

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Анотація. У статті подано теоретичне обґрунтування розробки описової та кваліметричної моделей фахової компетентності керівника вищого навчального закладу.

Ключові слова: кваліметрична модель, фахова компетентність, керівник вищого навчального закладу.

Аннотация. В статье даётся теоретическое обоснование разработки описательной и кваліметрической моделей профессиональной компетентности руководителя высшего учебного заведения.

Ключевые слова: кваліметрическая модель, профессиональная компетентность, руководитель высшего учебного заведения.

Annotation. The theoretical ground of development descriptive and kvalimetric models of professional competence of leader of higher educational establishment is given in the article.

Keywords: kvalimetric model, professional competence, leader of higher educational establishment.

Актуальність. Сучасні вимоги до діяльності людини в будь-якій економічній сфері потребують компетентісного підходу. Розв'язання цієї **проблеми** має велике значення для підвищення якості управлінської діяльності в цілому й діяльності керівника вищого навчального закладу зокрема.

Розгляд теоретичної сутності фахової компетентності керівника вимагає розкриття основних понять, пов'язаних з цією дефініцією. Аналітичний огляд літературних джерел впевнює, що такими поняттями є «компетентність», у тому числі, фахова «компетенція» та її різновиди.

Аналіз досліджень і публікацій. Питанням фахової компетентності приділяли увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як О. Зайченко [6], І. Зимня [2], В. Маслов [1], В. Мельник [4], О. Овчарук [3], В. Рябов, Ю. Фролов [5] тощо. У працях науковців визначається сутність компетентісного підходу в освіті й підготовці фахівців. Проте в

педагогічній літературі недостатньо приділяється увага моделюванню фахової компетентності керівника закладу вищої освіти. Тому метою поданої статті є розкриття компетентнісного підходу до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу.

Виклад основного матеріалу. Розкриваючи сутність поняття «компетентність» зазначимо, що воно означає здатність людини успішно задовольняти індивідуальні й соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання. Кожна компетентність побудована на поєднанні взаємовідповідних знань, умінь, практичних навичок, ставлень, цінностей та поведінкових компонентів, усього того, що особистість може мобілізувати для активної дії [7].

Фахову компетентність ми розглядаємо як сукупність знань, умінь, здібностей і готовності особистості діяти в складній ситуації й вирішувати фахові завдання з високим рівнем невизначеності; здатність до досягнення більш якісного результату праці, ставлення до професії як до цінності.

На відміну від поняття «компетентність» компетенція є відчуженою від суб'єкта й розглядається як наперед задана соціальна норма (вимога) до професійної/фахової компетентності працівника, що необхідна для його якісної продуктивної діяльності. Отже, поняття «компетенція» інтерпретується як заздалегідь заданий, соціально закріплений результат [3].

Ми використовуємо зазначені поняття для моделювання фахової компетентності керівника вищого навчального закладу. Проте, зазначимо, що ця модель має систематизувати всі характеристики керівника й певним чином співвідноситися з аналогічними моделями керівників навчальних закладів інших освітніх рівнів (дошкільного, загальноосвітнього, позашкільного тощо) [6].

Компетенції можуть встановлювати набір системних характеристик для проектування ідеальних моделей та вимірників (кваліметричних стандартів) професійної компетентності керівних працівників різних рівнів організації

освіти. Враховуючи подвійну основу професійної діяльності керівників освітньої галузі, можна моделювати їх фахову компетентність на менеджерських (управлінських) або педагогічних функціях.

Компетенції можна виділити за допомогою «функціонального аналізу». Вони визначають, що саме повинні вміти робити працівники відповідно до конкретних посад, і встановлюють стандарти, яким мають відповідати набуті педагогічними керівниками професійні/фахові компетентності.

