

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІОКОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФІЛЬНОЇ ШКОЛИ

Стаття присвячена проблемі професійної соціокомунікативної компетентності, яка сприяє створенню якісно нової профільно-компетентнісної школи і формуванню її керівника.

Ключові слова: керівники профільної школи, соціокомунікативна компетентність, профільно-компетентна школа.

Постановка проблеми. Аналіз соціально-економічного життя в державі свідчить, що в Україні відбуваються кардинальні зміни в усіх сферах суспільства: політичній, економічній, соціальній. За таких умов освіта переходить до інноваційної моделі розвитку, і такий підхід переважає в більшості науково-методичних публікацій. Позитивно, що одним із шляхів науковці вважають впровадження профільної школи. Однак на практиці зберігається, як правило, незмінним традиційний підхід щодо вирішення питань, які пов'язані зі з'ясуванням сутності професійної компетентності керівників профільної школи та специфіки її формування і розвитку. Отже, вважаємо, що проблема профільної школи є точкою перетину інтересів інформаційного суспільства і дослідження цілої низки наук сучасного інноваційного простору: філософії, соціології, психології, педагогіки, педагогічній інноватики, теорії управління навчальними закладами. Назріла також потреба дослідження проблеми формування професійної соціокомунікативної компетентності керівників профільної школи, зумовленої вимогами сучасної практики,

насамперед, потребами суспільства щодо підвищення якості загальноосвітньої й професійної підготовки особистості сучасного типу.

Аналіз останніх досліджень. Вивчення окремих аспектів профільної школи та специфіки управління нею в контексті цих вимог спирається на певну філософсько-світоглядну позицію, в якій розглядається новий тип керівника гуманітарної освіти профільної школи та здійснюється аналіз його професійної компетентності як складової соціокомунікативної компетентності, що є специфічною формою управлінської комунікації взаємодії з персоналом, оскільки питання про сутність керівника профільної школи в умовах інформаційного суспільства стосується вихідних методологічних установок будь-якого філософського напрямку.

Профільна школа є формою організації профільного навчання, що окреслюється рядом специфічних особливостей. У сучасній науці профільне навчання визначають: Н. О. Анісікіна, Н. М. Бібік, О. І. Бугайов, С. Є. Вольянська, Л. Герасимчук, М. П. Гузик, С. У. Гончаренко, Р. Давс, І. А. Зязюн, Н. Л. Кравець, Ю. Б. Кузнецов, С. Д. Максименко, Н. Г. Ничкало, В. О. Отнев'юк, Н. І. Побірченко, М. К. Піщалковська, А. П. Самодрин, А. І. Сологуб, Н. І. Шиян; допрофільну підготовку – І. А. Зязюн, Б. О. Федоршин, І. М. Назимов, А. В. Хуторський, які розглядають її як засіб індивідуалізації та диференціації розвитку особистості в умовах інформаційного суспільства з урахуванням професійних потреб, нахилів і здібностей учнів відповідно до їхнього професійного самовизначення на основі психолого-педагогічної діагностики [3]. Ми поділяємо думку вчених про те, що компетентнісний підхід складає зміст профільної школи, яка пов'язана з розвитком соціальних комунікацій її керівника, і є основою його професійної соціокомунікативної компетентності [2].

Тому **мета** цієї статті – показати формування нового типу керівників профільної школи в умовах інформаційного суспільства шляхом підготовки їх до соціокомунікативної компетентності в ОІППО.

Досвід нашої роботи і всебічний **аналіз літератури з проблеми дослідження** дає підстави стверджувати, що соціокомунікативну компетентність керівників профільної школи неможливо відокремити від соціальних та комунікативних компетентностей, які, у свою чергу, є підґрунтям формуванням її керівника. А саме: соціальні компетентності – це здатність до співробітництва, вміння розв'язувати проблеми в різних життєвих ситуаціях; комунікативні компетентності – це сукупність знань, умінь, які застосовуються в конкретній ситуації з метою організації взаємодії та впливу на персонал. Тому в умовах профільної школи для її керівників стають актуальними сучасні ефективні форми і методи управління інноваційною діяльністю педагогічного колективу, з позиції яких оптимальна управлінська діяльність детермінується створенням внутрішнього простору профільної школи. Оптимальності як основного завдання керівника профільної школи можна досягнути формуванням колективного педагогічного суб'єкту, що забезпечує ціннісно-сміслову, співіснуючу спільність усіх учасників освітнього процесу – педагогів, учнів, їхніх батьків, спрямованих на успішну реалізацію певної мети.

