

УДК 37.005.3

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vpe.2023.38.11853>

КОНЦЕПТ LIFECOMP: РЕСУРС УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Олена Галян

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Туган-Барановського, 7, Львів, Україна, UA-79005
halyane@ukr.net*

Окреслено актуальність дослідження компетентностей керівника в системі дошкільної освіти з огляду на його індивідуальний досвід розв'язання завдань діяльності та здатності, які забезпечують соціально-контекстну площину взаємодії з колегами, батьками вихованців, громадськістю. Аргументовано, що компетентності керівника онтологічно відповідають професійним функціям водночас мають доповнюватися вимогами взаємодії в системі «людина–людина». Засвідчено значущість поєднання, взаємодоповнення в діяльності керівника здатностей забезпечити функціонування закладу дошкільної освіти та його соціально-емоційних і метакогнітивних компетентностей. Йдеться про розвиток керівником свого потенціалу, саморегулювання власних емоцій, думок та поведінки, додання викликів діяльності та взаємодії, прояв його професійної та особистісної суб'єктності, що відповідає LifeComp Європейської рамки ключових компетентностей. Визнано, що життєві компетентності здатні підвищити резильєнтність та стати ресурсом в реалізації керівником професійних функцій. Такий висновок зроблено з урахуванням часткової суголосності LifeComp з аспектами прояву стилю управління. Близькість змістових елементів особистісної/соціальної сфери життєвих компетентностей та особистісного/ситуаційного аспекту управління вказує на подібність гносеологічних установок, у семантиці яких постає здатність керівника організувати співдію з іншими з урахуванням смисло-ціннісного контексту спільної діяльності. Подібні результати стосуються зіставлення LifeComp та компетентностей Професійного стандарту «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти». Акцентовано на необхідності підвищення продуктивності самоздійснення керівника через знансвий, рефлексивний, емоційний, регулятивний, комунікативний, інтерактивний та ціннісний компоненти досвіду.

Ключові слова: управління, дошкільна освіта, керівник, життєві компетентності (LifeComp), професійні компетентності, особистісно-професійне зростання.

Постановка проблеми. Суттєвою ознакою сьогодення є швидкий технологічний розвиток, що призвів до зміни характеру знань, особливо зі збільшенням доступу до інформації, а відтак спричинив підвищену увагу до компетентностей людини, які дають їй змогу успішно адаптуватися до

мінливого середовища водночас адаптувати середовище до завдань своєї діяльності. Означене стосується більшості сфер сучасного життя, зокрема, й системи управління в дошкільній освіті. Не применшуючи ролі лідерства та управлінської компетентності, вважаємо важливим для керівника враховувати ще один аспект. Йдеться про створення умов, у яких відбувається самоздійснення та життєздійснення як самого керівника, так і тих, хто пов'язаний із ним однією сферою діяльності. Ухвалення рішень у цьому контексті мислиться як рефлексія в дії. У ній увиразнено здатність діяти на основі теоретичних (загальних) знань та практичного досвіду (індивідуального знання). Звідси очевидно, що аналізування ситуації та поведінка керівника узгоджуються, з одного боку, з визнаними, науково обґрунтованими підходами до управлінської діяльності, а, з іншого – його власною системою переконань, цінностей і принципів. Як результат, виникнення соціально-контекстної площини взаємодії, у якій вирішальними стають життєві компетентності (LifeComp [8; 9]). Дослідження їх ресурсності в реалізації управлінських завдань у системі дошкільної освіти розглядаємо як актуальне науково-прикладне завдання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Утвердження гуманітарної парадигми в освіті, крім іншого, визначило увагу до LifeComp як складника провідних компетентностей для навчання впродовж життя (О. Локшина [4]; F. Caena [8]; A. Sala & C. Herrero Rámila [9]), закономірного прояву суб'єктнісного регулятиву співдії в освітньому процесі, що ґрунтується на концепції людиновимірності (О. Галян [1]). Акцентування на особистісній орієнтованості освітнього середовища визначило увагу дослідників до тієї педагогічної реальності, у якій відбувається «зустріч» ідей, розумінь, установок, експектацій, ставлень, оцінок тощо, відбитих у позиції учасників щодо один одного та змісту їхнього комунікування, яким потрібно навчати (J. Smilgienė, A. Gumuliaskienė & R. Pivorytė [10]). Своєю чергою, викликало зацікавленість питаннями підготовки педагога – «агента змін зі сформованою аксіологічною культурою, здатного до безперервного особистісного й професійного зростання як актуальних соціокультурних пріоритетів та смислів» [5, с. 3], і, безперечно, керівника, який здатний організувати командну взаємодію, творити спільно освітній простір, де кожен може розвивати свій потенціал, виявляти особистісну і професійну суб'єктність. На тлі цих процесів передбачено постали пошуки моделі сучасного керівника закладу освіти в синергії його компетентностей (В. Громовий [2]; Б. Чижевський [6]).

