

УДК 378.147:005-051

**ЗАГРЕБЕЛЬНА Олена Олександрівна,**

директор навчально-виховного комплексу  
«Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів – дошкільний  
навчальний заклад» Костянтинівської міської ради  
Донецької області  
e-mail: zagrebelniy\_s@mail.ru

### **СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ**

*У статті зосереджено увагу на гносеологічній і функціональній складових професійної компетентності майбутніх менеджерів освіти. Приділено увагу моделі керівника освітнього навчального закладу. Викладено погляди науковців щодо кваліфікаційних вимог до директора школи. Розкриваються професійні знання та вміння менеджерів освіти. Досліджено та систематизовано проблематику «функції управління» у науковій літературі.*

***Ключові слова:** гносеологічний і функціональний компонент; менеджери освіти; управлінські вміння; професійні знання; кваліфікаційні вимоги; функції управління.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.** Соціально-економічні умови розвитку держави, модернізація сучасної освіти потребують випереджувального розвитку галузі, потужного вдосконалення системи управління на засадах людинознавчого бачення, самотворення й саморозвитку особистості у процесі професійної діяльності. Це суттєво змінює зміст і механізми управлінської взаємодії, пріоритети життєвих цінностей та ідеалів, філософію та психологію професійної освіти, усвідомлення ролі особистості в суспільстві. Аби забезпечити професійну самореалізацію особистості майбутнього менеджера освіти, підвищити його рівень компетентності та управлінської культури, Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття) та Національна доктрина розвитку освіти України в ХХІ столітті окреслили основні тенденції реформування професійної педагогічної освіти та завдання спрямовані на набуття відповідних кваліфікаційних характеристик і професіограм, які реалізуються в процесі магістерської підготовки у ВНЗ.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** Проблема підготовки фахівців із освітнього менеджменту на сьогодні є нагальною, її досліджують філософи, соціологи, економісти, педагоги, психологи та культурологи. Основними засадами сучасної теорії управління навчальним закладом є дослідження В. Бондаря, Г. Єльнікової, В. Маслова, В. Пікельної, Т. Сорочан, М. Поташника, Є. Хрикова, Т. Шамової та ін., у яких схарактеризовано зміст, структуру, мету, функції управлінської діяльності керівника освіти. Концептуальні положення демократизації, гуманізації, професіоналізації, інноваційності управління, впровадження менеджменту освіти сформульовані Г. Дмитренком, Л. Даниленко, Л. Кравченко, В. Крижком, Є. Павлютенковим, О. Мармазою, В. Олійником,

Г. Тимошко, О. Ельбрехт, В. Пікельною та ін. Психологічні засади менеджменту освіти обґрунтовані в наукових роботах І. Беха, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Т. Дзюби, С. Королук; філософські – В. Андрущенко, І. Зязюна, М. Романенка, Г. Братаніч, В. Кременя та ін. Учені дотримуються позиції, згідно з якою оперування закономірностями соціально зорієнтованого менеджменту виступає передумовою науково обґрунтованого управління сучасним навчальним закладом, а діяльність керівника може бути успішною лише за умови підготовки його як фахового управлінця – менеджера освіти.

**Формування цілей статті (постановка завдання).** Розкрити компоненти професійної компетентності майбутніх менеджерів освіти.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Спеціальна підготовка керівників освітянської галузі має проходити в магістратурі педагогічних університетів, оскільки нині керівники навчальних закладів, працівники районних, міських, обласних управлінь освіти, здебільшого, не мають відповідної фахової підготовки до управління, зазвичай, вони є висококваліфікованими фахівцями певних навчальних спеціальностей. Вирішення проблеми відповідності реального рівня гносеологічної компетентності керівників навчальних закладів, потрібному для ефективного управління, належить до завдань управлінської професійної освіти [1; 2].

Для теоретичного обґрунтування й усвідомлення магістрантами засад професійної компетентності керівника сучасної школи в навчальному курсі використовують загальну модель спеціаліста (або професіограму). Модель керівника школи – це його узагальнений професійний образ. Вона має висвітлювати завдання, які вирішує директор у процесі своєї діяльності, зміст основних функцій управління та посадові вимоги до керівника.

