

**Концептуальні засади розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу**

*У статті аналіуються концептуальні підходи розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу.*

*Ключові слова: компетентісний підхід, професійна компетентність, ключові і професійні компетенції, принципи*

**Концептуальные подходы развития профессиональной компетентности заместителя директора по учебно-производственной работе профессионального учебного учреждения**

*В статье дается анализ концептуальных подходов развития профессиональной компетентности заместителя директора по учебно-производственной работе профессионального учебного учреждения.*

*Ключевые слова: компетентностный подход, профессиональная компетентность, ключевые и профессиональные компетенции, принципы*

**Conceptual approaches to the of development of professional competence of the deputy Director of training and production work of professional educational institutions**

*The analysis of conceptual approach of development of professional competence of the deputy director of training and production work of professional educational institutions*

*Keywords: campaign competence, professional competence, professional competence and core, the principles*

**Постановка проблеми.** В умовах динамічних техніко-технологічних змін у різних галузях економіки формується нова особистість педагога, його професійний стан і компетенції, якими він має володіти у навчально-виробничому процесі професійно-технічного навчального закладу. Актуальним стає створення системи управління розвитком професійної компетентності педагогів узагалі та заступника директора з навчально-виробничої роботи зокрема.

Така потреба зумовлена модернізацією національної освіти і утвердженням концептуальних засад спрямованих на її удосконалення, відображена у Національній доктрині розвитку освіти де зазначено, що модернізація управління освітою передбачає підвищення компетентності управлінців усіх рівнів [12].

**Аналіз публікацій.** Концептуальні положення, які є ключовими у модернізації освіти і базуються на компетентісному підході визначені: Концепцією розвитку дистанційної освіти в Україні (2000) [6], Концепцією розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні (2004) [8], Концепцією розвитку післядипломної освіти (2006) [7], Концепцією розвитку національної інноваційної системи (2009) [9], Концепцією Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки (2010) [5].

Методологічною основою професійної діяльності керівника є розкриття концептуальних ідей управління, механізмів взаємозв'язку культури й освіти, лінійного та нелінійного розвитку навчального закладу, а також характеристик управлінської стратегії. Дослідженню зазначеної проблеми присвячені наукові праці В. Болгаріної [1], Г. Єльнікової [2], І. Зимньої [3], Е. Короткова [10], що розкривають філософські аспекти управління освітою, розглядають сутність стратегічного та адаптивного управління навчальними закладами, підвищення кваліфікації працівників професійно-технічної освіти.

**Мета статті** – виявити основні концептуальні засади, що визначають підходи, стратегію, пріоритети, принципи та основні напрями розвитку професійної компетентності заступника директора професійно-технічного навчального закладу.

**Основна частина.** Концепцією розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні [8] визначено, що освіта ХХІ століття – це освіта для людини. Її стрижень – розвивальна, культуротворча домінанта, виховання відповідальної особистості, здатної до самоосвіти і саморозвитку, яка вміє критично мислити, опрацьовувати різноманітну інформацію, використовувати набуті знання та вміння для творчого розв’язання проблем, прагне змінити на краще своє життя і життя своєї країни.

Підвищення кваліфікації заступника директора з навчально-виробничої роботи, як правило, обмежується удосконаленням безпосередньо професійних навичок, що ж стосується його особистісних якостей, духовних інтересів та розвитку управлінської культури, то цьому не надається достатньої уваги. Результати наших досліджень свідчать, що ефективність розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному закладі має ґрунтуватися на концептуальних засадах.

Підтвердження цієї думки знаходимо у Г. Єльнікової. Українська дослідниця в галузі управління освітою вважає, що розвиток людини має здійснюватися шляхом її природної самоорганізації в межах узгоджених вимог самої людини, суспільства, держави та реальних обставин [2, с. 112].

Так базовими поняттями у Концепції спрямованої самоорганізації в управлінні освітою Г. Єльнікова вважає такі: управління, самоуправління, організація, саморганізація, розвиток, саморозвиток, спрямування, спрямована самоорганізація, діалог, адаптація, діалогічна адаптація, відкритість, додаткова орієнтація, усвідомлення реалістичності мети, адаптивне управління. Головним у складному процесі управління є

прийняття рішень. Воно визріває на основі діагностичної оцінки змін, які відбуваються в усій системі управління.