Таким чином, реальним результатом набуття компетенцій є компетентність, що на відміну від компетенцій передбачає особистісну характеристику, ставлення працівника до предмета діяльності. Компетенції можуть бути виведені як реальні вимоги до професійних і фахових здібностей і знань, способів діяльності, досвіду творчої діяльності, ставлень до життєвих цінностей, якостей особистості, яка діє в соціумі.

Отже, компетентність – це поняття, що стосується людини, розкриває аспекти її поведінки й забезпечує професійно якісне виконання роботи.

Компетенція – це поняття, що стосується роботи, й характеризує сферу професійної діяльності, у якій працівник є компетентним.

Інтегративні утворення, що складаються зі знань, умінь, особистісних якостей, досвіду, об'єктивно необхідних для ефективної діяльності в заданій предметній області, продукують відповідні компетенції. Опановані працівником компетенції, набувають статусу його професійної/фахової компетентності.

Розглянемо кваліфікаційні вимоги до професійної діяльності керівників як педагогів на основі компетентнісного підходу.

По-перше, компетентність педагогічного працівника має певну ієрархію компетентностей:

- **ключові** (базові), опираються на діяльнісні процеси й виявляються в контексті структури педагогічної діяльності;
- **загально-фахові**, належать до певної категорії – сукупності фахівців,

поєднаних одним предметом діяльності (наприклад, предметом діяльності певної сукупності педагогічних працівників є процес навчання – категорія вчителів; якщо предметом діяльності є процес виховання – це категорія вихователів; предметом діяльності є методика навчання й виховання – це категорія методистів тощо). У нашому випадку це керівники, предметом діяльності яких є управління. Вони виступають як топ-менеджери. Головним завданням є координація зовнішніх зв'язків, створення умов для функціонування й розвитку навчального закладу;

– *спеціально-фахові* – це часткові компетентності, яких набувають при підготовці за певними спеціальностями: дидактика, виховання, психологія, логопедія, методика, мова, математика, фізика, хімія, історія тощо. У нашому випадку часткові компетентності будуть розкривати специфіку управління навчальним закладом певного рівня організації освіти (дошкільний, загальноосвітній, позашкільний, вищий).

По-друге, ключові (базові) компетентності складають компетентність життєдіяльності педагогічного працівника. Структура цієї компетентності **однакова для всіх категорій і спеціалізацій керівників освітньої сфери.** Вона визначається поєднаною структурою діяльності як способу буття людини й фахової специфіки педагогічних працівників, складається з ключових (базових) компетенцій як нормативної моделі (стандарту) діяльності педагогів.

Творчою групою українських вчених (О. Савченко (кер.); Н. Бібік, Л. Ващенко, О. Локшина, О. Овчарук, Л. Паращенко, О. Пометун, С. Трубачова) було запропоновано певний перелік ключових компетентностей у навчанні: *навчальна* (уміння вчитися), *громадянська, загальнокультурна, інформаційна, здоров'язберігаюча*, що деталізуються в комплекс знань, умінь, навичок, цінностей, ставлень, здатностей за навчальними галузями й життєвими сферами людини [3].

Враховуючи те, що перелічені компетентності мають формуватися в

учнів під відповідним педагогічним супроводом, можна зробити висновок, що у педагогічних працівників мають бути сформованими такі саме компетентності, крім першої, що заміняється фаховою компетентністю.

Тому ми сформулювали зміст фахової компетентності, адаптуючи визначення українських вчених до професійної діяльності педагогічного працівника, й скористалися вже розробленим переліком решти компетентностей (що мають бути однаковими як для учнів, педагогів, так і для будь-якої людини взагалі).

Фахова компетентність інтегрує особистісні якості працівника зі змістовою й процесуальною основою педагогічної діяльності й характеризується розвиненими професійними функціями та здатністю педагогічного працівника вчитися впродовж усього життя.

Соціальна – передбачає здатність жити в соціумі (враховувати інтереси й потреби різних груп, дотримуватись соціальних норм і правил, співпрацювати з різними партнерами тощо).