У науковому обґрунтуванні використаної в навчальному курсі моделі керівника (О. Мармаза) ґрунтується на таких теоретичних засадах: 1) діяльність керівника школи – це система, що має мету, внутрішню структуру, певні зв'язки між структурними компонентами, особливі стосунки із зовнішнім середовищем та певну енергетику, завдяки якій вона функціонує як система; 2) діяльність керівника освітнього закладу є управлінською; мета управлінської діяльності полягає в координації зусиль усіх учасників навчально-виховного процесу, в упорядкуванні та розвитку школи; 3) об'єктом діяльності є освітній заклад, який і становить специфіку управлінської діяльності директора школи порівняно з іншими об'єктами (підприємствами, фірмами, організаціями тощо); тому діяльність керівника школи аналізують із позиції теорії управління освітнім закладом [3].

Кваліфікаційні вимоги до директора школи передбачають вищу освіту, досвід і певний стаж педагогічної роботи, досвід організаційної (дослідної) роботи, закінчені спеціальні курси підготовки резерву керівних кадрів або магістерську підготовку з менеджменту. Соціально-психологічні вимоги до директора школи охоплюють певні якості: соціальні, моральні, комунікативні, ділові.

Соціальні вимоги до менеджера освіти передбачають такі якості, як почуття суспільного обов'язку та відповідальності, національну самосвідомість, патріотизм, інтернаціоналізм, зрілість переконань, принциповість, науковий світогляд і світосприймання, безкомпромісність, самокритичність, вихованість і порядність.

Моральні вимоги до керівника засновані на таких якостях, як: чесність, справедливість, вимогливість до себе та інших, витримка, тактовність, доброзичливість, повага до людей, здатність співпереживати, сила волі, почуття відповідальності, непримиренність до анти суспільних вчинків, демократичність, валеологічна грамотність, почуття гумору. Комунікативними вимогами до директора школи є такі: його можливість встановлювати позитивні контакти з учнями, батьками, колегами (вміння слухати співрозмовника, застосовувати засоби атракції, виявляти інтерес до людей, бути толерантним і тактовним у стосунках, з повагою ставитися до думки інших, налагоджувати сприятливий мікроклімат, формувати спільну думку, стимулювати творчу активність підлеглих тощо).

Ділові вимоги до керівника – безперервна освіта та самоосвіта, інноваційність, ініціативність, рішучість, енергійність, цілеспрямованість, працездатність, креативні

здібності, творча спрямованість, об'єктивність, оперативність, усвідомлення особистої відповідальності тощо. Професійні вимоги визначають рівень кваліфікації керівника, тобто рівень оволодіння фахом, спеціальністю. Професійні вимоги до керівника обумовлюють систему знань і вмінь, які виступають підґрунтям моделі компетентності. Система основних знань менеджера, потрібних для ефективного управління, має відповідати структурі та змісту його фахової діяльності [3].

Досліджуючи структуру і зміст професійної компетентності педагога, С. Федоров окреслив підсистеми знань, необхідних для її структурування: професійні знання, їх зміст; типи і види педагогічних знань. Учений довів, що вкрай важливо, аби знання не були добром абстрактних елементів, а висвітлювали діалектику пізнання (від загального до конкретного і навпаки) із урахуванням їхнього місця в пізнавальному процесі, а також сутнісних особливостей кожного типу знань [4].

Такі групи знань виокремлено О. Мармазою з таких причин: – основний вид діяльності керівника школи – управління, що обумовлює потреби досконалого знання теорії та практики управління; – очільник корегує соціальну систему, тобто таку, що об'єднує людей, отже, він мусить знати основи психології менеджменту; – об'єкт управлінської діяльності менеджера – школа – зумовлює необхідність оволодіння психолого-педагогічними знаннями та вміннями; – керівник школи може здійснювати управління лише завдяки поглибленій обізнаності в соціально-правовій сфері; – директор навчального закладу забезпечує його функціонування та розвиток завдяки наукового усвідомлення основних механізмів господарювання та фінансово-економічних знань [5].

Окреслені групи знань визначають особливості професійної діяльності директора школи, основою та конкретним змістом якої є знання засад менеджменту. Знання психології, педагогіки, права, економіки забезпечують ефективне управління, тому є узагальнено внормованими у процесі формування керівника освіти.

