2011. – Вип. 8. – С. 234–248.

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Барбінова А.В.
(Полтава, Україна)

Соціальна значущість професії педагога для суспільства визначається тим, що педагог покликаний управляти процесом інтелектуального, емоційного, фізичного розвитку, формуванням внутрішнього світу підростаючого покоління. В процесі педагогічної діяльності відбувається самореалізація педагога і його цілеспрямована участь у зміні учня (рівня навченості, вихованості, розвитку, освіченості). Педагогічна діяльність за своїми характеристиками відноситься до типу «людина-людина». Це свідчить про те, що в основу педагогічної діяльності покладена взаємодія між суб'єктами освіти, високий рівень комунікативності і толерантності. Педагогічне спілкування, що полягає у багаточисельних та інтенсивних контактах у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії, наявність почуття тривоги за рівень засвоєння й подачі інформації відзначається великою емоційною напруженістю та варіативністю педагогічних ситуацій. Здійснення професійної діяльності в таких умовах може призвести до професійного вигорання, підґрунтям якого виступає емоційне вигорання.

За визначенням О. Бернацької, вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [1].

Прояв феномену «професійне вигорання» у групах фахівців суб'єкт-суб'єктної сфери взаємодії має специфіку, зумовлену особливостями професійної діяльності педагогів, які більшою мірою схильні до емоційного виснаження та редукції професійних досягнень.

Фактори, які впливають на професійне вигорання вчителя залежать від індивідуальних особливостей нервової системи і темпераменту людини. Серед факторів, що призводять до професійного вигорання, можна визначити такі:

- обмеження професійних очікувань у відношенні до особистісних досягнень студентів;
- необхідність постійного оновлення наукового, методичного та дидактичного змісту подачі навчального матеріалу;