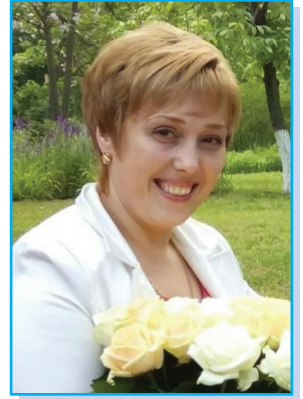




Оксана Калінська — кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри економіки і маркетингу Навчально-наукового інституту підприємництва та перспективних технологій Національного університету «Львівська політехніка», м. Львів, Україна.

Коло наукових інтересів: педагогічна майстерність, використання маніпуляції у педагогічній майстерності, маніпуляція як невід’ємна частина педагогічної майстерності викладача, використання маніпулятивних впливів у діяльності освітнього закладу на суб’єкт-суб’єктній основі.

e-mail: oksanakalinska@ukr.net



Іванна Івасик —

учитель початкових класів Одеського навчально-виховного комплексу № 49 «Спеціалізована школа – загальноосвітня школа I-III ступенів» Одеської міської ради Одеської області, м. Одеса, Україна.

Коло наукових інтересів: розвиток і формування лідерських якостей та конкурентоспроможності в учнів початкових класів.

e-mail: ivetka25ivetka@gmail.com

УДК 37.07. 005.1

<https://doi.org/10.32405/2411-1317-2019-3-94-103>

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

У статті представлена модель формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти. Здійснено теоретичне обґрунтування моделей розвитку управлінської компетентності керівника освітнього закладу. Проаналізовано та узагальнено структурні компоненти моделі формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти (мотиваційний, управлінський, економічний, науковий, педагогічний, психологічний, правовий, особистісні якості), що відображають основні напрями розвитку управлінської компетентності. Враховано чинники формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти: *зовнішні* – вимоги ринку освіти (виконання запитів ринку праці, орієнтація освіти на інтеграцію в європейську систему освіти, реформування освіти в цілому); *внутрішні* – залежать від особливостей особистості керівника професійного навчального закладу, та організаційно-педагогічні умови (створення відповідних умов формування, які включають в себе форми, методи, принципи навчання). Структуровано підходи до побудови моделі (системний, андрагогічний, діяльнісний, професіографічний, культурологічний). Звернено увагу на організаційно-педагогічні умови, оскільки їх якість та доцільність впливають безпосередньо на якість формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти. Зазначено, що багатогранність структури моделі формування управлінської компетентності керівника забезпечить необхідний рівень управлінської компетентності в діяльності, яка

має бути притаманна керівнику закладу професійної освіти. Також модель управлінської компетентності охоплює передусім загальні цінності, соціальні норми, установку на ділове співробітництво, що виробляється колективом закладу і регламентує поведінку суб'єктів освітнього процесу. Доведена доцільність використання моделі управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти в системі управлінської діяльності та важливість її впливу на підвищення і вдосконалення професіоналізму керівників закладів професійної освіти.

Ключові слова: модель; професійна освіта; керівник закладу професійної освіти; управлінська компетентність.

Постановка проблеми. Сучасні реформаційні процеси в освіті потребують зміни підходів не тільки до організації освітнього процесу, а й до ролі керівника навчального закладу. Власне тому особливого значення набуває проблема управлінської діяльності керівника закладу професійної освіти, зокрема формування його професійної компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У процесі дослідження означеної проблеми ми звернулися до наукових праць, в яких розглянуто питання вдосконалення професіоналізму керівників закладів професійної освіти. Теоретичні засади усвідомлення компетентнісної парадигми в освіті відображені в наукових працях Е. Зеєра, І. Зимньої, І. Зязюна, В. Кременя, А. Хуторського та ін.; проблеми формування професійної компетентності висвітлені в дослідженнях Н. Кузьміної, А. Маркової, Н. Ничкало, Дж. Равена, В. Ягупова та ін.; дослідженню управлінської компетентності присвячені роботи Г. Єльнікової, Ю. Конаржевського, В. Лазарева, В. Лугового та ін.; методичні основи формування професійної компетентності керівника навчального закладу в освітньому процесі вищої школи досліджували Л. Литвин, Л. Гаєвська, М. Малькова, Т. Мельніченко, Т. Сорочан, Л. Сушенцева, В. Маслов, В. Мельник, Н. Мойсеюк, Н. Волкова та ін. Але, незважаючи на досить велику кількість досліджень з проблеми формування управлінської компетентності керівника навчального закладу, залишається невивченим процес формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти.