Відмітимо, що логічно й несуперечливо особистісно орієнтований підхід скорельований із компетентнісним, як освітньою стратегією. Останній у світовій практиці репрезентований, з одного боку, переліком загальних і спеціальних знань, умінь та здатностей, а з іншого – компетентнісною

поведінкою [11]. Сукупно вони утворюють для дослідників ціннісну площину, на яку екстрапольовано вимоги й до особистості, і до її діяльності, у нашому дослідженні – управлінської.

Компетентність керівника закладу освіти, на думку Б. Чижевського, характеризується професійною та особистісною готовністю до виконання управлінської діяльності [6, с. 360]. У запропонованому форматі простежується узгодження когнітивного, індивідуально-особистісного та професійно-технологічного аспектів реалізації ним професійних функцій. Означене дає підстави визнати, що LifeComp в реалізації професійних функцій керівника в освіті імпліцитно присутні. На часі доповнення його професіограми індивідуально-суб'єктно-емоційно-ціннісними феноменами, які відповідають LifeComp і забезпечують підґрунтя для «олюднення» соціальної ролі керівника, надання їй своєрідності та потенціалу в досягненні цілей професійної діяльності.

Мета статті – розкрити місце життєвих компетентностей (LifeComp) у реалізації керівниками системи дошкільної освіти професійних функцій.

Виклад основного матеріалу. Життєздійснення сучасних суб'єктів освітнього процесу відбувається в пост-постмодерному суспільстві та з огляду на тенденції змін в освітній галузі вимагає втілення їх суб'єктності у взаємодії. Для керівника закладу освіти означене пов'язано з тим, що поряд з об'єктивно-фіксованими компетентностями, визначеними змістом діяльності (трудовими функціями), значущості набуває його здатність виявляти в співдії з колегами, батьками, громадськістю власні особистісні особливості, які персоніфікують їх співпрацю. Природне врівноваження професійного й особистісного дає змогу, на нашу думку, інтерпретувати управлінську діяльність крізь призму її нормативно-регулятивного, законотворчого здійснення, з одного боку, та вчинкової активності, оперативного реагування на ситуацію – з іншого. У цих умовах підвищується увага до автентичності особистості керівника, у якій конституюється усталене (типове) і ситуативне (унікальне) та конкретизується ціннісний контекст його здатності бути «аргументом» в оптимізації (реалізації) спільних зусиль. Саме в інтерсуб'єктному просторі взаємодії він виявляє вміння упорядковувати свій досвід, аналізувати наявне та антиципувати цілі розвитку закладу дошкільної освіти, що культивує і в оточення. Як результат, зміна стилю керівництва та очікуване оновлене самоставлення, само- та взаємоперцепція, само- та взаємонавчання, само- та взаєморозвиток. У витлумаченні В. Громова, йдеться про зміну СУМ (старого управлінського мислення) на НУМ (нове управлінське мислення), плекання лідерства [2].