Загальнокультурна стосується сфери розвитку культури особистості й суспільства в різних аспектах.

Здоров'язберігаюча компетентність характеризується властивостями людини, спрямованими на збереження власного фізичного, соціального, психічного, духовного здоров'я й здоров'я оточуючих.

Інформаційна компетентність охоплює компетентності в галузі інформаційно-комунікаційних технологій і передбачає здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, володіти й оперувати інформацією відповідно до потреб ринку праці.

Громадянська компетентність акумулює здатності в сфері суспільно-політичного життя в Україні, захисту власних прав і свобод, виконання громадянських обов'язків.

Відповідно до встановлених видів компетентностей виділяються такі компетенції: ключові (мета, рівень фахової й життєвої діяльності

педагогічного працівника), загальнофахові (інтегральні утворення, притаманні педагогічним працівникам певних категорій), спеціально-фахові (інтегральні утворення, притаманні педагогічним працівникам конкретної спеціальності). Перелік компетенцій співвідноситься з відповідними компетентностями.

Компетентність фахівця виступає як опанована інтегративна сукупність відповідних нормативних компетенцій і пов'язана з інтеграцією інтелектуальних, моральних, соціальних, громадянських, загальнокультурних, інформаційних, здоров'язберігаючих знань та умінь, необхідних для різнобічних сфер життєдіяльності особистості, а також умінь креативного виконання професійних завдань.

По-третє. Загально-фахову компетентність складають відповідні компетентності, що визначаються когнітивними, діяльними, соціально-комунікаційними, особистісними компетенціями, притаманними певній категорії педагогічних працівників (керівникам, вчителям, методистам, психологам або логопедам тощо). У всіх категоріях педагогічних працівників «набір» ключових компетенцій однаковий. «Набір» компетенцій, що необхідно опанувати для отримання загальнофахової компетентності **буде однаковим тільки в межах однієї категорії педагогічних працівників** (це дає змогу створити узагальнену модель керівника закладу освіти, вчителя, вихователя тощо).

По-четверте. Спеціально-фахова компетентність складається з компетентностей, що визначаються специфічними компетенціями конкретної спеціальності й характеризуються здатністю фахівців використовувати спеціальні знання й уміння в процесі професійної діяльності. «Набір» цих компетенцій **буде однаковим для педагогічних працівників однієї спеціальності** (для керівників дошкільних закладів освіти, керівників загальноосвітніх навчальних закладів, учителів географії, методистів інтернатних закладів, логопедів, практичних психологів тощо).

Для моделювання фахової компетентності керівника ВНЗ III–IV рівнів акредитації нами було обрано три рівня (рис. 1).

Перший рівень – ключові компетентності управлінця, де зазначаються менеджерська, соціальна, загальнокультурна, здоров'язберігаюча, інформаційна й громадянська компетентності. Вони характеризують загальну здатність людини управляти, а також її спроможність існувати в соціальному середовищі, спілкуватися, відтворювати культурні надбання народу тощо.

КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВЛІНЦЯ:					
МЕНЕДЖЕРСЬКА – 1. Планувальна; 2. Організаційна; 3. Мотиваційна; 4. Контрольна; 5. Рефлексивна.	СОЦІАЛЬНА – <u>Здатність до:</u> 6. продуктивної співпраці з різними соціальними групами; 7. праці в команді; 8. ефективного застосування ситуативних стратегій спілкування ;	ЗАГАЛЬНО-КУЛЬТУРНА – <u>Здатність до:</u> 9. розвитку культури особистості; 10. застосування державної й іноземної мов; 11. використання особливостей культури різних народів для комунікації	ЗДОРОВ'Я-ЗБЕРІГАЮЧА – <u>Здатність до:</u> 12. збереження власного здоров'я; 13. застосування навичок здорового способу життя; 14. гармонізації фізичного, психічного й соціального здоров'я.	ІНФОРМАЦІЙНА – <u>Здатність до:</u> 15. використання інформаційно-комунікаційних технологій; 16. раціонального використання комп'ютера і комп'ютерних засобів; 17. побудови інформаційних моделей та їх дослідження засобами ІКТ.	ГРОМАДЯНСЬКА – 18. Соціально активна життєва позиція; 19. Здатність до захисту власних прав і свобод; 20. Готовність до виконання громадянських обов'язків.
ЗАГАЛЬНО-ФАХОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА:					
ДОМІНУЮЧІ ФУНКЦІЇ – 1. Проектувальна; 2. Організаційна; 3. Управлінська; 4. Самоменеджменту	ЗАГАЛЬНОУПРАВЛІНСЬКІ ДОМІНУЮЧІ ДІЇ – 5. Аналіз стану колективу; 6. Збір й обробка управлінської інформації; 7. Цілепокладання, планування, підготовка й прийняття рішень; 8. Доведення завдань до виконавців, їх мобілізація й мотивація; 9. Контроль і оцінювання результатів; 10. Проведення переговорів.	ЯКОСТІ КЕРІВНИКА, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ УСПІШНУ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ – 11. Організаторські здібності; 12. Здатність виявляти якості лідера; 13. Комунікативні здібності; 14. Добре розвинуті аналітичні здібності; 15. Здатність до абстрагування.	ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА – 16. Ерудованість; 17. Енергійність; 18. Зовнішня привабливість; 19. Впевненість у собі та прийнятих рішеннях; 20. Цілеспрямованість та дієвість; 21. Вимогливість та критичність; 22. Гнучкість та креативність; 23. Наявність розвинутої інтуїції, володіння адаптивним стилем керівництва; 24. Наявність почуття гумору.		
СПЕЦІАЛЬНО-ФАХОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ВНЗ III–IV РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ:					
БАЗОВІ –		ПРОЦЕСУАЛЬНІ –		РЕЗУЛЬТУЮЧІ – <u>Здатність скеровувати діяльність</u>	

1. Наявність науково-педагогічного досвіду; 2. Наявність і поповнення знань та умінь в галузі управління; 3. Наявність знань і умінь з фінансово-економічної діяльності.	4. Координація навчальної діяльності; 5. Координація наукової діяльності; 6. Кадрове забезпечення; 7. Фінансово-економічна діяльність; 8. Забезпечення соціального розвитку закладу.	<u>колективу на:</u> 9. Підвищення рівня навчально-методичної та виховної роботи у ВНЗ; 10. Підвищення рівня наукової роботи у ВНЗ; 11. Позитивна динаміка фінансово-економічного розвитку ВНЗ; 12. Позитивна динаміка соціального розвитку учасників освітнього процесу
--	--	--

Рис. 1 Модель фахової компетентності керівника вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації

Другий рівень містить загально-фахові компетентності, що мають підтвердити спроможність людини бути керівником. Тут важливим є не тільки опис домінуючих видів і функцій управлінської діяльності, таких як планувальна, організаційна, мотиваційна, контрольна, рефлексивна, але й акцент на загально-управлінському алгоритмі щодо збору, обробки управлінської інформації, вироблення й прийняття управлінських рішень, організаційних дій щодо їх реалізації тощо. Приділяється значна увага якісним характеристикам, притаманним керівнику.

На третьому рівні розглядаються спеціально-фахові компетентності керівника вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації. Тут зазначаються базові, процесуальні й результуючі групи компетентностей.

Базові компетентності характеризують базовий рівень керівника, за наявності якого він може бути призначений на цю посаду. Процесуальні компетентності описують напрями управлінської діяльності керівника: створення умов для діяльності закладу, навчальний процес, кадрове забезпечення тощо. Результуючі компетентності наголошують на спроможності керівника впливати на позитивну динаміку змін в навчальному закладі та, як результат, на забезпеченні його соціального розвитку.