Ми погоджуємося з думкою вчених про визнання потреби колективного педагогічного суб'єкту як нової професійної компетенції керівників профільної школи, яка потребує від них реалізації своєї соціокомунікативної компетентності [7].

Невіддільність керівника профільної школи від потреби суспільства та існування між ними зв'язків на практиці досліджувалися в різних концептуальних межах [2; 3; 7]. У нашому дослідженні ми розглядаємо їх через форми і методи організації діяльності профільної школи, притаманних компетентнісному підходу, формування соціокомунікативної компетентності керівників профільної школи; створення профільно-компетентної школи або колективного педагогічного суб'єкта. Упровадження профільного навчання можна успішно розв'язати також

в межах системного підходу, який дозволяє розглядати соціокомунікативну компетентність керівників шкіл як самостійний етап професійного управління соціальним об'єктом. Сучасне українське наукове поле створює умови для розгляду професійної соціокомунікаційної компетентності керівників профільної школи як визначального компонента його інноваційної діяльності, в основу якого вчені поклали узагальнений досвід управління інноваційною діяльністю в закладах освіти, підготовку керівників шкіл та вчителів у системі післядипломної педагогічної освіти, розвиток в них фахових професійних компетентностей і формування педагогічної культури.

Наше дослідження ґрунтується на тому, що професійну компетентність керівників профільної школи визначає соціокомунікативна компетентність, яка є базовою ланкою педагогічної системи, націлена на формування компетентної особистості інформаційного суспільства. Ця педагогічна система в сучасних умовах представляє профільно-компетентну школу: профільна, тому що в ній передбачається організація загальноосвітніх процесів за схемою профільної диференціації (В. М. Монахов, І. Унт та ін.); компетентної (В. В. Серіков, В. А. Болотов та ін.), оскільки вона реалізує новий тип загальної середньої освіти та його керівника, адекватного інформаційному суспільству [7].

Передумови для побудови профільно-компетентної школи (В. В. Серіков, В. А. Болотов та ін.) складаються з системних змін, які плануються державною програмою модернізації освіти, мета якої полягає в оновленні всіх підсистем в системі освіти, зокрема, профільної школи та її професійних характеристик і здібностей його керівника, в яких відбиті метапредметні та особистісні компетенції, що адресуються особистості сучасного суспільства в постіндустріальному (інформаційному) періоді його розвитку [7]. На нашу думку, соціокомунікативна компетентність керівників профільних шкіл має врахувати його особисті якості, знання та вміння, які охоплюють компетентнісне спрямування щодо здійснення його управлінського досвіду в умовах підготовки ОІППО.

Дослідження літературних джерел показало наявні невідповідності між якістю впровадження профільного навчання в загальноосвітніх навчальних закладах та рівнями теоретичного, науково-методичного й технологічного забезпечення в умовах післядипломної педагогічної освіти, їх інформаційного супроводу, які призводять до виникнення наукових і практичних проблем і потребують конструктивного розв'язання [2; 3; 8].

Важливим видається нам питання узгодження на практиці стану наукових знань та особливостей їх упровадження. Це: суспільне усвідомлення потреби впровадження профільного навчання в ЗНЗ і недостатнім забезпеченням цього процесу ІППО в умовах інформаційного суспільства; наявність в педагогічній теорії та практиці інформації про новий тип керівників профільні школи і відсутність науково обґрунтованої системи підготовки їх в ІППО; створення в навчальних закладах сучасних інформаційно-комунікативних ресурсів і низьким рівнем готовності керівників ЗНЗ до їх застосування на практиці.

Проте, незважаючи на багатство фактичних та емпіричних досліджень, сучасній педагогічній науці бракує вивчення готовності керівників профільної школи в умовах інформаційного суспільства до соціокомунікативної компетентності. Ми поділяємо думку учених О. А. Абдуліної, С. Г. Вершловського, Н. В. Кузьміної, В. В. Серікова та ін., що види комунікативно-управлінського досвіду керівників профільної школи визначають управлінські комунікації як рівні розвитку їхньої готовності до соціокомунікативної компетентності [7].