Компетентнісний підхід уможливорює створення класифікації знань менеджера освіти, за якою виокремлюють чотири групи, які утворюють гносеологічний ряд: – теоретико-методологічні: закони, закономірності ідеї, теорії; – теоретико-нормативні: принципи, правила, нормативи, інструкції, положення; – теоретико-предметні: категорії, основні поняття, факти, явища, процеси; – теоретико-процесуальні: методи, способи, прийоми, операції.

Разом із усвідомленням специфіки діяльності керівника така класифікація в процесі магістерської підготовки набуває конкретного предметного управлінського змісту.

Відповідно до вимог освітньо-професійної програми за напрямом і рівнем підготовки майбутні фахівці менеджменту освіти мають знати: сутність і основні категорії менеджменту; закони та закономірності менеджменту; поняття та еволюцію принципів менеджменту; поняття, ознаки, класифікацію систем і різновидів організацій; сутність і зміст функцій планування, організації та обліку; сутність і призначення функцій контролю, стимулювання та регулювання; загальну характеристику довкілля та реалій; процес прийняття рішень; організацію процесів комунікації в системі управління освітнім бізнесом [6–11].

Відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівця має вміти: побудувати модель ідеального менеджера освіти; репрезентувати особистий феномен сугестії (властивості та вміння особистості впливати на інших людей); виявляти чинники, які впливають на конкретний бізнес; формувати необхідні в бізнесі якості особистості; скласти особисту ієрархію потреб у бізнесі; моделювати алгоритми вирішення управлінських проблем; визначати неформального лідера колективу; мати уявлення про створення і реєстрування освітніх установ різної організаційно-правової форми; укладати статuti, положення про структурні підрозділи й посадові інструкції; розподіляти працю, організувати робочі місця, аналізувати процес роботи; займатися розпорядчою діяльністю, делегуванням та інструктуванням; оцінювати виконання та забезпечувати дисциплінарний

вплив; інтегрувати оцінку чинників ризику й антикризового управління; формувати цілісну систему управління ефективністю організації; проводити діагностичні дослідження [12; 13].

Проблематика менеджменту досліджувалась досить тривалий час. У науковій літературі існують різні трактування поняття функції, які висвітлюють і зміст, і мету, і сутність управлінської діяльності. Науковці застосовували різні принципи та концепції щодо кваліфікації управлінської діяльності, таким поняттям послуговувалися для уточнення й основних видів діяльності керівника; його обов'язків; і сукупності цілей; етапів процесу управління; визначення завдань посадової особи тощо [3].

З огляду на те, що на сьогодні відсутнє усталене визначення терміна «функції», немає й їх узвичаєної класифікації. Чимало авторів виокремлюють загальні (основні, операційні) функції, які засвідчують циклічність діяльності. Б. Гаєвський, зокрема, вирізняє такі: передбачення, контроль, планування, аналіз, координацію, програмування; В. Афанасьєв – організацію, контроль, рішення, регулювання; М. Поташник – організацію, контроль, планування, керівництво; Ю. Конаржевський – аналіз, планування, організацію, контроль, регулювання; М. Мескон – планування, організацію, мотивацію, контроль; М. Мартиненко – планування, організацію, регулювання, облік, контроль, аналіз та стимулювання; Г. Десселер – планування, організацію, контроль, управління персоналом та керівництво; Д. Адаїр – планування, організацію, визначення завдань та інструктаж, оцінку роботи, мотивацію; І. Юргутіс та І. Кравчук – планування, організацію, контроль і мотивацію тощо [3].

Учені переконані, що кожна із них має власне функціональне навантаження в загальній системі управлінського циклу, виконує лише їй притаманну роль і не може бути вилученою, оскільки це, зазвичай, призведе до значних недоліків в управлінській діяльності.

Вивчення наукової літератури з питань управління (як педагогічного, так і соціального та виробничого), аналіз роботи керівників навчальних закладів, безпосередня тривала робота в адміністративному апараті дозволили вченим (О. Мармазі, В. Маслову, Л. Калініній та ін.) потрактувати поняття «функції управління» як основні види діяльності, що охоплюють значну кількість однотипних видів робіт керівника, узагальнили та покласифікували їх.