Формулювання цілей статті. Якісне управління в сучасному закладі професійної освіти забезпечує його сталий розвиток, а також позитивні зміни загалом під впливом нових чинників та умов. Адже саме правильно сформований компетентнісний підхід керівника дозволяє закладу освіти адаптуватися до тих сучасних змін та вимог суспільства, що відбуваються. Більшість керівників професійних навчальних закладів знаходяться у процесі вивчення сучасних запитів суспільства й освітнього простору, але використовують традиційну систему управління, тому виникає необхідність створення такої моделі формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти, яка матиме на меті підвищення та вдосконалення професіоналізму керівників закладів професійної освіти, що зумовлені вимогами сучасного суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні, щоб підвищити особисту конкурентоспроможність, людина має постійно здобувати знання, а також впродовж усього життя підвищувати свою професійну кваліфікацію.

Система освіти України реформується, і однією з основних ідей реформи є автономність освітніх закладів. Тож актуальним є питання формування управлінської компетентності керівника освітнього закладу, забезпечення педагогічних умов під час його підготовки. Організаційні умови формування кадрового потенціалу системи освіти окреслені у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [1].

Спеціалісти Світового банку ще в середині 90-х років ХХ століття відзначили, що в сучасному світі, який швидко змінюється, система освіти має формувати таку якість, як

професійний універсалізм, а саме – здатність змінювати сфери та способи діяльності [2]. Вони висловили думку, що добре підготовленому професіоналу мають бути притаманні такі характеристики, як уміння працювати в команді, бути ініціативним, здатним до інновацій. До того ж добрий спеціаліст-професіонал має бути психологічно витриманим, готовим до перевантажень, до стресових ситуацій, а також уміти виходити з них. Ці характеристики збігаються з професійною компетентністю, яка розглядається деякими науковцями (І. Драч, В. Третьяченко) [3] як система теоретико-методологічних, нормативних положень, спеціально-наукових знань; організаційно-методичних, технологічних умінь, які об'єктивно необхідні особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків; відповідних моральних і психологічних якостей.

Отже, процес формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти залежить від таких організаційно-педагогічних умов, які мають забезпечувати його ефективну реалізацію. До основних факторів впливу організаційно-педагогічних умов на формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти можна віднести: мотиваційну сферу; методи та форми підвищення управлінської компетентності; самоконтроль; набуття організаторських, управлінських, контролюючих, корекційних умінь; прогнозування та визначення шляхів підвищення продуктивності професійної діяльності. Також у ході дослідження було визначено, що процес формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти відбувається при забезпеченні таких умов: реалізації моделі формування управлінської компетентності керівника освітнього закладу; використанні інноваційних методів та форм організації навчання управлінської компетентності у процесі підвищення кваліфікації; упровадженні активних методів та форм організації навчання, орієнтованих на формування управлінської компетентності. Визначивши умови формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти, ми можемо перейти до ознайомлення з її моделлю.

Модель – це реальний об'єкт, система чи поняття у вигляді, що має відмінності від його реального стану існування. Модель є джерелом інформації про об'єкт і допомагає пояснити, зрозуміти або вдосконалити цей об'єкт [4, с. 28].

Досліджуючи соціальне моделювання Л. Тюптя зазначає, що «моделювання – багатоплановий метод дослідження, один із шляхів пізнання» [5, с. 115]. Ним охоплені всі процеси. Моделювання – це специфічне багатофункціональне дослідження. Його головне завдання – відтворити на основі схожості з наявним об'єктом інший, який замінює його об'єкт (модель).

У своїй роботі «Концептуальні засади побудови змісту і структури орієнтовної моделі функціональної компетентності керівників навчальних закладів» В. Маслов зазначає, що «тенденції, закономірності та принципи управління навчальними закладами є теоретичною основою усвідомленого компетентного керівництва, що потребує особливої уваги суб'єктів її формування до вирішення змісту й обсягу фундаментальних знань, які потрібні менеджерам освіти» [6].