У даному випадку соціокомунікативна компетентність розуміється науковцями як компонент цілісної «професійно-особової компетентності керівників ЗНЗ»

і як прояв його управлінської культури, в такому трактуванні вона визначає готовність і здатність керівника як професіонала до управлінської комунікації з персоналом своєї установи, до діалогу з учнями та їхніми батьками, до гуманітарної, паритетної взаємодії з представниками громадських організацій, які функціонують в освітньому середовищі навчального закладу. Все перераховане складає набір специфічних компетенцій керівників профільних шкіл, у процесі оволодіння якими складається особливий компетентнісний досвід соціальної взаємодії і управлінських комунікації. У сукупності з іншими видами досвіду (рефлексії управлінських дій, креативності у створенні систем структур управління профільної школи, пошуку сенсу та ціннісних орієнтацій в управлінській діяльності і ін.) він утворює «ядро» індивідуальної культури керівника як гуманітарноорієнтованого управлінця-професіонала. Це новий тип керівників профільної школи, який потребує та формує компетентних людей інформаційного суспільства, здатних не просто безпомилково, «зі знанням справи» виконувати необхідні функції, але і поєднувати в собі при цьому продуктивність і самостійність, відповідальність і людську гідність, безпечну поведінку і етичний порив.

Перехід до нової якості освіти, яка відображає реалії і потреби інформаційного суспільства, зможуть забезпечити лише ті керівники, які є носіями соціокомунікативної компетентності і внаслідок цього здатні до управлінських комунікацій з персоналом в інформаційному і соціальному середовищі профільної школи.

Готовність і здатність керівника профільної школи до управлінської комунікації з персоналом виявляються в активному стані його особи, який характеризується прагненням взаємодіяти на суб'єкт-суб'єктному та міжособистому рівнях у формі особисто-сміслового діалогу, перш за все з педагогами, учнями, батьками як з унікальними особами і суб'єктами спільної управлінської діяльності зі створення освітньої організації як системи, «цілісного організму», здатної забезпечувати освоєння навчальних компетенцій особистості інформаційного суспільства на основі взаєморозуміння і співпраці, застосування адекватних засобів управління і комунікації. Готовність керівників профільної школи до управлінських комунікацій - складне, професійно-особисте новоутворення, яке становить основу його соціокомунікативної компетентності. Загальна структура готовності керівників профільної школи до управлінських комунікацій ізоморфна структурі соціокомунікативної компетентності і включає мотиваційно-ціннісний, змістовно-діяльнісний, рефлексивно-смісловий, конструктивно-поведінковий компоненти. Спираючись на дослідження О. А. Абдулліної,

С. Г. Вершловського, Н. В. Кузьміної, В. В. Серікова, Н.М.Лосевої та ін., цілком доцільною видається нам диференціація рівнів готовності керівників профільної школи до управлінських комунікацій, які визначаються видами його комунікативно-управлінського досвіду: досвід функціонально-рольової комунікації – репродуктивний рівень; досвід підтримуючої комунікації – адаптивний; досвід суб'єкт-суб'єктної продуктивно-самостійної комунікації – локально - моделюючий; досвід міжособистої ціннісно-сміслової комунікації – системно – моделюючий ; досвід гуманітарної комунікації в управлінні – інноваційно-творчій рівень, які забезпечать формування нового типу керівників профільної школи [4;5].

Наше дослідження ґрунтується на тому, що процес підготовки керівників профільної школи до гуманітарної управлінської комунікації з персоналом ми розглядаємо як саморозвиток особи управлінця від фахівця до професіонала в ході освоєння комунікативно-управлінського досвіду в спільній діяльності, яка моделюється ситуаціями курсового навчання. На нашу думку, теоретична модель процесу підготовки керівників профільної школи до гуманітарної управлінської комунікації є послідовністю етапів і стадій. При цьому початковим пунктом кожної

стадії є мета, яка конкретизується в системі навчальних завдань з розвитку комунікативно-управлінського досвіду з урахуванням результатів, досягнутих на попередній стадії, а потім трансформується у відповідну складову соціокомунікативної компетентності за допомогою поетапного освоєння змісту, методів, засобів і форм навчання на курсах підвищення кваліфікації в процесі компетентнісної взаємодії тренера-викладача і керівників профільної школи.

