

It is emphasized that the specificity of the activity of the teacher of choreographic art contains a wide range of factors that determine its effectiveness and effectiveness, which determine the necessity of integration of two types of training (vocational and professional and specialist). The teacher of choreographic art is not only a specialist in the field of choreography, the director of dances, the choreographer, he also acts as a teacher and mentor, which determines the peculiarities of the formation of his professionally significant qualities.

It is emphasized that in pedagogy accumulated a great experience of theoretical substantiation of professional interest. But despite a certain degree of theoretical elaboration of the problem, it should be noted that the specificity of forming the professional interest of future teachers of choreographic art is not sufficiently studied, the possibilities of pedagogical training disciplines, ways and means used for the purpose of forming interest in the professional activity of the teacher of choreographic art are not fully understood.

It is noted that in the scientific-practical research also the problem of the component structure of the professional interest of future teachers of choreographic art to pedagogical activity is insufficiently developed, which allowed to highlight it in a separate study, the coverage of which results is the purpose of our article.

The professional interest of the teacher of choreographic art, by its very nature, is also a pedagogical interest, and therefore the content is a broader concept, which includes not only interest in the profession of choreographer, but also interest in pedagogical activity. Thus, the professional interest of future teachers of choreographic art is formed on the basis of interest in the profession of a teacher, which is related to understanding the essence of the pedagogical profession, with the active participation of the individual in pedagogical activity.

The study of psychological and pedagogical literature on this problem shows that there are different views on the structure of the concept of "professional interest", which are caused by the complexity of its functional nature. The results of the analysis allowed to distinguish in the structure of professional interest in the pedagogical activity of the future teacher of choreography three interrelated components: cognitive-cognitive, emotional-volitional and behavioral-activity.

Key words: *professional interest; pedagogical activity; structure, teacher of choreography*

Стаття надійшла до редакції 27.02.2019 р.

УДК 373.2.091:005.336.2

DOI: <https://doi.org/10.33989/2075-146x.2019.23.183294>

СВІТЛАНА ЯЦЕНКО

ORCID ID 0000-0002-9646-8841

Житомирський державний університет імені Івана Франка

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

У статті охарактеризовано поняття «управління», «компетентність», «компетентнісний підхід», «професійна компетентність». На основі здійсненого аналізу наукових праць щодо формування професійної компетентності у майбутніх керівників закладів освіти поглиблено знання про сутність професійної компетентності керівника закладу дошкільної освіти. За критеріями пріоритетної компетентності виділено два стилі управління й охарактеризовано два типи керівників: з переважною комунікативною компетентністю і з переважною предметною компетентністю.

Виокремлено головну мету управлінської діяльності керівника закладів дошкільної освіти в нових умовах розвитку освіти, яка полягає в створенні умов, що забезпечують зростання особистості керівника.

Ключові слова: управління; компетентнісний підхід; компетентність; професійна компетентність; формування професійної компетентності; управління формуванням професійної компетентності

Постановка проблеми. До актуальних викликів XXI століття з упевненістю можна віднести нові вимоги до цілей, завдань, структури та змісту дошкільної освіти України, що пояснюється глобалізаційними процесами, змінами ціннісних орієнтацій та світоглядних позицій, прагненням нашої країни інтегруватися до європейського простору. Зазначене безперечно стосується професійної, зокрема, управлінської діяльності керівників закладів дошкільної освіти, що вимагає наявності відповідної компетенції, забезпечення її подальшого розвитку й вдосконалення.

Актуальність теми дослідження обумовлена також і тим, що формування професійної компетентності керівника закладу освіти у сучасних соціально-економічних умовах визначається пріоритетним завданням Нової української школи. Системність започаткованих процесів забезпечується і формування першої ланки освіти загалом. Вимоги, які висуваються державою до керівників нової генерації, зумовлюють необхідність випереджального розвитку освітньої галузі, модернізації управління освітою, якою передбачено підвищення компетентності управлінців усіх рівнів. Сучасні вимоги до рівня професійної кваліфікації керівних кадрів, компетентності та управлінської культури окреслюються також і запитом науково-технічного, цивілізаційного прогресу. Сьогодні потребує фахівця, який може не тільки оперувати власними знаннями, а й готовий змінюватися та адаптуватися до нових

потреб ринку праці, активно діяти, швидко приймати рішення та навчатися впродовж життя, активно соціалізуючись та позитивно впливаючи на суспільні процеси, що і визначає рівень його соціальної мобільності.

