

В. І. ЖИГІРЬ (канд. пед. наук, доц.)
Бердянський державний педагогічний університет

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

У статті розглядаються теоретичні засади визначення сутності понять «професійна компетентність», «професійна компетентність менеджера освіти». Розглянуто співвідношення термінів «професійна компетентність» і «кваліфікація». Визначено компоненти професійної компетентності менеджера освіти, керівника навчального закладу.

Ключові слова: менеджер освіти, професійна компетентність, кваліфікація.

Постановка проблеми. Сучасна ситуація, в якій функціонує і розвивається навчальний заклад, повинна спонукати державу до зміни системи підготовки фахівців з управління освітою, а керівників освітніх установ до переосмислення свого професійного буття, уточнення і вибору власної позиції по відношенню до нової освітньої парадигми. Адже не випадково хтось із теоретиків менеджменту дуже виразно сказав: керівники, які прагнуть до зміни своєї організації, повинні самі стати цими змінами.

Менеджер освіти – це не лише фахівець, котрий професійно виконує функції управління, а й професіонал, який враховує специфіку навчального закладу як системи, де кожен управляє на своєму рівні і є суб'єктом управління, має певну орієнтацію – професійно працює з людьми. Виконуючи функціональні обов'язки він має вміти ефективно розв'язувати типові й нетипові ситуації та проблеми щодо здійснення конкретних професійних дій, забезпечення конкурентоспроможності освітніх послуг.

Крім основних функцій у менеджера освіти з'являються специфічні види діяльності, значення яких для розвитку освітніх навчальних закладів буде зростати в майбутньому. До них відносять: створення моделей фахівців, пошук і розробка технологій професійного зростання кадрів, розробка програм розвитку освітнього закладу. Це зумовлює необхідність формування професіонала, здатного до ефективної праці, оперативного реагування на потреби та уподобання сучасного споживача освітніх послуг відповідно до ринкових вимог і потреб. Сформуванню відповідної системи професійних знань і умінь неможливо без формування належного рівня професійної компетентності майбутнього фахівця [11].

Аналіз останніх публікацій. Проблеми компетентнісного підходу на рівні вищої освіти спостерігали й досліджували В. Болотов, В. Серіков, О. Овчарук, І. Тараненко, О. Пометун, О. Локшина, О. Савченко, С. Трубачова, Л. Паращенко, Г. Фрейман та ін. Професійна компетентність фахівця розглядалася у працях Ю. Татур, М. Чошанова, В. Ландшаєра, А. Новикової, Б. Гершунського, А. Щекатунова, В. Пугачова, В. Лозовецької, О. Жук, Н. Абульханової та ін.

Питанням професійної підготовки менеджерів освіти присвячені дослідження Л. Батченко, Л. Ващенко, М. Дробнохода, Л. Каращук, Н. Коломинського, В. Крижка, С. Крисюк, О. Мармази, Є. Павлютенкова, Т. Рогова, Т. Сорочан та ін. Теоретичні засади діяльності керівника закладу освіти та розвитку його професійної компетентності знайшли своє відображення у дослідженнях В. Бондаря, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, В. Олійника, В. Пікельної, Т. Сорочан та ін.

Мета статті – проаналізувати теоретичні засади компетентнісного підходу у професійній освіті та визначити компоненти професійної компетентності менеджера освіти, керівника навчального закладу.

Виклад основного матеріалу. Розвиваючи уявлення, які вже склалися в науці (В. Болотов, В. Серіков, О. Овчарук, І. Тараненко, О. Пометун, О. Локшина, О. Савченко, С. Трубачова, Л. Паращенко, Г. Фрейман та ін.), компетентнісний підхід ми розуміємо як єдину систему визначення цілей, відбору змісту, організаційного та технологічного

забезпечення процесу підготовки майбутнього фахівця на основі виділення професійних компетентностей, що гарантують високий рівень і результативність підготовки.

Питання професійної компетентності розглядаються в роботах як вітчизняних так і зарубіжних вчених. Сучасні підходи і трактовки дещо розрізняються.