На основі цих узагальнень В. Мельник [7] пропонує таку модель розвитку управлінської компетентності керівника, яка має трирівневу будову, але основу якої складають чотири компоненти: *теоретико-методичний*: знання теорії та методології управління, школознавства, концептуальних педагогічних і виховних систем, основ психолого-педагогічних і соціогуманітарних наук; науково-методична підготовка; *практико-пізнавальний*: професійні знання, інтереси та запити; постановка і розв'язання цільових установок; формування та вдосконалення інтелектуальних, практичних умінь і навичок; творча спрямованість, саморегуляція, самовдосконалення, самоосвіта; *організаційно-*

технологічний: знання методів і прийомів управлінської діяльності, управління персоналом; застосування новітніх методик і технологій; програмне та інформаційно-комунікативне забезпечення; інноваційна, дослідно-експериментальна, наукова діяльність; *професійно-особистісний*: індивідуальні професійні здібності; трудовий і спеціальний досвід; ділові, моральні, світоглядні якості, ідеали; загальнокультурні норми. Як бачимо, кожен компонент відображає певний набір знань та навичок, якими повинен володіти керівник закладу освіти. На нашу думку, ця модель розвитку управлінської компетентності може переноситись і на керівників інших освітніх закладів, оскільки ці компоненти відображають структуру їхньої компетентності. Досліджуючи зміст та структуру професійної компетентності М. Головань формує саме такі її складові: *когнітивний компонент* – це засвоєння теоретичних знань з вказаних вище категорій, уміння систематизувати інформацію, виокремити з неї специфіку, яка стосується майбутньої професії. Також складовою такої моделі є *професійно-особистісний компонент*, під яким розглядаються особливості складу особистості, готовність до управління, стресостійкості, розуміння майбутньої професії, готовність до саморозвитку, цілеспрямованість. Не менш важливим є останній компонент, а саме – *практичний*. Він охоплює вміння трансформувати теорію у практику, застосовувати при цьому особисті якості та набуті знання і навички. Модель складається з компонентів, які відображають основні напрями розвитку компетентності. Змістовий компонент включає в себе отримання знань з таких категорій, як управління, економіка, наука, педагогіка, правознавство [8, с. 68 – 69].

При побудові власної моделі формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти ми враховуємо, що така модель відображає розвиток вже отриманих знань та навичок, у той час як наша модель повинна відображати засвоєння нових навичок та знань у сфері управління освітнім закладом.

Відповідно до Рекомендацій Європарламенту і Ради Європи від 18.12.2006 р. «Про ключові компетентності навчання упродовж життя» [9] ключовими є такі компетентності: комунікативні, математичні, комп'ютерні, наукові, навчальні, соціальні, підприємницькі, культурологічні.

З огляду на це у моделі розвитку професійної компетентності заступника директора Т. Чернова [10] виділяє такі підструктури: ключові та професійні компетентності. А саме, науковець зазначає, що ключові компетентності визначаються як ділові й особистісні якості, властиві як заступнику директора з навчально-виробничої роботи, так і кожному співробітнику закладу професійної освіти незалежно від посади і змісту діяльності; їх перелік відображає певний ідеальний профіль співробітника закладу професійної освіти: критичне мислення, творчий підхід, ініціативність, вирішення проблем, оцінювання ризиків, конструктивне управління, відданість справі, націленість на зміни, делегування повноважень, робота в команді, бездоганне виконання своїх обов'язків і порядність. Також Т. Чернова дає змістовну характеристику низці важливих компетентностей керівника закладу професійної освіти, серед яких називає: професійні компетентності з прийняття та реалізації управлінських рішень, психологічні, дидактичні, діагностичні, аналітичні, предметні, технологічні, методичні, дослідницькі [10, с. 29 – 33].

Розглядаючи досить широкий спектр підходів до аналізу професійної компетентності лідерів сучасної школи у вітчизняних педагогічних дослідженнях, ми не змогли виділити комплексну модель, що дозволяє коректно оцінювати рівень сформованості тих чи інших компетентностей і цілеспрямовано планувати професійний розвиток керівників.

У 1995 році в США були проведені опитування практиків, педагогів-дослідників, і на основі проведеного аналізу результатів була розроблена модель лідерства «Основи ефективного лідерства» [11].

Дослідник В. Лобанов [12], аналізуючи цю модель, виділив ті професійні сфери, які необхідні для керівників державних установ незалежно від посади і характеру виконуваної роботи. Науковцем було виділено «ядро кваліфікації вищих керівників», що включає такі професійні якості: стратегічне бачення, управління людськими ресурсами, розвиток і оцінка програм, планування та управління ресурсами, представлення інтересів організації та взаємодію.