З переходом на чергову стадію навчального процесу позиції тренера-викладача змінюються. Процес комунікативно-орієнтованої підготовки керівників профільної школи до гуманітарної управлінської комунікації може бути реалізований як система діалогічної взаємодії керівників-суб'єктів курсового навчання і тренерів-викладачів, які засвоюють комунікативно-управлінський досвід спільних управлінських дій щодо створення навчального профільного закладу. У даній моделі функціонують чотири підсистеми: керівник профільної школи – суб'єкт курсів підвищення кваліфікації, що оволодіває соціокомунікативними компетенціями і набуває комунікативно-управлінський досвід; тренер-викладач, що конструє гуманітарно-комунікативний простір взаємодії суб'єктів курсового навчання і сприяє становленню їхньої соціокомунікативної компетентності; комунікативно-управлінська ситуація особистісно-професійного саморозвитку суб'єктів курсового навчання, яка потребує від них підвищених рівнів соціокомунікативної компетентності; процес діалогічної взаємодії тренерів-викладачів і керівників профільної школи при навчанні сприяє засвоєнню ними соціокомунікативних компетенцій і набуттю комунікативно-управлінського досвіду, які забезпечують гуманітарно-рефлексійне ставлення до професійної діяльності.

Соціокомунікативна компетентність – ключова характеристика керівників профільної школи. Її значущість особливо зростає в період модернізації освіти, яка передбачає системні зміни в галузі освіти як відповідь на виклики цивілізованого розвитку, пов'язані з формуванням інформаційного суспільства, які потребують «гармонізації відносин людини і миру», їхнього «діалогічного взаємозв'язку». За оцінкою науковців, сучасна освіта переживає стан, який А. Тоффлер у книзі «Футурошок» (1997) назвав ударом об майбутнє. Він відмітив, що, незважаючи на зміну епохи, школи наполегливо повертаються назад до зникаючої системи, а не рвуться вперед до виникаючого нового суспільства. Показово у зв'язку з цим резюме А. Тоффлера про те, що уникнути «удару об майбутнє» вдасться, якщо тільки «створити постіндустріальну систему освіти» [9, с. 84-87].

Проте, сучасне розуміння управління персоналом як рівня управлінської культури автоматично актуалізує потребу в таких суб'єктах управління – управлінцях-менеджерах, які на належному професійному рівні готові і можуть здійснювати процес управління людьми. Науковці висувають такі вимоги до керівників: 1) компетентність, тобто професійна обізнаність кожного менеджера з тим, як ліпше виконувати свою місію; 2) гідність та найвища відповідальність в усіх справах; 3) почуття нового і вміння ризикувати; 4) чутливість і динамічність; 5) висока працездатність, постійне прагнення самовдосконалюватися, виконувати все якнайкраще [1; 2; 4; 8; 9].

Виникає постійна потреба професійного самовдосконалення керівників профільної школи в умовах інформаційного суспільства. І це закономірно, адже в умовах адміністративно-командної системи захоплювався виконавський тип керівника з авторитарним стилем управління. На сучасному етапі розвитку профільної школи місце керівника-диспетчера, слухняного виконавця, сліпо відданого начальству та зорієнтованому на зняття з себе відповідальності й налагодження „потрібних” йому контактів з „верхами”, має посісти керівник нового типу, а саме: управлінець-менеджер, який володіє: сучасними людинознавчими знаннями; знанням сучасних ринкових відносин; відповідним рівнем управлінської культури; стратегіч-

ним мисленням; здатністю сприймати нове та передбачати перспективу розвитку не лише очолюваної ним організації, а й колективу підлеглих; розумінням необхідності безперервного особистого творчого вдосконалення; здатністю ризикувати в разі необхідності; навичками вмілого організатора колективу.

З цього випливає, що інноваційність має стати притаманною, передусім, персоналові управління, його керівній ланці. Зрозуміло, що це передбачає не лише глибинні, якісні перетворення у свідомості управлінців, а й вироблення, за словами Г. Атаманчука [1, с. 94], інноваційної філософії та методології управління. Це, у свою чергу, формує нову шкалу координатних вимог як до рівня професійної підготовки, фізичних, психологічних та інших особистісних рис керівників, так і до їх загальнокультурного й морального розвитку. Якщо в цьому нічого не зміниться, і підходи залишаться традиційними (за будь-яку ціну оволодіти політичною чи економічною владою; кожен може управляти, лиш би його призначили на високу посаду; головне – зайняти посаду, бути лукавим і безжальним тощо), то про жодний інноваційний розвиток управлінських кадрів, а, отже, й про ефективне управління персоналом у галузі освіти не може бути й мови.