Одне з перших визначень поняття «компетентність фахівця» запропонував Ю. Татур: «компетентність фахівця – це прояв на практиці його прагнення і здібності (готовності) реалізувати свій потенціал (знання, вміння, досвід, особисті якості та ін). Для успішної продуктивної діяльності у професійній та соціальній сфері, усвідомлюючи соціальну значимість і особисту відповідальність за результати цієї діяльності, необхідно її постійно вдосконалювати [16, с.67].

В. Ландшаєр розглядає професійну компетентність як систему з трьох компонентів: соціальна компетентність (здатність до групової діяльності та співпраці з іншими працівниками, готовність до прийняття відповідальності за результат своєї праці, володіння прийомами професійного навчання); спеціальна компетентність (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, вміння вирішувати типові професійні завдання, уміння оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання та вміння за фахом); індивідуальна компетентність (готовність до постійного підвищення кваліфікації і реалізації себе в професійній діяльності, здатність до професійної рефлексії, подолання професійних криз та професійних деформацій) [10].

В одній із праць А. Маркової уточнюється визначення професійної компетентності, як «психічного стану, що дозволяє діяти самостійно і відповідально; володіння людиною здатністю й умінням виконувати певні трудові функції, які полягають в результатах праці людини» [12].

В. Лозовецька стверджує, що професійна компетентність – це інтегративна якість, яка включає рівень оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками, а також особистісну компетентність, яка виявляється, перш за все, у комунікативності, творчості і креативності. Важливим є також особистісна варіативність, гнучкість, готовність до постійного саморозвитку та самовдосконалення. Особистісний компонент професійної компетентності зумовлює здатність спеціаліста до самостійного вибору власної стратегії професійної діяльності в нових умовах праці [11].

Професійна компетентність визначається А. Гонєєвим та А. Пашковим [4] як інтегральна характеристики ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає не тільки рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення цілей професійної діяльності, а й соціально-моральну позицію особистості.

О. Жук під професійною компетентністю пропонує розуміти єдність знань, умінь, здібностей і готовності особистості вирішувати професійні завдання з високим рівнем невизначеності; здатність і готовність щодо досягнення більш якісного результату праці, ставлення до професії як цінності [8].

Н. Абульханова надає великого значення конкретно-предметним знанням фахівця, бо, на її думку, «саме вони виступають першоджерелом формування всієї професійної компетентності», і тому система підготовки спеціаліста повинна забезпечувати, перш за все, засвоєння відповідних знань, оскільки вони є необхідною передумовою для реалізації процесу праці [1].

В. Тимофеев розглядає поняття «професійна компетентність» за трьома аспектами [17]:

- проблемно-практичний – адекватність розпізнавання й усвідомлення ситуації, адекватна постановка та ефективне виконання цілей, завдань, норм в даній ситуації;
- смисловий – адекватне осмислення виробничої ситуації в більш загальному соціокультурному контексті;
- ціннісний – здатність до правильної оцінки ситуації, її суті, цілей, завдань і норм з точки зору власних і загальнозначущих цінностей.

До професійної компетентності, крім того, мають входити властивості суб'єкта, що характеризують його здатність розробляти та впроваджувати професійні моделі, проводити дослідження у своїй галузі знання.

Отже, професійна компетентність розглядається більшістю авторів як системне, інтегративне утворення, синтез знань, умінь і навичок, особистісних характеристик (ціннісні орієнтації, здібності, риси характеру, готовність до здійснення діяльності тощо) і досвіду, що дозволяє людині використовувати свій потенціал, здійснювати складні види діяльності, оперативно й успішно адаптуватися у змінних умовах професійної діяльності. Будучи інтегративним утворенням, професійна компетентність не зводиться ні до окремих якостей особистості, ні до певних знань, умінь та навичок. Вона відображає не лише наявні у людини потенціал і здатність його використовувати, а й породжує нові явища, якості життя і діяльності, що дозволяють фахівцю бути успішним та досягати певних результатів.

Дискусії, що тривають останнім часом навколо поняття «професійна компетентність» торкаються також його співвідношення з поняттям «кваліфікація». Російські дослідники вкладають у поняття «компетентність» і «кваліфікація» різні значення. Так, В. Байденко пише про те, що кваліфікація, на відміну від компетентності означає вираз діяльності в стійких професійних алгоритмах. Відображаючи структуру даного поняття, автор зазначає, що кваліфікація переходить в якості однієї з ключових груп в структуру компетентності [2].