Усі перераховані вище компетентності представляють компетентність у сфері менеджменту. Відсутність у «ядрі професійної кваліфікації керівників» індивідуально-психологічних особистісних якостей, необхідних для керівника освітнього закладу, викликає деякі суперечності, тому в ході нашого дослідження при побудові нашої моделі формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти ми частково зупинимося на даній моделі.

Найбільше нам імпонує структура моделі, створеної І. Чечелем [13], де враховано всі чинники і яка включає в себе такі якості та компетентності управління, як забезпечення широкої підтримки в проведенні організаційних змін; поінформованість про зовнішню сферу в діяльності управління; творче мислення; планування й оцінка; орієнтація на потреби громадян; управлінський контроль та координація; фінансове управління; управління технологіями; управління кадрами, різномірним колективом працівників; управління конфліктами; вплив і ведення переговорів; формування команди; усні та письмові комунікації; вирішення проблем; лідерство [13, с. 85].

Також аспект змістового поняття «професійна компетентність» охоплює такі характеристики: когнітивна (опанування знаннями); поведінково-діяльнісна (наявність доцільних способів професійної діяльності та поведінки); мотиваційно-ціннісна (усвідомлене розуміння своєї професії й самоактуалізації); рефлексивна (самоаналіз, самоконтроль, уміння прогнозувати результати своєї професійної діяльності).

Варто зауважити, що структурна специфіка управлінської компетентності вимагає і наявності важливих професійних та ключових компетентностей. Важливі професійні компетентності є відображенням специфіки певного виду управлінської діяльності – знання та використання прийомів, методів та технологій здійснення управлінської діяльності. Сюди ж можна віднести наявний досвід у вирішенні типових професійних завдань та оцінку результатів своєї діяльності, уміння самостійно опановувати нововведення в освітній сфері. Особливе значення має формування ключових компетентностей, до яких відносимо компетентності соціальної взаємодії, спілкування; компетентності самопізнання, саморозвитку, саморегуляції [14, с. 156 – 157].

Отже, управлінська компетентність – це складна система з власною структурою. Ми це врахували під час побудови моделі. Її структура охоплює такі підходи, як системний, андрагогічний, діяльнісний, професіографічний, культурологічний. Також під час формування моделі звертаємо увагу на організаційно-педагогічні умови, оскільки їх якість та доцільність впливають безпосередньо на якість формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти. Зазначимо, що багатогранність структури моделі формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти забезпечить необхідний рівень управлінської компетентності в діяльності, яка має бути притаманна керівнику. Також управлінська компетентність охоплює передусім загальні цінності, соціальні норми, установку на ділове співробітництво, що виробляється колективом закладу і регламентує поведінку суб'єктів освітнього процесу. Всі компоненти моделі будуть діяти при створенні відповідних організаційно-педагогічних умов.

Моделюємо формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти (Рис. 1.1).