Ознайомлення з результатами теоретичних напрацювань учених і практикою реалізації дошкільної освіти свідчить про недостатній рівень управлінської компетентності керівників закладів освіти. Наявна практика призначення керівників закладів та власний досвід викладання у закладах вищої освіти засвідчує, що цю посаду обіймають педагоги, переважна більшість яких практично має тільки вищу педагогічну освіту, якої недостатньо для формування належного рівня управлінської компетентності у визначеному напрямі. А практика дошкільної освіти вимагає інтенсифікації науково-методичної роботи, спрямованої на розв'язання проблеми підготовки професійно компетентних керівних кадрів закладів дошкільної, які володіють теорією і практикою педагогічного управління (Шелар).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичний аналіз досліджуваної проблеми дозволяє окреслити основні напрями наукових досліджень, в яких прямо або за принципом дотичності розглядаються окремі аспекти управління формуванням професійної компетентності. Так, структуру та змістове наповнення поняття професійної компетентності досліджували такі вчені, як О. Асмолов, С. Вітвицька, О. Дубасенюк, В. Сластьонін, В. Петрук, О. Коваленко, Є. Андрієнко, І. Назарова, С. Сисоева та ін. Питання управління формуванням професійної компетентності керівника закладу дошкільної освіти розглядали такі вчені, як К. Бєлая, О. Кононко, К. Крутій, Н. Лященко, Л. Пісоцька та ін. Проблеми розвитку управлінських умінь керівників освітніх установ досліджували Н. Анциперова, О. Бараєва, В. Бондар, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, Р. Кисельова, Л. Кузнецова, Н. Лященко, О. Мармаза, В. Маслов, О. Мезіна, Т. Рожнова, Л. Пермінова, Л. Поздняк, Т. Сорочан, О. Тонконога та ін.

Незважаючи на зацікавленість науковців питаннями організації дошкільної освіти, проблема управління формуванням професійної компетентності керівника закладу дошкільної освіти залишається недостатньо висвітленою, що вимагає її системного теоретичного розгляду.

З огляду на зазначене вище, **метою** статті є уточнення сутності поняття "професійна компетентність" та характеристика її структури у площині розгляду особливостей формування управлінської компетентності керівника закладу дошкільної освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. У Національній доктрині розвитку освіти, в законах України «Про освіту» та «Про дошкільну освіту» наголошується, що основною її метою освіти є формування всебічно розвинутої людини як вищої цінності суспільства. Звертаємо особливу увагу на аксіологічний аспект такого тлумачення, що сутнісно впливає на формулювання провідної ролі у досягненні цієї мети, що належить закладам дошкільної освіти, подальше підвищення якості діяльності яких безпосередньо залежить від рівня їх управління (Ляшук).

Традиційне у сучасній науці тлумачення поняття «управління» в широкому розумінні включає не тільки управління людьми, але й управління фінансовими, матеріально-технічними й іншими ресурсами. Дотичне у сучасних наукових дослідженнях теорії управління освітою (В. Лазарев, Г. Єльнікова, М. Поташник, П. Худоминський та ін.) поняття «керівництво» розглядається як одна з управлінських дій (функцій), поряд із плануванням, організацією, контролем тощо. Останнім часом спостерігаються певні трансформації у трактуванні суті керівництва. Якщо раніше йшлося, насамперед, про адміністрування, командування, то в сучасній теорії і практиці цю управлінську дію розглядають як таку, що найбільш повно характеризує суто людські аспекти соціального управління, роботу управлінця з людьми, спільнотами, колективами (Денисовець).

Науковцями надаються різні формулювання поняття «управління», одне з них: «Управління – це процес цілеспрямованого впливу керуючої підсистеми або органу управління на керовану підсистему або об'єкт управління з метою забезпечення його ефективного функціонування та розвитку» (Хміль, 1995, с. 30). Зазначене, на нашу думку, може забезпечуватися і шляхом реалізації компетентнісного підходу, сутності якого присвячені праці таких зарубіжних та вітчизняних науковців, як В. Байденко, Н. Бібік, В. Болотова, Л. Ващенко, В. Введенський, М. Волошина, Н. Гришанова, О. Дахіна, Г. Дмитренко, Г. Єльнікова, І. Зимньої, Е. Зеєра, В. Кальнея, В. Краєвський, Н. Кузьміна, О. Локшина, В. Маслов, О. Новікова, О. Овчарук, О. Пометун, Г. Селевко, О. Суббето, Ю. Татура, А. Хуторського, В. Шадрікова, С. Шишова.