Людина в управлінні завжди відіграє головну, визначальну роль. Адже справжню історію творять люди, підпорядковуючись при цьому об'єктивним законам суспільного розвитку і поступово розширюючи „простір” для самодіяльності і самореалізації особистості. І поки людина відчуватиме себе тільки об'єктом впливу, а не учасником формування життя, не буде ефективних комунікативно-управлінських відносин” [6, с. 98].

Головною метою сучасного управління людськими ресурсами у сфері освіти має стати безперервне досягнення високої продуктивності та результативності мотивованим і розвинутим колективом однодумців. Ці складові є рушіями безперервного розвитку людського потенціалу в школі, оскільки сконцентровуються на максимальному професійному розвитку кожного працівника та визначають способи оптимального застосування цього потенціалу для досягнення не лише цілей навчального закладу, а й, насамперед, індивідуальних цілей кожного працівника.

Як зазначає Г. Атаманчук, управління є суспільним інститутом, продуктом свідомості та волі людей. Саме тому його соціальна цінність і практична віддача цієї цінності повністю залежать від людей, їхніх знань, умінь, бажань, прагнень, інтелектуальних рішень та життєвих вчинків [1, с. 103]. Тому управління профільною школою потребує підготовку її керівника та являє собою потенцію, можливість, ресурс його соціокомунікативної компетентності.

Таким чином, з нашого погляду, ми дійшли висновку, що шляхом підготовки керівників профільної школи до соціокомунікативної компетентності в ОІПОПП формується новий тип керівників профільної школи в умовах інформаційного суспільства, який не може існувати окремо від навчального й соціального середовища, без постійної взаємодії з ним, що визначає нову соціально-педагогічну систему профільно-компетентної школи, основою якої є створення колективного педагогічного суб'єкту, спрямованого на успішну реалізацію мети модернізації освіти в Україні.

Список використаної літератури

1. Атаманчук Г. В. *Управление – фактор развития (размышления об управленческой деятельности)* / Г. В. Атаманчук. – М.: ЗАО „Изд-во „Экономика”, 2002. – 567 с.
2. Бібік Н.М. *Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування* / Н.М.Бібік // *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи*: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: «К.І.С.», 2004. – С.47 – 52.
3. Василенко Н.В. *Організація профільного навчання в загальноосвітньому навчальному закладі: Навчально-методичний посібник* / Н.В.Василенко. – Вінниця: ВОІПОПП, 2010. – 171с.

4. Гуревич Р.С. Готовність педагогів до професійного використання інформаційних і комунікаційних технологій // Р.С. Гуревич – К.-Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. – 380с.
5. Лосева Н.М. Сучасний підхід до вивчення особистості керівника освіти / Н.М. Лосева, Е.К. Степаненко // Педагогіка і психологія. – 2010. – № 3(68). – С. 64-80.
6. Нижник Н. Р. Государственно-управленческие отношения в демократическом обществе: Монография [Текст] / Н. Р. Нижник – К.: ОП «Миронівська друкарня», 1995. – 206 с.
7. Сериков В. В. Личностный подход: от концепции до технологии: Монография [Текст] / В. В. Сериков – Волгоград: Перемена, 1995.
8. Сорочан Т. М. Андрагогічні засади розвитку професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів/ Т.М. Сорочан // Шлях освіти. – 2004. - №4. – С.2-6.
9. Тоффлер А. Футурошок / А. Тоффлер - СПб.:Лань, 1997. – С.5-87.

Н. В. Василенко

Вінницький обласний інститут последипломного образования педагогических работников, Вінниця

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИОКОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФИЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Статья посвящена проблеме профессиональной социокоммуникативной компетентности, которая способствует образованию качественно новой профильно-компетентной школы и формированию её руководителя.

Ключевые слова: руководители профильной школы, социокоммуникативная компетентность, профильно-компетентная школа

N. V. Vasilenko

Vinnitsa Regional Postgraduate Institute for pedagogical educationalists, Vinnitsa

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF FORMING SOCIAL AND COMMUNICATIVE COMPETENCY OF PROFILE SCHOOL LEADERS

The article deals with professional social and communicative competence, which promotes the formation of a qualitatively new profile-competent school as well as its authority.

Key words: profile school leaders, competence, profile school.