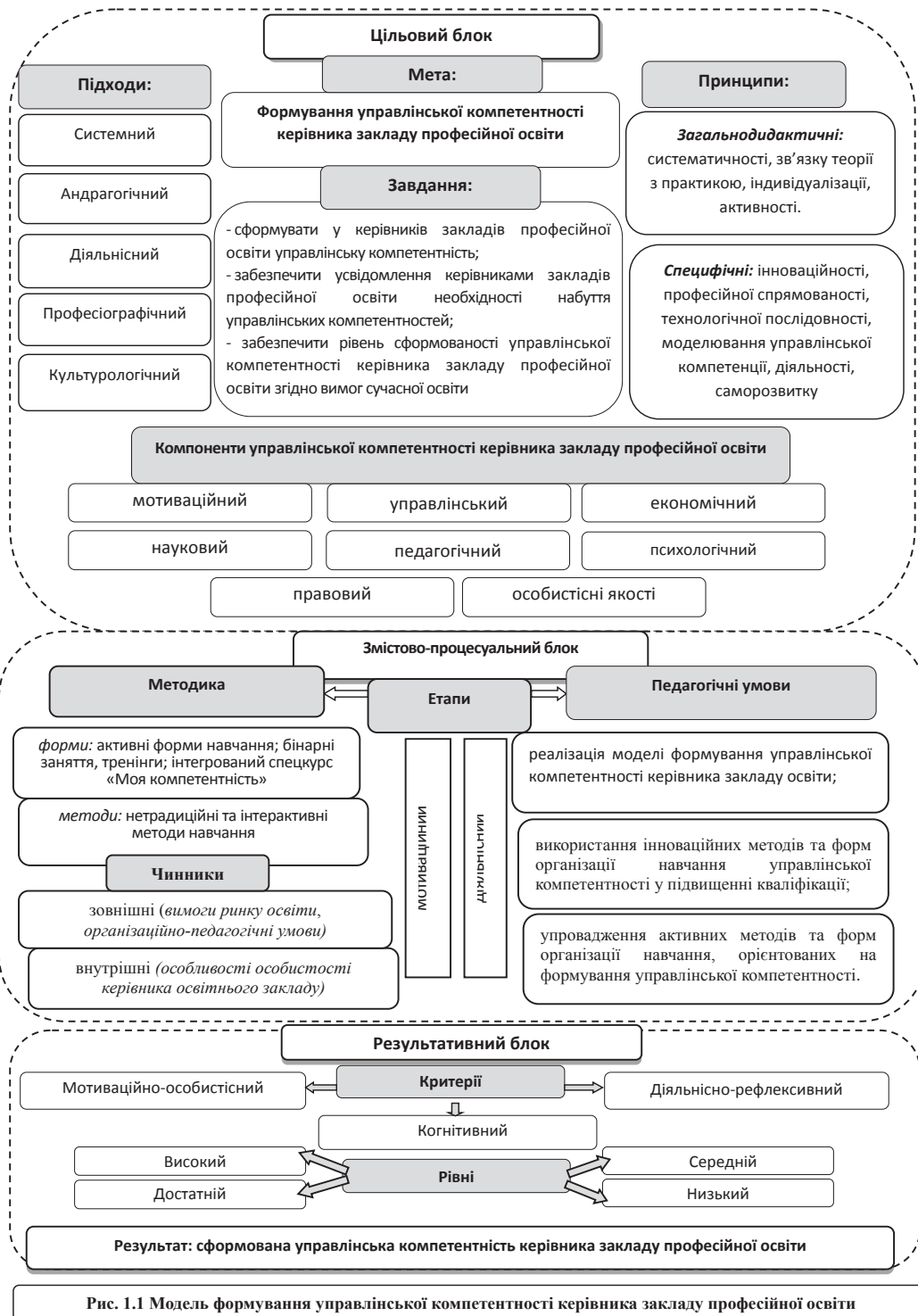


Рис. 1.1 Модель формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, модель – це система (реалізована чи уявна), яка відтворює чи відображає об’єкт, що досліджується, а також така, що має здатність замінювати цей об’єкт так, що це дає нову інформацію для дослідження та його вивчення. Для формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти необхідне гармонійне поєднання цільового, змістово-процесуального та результативного блоків розробленої нами моделі з урахуванням усіх її компонентів.

Тому, створюючи модель формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти, ми враховуємо такі чинники: *зовнішні* – вимоги ринку освіти (виконання запитів ринку праці, орієнтація освіти на інтеграцію в європейську систему освіти, реформування освіти в цілому); *внутрішні* – залежать від особливостей особистості керівника закладу професійної освіти і включають в себе такі компоненти, як мотиваційний, управлінський, економічний, науковий, педагогічний, психологічний, правовий, особистісні якості; та організаційно-педагогічні умови (створення відповідних умов формування, які включають себе форми, методи, принципи навчання). Узагальненим результатом процесу формування професійної компетентності є загальна готовність до діяльності, зокрема, готовність до дій у конкретних ситуаціях. Зміст компетентності змінюється відповідно до умов життя і вимог до професійної діяльності. Розвиток спеціально-професійних і ключових компетентностей фактично визначає зміст підготовки фахівців, результатом якого має стати якісне виконання виробничих функцій (якість наданих послуг).

Отже, багатогранність структури моделі формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти забезпечить необхідний рівень управлінської компетентності в діяльності, яка має бути притаманна керівнику закладу професійної освіти. Також модель управлінської компетентності охоплює передусім загальні цінності, соціальні норми, установку на ділове співробітництво, що виробляється колективом закладу і регламентує поведінку суб’єктів освітнього процесу.

Подальші наукові дослідження плануємо спрямувати на вивчення ефективності впроваджених організаційно-педагогічних умов та їх впливу на якість підвищення рівнів формування управлінської компетентності керівника закладу професійної освіти.