На думку В. Болгаріної, важливим чинником формування культури навчального закладу є спосіб управління [1, с. 33]. Основа культури навчального закладу – цінності, які сповідують члени колективу. Основна ж цінність – це сама людина. Культурологічний аспект діяльності В. Болгаріна розглядає як певну позицію, погляд, підхід керівників навчальних закладів до здійснення основної місії – вирощування Людини Культури.

Нинішній етап розвитку управлінського мислення характеризується концептуальними підходами до управління, у центр яких ставиться забезпечення гармонійного співвідношення особистісних і професійних якостей менеджера освіти.

Дослідженню компетентнісного підходу в педагогіці приділяють увагу такі вчені, як Л. Васильченко, Дж. Равен, І. Зимня, Н. Кузьміна, О. Пометун, В. Ростовська, В. Савченко, А. Хуторський та ін. На думку вітчизняних педагогів, таких як Л. Васильченко, О. Пометун, В. Ростовська та ін. саме набуття життєво важливих компетенцій може дати людині можливість орієнтуватись у інформаційному просторі, знайти своє місце та бути конкурентоспроможним у сучасному суспільстві .

При застосуванні компетентнісного підходу використовуються терміни „компетентність“ та „компетенція“. На думку І. Зимньої, освіта зіткнулася з досить складною проблемою визначення змісту поняття компетентність і розмежування компетенцій, а також відокремлення компонентів, що їх утворюють. Визначення змісту цих термінів, на думку дослідниці, ускладнює розробку підходів (процедур, критеріїв, інструментів) до їх оцінки як результату освіти. У процесі свого дослідження нею теоретично обґрунтовані ключові компетенції, які об'єднано у три основні групи, а саме:

– компетенції, що відображають ставлення людини до самої себе як особистості, як до суб'єкта життєдіяльності;

– компетенції, що належать до взаємодії людини з іншими людьми;

– компетенції, що мають відношення до діяльності людини та проявляються у всіх її типах та формах [3, с. 121].

У своєму дослідженні Е. Коротков розглядає компетенції як комплекс сформованих у процесі освіти або у результаті накопиченого практичного досвіду можливостей ефективної поведінки у визначених життєвих ситуаціях та у професійній діяльності. Такі можливості визначаються комплексом знань, навичками та вміннями, розумінням ситуацій і проблем, життєвою позицією, структурою цінностей, мотивацією поведінки, готовністю до визначених видів і рольової структури діяльності.

Як вважає Е. Коротков, можна створити широку класифікацію компетенцій, але практично лише частина з них формується в освітньому процесі. Компетенції як результат освіти становлять лише основу подальшого розвитку професіоналізму особистості. Інші компетенції набуваються у процесі послідовного накопичення досвіду професійної діяльності і соціального життя. Компетенції не можна вважати раз і назавжди сформованим результатом. Вони змінюються за різних обставин і на різних етапах життєдіяльності людини. Ми будемо говорити про якість компетенцій, сформованих у результаті освіти. Критерії такої якості можуть бути такі:

– компетенції, які відображають розвинуті в освітньому процесі можливості, цінності, готовність до різних видів діяльності, ролей, повноважень, психологічних навантажень та ін.;

– відповідність системи здобутих знань структурі компетенцій;

– комплекс навичок і вмінь, необхідних для реалізації компетенцій;

– потенціал компетентнісного саморозвитку особистості (набуття нових компетенцій упродовж життя) [10, с. 121].

Професійна діяльність заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі відповідно до компетентнісного підходу насамперед визначається властивими йому принципами відбору і структурування, спрямованими на кінцевий результат – набуття заступником директора ключових і професійних компетенцій.

Ми розуміємо **професійну компетентність** як *активну спроможність спеціаліста реалізувати всі компоненти діяльності, яка зумовлюється його знаннями, навичками, уміннями, а також здібностями і психічними властивостями* [4, с.90].

Відповідно до цього *вихідними положеннями* розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі є: неперервність, наступність і взаємозв'язок підвищення кваліфікації на всіх рівнях; первинність культури управління у змісті діяльності; доцільність застосування принципів управління і сучасних інноваційних технологій; єдність педагогічних і управлінських цінностей у творчому розвитку особистості; інноваційність науково-методичного забезпечення діяльності; створення моделі розвитку професійної компетентності; взаємодія з науковими установами, підприємствами, організаціями. Використання компетентнісного підходу сприяє іншому, інноваційному підходу до діяльності заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі.

Отже, розвиток професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному закладі має забезпечити: розвиток ключових компетенцій у контексті європейських підходів; збагачення і поглиблення професійних компетенцій у професійній діяльності.