Аналіз розуміння науковцями сутності компетентнісного підходу свідчить про різні підходи до тлумачення цього феномена. Зокрема, Г. Селевко вважає, що «...компетентнісний підхід означає поступову переорієнтацію домінуючої освітньої парадигми з переважаючою трансляцією знань, формуванням навичок на створення умов для оволодіння комплексом компетенцій, які означають потенціал, здатність випускника до виживання і стійкої життєдіяльності в умовах сучасного багаточинникового соціально-політичного, ринково-економічного, інформаційно і комунікаційно насиченого простору» (Селевко, 2004, с. 138-143). Цієї ж думки дотримується і О. Новіков, який вважає, що цей підхід ґрунтується на концепції компетенцій як основи формування у людини здібностей вирішувати важливі практичні завдання і виховання особистості в цілому (Новіков, 2006).

Аналіз наукових джерел дозволяє розкрити значення професійних та управлінських компетентностей керівників закладів дошкільної освіти в процесі здійснення управлінської діяльності.

Так, Т. Сорочан, зазначає, що компетенцію можна розглядати як можливість встановлення зв'язку між знанням і ситуацією або, у більш широкому сенсі, як здатність знайти, виявити процедуру (знання, дію), що забезпечує вирішення проблеми (Сорочан, 2003).

Особливої актуальності набуває проблема компетентності керівника сучасного закладу дошкільної освіти, головною метою управлінської діяльності якого в нових умовах трансформації освіти має стати створення сприятливих соціально-психологічних умов, реалізація позитивних адміністративних дій, ефективної державної політики, що забезпечує зростання особистості керівника, появу і розвиток мотивів (соціальних, особистісних тощо) до самовизначення, самоактуалізації, саморозвитку, самовдосконалення. Зазначене, як засвідчує практика, створює ситуацію комфорту, захищеності, що сприяє згуртованості у визначенні стратегічної мети діяльності закладів дошкільної освіти та єдності педагогічного колективу у виконанні тактичних завдань і сприймається педогогічними працівниками як цінність, що переходить у площину особистісної значущості.

За критеріями пріоритетної компетентності виділяють два стилі управління, як і два типи керівників: з переважною комунікативною компетентністю і з переважною предметною компетентністю (Денисюк), які охарактеризуємо більш детально.

Так, для керівника першого типу притаманною є орієнтація на взаємовідносини, їх стиль, характер, значущість у реалізації управлінських дій тощо. Пріоритетним для нього є вибудовування адекватної системи особистих комунікацій в організації, коли власна діяльність окреслюється в категоріях психолога, наставника, фасилітатора, арбітра для персоналу. Сильною стороною такого керівника є увага та врахування особистісних якостей та індивідуальних особливостей своїх співробітників, здатність реагувати на їхні почуття і потреби. Такий керівник упевнено виявляє себе і різних контактах, в організації командної роботи, на переговорах і нарадах. Більше того, саме спілкування і взаємодія з людьми є для нього найважливішим професійним ресурсом, що додає енергії, надає сенсу виконуваній роботі.

На противагу першому, керівник з переважною предметною компетентністю орієнтований на задачу, її чітке окреслення, визначення шляхів розв'язання тощо. Найбільш важливим для нього є вибудовування оптимальної організаційної структури, алгоритмізація і формалізація процесів усього робочого циклу. Сильною стороною такого керівника є його зорієнтованість на змістову і фінансово-матеріальну сторону справи, що в умовах ринкових відносин часто забезпечує ефективність управлінської діяльності та досягнення конкретного результату.

Таким чином, обидві ці компетентності є актуальними для керівника і забезпечують успішний менеджмент в освіті. Але якщо одна з цих компетентностей не є пріоритетною, а єдиною, то на місці іншої виникає особливо вразлива прогалина. Сучасна теорія і практика особливої уваги надає комунікативній компетентності як передумови формування особистісно спрямованого освітнього менеджменту (Денисюк).

Зрозуміло, що формування зазначених компетентностей забезпечує реалізація компетентнісного підходу до підготовки майбутніх керівників закладів освіти, зокрема і дошкільної освіти. Вважаємо, що він є ключовим методологічним інструментом, який дає змогу ефективно визначати цілі і зміст освіти, її результати тощо. Компетентнісно орієнтована освіта спрямована на підвищення якості навчання, системності професійної підготовки здобувачів вищої освіти, формування їх готовності успішно вирішувати основні завдання професійної та соціальної діяльності. Відповідно до цього необхідною є системна трансформація змісту і форм організації освітнього процесу, що має забезпечити здобувачам вищої освіти не тільки і не стільки засвоєння відповідних знань, скільки здатність їх реалізації у процесі майбутньої управлінської діяльності, що складає її предметну основу. Таким чином студент має «прожити» ситуації тут і зараз, а не готуватися до майбутньої професійної діяльності шляхом формування чергового набору умінь (Драч, 2011; Драч, 2013).