Використані джерела

- [1] Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>. Дата звернення: Лип. 12, 2019.
- [2] Г. Ю. Кравченко, «Формування управлінської компетентності керівника навчального закладу в умовах післядипломної педагогічної освіти». URL: <http://www.google.ru/>. Дата звернення: Лип. 12, 2019.
- [3] В. В. Третяченко, Управлінські команди. Методологія формування та розвиток. Луганськ, СНУ, 2004.
- [4] Л. Литвин, та Р. Горбатюк, «Менеджмент освітніх інновацій: сутність та особливості впровадження», Соціально-економічні проблеми і держава. Вип. 1 (8), с. 108–115, 2013. URL: file:///C:/Users/508-4/Downloads/Sepid_2013_1_13.pdf. Дата звернення: Лип. 12, 2019.
- [5] Л. Т. Тюптя, та І. Б. Іванова, «Сфери призначення і застосування соціальної роботи» у Соціальна робота (теорія і практика): Навчальний посібник. Київ: Знання, 2008. С. 113–205.
- [6] В. І. Маслов, «Концептуальні засади побудови змісту і структури орієнтовної моделі функціональної компетентності керівників навчальних закладів». URL: <http://lib.iitta.gov.ua/6925/pdf>. Дата звернення: Лип. 12, 2019.
- [7] В. К. Мельник, «Модель розвитку управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу». URL: <file:///F:/Диплом/09melcsd.pdf>. Дата звернення: Лип. 12, 2019.
- [8] М. С. Головань, «Зміст та структура професійної компетентності декана факультету вищого навчального закладу III-IV рівня акредитації». *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету імені Григорія Сковороди»*. Дод. 1 до вип. 31, т. 3 (45), Київ, Гнозис, 2013.
- [9] Про основні компетенції для навчання протягом усього життя. Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) від 18 груд. 2006. с. 10–18. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_975. Дата звернення: Лип. 12, 2019.
- [10] Т. Ю. Чернова, «Розвиток професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу: метод рекомендацій». Хмельницький: ХНУ, 2010.
- [11] Стилі лидерства: основные типы и их отличия. URL: <Works.tarefer.ru>55/100726/index.html>. Дата звернення: Лип. 12, 2019.

- [12] В. Лобанов, «США: Модели компетентности руководителей государственных учреждений» *Проблемы теории и практики управления*, № 1, с. 73–77, 1996.
- [13] І. Д. Чечель, «Модель многокритериального оценивания профессиональной компетентности руководителя ОУ». *Управления образованием: теория и практика*. № 2, с. 80–90, 2013.
- [14] Д. В. Швець, «Прогностична компетентність як чинник ефективності професійної діяльності майбутніх правоохоронців». *Zbornik príspevkov z medzinárodnej vedecko-prakticka konferencia Inovacne vyzkum v oblasti sociologie, psychologie a politologie* (10–11 marca 2017) Vysoka skola Danubius, Sladkovicovo, с.155–159, 2017.