Мета розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу досягається шляхом виконання таких *завдань*: створення педагогічних умов для розкриття і розвитку професійної компетентності за допомогою тренінгів; визначення принципів відбору і структурування змісту розвитку професійної компетентності; використання форм і методів розвитку професійної компетентності .

Щоб професійна компетентність заступника директора з навчально-виробничої роботи успішно розвивалася, необхідно дотримуватися принципів, що визначають сутність цього процесу, основних дидактичних вимог, виконання яких забезпечує ефективну професійну діяльність.

Аналізуючи різні підходи до формулювання принципів, ми виділяємо ті, що є пріоритетними у розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі. Базовими принципами вважаємо:

**принцип науковості**, який орієнтує заступника директора на керівництво професійно-технічним навчальним закладом на наукових засадах;

**принцип системності** спрямовує заступника директора на засвоєння нових знань в їх логічному взаємозв'язку, досягнення наступності у формуванні системи знань, можливості їх подальшого використання та високого рівня якості засвоєння передбачає взаємне узгодження усіх напрямів освоєння об'єкта, а також усунення суперечностей;

**принцип демократизації** у роботі заступника директора спрямовується на розширення впливу громадської думки на прийняття ним адекватних управлінських рішень, динамічне реагування на потреби суспільства;

**принцип інформатизації** допомагає акцентувати увагу на основних дидактичних вимогах, що мають забезпечувати здійснення професійно-педагогічної діяльності заступником директора із застосуванням інформаційних технологій; чітке визначення ролі, галузі, місця і часу використання інформаційних технологій;

**принцип прогностичності** означає, що заступнику директора необхідно вивчати особливості впливу зовнішнього середовища: економічних умов, соціальних, культурних, політичних чинників і подій на його діяльність;

**принцип гуманізації**, що передбачає утвердження людини як найвищої соціальної цінності, а для цього необхідне визнання індивідуальності і унікальності кожного учасника навчально-виробничого і управлінського процесу;

**принцип децентралізації** посилює координацію дій усіх структурних підрозділів професійно-технічного навчального закладу, виключає дублювання, створює умови для прийняття управлінських рішень на професійному рівні, спрямовує діяльність керівників адміністративних і громадських органів в інтересах усього колективу та створює умови для ефективного розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи;

**принцип культури відповідності**, що орієнтує на загальнолюдські цінності, національно-культурні досягнення й ідеї, стає пріоритетом розвитку професійної компетентності;

**принцип наукової організації праці**, що передбачає розвиток професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі за їх сукупністю напрямів і наголошує на тому, що кожний виконавець або управлінець здійснює конкретні дії і відповідає за конкретну ділянку роботи;



**принцип співробітництва**, який передбачає розвиток партнерських стосунків між заступником директора з навчально-виробничої роботи та усіма суб'єктами навчально-виробничого процесу;

**аксіологічний принцип** дозволяє розглядати соціальну відповідальність як наслідок (результат) дії особистісних і соціальних якостей суб'єкта управління і визначити основні фактори, що зумовлюють їх прояв, провідними серед яких є потреби в самореалізації, в розвитку самовідповідальності і самосвідомості, що дає змогу заступнику директора з навчально-виробничої роботи включитися у діалог і спільно шукати оптимальні рішення розв'язання виробничих завдань;

**принцип професійної спрямованості**, дотримання якого передбачає наявність певного рівня обов'язкової спеціальної підготовки у заступника директора з навчально-виробничої роботи; відповідність освіти посаді забезпечується підвищення його кваліфікації у професійно-технічному навчальному закладі, в закладах післядипломної освіти, шляхом виробничого стажування, стажування в умовах професійно-технічного навчального закладу та самоосвіти.

Усі описані принципи забезпечують удосконалення ключових і професійних компетенцій заступника директора з навчально-виробничої роботи, які є необхідними як у професійній, так і у загальнолюдській сфері буття. Відповідно до цього професійна компетентність заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі являє собою систему взаємозв'язків, які забезпечують її ефективність та сприяють удосконаленню освітнього середовища професійно-технічного навчального закладу.

Відповідно до зазначених умов, принципів, змісту, форм і методів, а також вимог до діяльності заступника директора з навчально-виробничої

роботи розроблено програму авторського курсу тренінгів розвитку професійної компетентності (ТРПК) та методичні рекомендації .