На основі моделі фахової компетентності керівника закладу вищої освіти ми побудували відповідну кваліметричну модель (табл. 1).

Таблиця 1

Кваліметрична модель професійної компетентності керівника вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації

фактор – Ф	вагомість – m	критерії	вагомість – v	коефіцієнт відповідності – К	значення коефіцієнта відповідності	часткова оцінка критеріїв	часткова оцінка факторів
1. Ключові компетентності управлінця	0,26	1. менеджерська: планувальна, організаційна, мотиваційна, контроль, рефлексивна	0,18	K1		0,00	0,00
		2. соціальна	0,16	K2		0,00	
		3. загальнокультурна	0,16	K3		0,00	
		4. здоров'язберігаюча	0,17	K4			
		5. інформаційна	0,16	K5			
		6. громадянська	0,17	K6			

Продовження табл. 1

2. Загально-фахові компетентності керівника	0,29	7. домінуючі функції: проектувальна, організаційна, управлінська, самоменеджменту	0,28	K7		0,00	0,00
		8. Загально управлінські домінуючі дії:	0,24	K8		0,00	
		9. якості керівника, що забезпечують успішну професійну діяльність	0,24	K9		0,00	
		10. особистісні якості керівника	0,24	K10		0,00	
3. Спеціально-фахові компетентності керівника ВНЗ III–IV рівнів акредитації	0,45	11. базові: науково-педагогічний досвід; здатність самостійно здобувати знання, уміння; фінансово-економічна грамотність	0,33	K11		0,00	0,00
		12. процесуальні: координація навчальної, наукової діяльності; фінансово-економічна діяльність	0,33	K12		0,00	
		13. результуючі: позитивна динаміка результатів	0,34	K13		0,00	
Загальна оцінка в частках одиниці	1,00						0,00

де 0,00 – компетентність не відповідає вимогам
0,25 – компетентність відповідає вимогам менш, ніж на половину
0,50 – компетентність відповідає вимогам на половину
0,75 – компетентність відповідає вимогам більш, ніж на половину
1,00 – компетентність повністю відповідає вимогам

Кваліметрична модель виконана в табличному процесорі Excel і надає можливість автоматизації вимірювання й обчислення кількісних показників

прояву кожного зазначеного критерію.

Використовуючи подані вище моделі, можна здійснювати самоаналіз, саморегулювання й саморозвиток професійної компетентності керівника у сфері вищої освіти.

Таким чином, ми обґрунтували розробку моделей фахової компетентності керівника вищого навчального закладу й показали можливість її розвитку із застосуванням кваліметричного інструментарію.

Проте *потребує подальшої розробки* кожна зазначена вище складова. Цьому будуть присвячені подальші наші дослідження.

Література

1. Єльнікова Г. Моделювання управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу / Галина Василівна Єльнікова, Валентин Іванович Маслов // Імідж сучасного педагога. – 2008. – № 3-4 (82-83). – С. 3-8.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Авторская версия] / Ирина Алексеевна Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
3. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи [Бібліотека з освітньої політики] / Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К. : “К.І.С.”, 2004. – 112 с.
4. Підвищення кваліфікації керівників ВНЗ III-IV рівнів акредитації (за очно-дистанційною формою навчання) : Навч.-метод. комплекс / Г.В. Єльнікова, В.К. Мельник, І.М. Шупік; За заг. ред. Г.В. Єльнікової – К. : УМО АПН України, 2009. – 194 с.
5. Рябов В.В. Компетентность как индикатор человеческого капитала : материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 ноября 2004 г. / В.В. Рябов, Ю.В. Фролов. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 45 с.
6. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти: монографія / [Єльнікова Г.В., Зайченко О.І., Маслов В.І. та ін.]; за ред. Г.В.Єльнікової. – Київ-Чернівці : Книги – XXI, 2010. – 460 с.
7. «DeSeCo» - Режим доступу : <http://www.deseco.admin.ch/>