References

- [1] National strategy for the development of education in Ukraine until the year 2021. [Online]. Available: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>. (in Ukrainian)
- [2] Н. Ю. Кравченко, «Formation of managerial competence of the head of an educational institution in postgraduate pedagogical education». [Online]. Available: <http://www.google.ru/>. Accessend on: July, 12, 2019. (in Ukrainian)
- [3] V. V. Tretiachenko, «Management teams. Methodology of formation and development». Luhansk, SNU, 2004. (in Ukrainian)
- [4] L. Lytvyn, and R. Horbatiuk, «Management of educational innovations: the essence and features of implementation». *Socio-economic problems and the state*. Edition. 1 (8), p. 108–115, 2013. [Online]. Available: file:///C:/Users/508-4/Downloads/Sepid_2013_1_13.pdf. Accessend on: July, 12, 2019. (in Ukrainian)
- [5] L. T. Tiuplia, and I. B. Ivanova, «Areas of the destination and application of social work: tutorial». *Social work (theory and practice)*. Kyiv, Knowledge, p. 113–205, 2008. (in Ukrainian)
- [6] V. I. Maslov, «Conceptual basis for constructing the content and structure of the model of functional competence of the heads of educational institutions». [Online]. Available: <http://lib.iitta.gov.ua/6925/pdf>. Accessend on: July, 12, 2019. (in Ukrainian)
- [7] V. K. Melnyk, «Model of development of managerial competence of the head of a comprehensive educational institution». [Online]. Available: <file:///F:/Диплом/09melcsd.pdf>. Accessend on: July, 12, 2019. (in Ukrainian)
- [8] M. S. Holovan, «Content and structure of professional competence of the dean of the faculty of the higher educational institution of the III-IV level of accreditation». *Humanitarian Herald of the State Higher Educational Institution «Pereyaslav-Khmelnytsky State Pedagogical University named after Gregory Skovoroda»*, Addition 1, 31, vol. 3 (45), Kyiv, Ynozys, p. 340, 2013. (in Ukrainian)
- [9] Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, s. 10–18, 2006. [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_975. (in Ukrainian)
- [10] T. Yu. Chernova, «Development of professional competence of the deputy director of the educational and production work of the vocational and technical educational establishment: method. Recommendations». Khmelnytskyi: Khmelnytsk National University, p. 98, 2010. (in Ukrainian)
- [11] «Leader Styles: Major Types and Their Differences». [Online]. Available: <Works.tarefer.ru>55/100726/index.html>. Accessend on: July, 12, 2019. (in Ukrainian)
- [12] V. Lobanov, «USA: Models of competence of heads of state institutions» *Problems of the theory and practice of management*, № 1, p. 73–77, 1996. (in Ukrainian)
- [13] І. Д. Чечель, «Model of multicriteria assessment of professional competence of the head». *Education Management: theory and practice*. № 2, p. 80–90, 2013. (in Ukrainian)
- [14] D. V. Shvets, «Prognostic competence as a factor in the effectiveness of future law enforcement officers' professional activities». *Proceedings of the International Conference on Innovation Research in Sociology, Psychology and Political Science* (10–11 March 2017) Danubius High School, Sladkovicovo, s. 155159, 2017. (in Slovak)
- [1] National strategy for the development of education in Ukraine until the year 2021 / [Elektronnyj resurs] // Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>. Data zvernennia: Lyp. 12, 2019. (in Ukrainian)
- [2] G. Yu. Kravchenko, «Formation of managerial competence of the head of an educational institution in postgraduate pedagogical education». [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <http://www.google.ru/>. Data zvernennia: Lyp. 12, 2019. (in Ukrainian)

- [3] V. V. Tretyachenko, «Management teams. Methodology of formation and development». Lugansk: SNU, 2004. (in Ukrainian)
- [4] L. Lytvyn, and R. Horbatiuk, «Management of educational innovations: the essence and features of implementation» *Socialno-ekonomichni problemy i derzhava*, vyp. 1 (8), s. 108–115, 2013. [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: file:///C:/Users/508-4/Downloads/Sepid_2013_1_13.pdf. Data zvernennia: Lyp. 12, 2019. (in Ukrainian)
- [5] L. T. Tiuplia, and I. B. Ivanova, «Areas of the destination and application of social work: tutorial». *Socialna robota (teoriya i prakty'ka)*. Navchalnyj posibnyk. Kyiv, Znannya, s. 113–205, 2008. (in Ukrainian)
- [6] V. I. Maslov, «Conceptual basis for constructing the content and structure of the model of functional competence of the heads of educational institutions». [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <http://lib.iitta.gov.ua/6925/pdf>. Data zvernennia: Lyp. 12, 2019. (in Ukrainian)
- [7] V. K. Melnyk, «Model of development of managerial competence of the head of a comprehensive educational institution». [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: file:///F:/Dy'plom/09melcsd.pdf. Data zvernennia: Lyp. 12, 2019. (in Ukrainian)
- [8] M. S. Holovan, «Content and structure of professional competence of the dean of the faculty of the higher educational institution of the III-IV level of accreditation». *Humanitarnyj visnyk DVNZ «Pereyaslav-Xmelnyczkogo derzhavnogo pedagogichnogo universytetu imeni Grygoriya Skovorody»*, Dod. 1 do vyp. 31, tom 3 (45), Kyiv, Gnozys, s. 340, 2013. (in Ukrainian)
- [9] Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning. Brussels: Official Journal of the European Union, 30.12.2006. pp. 10–18. [Online]. Available: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_975. (in Ukrainian)
- [10] T. Yu. Chernova, «Development of professional competence of the deputy director of the educational and production work of the vocational and technical educational establishment: method. recommendations». *Xmelnyczkyj, XNU*, 98 s., 2010. (in Ukrainian)
- [11] «Leader Styles: Major Types and Their Differences». [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: Works.tarefer.ru>55/100726/index.html. Data zvernennia: Lyp. 12, 2019. (in Ukrainian)
- [12] V. Lobanov, «USA: Models of competence of heads of state institutions». *Problemy teorii i praktiki upravleniya*, № 1, s. 73–77, 1996. (in Ukrainian)
- [13] I. D. Chechel, «Model of multicriteria assessment of professional competence of the head». *Education Management: theory and practice. Upravleniya obrazovaniem: teoriya i praktika*. № 2, s. 80–90, 2013. (in Ukrainian)
- [14] D. V. Shvets, «Prognostic competence as a factor in the effectiveness of future law enforcement officers professional activities». *Zbornik prispievkov z medzinárodnej vedecko-prakticka konferencia Inovacne vyskum v oblasti sociologie, psychologie a politologie (10–11 marca 2017) Vysoka skola Danubius, Sladkovicovo*, s. 155–159, 2017. (in Slovak)