Згідно з викладеними концептуальними положеннями, тренінги мають стати невід'ємною складовою у змісті розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі, а це підготує творчих професіоналів, з усвідомленою здатністю до самореалізації, професійно-компетентних у питаннях управлінської діяльності.

Такий підхід зобов'язує заступника директора з навчально-виробничої роботи до постійного професійного удосконалення своїх професійних можливостей, підтримки належного рівня інформованості в управлінській діяльності, а це – відвідування виставок, участь у засіданнях круглих столів, конкурсах, професійних тренінгах та тренінгах особистісного зростання.

Визнаючи педагогічні умови, ми виходили з того, що розвиток професійної компетентності особистості забезпечується вибором оптимальних умов, які сприятимуть формуванню культури управлінської діяльності та професійному становленню заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу.

До основних *педагогічних умов* розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу ми відносимо: підвищення рівня мотивації заступника директора; створення моделі розвитку професійної компетентності; розроблення і впровадження технології розвитку професійної компетентності; створення та впровадження інформаційного забезпечення у вигляді сайту „Професійна компетентність“.

Враховання визначених *педагогічних умов* дає змогу оптимізувати професійну діяльність заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі, розглядати розвиток

професійної компетентності, як послідовний та логічно зумовлений процес. Слід відмітити, що цей процес не обмежується чіткими межами. Саме тому важливо професійно розпочати діяльність і визначити який рівень управлінської культури необхідний заступнику директора та на які дії скерувати свої вчинки в майбутньому.

Використання різноманітних форм і засобів розвитку професійної компетентності заступника директора вимагає чіткого виділення основних завдань на кожному етапі професійної діяльності.

Перший рік професійної діяльності заступника директора з навчально-виробничої роботи та формування управлінської культури передбачає вироблення системи управлінських знань. Виконанню цього завдання сприяє освоєння знань ключових та професійних компетенцій під час авторського курсу тренінгів розвитку професійної компетентності, проходження адміністративного та виробничого стажування. Тобто важливим засобом розвитку професійної компетентності повинно виступати змістовне наповнення авторських тренінгів розвитку професійної компетентності. Важливо залучати заступників директора і педагогічних працівників до роботи у тренінгових іграх, орієнтувати їх на активну участь у роботі творчих майстерень на інноваційних засадах.

Значне місце у розвитку управлінської культури має адміністративне стажування в умовах професійно-технічного навчального закладу. Засвоєння програми стажування має велике значення для подальшої самостійної роботи заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі.

Необхідно зазначити, що на другому році навчання вимоги до професійної діяльності заступника директора зростають, відповідно перший рік – це рік визначення мети, планування кар'єри, визначення завдань і шляхів досягнення мети. На другому році роботи, як правило, заступник

директора є слухачем відповідних курсів підвищення при Центральному інституті підвищення кваліфікації працівників освіти. Тому ми вважаємо, що саме перший рік роботи заступника директора з навчально-виробничої роботи – це рік планування його успішного старту у професійно-технічному навчальному закладі та з'ясування своїх можливостей щодо можливостей подальшої професійної діяльності. Домогтися успіху, запланованих результатів допоможе творчий підхід до удосконалення професійної компетентності у процесі фахової діяльності. Під час проведення авторських тренінгів забезпечуватиметься поступовий розвиток творчого мислення заступника директора з навчально-виробничої роботи щодо управлінської діяльності, пошуку інноваційних підходів до розвитку культури управлінської діяльності.

Наповнюється новим змістом професійна компетентність у наступні роки роботи заступника директора з навчально-виробничої роботи. Насамперед необхідно систематизувати всі форми і засоби управлінської діяльності, які утвердилися у професійно-технічному навчальному закладі і вже використовуються в його роботі. Враховуючи специфіку діяльності заступника директора з навчально-виробничої роботи необхідно ширше залучати його до аналізу навчальних занять, пам'ятаючи не лише про функціональні обов'язки, а і можливості виявити володіння ключовими і професійними компетенціями у дії.

У розпорядженні заступника директора з навчально-виробничої роботи є вагомі інструменти впливу: глибокі знання, висока управлінська культура, майстерне володіння словом. Одним із способів підвищення ділових якостей заступника директора є розробка і впровадження авторського курсу тренінгів розвитку професійної компетентності. Користуючись ним, заступник директора має змогу поглибити теоретичні знання з питань управлінської організації навчально-виробничого процесу (мета, завдання, принципи та

закономірності управління, форми, методи та засоби підвищення культури управління зокрема) на інноваційних засадах.