Традиційно діяльність керівника розглядають з огляду на його стиль, що синонімічно представлений такими категоріями як «стиль управління», «стиль діяльності», «стиль спілкування», «стиль лідерства». Прив'язаність до

стильових характеристик визначає його належність особистості, адже характеризує індивідуальну стратегію або систему операцій, до якої схильна особистість через свої індивідуальні властивості [7]. Незмінним є визнання зв'язку стилю з конкретною діяльністю, у якій максимально використовуються цінні якості людини. Самопізнання та саморозуміння можуть відкрити для людини шлях вдосконалення своєї діяльності, детермінуючи зміни і в оточення. Особливо актуально згадане для керівників, які в такий спосіб розширюють контекст взаємовпливів між учасниками освітнього процесу, спонукають до саморегулювання своєї діяльності.

В обраному підході рефреном проходить вплив життєвих компетентностей (LifeComp) на професійну діяльність керівника закладу дошкільної освіти (або сфери дошкільної освіти загалом). Компетентності, які репрезентують LifeComp (див. рис.), охоплюють три сфери (особистісну, соціальну та управління навчанням) та містять дев'ять компетентностей щодо навичок спілкування, соціо-емоційних навичок та метакогнітивних здатностей [8]. Визнаємо їх значущими для різних сфер життєздійснення людини, у яких вона взаємодіє з іншими або організовує їхню діяльність.

Аналіз дескрипторів LifeComp уможливив висновок про їх часткову суголосність з аспектами прояву стилю управління (див. табл. 1). Близькість змістових елементів особистісної/соціальної сфери життєвих компетентностей та особистісного/ситуаційного аспекту стилю управління вказує на подібність гносеологічних установок, у семантиці яких постає здатність керівника організувати співдію з іншими з урахуванням смисло-ціннісного контексту спільної діяльності, орієнтованістю на саморозвиток та особистісно-професійне зростання колег, вияв усіма залученими в контактування власної суб'єктності. Саме її (суб'єктності) заохочення детермінує «вдосконалення особистого характеру і поведінки, ...підвищення рівня самоефективності ...можливість відчувати контроль над життям, керувати думками та поведінкою і вирішувати широкий спектр завдань, ...долати невизначеність, складність та зміни, виявляти активну громадянську позицію» [8, с. 17].

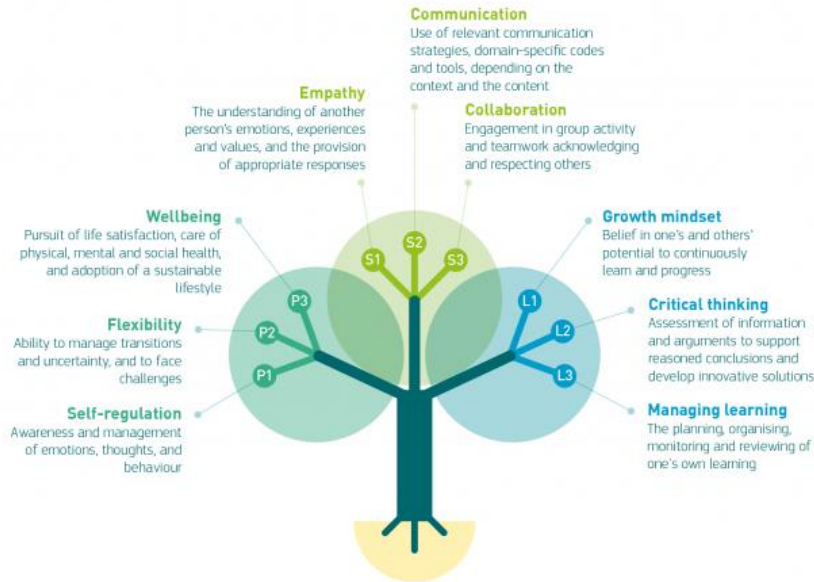


Рис. Дерево компетентностей LifeComp (джерело: [9]).