«Кваліфікація», згідно Е. Зеєру і Г. Романцеву, це сукупність соціальних та професійних кваліфікаційних вимог, що пред'являються до соціальних і професійних здібностей людини [9].

За визначенням О. Ховова професійна компетентність включає не лише кваліфікацію (професійні навички, як досвід діяльності, уміння і знання), а й соціально-комунікативні та індивідуальні здібності, що забезпечують самостійність професійної діяльності [18].

Принципова відмінність полягає в тому, що кваліфікацій можна навчити за наявними шаблонами, показати, що і в яких ситуаціях треба робити і змусити фахівця в точності відтворювати показане. Чим складніше шаблон і чим точніше він відтворюється, тим вища кваліфікація. Компетентність же – це здатність діяти не за шаблоном. Показати, як це робиться в іншій ситуації, не можна, бо обставини в ситуації бувають різні. Тому кваліфікацій (як набору інформації) вчать, а компетентності (як здатності) розвивають. Однак не слід прямо протиставляти ці поняття. Очевидно, що без знань і навичок (які складають кваліфікацію) здібності залишаються незатребуваними, компетентності ні на чому буде розвиватися. Таким чином, компетентності надбудовуються на кваліфікацію.

Компетентність включає, крім суто професійних знань та вмінь, що характеризують кваліфікацію, такі якості, як ініціативність, співпраця, здатність до роботи в колективі, комунікативні здібності, уміння вчитися, оцінювати, логічно мислити, відбирати і використовувати інформацію.

Українські дослідники А. Присяжна, І. Гришина, С. Скворцова наголошують, що професійна компетентність є сукупністю ключових компетенцій, базових та спеціальних компетентностей [5, 14, 15].

Ключові – компетенції, необхідні для будь-якої професійної діяльності. Як показав аналіз літератури, до ключових відносять компетенції, що забезпечують оптимальну соціалізацію та адаптацію людини в соціальному і професійному середовищі (С. Шишов, Н. Бібік, О. Пометун, О. Овчарук та ін.): інформаційну, комунікативну, самоосвітню, соціально-нормативну, морально-етичну, вміння вирішувати проблеми, самоосвітню та ін. Ключові компетенції не пов'язані з конкретною професійною діяльністю, вони ґрунтуються на властивостях певної особистості. Завдяки їм, робітник здатен творчо співвідносити свої професійні та загальні знання зі змінними професійними ситуаціями у спільній роботі з іншими членами суспільства.

Виділяють принаймні два підходи до розуміння ключових компетенцій – їх розглядають як: якості особистості, які важливі для здійснення діяльності у великій групі різнопрофільних професій (В. Байденко, Б. Оскарссон, А. Шелтон, Е. Зеєр); «наскрізні»

знання і уміння, необхідні у будь-якій професійній діяльності, у різних видах роботи (А. Новіков). Іншими словами, у першому випадку акцент зроблено на особистісних властивостях, у другому – на знаннях і уміннях, що мають властивість широкого переносу. При всій різноманітності набору компетенцій важливо, щоб вони відповідали двом важливим критеріям: узагальненість (забезпечує можливість перенесення компетенції на різні сфери і види діяльності) і функціональність, відображає момент включення в ту чи іншу діяльність.

Базові (загальнопрофесійні) і спеціальні компетентності відображають об'єктну і предметну орієнтацію професійної діяльності. Вони жорстко прив'язані до певної професії або групи професій та затребувані представниками подібних професій.

Базові компетентності формуються в процесі професійної освіти (ПТНЗ, ВНЗ) і являють собою сукупність теоретичних і початкових практичних знань, умінь і навичок в рамках професії (початкова кваліфікація). Наприклад, випускник ВНЗ, котрий має теоретичні знання про реалізацію ним професійної діяльності, тією чи іншою мірою володіє сукупністю базових професійних компетентностей [6].

Дослідники цього питання виділяють сім груп базових компетентностей керівника освітнього закладу відповідно до основних особистісних якостей людини.

1. Сприйняття як уміння навчатися. Це уміння схопити сутність ситуації інтуїтивно та швидко; уміння побачити глибину речей, схильність до навчання, відкритість до нового.