На думку О. Мармази, функція управління повинна мати: – предмет діяльності; – способи діяльності; – стосунки під час управлінської діяльності; – результати управлінської діяльності [12, с. 87].

Функцію управління дослідниця визначає як вид управлінської діяльності, а основні критерії виокремлення діяльності у функцію є такі:

– особливість мети діяльності з відносно самостійним значенням. Саме самостійність, особливість, відмінність мети зумовлюють усі інші критерії функції (мета функції планування полягає в окресленні перспектив, прогнозуванні кінцевих результатів, способів їх досягнення; мета функції організування полягає у визначенні ролі кожного підлеглого в досягненні цілей діяльності, визначенні строків, доборі доцільних методів діяльності, забезпеченні ресурсами досягнення прогнозованих результатів);

– такий вид діяльності ґрунтується на показниках (без цієї діяльності управління не буде якісним, повноцінним; не будуть досягнуті цілі управління; не буде завершеним управлінський цикл);

– подібні операції, що моделюють зміст виду діяльності (дії, форми, методи, результати), об'єднані тотожною цілеспрямованістю, яка притаманна саме цьому виду діяльності;

– специфіка структури функції (різні дії, операції як вид взаємопов'язаної діяльності; типологія зв'язків) зумовлена особливостями та цілями певного виду діяльності;

– інтегративність функції, попри відносну її самостійність, може бути реалізованою повністю лише за умови взаємодії з іншими функціями;

– наскрізний характер виду діяльності засвідчує обов'язкова наявність функції при виконанні будь-яких управлінських завдань, робіт на різних етапах управлінського процесу; зміну обсягу діяльності, але незмінним залишається цільове призначення функції [12, с. 88–90].

Засновник процесуального підходу щодо управління А. Файоль зазначав, що процес управління виконує п'ять основних функцій: передбачення (визначення мети), планування, організація, розпорядження та координація й контроль. Проте такі види діяльності вчений вважав незалежними один від одного, сучасний же науковий менеджмент уточнює, що ці функції керівника є взаємопов'язаними [14].

Кожна окрема функція має загальну та конкретну мету. Загальна мета повністю співпадає з метою управління в цілому (забезпечення оптимального функціонування та розвитку соціально-педагогічної системи), а конкретна – із завданнями, які менеджер вирішує на певному етапі управлінського циклу. За таким підходом група загальних функцій об'єднує аналітико-прогностичну, планування, організаційно-координаційну, контрольну-оцінну, регулятивно-корекційну. Вони формують універсальний управлінський цикл, порушення якого призводить до зниження ефективної діяльності менеджера освіти.

*Аналітико-прогностична функція* забезпечує вивчення управлінської інформації, визначення проблем, виявлення закономірностей і тенденцій розвитку окремих явищ, встановлення причинно-наслідкових зв'язків, об'єктивне оцінювання ситуації, прогнозування та моделювання майбутньої ситуації.

*Планування* полягає у визначенні цілей, перспектив та способів їхнього досягнення. Умовно функцію можна уявити як ланцюг: місія – загальна мета – стратегічні цілі – тактичні цілі – цілі-завдання – комплекс заходів – прогнозований результат.

*Організаційно-координаційна функція* управління уможливорює визначення місця та ролі кожного члена колективу щодо реалізації планів; вона визначає взаємозв'язки між виконавцями, задачами та роботою; дозволяє інтегрувати та координувати наявні ресурси (час, кадри, матеріально-технічні засоби, фінансові можливості).

*Контрольно-оцінювальна функція* забезпечує моніторинг досягнення цілей, заснована на порівнянні стандартів, норм, планів та реального стану явищ; має гуманістичні ознаки, оптимістичність, навчально-методичну спрямованість, гласність та інформаційну достатність; визначає кінцеві результати та їхню якість.

*Регулювальна функція* управління коригує наслідки контролю, дозволяє підтримувати систему організації на оптимальному рівні, оперативно впорядковувати всі підсистеми [5].

Функція реалізує мету діяльності за двома аспектами. Перший – уточнює зміст, форми, методи організації діяльності, спрямовані на досягнення прогнозованих результатів; другий – актуалізує вивчення здібностей, знань, умінь людей, які виконуватимуть ті чи ті види робіт, їх мотивування та стимулювання.