Зазначені зіставлення, за допомогою яких вдається експлікувати змістові маркери діяльності керівника, відтак представлені в його поведінковій характеристиці (на засадах оновленого погляду, гуманітарного контексту знання та пізнання). Спілкування та рефлексія в цьому контексті є формою життєдіяльності керівника й підлеглих, чинником їхнього розвитку, а пізнання один одного – неодмінною умовою їх взаємодії та регулювання форм і характеру своєї активності відповідно до обставин та розв’язуваних у цій взаємодії завдань. Завдяки діалогічності природи людини ціннісне сприймання іншого забезпечує індивідуалізований підхід та підтримку кожного в його професійному самовираженні та професійному зростанні. Індивідуальний досвід модифікує характер взаємодії та вкотре вказує на значущість персоніфікованого ставлення до діяльності, цілетворення в конкретній ситуації, відхід від «логічних схем» на противагу творчій активності, навіть через проби й помилки. Що більше керівник буде акцентувати на компліментарності взаємодії, то швидше дійде висновку: протилежності розв’язуються не через їх зняття, а завдяки взаємному доповненню, шуканню, можливо, компромісу. Що більше буде інтегровано, то конструктивнішим буде результат. Крім того, компліментарність орієнтує керівника на необхідність переходу з позиції «управителя» в позицію

професіонала, який здатен бути різним із різними суб'єктами комунікування водночас уміє адекватно реагувати на актуальні виклики в професійній діяльності.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика сфер LifeComp та аспектів стилю управління

LifeComp	Стиль управління
<i>Особистісна сфера:</i> саморегуляція, гнучкість, психологічне благополуччя	<i>Особистісний аспект:</i> самовираження через смисли, цінності, установки; вираження власної гідності
<i>Соціальна сфера:</i> емпатія, комунікація, співпраця	<i>Ситуаційний аспект:</i> комунікація; взаємодія; механізми соціальної перцепції – емпатія, рефлексія, каузальна атрибуція; врахування ситуації іншої людини
<i>Сфера управління навчанням</i> (самонавчання, саморозвиток): розумовий потенціал, критичне мислення, управління власним навчанням	<i>Поведінковий аспект:</i> вплив на оточення, міра втручання в їхню діяльність і поведінку

Гнучкість, відкритість, здатність вчитися впродовж життя передбачає усвідомлення постійної незавершеності освіти як процесу, а пов'язана із цим необхідність ситуативного, перманентного співвіднесення характеру його перебігу зі змінами в самій людині та оточенні зумовлює наявність в освітній сфері альтернативних варіантів її подальшого розвитку й модернізації управлінської діяльності. Евристичним вважаємо сприймання сфери освіти як дослідницького поля, на якому досвід пізнання та досвід поведінки розгортаються в логіці смислотворення. Синергейність освітньої практики так само варто враховувати, адже досвіди, отримані під час засвоєння нових знань, опанування новими смислами, «привласнення» та продукування ідей, є результатом складних процесів розуміння різних типів реальності (емпіричної, соціокультурної, екзистенційної). Якісні зміни в здійсненні діяльності відбувається через інтенції та дії, творче осмислення викликів, вихід за межі уніфікованого тощо.

У такому онтологічному розумінні зміст діяльності керівника в системі дошкільної освіти постає як складно детермінована сфера професійної активності. Її носій – особистість як самоорганізована система, здатна використовувати психічні ресурси для оптимізації самоздійснення й у межах професії також.

Як бачимо, сьогодення освітньої галузі окреслює вимоги до керівника у вимірах особистісних здатностей, умінь оперативного та ефективного реагувати на виклики професії, бути тенденційним, орієнтованим на новий тип управлінського мислення тощо. Вбачаємо, що людиноцентрованість у діяльності директора закладу дошкільної освіти забезпечують саме LifeComp.

Проаналізуємо наведені аргументи з огляду на компетентності, визначені Професійним стандартом «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти». Їх деталізація на рівні знань та умінь постала спеціальним предметом розгляду [3]. Виокремимо ті з них, які містять вказівку на особистісні, соціальні дескриптори та здатності навчатися (див. табл. 2).