Зазначене стосується і формування професійної компетентності у підготовці керівника закладу дошкільної освіти, здатного відповідати на сучасні запити суспільства в галузі освітнього менеджменту. Л. Даниленко, Л. Карамушка вбачають у професійній компетентності керівника закладу дошкільної освіти сукупність необхідних для ефективної професійної діяльності систематичних науково-філософських, суспільно-політичних, психолого-педагогічних, предметних та соціально-функціональних знань і умінь, відповідних особистісних якостей. Відповідно авторами визначені такі компоненти професійної компетентності керівника закладу дошкільної освіти: знання, необхідні для педагогічної спеціальності або посади; уміння і навички, що забезпечують успішне виконання функціонально-посадових обов'язків; професійні, ділові та особистісно-значущі якості, що сприяють всебічній реалізації власних сил, здібностей і можливостей у процесі виконання функціонально-посадових обов'язків; загальна культура, необхідна для формування гуманістичного світогляду, визначення духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості; мотивація професійної діяльності (Даниленко, Карамушка (Ред., 2003).

Окреслена проблема управління формуванням професійної компетентності керівника закладу дошкільної освіти підтверджується результатами констатувального етапу педагогічного експерименту. Провівши анкетування керівників закладів дошкільної освіти, ми мали можливість переконатися в тому, що 75% респондентів потребують знань з управлінської компетентності, що вимагає подальшої системної роботи у визначеному напрямі.

Висновок. Аналіз наукових джерел дозволив нам розкрити значення поняття компетентності, професійної компетентності керівників закладів дошкільної освіти. Також у процесі дослідження було доведено, що процес формування та розвитку управлінської компетентності керівника закладу дошкільної освіти набуде ефективності за умов реалізації єдиних науково-теоретичних підходів впродовж професійної підготовки у закладах вищої освіти педагогічного спрямування й професійного становлення на посаді керівника закладу дошкільної освіти.

Перспектива подальших досліджень полягає в розробці відповідної технології, яка активізуватиме діяльність керівника у напрямі забезпечення самоаналізу, саморегулювання, особистісного і професійного саморозвитку та самореалізації.

Список використаних джерел

- Даниленко, Л., Карамушка, Л. (Ред.). (2003). *Освітній менеджмент*: навч. посіб. Київ: Шкільний світ.
- Денисовець, Т. М., Денисовець, І. М. *Ідеї людиноцентризму в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами*. Взято з http://www.rusnauka.com/31_NNM_2013/Pedagogica/2_147981.doc.htm.
- Денисюк, Л. І. *Людиноцентризм як основа реалізації сучасних управлінських ідей*. Взято з <http://portfoliozolosit.ck.ua/pdf/seminars/2.pdf>.
- Драч, І. І. (2011). Компетентнісний підхід як ключовий методологічний інструмент підготовки майбутніх викладачів вищої школи. *Теорія та методика управління освітою*, 7. Взято з <http://tme.uuo.edu.ua/>.

- Драч, І. І. (2013). *Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади*: монографія. Київ: Дорадо-Друк. Взято з http://lib.iitta.gov.ua/6918/1/Upravlinna_formuvanniam_%284%29.pdf.
- Лящук, В. С. *Управління розвитком творчого потенціалу вихователів ДНЗ на засадах людиноцентричного підходу*. Взято з http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/30.pdf.
- Новиков, А. М. (2006). *Методология образования*. Москва: Эгвес.
- Селевко, Г. (2004). Компетентности и их классификация. *Народное образование*, 4, 138-143.
- Сорочан, Т. М. (2003). *Професійне управління сучасною школою*: навч. посіб. Луганськ: Знання.
- Хміль, Ф. І. (1995). *Менеджмент*: підручник. Київ: Вища шк.
- Шелар, С. М. *Управлінська компетентність як чинник управлінської майстерності керівника дошкільного навчального закладу*. Взято з http://tme.uomo.edu.ua/docs/Dod/2_2010/shelar.pdf.