Об'єктами та суб'єктами впливу менеджера освіти є: а) управлінський апарат; б) педагогічний колектив; в) учнівський колектив; г) батьківський колектив; д) технічний персонал; е) громадськість; є) шкільні системи та процеси [13].

Напрями та зміст організаційної діяльності керівника передбачають:

1) управління навчально-виховним процесом: діагностику, аналіз, планування, організацію, контроль, коригування навчально-виховного процесу;

2) інструктивно-методична діяльність керівника школи сприяє методичному забезпеченню педагогів, ознайомленню їх із новими освітніми технологіями; поінформованості колективу про нові закони, положення, програми; містить просвітницьку діяльність і моніторинг упровадження передового педагогічного досвіду;

3) адміністративно-розпорядча діяльність забезпечує своєчасне прийняття управлінських рішень, організацію їх виконання передбачає вміння брати на себе відповідальність;

4) представницька (суспільно-організаційна) діяльність передбачає виконання ролі делегата, представника від імені колективу на різних рівнях; участь у конференціях, нарадах, зборах поза освітнім закладом; роботу з батьками, громадськістю та вищими органами управління;

5) фінансово-господарська діяльність створює технічні, матеріальні та фінансові умови роботи закладу освіти;

6) педагогічна діяльність передбачає безпосередню участь керівника закладу освіти в навчально-виховному процесі, викладання певного навчального курсу, участь у методичній роботі закладу, підвищення рівня педагогічної майстерності через курсову підготовку та самоосвіту, презентацію зразків майстерності;

7) виховна діяльність спрямована на створення в колективі світоглядного потенціалу, єдиних ціннісних орієнтацій, уміння працювати в команді; згуртування, активізацію, удосконалення колективу, розвиток самоуправління, сприятливої емоційної атмосфери [12].

**Висновки.** Отже, гносеологічний компонент компетентності сприяє розвитку функціонального компонента. За цільовими ознаками управлінські вміння та аспекти досвіду менеджера освіти згруповано в діагностико-прогностичні, організаційно-регулятивні, контрольно-коригувальні (В. Бондар, В. Маслов). Діагностико-прогностичні вміння – це накопичення, аналіз, систематизація інформації, визначення проблем, формулювання цілей, завдань, створення стратегічних і тактичних планів, програм дій та алгоритмів окремих видів діяльності. Організаційно-регулятивні вміння спрямовані на забезпечення реалізації різноманітних планів, програм, управлінських рішень, забезпечення матеріальних, технічних умов, добір та розстановку кадрів, координацію зусиль усіх учасників навчально-виховного процесу. Контрольно-коригувальні вміння – це здатність визначати стандарти, норми, критерії та методи оцінювання справ; відповідно до них вносити необхідні зміни, доповнення, уточнення на підставі аналізу результатів контролю, розробляти рекомендації щодо покращення роботи. Функціональному компоненту компетентності притаманні загальні функції: аналітико-прогностична, планування, організаційно-координаційна, контрольно-оцінювальна, регулятивно-корекційна, які моделюють універсальний управлінський цикл.