2. Взаємозв'язки – інтелект, мова, комунікації: уміння виділяти цілі і бачити зв'язки між частинами; уміння формулювати ідеї та адекватно передавати їх іншим людям; здатність сприймати та ефективно оцінювати інформацію; уміння встановлювати та підтримувати стосунки з колегами та підлеглими; уміння знаходити спільну мову з людьми, пояснювати, навчати, враховуючи їх розвиток.

3. Вибір – чутливість до «правильного», адекватного шляху: уміння підніматися над ментальними догмами та приймати точні рішення, виходячи з реальних обставин; уміння приймати стратегічні рішення, прямуючи за своїми цінностями; здатність інтуїтивно приймати відповідні рішення в умовах дефіциту інформації та часу; здатність бути незалежним від соціальних стандартів та від страху оцінки.

4. Активність як перетворююча дія та тактична активність передбачає: здатність жити сьогоденням і рухатись уперед; здатність діяти в обраному напрямку всупереч думці людей; здатність йти на виправданий ризик і діяти в критичних ситуаціях.

5. Воля – усвідомленість та уміння концентруватися. Це: здатність самостійно приймати рішення; здатність утримувати свою увагу на пріоритетних цілях; здатність зберігати усвідомленість і свободу вибору.

6. Віра – віра в себе, в людей, в Світ: віра у власні сили; здатність брати на себе відповідальність; здатність делегувати повноваження; здатність підтримувати своїх колег та підлеглих.

7. Мудрість – відчуття обмежень, відчуття часу, дисципліна, витриманість і терпіння: здатність бути бездоганим; толерантність до обмежень інших людей; стримане ставлення до перемог, здатність програвати без відчуття поразки [3].

На думку авторів цієї моделі, базові компетентності керівника складають основу такого інтегрального вміння як системне мислення, здатність працювати в команді, уміння рухати справу, бути лідером. Кожна з перелічених груп особистісних якостей являє собою важливу характеристику професійно важливих умінь, які є необхідною умовою для досягнення поставлених масштабних цілей, а також для саморозвитку та самовдосконалення.

Отже, базовим професійним компетентностям не можна навчитися, тому що вони не передаються за допомогою вербальних інструкцій. Неможливо пояснити, як бути вольовим, як вірити у власні сили, як мати натхнення для початку нової справи. Це можна лише продемонструвати особистим прикладом – власною поведінкою або дією. Однак для цього необхідно досягти певного ступеня соціальної та особистісної зрілості. Базові компетентності становлять інваріантну частину професійної компетентності.

Спеціальна професійна компетентність формується на основі розвиненої базової компетентності та відображає специфіку діяльності фахівців різноманітних профілів. До спеціальної професійної компетентності відносять сукупність вузькоспеціалізованих знань, умінь і навичок, що дозволяють ефективно вирішувати професійні завдання конкретного виду професійної діяльності. Спеціальні компетентності становлять варіативну частину професійної компетентності.

Ключові, базові та спеціальні компетентності, пронизуючи одна одну, виявляються в процесі вирішення життєво важливих професійних завдань різного рівня складності, в різних контекстах. Вони взаємопов'язані й розвиваються одночасно, що й формує індивідуальний стиль професійної діяльності і, в кінцевому рахунку, забезпечує становлення професійної компетентності як певної цілісності й інтегративної особистісної характеристики фахівця.

І. Гришина так трактує поняття «компетентність» керівника навчального закладу – інтегральна професійна якість, сплав його досвіду, знань, умінь і навичок, показник як готовності до керівної роботи, здатність приймати обґрунтовані управлінські рішення. Професійна компетентність директора школи включає функціонально пов'язані між собою компоненти:

- мотиваційний – сукупність мотивів, адекватних цілям і завданням управління;
- когнітивний – сукупність знань, необхідних для управління;
- операційний – сукупність умінь і навичок практичного вирішення завдань;
- особистісний – сукупність важливих для управління особистісних якостей;
- рефлексивний – сукупність здібностей передбачати, оцінювати, «пригальмовувати» власну діяльність, обирати стратегію управління [5].

Менеджерська складова професійної компетентності керівника навчального закладу, за думкою В. Дивак, передбачає наявність вмій: управління педагогічним колективом; організації економічної діяльності; обґрунтування альтернативних стратегій економічної діяльності, а також механізмів їх реалізації; вивчення можливостей діяльності інших навчальних закладів; аналізу ефективності економічних зв'язків з урахуванням поділу праці; прийняття рішення щодо реалізації продукту та каналів надходження ресурсів; укладання угоди з постачальниками та споживачами і забезпечення їх реалізації [7].