References

- Danylenko, L., Karamushka, L. (Eds.). (2003). *Osvitnii menedzhment [Educational Management]: navch. posib*. Kyiv: Shkilnyi svit [in Ukrainian].
- Denysovets, T. M., & Denysovets, I. M. *Idei liudynotsentryzmu v upravlinni zahalnoosvitnimy navchalnymy zakladamy [Ideas of human-centrism in the management of general educational institutions]*. Retrieved from http://www.rusnauka.com/31_NNM_2013/Pedagogica/2_147981.doc.htm [in Ukrainian].
- Denysiuk, L. I. *Liudynotsentryzm yak osnova realizatsii suchasnykh upravlinskykh idei [Human-centrism as a Basis for the Implementation of Modern Management Ideas.]*. Retrieved from <http://portfolio-zolosit.ck.ua/pdf/seminars/2.pdf> [in Ukrainian].
- Drach, I. I. (2011). Kompetentisnyi pidkhd yak kluchovyi metodolohichniy instrument pidhotovky maibutnikh vykladachiv vyshchoi shkoly [Competency approach as a key methodological tool for the preparation of future high school teachers]. *Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu [Theory and Methodology of Educational Management]*, 7. Retrieved from <http://tme.uomo.edu.ua/> [in Ukrainian].
- Drach, I. I. (2013). *Upravlinnia formuvanniam profesiinoi kompetentnosti mahistrantiv pedahohiky vyshchoi shkoly: teoretyko-metodychni zasady [Management of formation of professional competence of undergraduate students of higher education pedagogy: theoretical and methodological foundations]: monohrafiia*. Kyiv: Dorado-Druk. Retrieved from http://lib.iitta.gov.ua/6918/1/Upravlinna_formuvanniam_%284%29.pdf [in Ukrainian].
- Khmil, F. I. (1995). *Menedzhment [Management]: pidruchnyk*. Kyiv: Vyscha shk. [in Ukrainian].
- Liashchuk, V. S. *Upravlinnia rozvytkom tvorchoho potentsialu vykhovateliv DNZ na zasadakh liudynotsentryskoho pidkhodu [Managing the development of creative potential of DNZ educators on the basis of the human-centered approach]*. Retrieved from http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/30.pdf [in Ukrainian].
- Novikov, A M. (2006). *Metodologiya obrazovaniia [Educational methodology]*. Moskva: Egves [in Russian].
- Shelar, S. M. *Upravlinska kompetentnist yak chynnyk upravlinskoj maisternosti kerivnyka doshkilnoho navchalnoho zakladu [Managerial competence as a factor of managerial skill of the head of a preschool institution]*. Retrieved from http://tme.uomo.edu.ua/docs/Dod/2_2010/shelar.pdf [in Ukrainian].
- Selevko, G. (2004). Kompetentnosti i ikh klassifikatsiia [Competencies and their classification]. *Narodnoe obrazovanie [Public Education]*, 4, 138-143 [in Russian].
- Sorochan, T. M. (2003). *Profesiine upravlinnia suchasnoiu shkoloiu [Professional Management of the Modern School: Educ.]*: navch. posib. Luhansk: Znannia [in Ukrainian].

YATSENKO S.

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor. Zhytomyr State University named after Ivan Franko

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCY FORMATION OF MANAGER OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION

Challenges of the 21st century can be attributed to the new requirements for the goals, tasks, structure and content of Ukrainian preschool education, which is explained by globalization processes, changes in value orientations and ideological positions, aspirations of our country to integrate into the European space. Topicality of the research is conditioned due to the fact that the formation of professional competence of the head of preschool educational institution in contemporary socio-economic conditions is determined by the priority tasks of the New Ukrainian school. The system of the initiated processes is provided by the formation of the first link of education in general. The requirements, that are put forward by the state to the leaders of the new generation, predetermine the need for advance development of the educational industry, modernization of education management, which provides the increase of competence of managers of all levels. Modern requirements to the level of professional qualification of managers, competence and management culture are also outlined by the requests of scientific and technical and civilization progress.

The article charts the concept of "management", "competence", "competence approach", "professional competence". On the basis of the performed analysis of scientific works due to the formation of professional competence among future

managers of educational institutions, the knowledge about the essence of professional competence of the head of the preschool educational institution is deepened. According to the criteria of priority competence, two types of management are distinguished and two types of managers are characterized: with prevailing communicative competence and with the predominant subject competence.

The researchers focus on the following components of the professional competence of the head of preschool educational institution: the knowledge that is necessary for a pedagogical specialty or position; skills and abilities, which ensure the successful performance of functional duties; professional, business and personality-significant qualities that promote the full realization of their own forces, abilities and opportunities in the process of performing their duties; the general culture necessary for the formation of the humanistic worldview, the definition of spiritual and value orientations, the moral and ethical principles of personality; motivation of professional activity.

The main objective of the managerial activity of the head of preschool educational institutions in the new conditions for the development of education is set out, which is to create conditions that conduct the growth of the personality of the manager.

Key words: *management; competency approach; competence; professional competence; formation of professional competence; management of formation of professional competence*

Стаття надійшла до редакції 14.02.2019 р.