Таблиця 2

Зіставлення LifeComp та компетентностей Професійного стандарту «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти»

LifeComp		Компетентності Професійного стандарту
1	2	3
Особистісна сфера	саморегуляція	Г 1.2. Адаптивність та стресостійкість, здатність до швидкого реагування на зміни під час професійної діяльності Г 2.1. Здатність до саморегуляції та толерантної взаємодії
	гнучкість	А 2.1. Здатність до проєктування та аналізу ефективності організації освітнього простору Г 1.2. Здатність розробляти стратегію закладу освіти з урахуванням інтересів та потреб учасників освітнього процесу
	психологічне благополуччя	А 1. Здоров'язбережувальна компетентність А 1.2. Здатність створювати освітнє середовище, вільне від насильства та боулінгу Г 1.3. Здатність до ефективного врегулювання конфліктів та профілактики професійного вигорання
Соціальна сфера	емпатія	Г 2.2. Здатність до усвідомленої, конструктивної та екологічної взаємодії з учасниками освітнього процесу
	комунікація	Б 2.1. Здатність забезпечувати організацію освітнього процесу в ЗДО з урахуванням запитів його учасників Б 3.1. Здатність до ефективної комунікації з учасниками освітнього процесу та органами влади, іншими організаціями, представниками громади Г 2.1. Здатність представляти інтереси ЗДО у відносинах із державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами
	співпраця	Б 1.4. Здатність до управління персоналом та командної взаємодії Б 2.2. Здатність створювати умови для ефективного функціонування команди психолого-педагогічного супроводу

Закінчення табл. 2

1	2	3
Сфера управління навчанням	розумовий потенціал	В 1. Здатність до навчання впродовж життя В 2.1. Здатність орієнтуватись в інформаційному просторі Г 1.1. Здатність до самопрезентації та презентації діяльності ЗДО
	критичне мислення	В 1.1. Здатність до саморефлексії та самооцінювання управлінської діяльності В 2.3. Здатність дотримуватись правил безпечної поведінки в цифровому середовищі
	управління власним навчанням	А 1.3. Здатність до організації діяльності психологічної служби та соціально-педагогічного патронату Б 2.3. Здатність до методичної підтримки та супроводу педагогічного персоналу ЗДО В 1.2. Здатність планувати й реалізовувати індивідуальний професійний розвиток та самоосвіту Г 3.4. Здатність здійснювати професійну діяльність державною мовою

Дані табл. 2 засвідчують, що в усіх 12 компетентностях Професійного стандарту представлено знання, уміння та навички, які відбивають зміст LifeComp. Деякі компетентності прямо вказують на це, зокрема, комунікативна (Б 3), здатність до навчання впродовж життя (В 1), лідерська (Г 1), емоційно-етична (Г 2), стратегічна комунікація (Г 2). Отже, професійні та життєві компетентності керівника нерозривно пов'язані функцією взаємозабезпечення.

Для керівника, який прагне «стати успішним менеджером» [3, с. 7], важливо цілісно уявляти, оцінювати й на цій основі вибудовувати власне професійне теперішнє та проектувати шляхи зростання, а свідомо рефлексія мотивуватиме до саморозвитку. Його особистісно-професійна компетентність – запорука конструктивності взаємодії в колективі. З огляду на це вбачаємо актуальним виокремити ті компоненти досвіду, пропрацювання яких сприятиме продуктивності самоздійснення керівника. Це:

- знанневий (система поглядів на особистість, соціальні аспекти взаємодії, особистісно-індивідуальні якості людей, розуміння сутності креативності, творчий підхід у контактуванні з різними категоріями людей);
- рефлексивний (спостережливість, увага до людей, проникність, адекватність само- та взаємсприймання, використання механізму ідентифікації);

- емоційний (усвідомлення та осмислення переживань, емоційна стійкість, емпатія, доброзичливість, почуття власної гідності, почуття гумору);
- регулятивний (самоконтроль, само- та взаєморегуляція, стресостійкість, наполегливість, координація зусиль, адаптивність);
- комунікативний (відкритість, комунікативні та мовні здібності, планування та побудова спілкування з різними категоріями співрозмовників, мовленнєва культура);
- інтерактивний (культура поведінки, соціальні настанови, соціальна активність, толерантність, здатність обрати адекватний стиль спілкування та стиль управління, навички командотворення);
- ціннісний (смысл життя, ціннісні орієнтації, людиноцентрованість, ставлення до норм і цінностей взаємодії, моральність, відповідальність, самоповага).