**Висновки.** Концептуальні засади розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі, на наш погляд можна сформулювати так:

1. Розвиток професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу спрямований на реалізацію мети, яка полягає у підвищенні управлінської культури.
2. Основними умовами, що підвищують ефективність розвитку професійної компетентності заступника директора є: оновлення змісту діяльності на засадах тренінгів; розроблення і впровадження авторського курсу тренінгів розвитку професійної компетентності; проведення тренінгів розвитку професійної компетентності спеціалістами з педагогічного менеджменту, психології, соціології; залучення заступників директора до стажування на виробництві та адміністративного стажування в умовах професійно-технічного навчального закладу.
3. Формування управлінської культури ґрунтується на принципах: науковості, демократизації, інформатизації, прогностичності, гуманізації, децентралізації, мобільності і гнучкості, культуро-відповідності, наукової організації праці, аксіологічних підходів, професійної спрямованості, педагогічної взаємодії.
4. Відбір змісту авторських тренінгів, спеціальних та інноваційних методик сприятиме розвитку професійної компетентності заступника директора і передбачатиме постійне оновлення знань з управлінської культури.
5. Ефективність розвитку управлінської культури заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному

закладі забезпечується на основі використання таких засобів, як: авторські тренінги; адміністративне стажування в умовах професійно-технічного навчального закладу й стажування на виробництві; інформаційний ресурс розвитку професійної компетентності.

- б. Розвиток управлінської культури заступника директора з навчально-виробничої роботи ґрунтується на гуманістичній партнерській взаємодії суб'єктів освітньо-виробничого середовища.

### **Література:**

1. Болгарина, В. С. Культурологічний підхід до управління школою / В. С. Болгарина. – Х. : Основа, 2006. – 112 с.
2. Єльнікова, Г. Управлінська компетентність / Г. Єльнікова. – К. : Ред. загальнопед. газет, 2005. – 128 с. – (Б-ка «Шкільного світу»).
3. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / М. А. Зимняя ; Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов Моск. гос. ин-та стали и сплавов (технол. ун-та), Сектор гуманизации образования. – М. : Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2004. – 38 с. – (Тр. методол. семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы»). – Библиогр.: с. 35–38.
4. Козаков, В. А. Психолого-педагогічна підготовка фахівців у непедагогічних університетах : методологія та практика : [монографія] / В. А. Козаков, Д. І. Дзвінчук. – К. : НІЧЛАВА, 2003. – 140 с. – ISBN 966-7317-87-0 .
5. Концепція Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки [Електронний ресурс] : схвалено розпорядженням Каб. Міністрів України від 27 серп. 2010 р. № 1723-р. – Електрон. дані. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1723-2010-%F0> – Назва з екрана.
6. Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні [Електронний ресурс] : затв. наказом М-ва освіти і науки України від 20 груд. 2000 р. – Електрон. дані. – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/distance/pravo/00.html>. – Назва з екрана.
7. Концепція розвитку післядипломної освіти в Україні [Електронний ресурс]. – Електрон. дані. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/main.php?query=education/higher/topic/pdosv/k> пс. – Назва з екрана.

8. Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні / [керівник автор. кол. Н. Г. Ничкало] // Освіта. – 2004. – 7–14 лип. (№ 31). – С. 6–7 ; Проф.-техн. освіта. – 2004. – № 3. – С. 2–5.
9. Концепція розвитку сучасної інноваційної системи в Україні [Електронний ресурс]: затв. розпорядженням Каб. Міністрів України від 17 черв. 2009 р. № 680-р. – Електрон. дані. – Режим доступу : <http://ovu.com.ua/articles/1625-pro-shvalennya-kontseptsiyi-rozvitku-natsionalnoyi> – Назва з екрана.
10. Коротков, Э. М. Управление качеством образования : учеб. пособие по специализации «Управление образованием» специальности «Менеджмент организации» / Э. М. Коротков ; Учеб.-метод. пособие по образованию в обл. менеджмента, Гос. ун-т упр. – 2-е изд. – М. : Академ. Проект, 2007. – 316 с. : ил. – (Gaudeamus) (Учебное пособие для вузов). – Библиогр.: с. 287–289.
11. Національна доктрина розвитку освіти: затв. указом Президента України від 17 квіт. 2002 р. № 347/2002 // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2002. – № 2. – С. 9–22.