Проте професійна компетентність менеджера освіти не вичерпується знаннями та вміннями з науки про управління та достатнім рівнем управлінського досвіду. До цього списку слід також віднести педагогічний аналіз освітнього процесу та його результатів, виокремлення пріоритетів, поставку цілей, планування від кінцевих цілей, організація діяльності всіх учасників освітнього процесу, координація і корекція керованих процесів та ін.

Професійна компетентність менеджера освіти повинна відповідати його функціональним обов'язкам та дозволяти ефективно здійснювати всі аспекти управління освітньою установою на кожному рівні її організації. При цьому повинна досягатися адекватна інтеграція педагогічних та управлінських аспектів діяльності менеджера освіти. В якості основних структурних компонентів професійної компетентності менеджера освіти повинні виступати управлінська, предметно-діяльнісна і особистісна компетентності, кожна з яких несе своє функціональне «навантаження».

Управлінська компетентність менеджера освіти забезпечує результативність взаємодії керівника з різними групами соціальних суб'єктів, відповідальних за якість освітньої діяльності.

Предметно-діяльнісна компетентність як елемент професійної компетентності менеджера освіти підтримує технологічний аспект вирішення ним управлінських завдань. Її формування має проводитися в єдності операційно-діялісної, інформаційної і педагогічної складових.

Особистісна компетентність як елемент професійної компетентності менеджера освіти підтримує індивідуальну спроможність даного суб'єкта в реалізованому ним просторі управлінської взаємодії.

Професійна компетентність менеджера освіти виражається у здійсненні ним професійної діяльності в конкретних професійних умовах, у тому числі у проблемних ситуаціях, відповідно до чинних професійних вимог і соціальних норм. При цьому рівень професійної компетентності керівника повинен дозволяти йому не лише виконувати функціональні обов'язки, але й діяти творчо і продуктивно. Компетентність може і повинна оцінюватися за результатами професійної діяльності, тобто за конкретними досягненнями. При цьому професійні знання, уміння, якості особистості є лише необхідною, але недостатньою умовою для прояву професійної компетентності. Сучасна гіпердинамічна соціокультурна і нормативно-правова ситуація вимагає від менеджера освіти цілого комплексу якостей, причому склад даного комплексу змінюється від однієї ситуації до іншої.

Висновки. Таким чином, компетентнісний підхід є основою оцінки діяльності менеджера освіти, керівника навчального закладу.

У теорії існують різні тлумачення поняття «професійна компетентність», але всі вони включають готовність і здатність систематично реалізовувати у професійній діяльності різнобічні професійні знання, уміння і навички, а також необхідні для професійної діяльності особисті якості.

Компетентність менеджера освіти, керівника навчального закладу розуміється, передусім, як його професійні досягнення та оцінюється у тій мірі, в якій робота, яка ним виконується відповідає вимогам, що пред'являються до кінцевого результату професійної діяльності.

Теоретичний аналіз проблеми дослідження дав підстави визначити основні компоненти професійної компетентності менеджера освіти, керівника навчального закладу – ключові компетенції, базові й спеціальні професійні компетентності.

До ключових відносимо компетенції, що реалізуються як в процесі життєдіяльності менеджера освіти, так і під час його професійної діяльності: інформаційну, комунікативну, самоосвітню, соціально-нормативну, морально-етичну, вміння вирішувати проблеми та ін.

Базові компетентності – це процесуальні дії менеджера освіти: педагогічний аналіз (зовнішньої і внутрішньої інформації), цілепокладання (прогнозування), прийняття управлінського рішення (планування як приватний випадок прийняття управлінського рішення), організація (включає регулювання і коригування), контроль (як елемент налагодження зворотного зв'язку, отримання інформації).

Спеціальні компетентності відображають особливості структури управління навчальним закладом та місце в ньому керівника, зміст його діяльності, характер і особливості в умовах оновлення освіти. До спеціальних компетентностей відносимо: соціально-педагогічну, юридично-правову, організаційно-педагогічну, дослідницьку (інноваційну), фінансово-господарську, соціально-психологічну, педагогічну.