#### Список використаної літератури

1. Губа А. В. Теоретико-методичні засади формування управлінської культури вчителя – майбутнього менеджера освіти: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / А. В. Губа ; Луганський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Луганськ, 2010. – 44 с.
2. Малаканова Л. Менеджмент загальноосвітніх навчальних закладів: навч.-методичний комплекс / Л. Малаканова, М. Гриньова, Г. Сорокіна // Полт. держ. пед. ун-т ім. В. Г. Короленка. – Полтава, 2012. – 311 с.
3. Мармаза О. І. Визначення рівня кваліфікації керівника школи / О. І. Мармаза // Освіта і управління. – 1997. – Т. 1. – № 4. – С. 59–63.
4. Федоров С. Маркетинг в управлінні ЗНЗ / С. Федоров // Директор школи. – 2010. – № 19. – С. 5–7.
5. Мармаза О. Класифікація основних функцій керівника сучасної школи / О. Мармаза // Директор школи (Шкільний світ). – 1998. – № 27. – С. 6.
6. Биков І. Маркетинг в освіті та зв'язки з громадськістю / І. Биков, Т. Сорочан // Директор школи. – 2004. – № 45. – С. 2–7. – № 48. – С. 2–7; 2005. – № 2. – С. 8–11.
7. Варваринская Л. С чего начать и как преуспеть : практические рекомендации по успешному построению бизнеса / Л. Варваринская. – Харьков : Клуб «Гармония», 2004. – 72 с.
8. Галіцина Л. В. Керівник: мистецтво стратегії і тактики / Л. В. Галіцина. – К. : Шкільний світ, 2010. – С. 51–71.
9. Ковалев В. В. Бизнес и законы Природы: лекция о том, как жить и работать в гармонии с Миром / В. В. Ковалев. – Харьков : Клуб «Гармония», 2001. – 240 с.
10. Романенко М. Освітній менеджмент та освітній маркетинг: діалектика взаємодії [Електронний ресурс] / М. Романенко // Витоки педагогічної майстерності : зб. наук. праць / Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2012. – Вип. 10. – С. 252–256. – (Педагогічні науки). – Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/501/1/Romanen.pdf>
11. Романенко М. Теоретико-методологічні основи використання маркетингу та менеджменту в управлінні освітньою діяльністю / М. Романенко, Б. Братаніч // Імідж сучасного педагога. – 2007. – № 9–10. – С. 20–24.
12. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О. І. Мармаза. – Харків : Основа, 2004. – 198 с.
13. Мойсеюк Н. С. Педагогіка: навчальний посібник. – 5-те вид., доп. і переробл. / Н. С. Мойсеюк. – К., 2007. – 656 с.
14. Демчук В. С. Основи освітнього менеджменту / В. С. Демчук. – К. : Ленвіт, 2007. – 264 с.

## References

1. Huba, A. V. (2010). Theoretical and methodological principles of formation of administrative culture teacher - future education manager. (Dissertation of Doctor Science). *Thesis*. Luhansk. (in. Ukr.).
2. Malakanova, L., Hrynova, L., Sorokina, H. (2012). *Management of secondary schools: Teach methodical complex* Poltava. (in. Ukr.).
3. Marmaza, O. I. (1997). Determining the level of qualification school heads. *Education and Management*, 1, 4, 59-63 (in. Ukr.).
4. Fedorov, S. (2010). Marketing in the management of secondary schools. *Director of the school*, 19, 5-7 (in. Ukr.).
5. Marmaza, O. (1998). Classification of the main functions of the head of the modern school. *Director of the school*, 27, 6. (in. Ukr.).
6. Bykov, I., Sorochan, T. (2004). Marketing education and public relations. *Director of the school*, 45, 2-7; 48, 2-7; Bykov, I., Sorochan, T. (2005). Marketing education and public relations. *Director of the school*, 2, 8-11. (in. Ukr.).
7. Varvarynskaja, L. (2004). *Where to start and how to excel: practical advice on building a successful business* Kharkov club "Harmony". (Rus.).
8. Halitsyna, L. V. (2010). *Керівник: мистецтво стратегії і тактики*. Київ: Шкільний світ, 51-71. (in. Ukr.).
9. Kovalev, V. V. (2001). *Business and the laws of nature: a lecture on how to live and work in harmony with the world*. Kharkov club "Harmony". (Rus.).
10. Romanenko, M. (2012). Knowledge management and education marketing: the dialectic interaction. *The origins of pedagogical skills: a collection of scientific papers. Poltava, 2012, 10, 252-256* (Pedagogical Sciences). Retrieved from <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/501/1/Romanen.pdf>. (in. Ukr.).
11. Romanenko, M., Bratanich, B. (2007). Theoretical and methodological basis using marketing and management in the management of educational activities. *The image of the modern teacher*, 9-10, 20-24. (in. Ukr.).
12. Marmaza, O. I. (2004). *Innovative approaches to the management of the institution*. Kharkiv: Publishing group "OSnova". (in. Ukr.).
13. Moiseiuk, N. Ye. (2007). *Pedagogy*. Textbook. 5<sup>th</sup> edition, supplemented and revised. (in. Ukr.).
14. Demchuk, V. S. (2007). *Fundamentals of educational management*. Kyiv: Lenvit. (in. Ukr.).