Висновки. Результативність управлінської діяльності керівника в системі дошкільної освіти зумовлена низкою чинників, з поміж яких провідна роль належить його компетентностям. Онтологічно вони відповідають професійним функціям водночас вирізняються впливом на діяльність керівника вимог взаємодії в системі «людина – людина». Аналізовані у цій статті зіставлення життєвих компетентностей (LifeComp) та компетентностей Професійного стандарту «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти», характеристик стилю управління засвідчили значущість поєднання, взаємодоповнення в діяльності керівника здатностей забезпечити функціонування закладу дошкільної освіти та умінь організувати співпрацю з колегами, батьками, громадськістю. Останній аспект забезпечують соціально-емоційні та метакогнітивних компетентності (тобто життєві навички), які уможливають розвиток керівником свого потенціалу, саморегулювання власних емоцій, думок та поведінки, долання викликів діяльності та взаємодії, сприяють прояву його професійної та особистісної суб'єктності. Такі компетентності здатні підвищити резильєнтність та стати ресурсом в реалізації керівником професійних функцій, що важливо для соціономічного типу професій. З огляду на це *перспективним* видається розроблення та апробація програми набуття життєвих компетентностей (LifeComp) керівниками сфери дошкільної освіти.

1. Галян О. Аналіз педагогічної реальності в контексті гуманітарного знання та пізнання. Актуальні проблеми педагогічної освіти: реалії, нові ідеї та перспективи: тези IV міжнародної науково-практичної конференції (5–6.05.2022). Львів: Сполум, 2022. С. 51–54.

2. *Громовий В.* Змінюємо старе управлінське мислення на нове управлінське мислення. Практика управління закладом освіти. 2022. № 12. URL: <https://edirshkoly.expertus.com.ua/10002779>
3. *Косенчук О., Стягунова О.* Імплементація професійного стандарту «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти». Дошкільне виховання. 2023. № 3. С. 7–9.
4. *Локшина О.* Європейська довідкова рамка ключових компетентностей для навчання впродовж життя: оновлене бачення 2018 року. Український педагогічний журнал. 2019. № 3. С. 21–30.
5. Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти / керівн. авт. кол. Н. Гузій. Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2018. 516 с.
6. *Чижевський Б.* Компетентнісний підхід в управлінні освітою в умовах децентралізації. Реалізація компетентнісно орієнтованого навчання в освіті: теоретичний і практичний аспекти: зб. матер. Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 4 листопада 2019 р.) Київ: Педагогічна думка, 2019. С. 359–363.
7. *Allport G. W.* The Nature of Personality: Selected Papers. Westport, CN : Greenwood Press, 1975.
8. *Caena F.* Developing a European Framework for the Personal, Social & Learning to Learn Key Competence (LifEComp). Punie Y. (ed). Literature Review & Analysis of Frameworks. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. DOI:10.2760/172528, JRC117987.
9. *Sala A., Herrero Rámila C.* LifeComp into Action: Teaching life skills in the classroom and beyond. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. DOI:10.2760/201230, JRC130003
10. *Smilgienė J., Gumuliaskienė A., Pivorytė R.* Learning in an Organization as a Strategy of the Implementation of Education Policy in Preschool Education Institution. Social Welfare: Interdisciplinary Approach. 2016. № 2. p. 88. 10.21277/sw.v2i6.261.
11. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Brussels, Belgium, 2015. 32 p.

References

1. Halian, O. (2022). Analiz pedahohichnoyi real'nosti v konteksti humanitarnoho znannya ta piznannya [Analysis of pedagogical reality in the context of humanitarian knowledge and cognition]. *Aktual'ni problemy pedahohichnoyi osvity: realiyi, novi ideyi ta perspektyvy*, IV mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya (p. 51–54). L'viv: Spolom.