Список використаних джерел

1. Альбуханова К.А. Психология и педагогика. Учебное пособие / К.А. Абульханова, Н.В. Васина, Л.Г. Лаптев, В.А. Слостенин. – М.: Совершенство, 1998. – 320 с.
2. Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие / В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 72 с.
3. Вещиков С. Как руководитель может повышать уровень своей управленческой компетентности / С. Вещиков, М. Пальчик, К. Езерская // Люди дела [Новосибирск]. – 2005. – №10. – С.8–9.
4. Гонеев А.Д. Профессиональное образование как педагогическая система / А.Д. Гонеев, Е.П. Белозерцев, А.Г. Пашков // Педагогика профессионального образования: учебное пособие. – М.: Академия, 2004. – С. 20–33.
5. Гришина И.В. Профессиональная компетентность директора школы: Теория и практика формирования: дис. ... доктора педагогических наук: спец. 13.00.08 / И.В. Гришина. – СПб., 2004. – 443 с.

6. Деркач А.А. Психология развития профессионала: Учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова. – М.: РАГС, 2000. – 124 с.
7. Дивак В.В. Формування економічної компетентності директорів шкіл у системі післядипломної педагогічної освіти. – [Електронний ресурс] / В.В. Дивак. – Режим доступу: cipro.umo.edu.ua/docs/aref.doc
8. Жук О.Л. Компетентносный подход в высшем профессиональном образовании / О.Л. Жук // Адукацыя і выхаванне. – 2004. – № 12. – С.41–48.
9. Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование / Э.Ф.Зеер, Г.М.Романцев // Педагогика. – 2002. – № 3. – С.16–21.
10. Ландшеер В. Концепция «минимальной компетентности» / В. Ландшеер // Перспективы: Вопросы образования. – 1988. – № 1. – С.36–38.
11. Лозовецька В.Т. Теоретико-методологічні засади формування професійної компетентності фахівця сфери послуг і туризму в умовах ринкового середовища / В.Т. Лозовецька, Л.Б. Лук'янова, Л.В. Козак // Формування професійної компетентності фахівця сфери послуг і туризму: навчально-методичний посібник. – Київ, 2010. – 382 с.
12. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Высшая школа, 1996. – 278 с.
13. Новиков А.М. Профессиональное образование в России: парадоксы наследия, векторы развития / А.М. Новиков. – М.: Эгвес, 2001. – 41 с.
14. Присяжная А.Ф. Прогностическая компетентность преподавателей и обучаемых / А.Ф. Присяжная // Педагогика. – 2005. – №5. – С.71–78.
15. Скворцова С.О. Формування професійної компетентності в майбутнього вчителя математики. – [Електронний ресурс] / С.О. Скворцова // Педагогічна наука: історія, теорія, практика. – 2010. – №4. – Режи доступу: http://intellect-invest.org.ua/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vypuski_n4_2010_st_4/
16. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования: Материалы ко второму заседанию методологического семинара. Авторская помощь / Ю.Г. Татур. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 68 с.
17. Тимофеев В.П. Общепрофессиональная подготовка будущих инженеров на основе модульной технологии: дис. ... кандидата педагогических наук: спец. 13.00.08 / В.П. Тимофеев. – СПб., 2007. – 166 с.
18. Энциклопедия профессионального образования / С.Я. Батышев. – М.: РАО Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 488 с.

Надійшла до редколегії 15.09.2011

Жигирь В. И. Некоторые аспекты профессиональной компетентности менеджера образования

В статье рассматриваются теоретические основы к определению сущности понятий «профессиональная компетентность», «профессиональная компетентность менеджера образования». Рассмотрено соотношение терминов «профессиональная компетентность» и «квалификация». Определены компоненты профессиональной компетентности менеджера образования, руководителя учебного заведения.

Ключевые слова: *менеджер образования, профессиональная компетентность, квалификация.*

Zhigir Viktoriya. Some aspects of the professional competence of a manager of education

The theoretical bases of the determination of the essence of the concepts “professional competence”, “professional competence of a manager of education” is examined in this article. The correlation of the terms “professional competence” and “qualification” is also examined. The

components of the professional competence of the manager of education and the manager of the educational institution are determined.

Key words: *manager of education, professional competence, qualification.*