Оксана Калининская, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры экономики и маркетинга Учебно-научного института предпринимательства и перспективных технологий Национального университета «Львовская политехника», г. Львов, Украина;

Иванна Ивасик, учитель начальных классов Одесского учебно-воспитательного комплекса № 49 «Специализированная школа – общеобразовательная школа I-III ступеней» Одесского городского совета Одесской области, г. Одеса, Украина

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье представлена модель формирования управленческой компетентности руководителя учреждения профессионального образования. Дано теоретическое обоснование таких моделей, а также проанализированы и обобщены их структурные компоненты (мотивационный, управленческий, экономический, научный, педагогический, психологический, правовой, личностные качества), которые отражают основные направления развития управленческой компетентности. Учтены факторы формирования управленческой компетентности руководителя учреждения профессионального образования: *внешние* - требования рынка образования (выполнение запросов рынка труда, ориентация образования на интеграцию в европейскую

систему образования, реформирование образования в целом); *внутренние* - зависят от особенностей личности руководителя профессионального учебного заведения, и организационно-педагогические условия (создание соответствующих условий, которые включают в себя формы, методы, принципы обучения). Доказаны целесообразность использования модели управленческой компетентности руководителя учреждения профессионального образования в системе управленческой деятельности и ее влияние на повышение профессионализма руководителей учебных заведений.

Ключевые слова: модель; профессиональное образование; руководитель учреждения профессионального образования; управленческая компетентность.

Oksana Kalinska, Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer at the Department of Economics and Marketing Educational and Research Institute of Entrepreneurship and Advanced Technologies of Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine

Ivanna Ivasyk, primary school teacher, Odessa Educational Complex № 49 «Specialized School – Secondary School of I-III Degrees» Odessa city council of Odessa region, Odessa, Ukraine

MODEL OF FORMATION OF MANAGERIAL COMPETENCE OF THE HEAD OF PROFESSIONAL EDUCATION

The article presents the model of formation of managerial competence of the head of the institution of professional education. Theoretical substantiation of the models of development of managerial competence of the head of the educational institution is carried out. The structural components of the model of forming the managerial competence of the head of the institution of professional education (motivational, managerial, economic, scientific, pedagogical, psychological, legal, personal qualities) are analyzed and summarized, reflecting the main directions of development of managerial competence. The factors of formation of managerial competence of the head of the institution of professional education are taken into account: external – requirements of the education market (implementation of labor market queries, orientation of education for integration into the European system of education, reforming education in general); organizational and pedagogical conditions (creation of appropriate conditions of formation, which include forms, methods, principles of training); internal ones depend on the personality characteristics of the head of a professional educational institution. Approaches (systemic, andragogical, activity, professional, cultural) to building a model are structured. The attention is paid to the organizational and pedagogical conditions, because their quality and expediency directly affects the quality of the formation of managerial competence of the head of the institution of professional education. It is noted that the multifaceted structure of the model of the formation of the managerial competence of the head of the institution of professional education will provide the necessary level of managerial competence in the activity that should be inherent in the head of the institution of professional education. Also, the model of managerial competence covers primarily the common values, social norms, the establishment of business cooperation, which is made by the team of the institution and regulates the behavior of subjects of the educational process. The expediency of using the model of managerial competence of the head of the institution of professional education in the system of management activity and the importance of its influence on improvement and increment the professionalism of the heads of institutions of professional education.

Keywords: model; professional education; head of the institution of professional education; managerial competence.