2. Hromovyy, V. (2022). Zminuyemo stare upravlins'ke myslennya na nove upravlins'ke myslennya [We are changing the old management thinking to a new management thinking]. *Praktyka upravlinnya zakladom osvity*, 12. URL: <https://edirshkoly.expertus.com.ua/10002779>
3. Kosenchuk, O., & Styahunova, O. (2023). Implementatsiya profesiynoho standartu «Kerivnyk (dyrektor) zakladu doshkil'noyi osvity» [Implementation of the professional standard «Head (director) of a preschool education institution»]. *Doshkil'ne vykhovannya*, 3, 7–9.
4. Lokshyna, O. (2019). Yevropeys'ka dovidkova ramka klyuchovykh kompetentnostey dlya navchannya vprodovzh zhyttya: onovlene bachennya 2018 roku [European Framework of Reference for Key Competences for Lifelong Learning: Updated Vision 2018]. *Ukrayins'kyi pedahohichnyy zhurnal*, 3, 21–30.
5. Huziy, N. (Ed.) (2018). Teoriya ta metodyka profesiyno-pedahohichnoyi pidhotovky osvityans'kykh kadriv: akmeolohichni aspekt [Theory and methodology of professional and pedagogical training of educational personnel: acmeological aspects]. Kyiv: Vyd-vo NPU imeni M.P. Drahomanova.
6. Chyzhevs'kyi, B. (2019). Kompetentnisnyy pidkhid v upravlinni osvityu v umovakh detsentralizatsiyi [Competency approach in education management in conditions of decentralization]. *Realizatsiya kompetentnisno oriyetovanoho navchannya v osviti: teoretychnyy i praktychnyy aspekty*, Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiya (p. 359–363). Kyiv: Pedahohichna dumka.
7. Allport, G. W. (1975). *The Nature of Personality: Selected Papers*. Westport, CN : Greenwood Press.
8. Caena, F. (2019). Developing a European Framework for the Personal, Social & Learning to Learn Key Competence (LifEComp). Punie, Y. (ed). *Literature Review & Analysis of Frameworks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI:10.2760/172528, JRC117987.
9. Sala, A., & Herrero Rámila, C. (2022). *LifeComp into Action: Teaching life skills in the classroom and beyond*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI:10.2760/201230, JRC130003
10. Smilgienè, J., Gumuliaskienè, A. & Pivorytè, R. (2016). Learning in an Organization as a Strategy of the Implementation of Education Policy in Preschool Education Institution. *Social Welfare: Interdisciplinary Approach*, 2, 88. 10.21277/sw.v2i6.261.
11. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) (2015). Brussels, Belgium.

Стаття: надійшла до редколегії 29.04.2023
доопрацьована 11.05.2023
прийнята до друку 15.05.2023

**THE LIFECOMP CONCEPT: A MANAGEMENT ACTIVITY RESOURCE
IN THE PRESCHOOL EDUCATION SYSTEM****Olena Halian**

*Ivan Franko National University of Lviv,
Tuhan-Baranovskoho Str., 7, Lviv, Ukraine, UA-79005
halyane@ukr.net*

The article outlines the relevance of the research of the manager's competencies in the preschool education system in view of his individual experience in solving tasks of activity and abilities that provide a socio-contextual level of interaction with colleagues, parents of children, and the public. It is argued that the manager's competencies ontologically correspond to professional functions and at the same time should be complemented by the requirements of interaction in the «person-person» system. The significance of the combination, complementarity in the activity of the head of the ability to ensure the functioning of the preschool education institution and his socio-emotional and metacognitive competences has been proven. It is about the manager's development of his potential, self-regulation of his own emotions, thoughts and behavior, overcoming the challenges of activity and interaction, manifestation of his professional and personality agency, which corresponds to the LifeComp in European Framework of Key Competencies. It is recognized that life competences can increase resilience and become a resource in the implementation of professional functions by the manager. This conclusion is based into account the partial concordance of LifeComp with aspects of the manifestation of the management style. The closeness of the content elements of the personal/social sphere of life competences and the personal/situational aspect of the management style indicates the similarity of epistemological attitudes, in the semantics of which the ability of the manager to organize cooperation with others, taking into account the meaning and value context of joint activity, appears. Similar results apply to the comparison of LifeComp and the competencies of the Professional Standard «Head (director) of a preschool education institution». Emphasis is placed on the need to increase the productivity of the manager's self-realization through the cognitive, reflective, emotional, regulatory, communicative, interactive, and valuable components of experience.

Keywords: management, preschool education, manager, life competencies (LifeComp), professional competencies, personal and professional growth.