**ZAHREBELNA Olena,**

Headmistress of the Teaching-educational complex,  
 "Secondary school I-III stages – pre-school educational institution",  
 Kostiantynivka city Council, Donetsk Region  
 e-mail: zagrebelniy\_s@mail.ru

## COMPONENTS OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE EDUCATION MANAGERS

**Abstract.** *Socioeconomic conditions of state development, modernization of modern education require advanced development of this field, a powerful improvement of the management system based on human study vision, personal development in the course of professional activity. It changes the content and machinery of administrative cooperation significantly, the priorities of life values and ideals, the philosophy and psychology of professional education, the consciousness of the role of a personality in society. To provide a professional self-actualization of a personality of a future education manager, to upgrade his level of competence and a management culture, the State national program "Education" (Ukraine XXI century) and the National doctrine of the development of Ukrainian education in XXI century defined the main tendencies of the reformation of professional pedagogical education and the goals for acquisition of relevant qualifications and professiograms implemented in the course of master's education in the higher educational establishments.*

*Today the problem of preparation of such specialists is urgent, it is studied by philosophers, sociologists, economists, educators, psychologists and culture experts. The main theorists, researchers of modern management of an educational institution are V. Bondar, V. Maslov, T. Sorochan, M. Potashnyk, Y. Khrykova, T. Shamova who represented the content, structure, purpose, functions of management activities for an education manager. Conceptual foundations of democratization, humanization and professionalization, management innovation, implementation of education management are defined by G. Dmytrenko, L. Danylenko, L. Kravchenko, V. Kryzhko, Y. Pavliutenkov, O. Marmaza, V. Oliinyk, H. Tymoshko, O. Elbrecht and others. Psychological bases of education management are explained by L. Karamushka, I. Bech, N. Kolominskyi, T. Dziuba, S. Koroliuk; philosophical ones – by V. Andrushchenko, I. Ziazun, M. Romanenko, H. Bratanich, V. Kremen. Scholars consider mastering of socially oriented management as a condition of modern scientifically-grounded management and the activity of a manager can be successful only after training him as a professional manager – an education manager.*

*For the theoretical substantiation and consciousness of fundamental principles of the professional competence of a modern school manager by students a job profile diagram is used. The model of a school*

*administrator is his generalized professional image. It must cover headmaster's matters, the content of the basic management functions and job requirements for a supervisor.*

*Qualification requirements for a school manager are higher education, work experience and some teaching experience, experience in organizational (research) work, special training courses for school managers or Master's degree programme for managers. Sociopsychological requirements to a headmaster comprise certain qualities: social, moral, communicative, business ones.*

*Competence-based approach makes it possible to create a knowledge classification which can be divided into four groups that form a number of epistemological elements: – theoretically-methodologic: principles, regularities, ideas, theories; – theoretically-normative: principles, rules, standards, instructions, regulations; – theoretically-subject: categories, concepts, facts, phenomena, processes; – theoretically-procedure: methods, ways, techniques, operations.*

*Both such a classification and conciousness of the specific features of an administrator activity are of great importance in the process of education of magisters.*

*Thus the epistemological component of competence contributes to the development of functional component. According to the goal-oriented features manager skills and experience aspects are classified into diagnostic-prognostic, organizational-regulatory, control-correction ones (V. Bondar, V. Maslov). Diagnostic-prognostic skills are the accumulation, analysis, systematization of information, definition of problems, formulation of goals, tasks, creation of strategic and tactical plans, programmes of actions and algorithms for certain types of activities. Organizational-regulatory skills ensure the implementation of various plans, programmes, administrative decisions, providing financial, technical conditions, selection and staff deployment, coordination of efforts of all the participants of the educational process. Control-correction skills are an ability to define the standards, norms, criteria and methods of evaluation of cases; according to with them to make necessary changes, additions, clarifications based on the analysis of results, to elaborate recommendations for improvement of work. The functional component of competence has common functions: analytical-prognostic, planning, organizational-coordination, monitoring-evaluation, regulatory-corrective that model a universal management course.*

**Key words:** *epistemological and functional component; the management education; management skills; professional knowledge; job specifications; control functions.*

*Одержано редакцією 14.12.2016  
Прийнято до публікації 17.12.2016*