

MONOGRAFIA

POKONFERENCYJNA

NOWY SPOSÓB ROZWOJU

PEDAGOGIKA

*Poznan* (PL)

30.11.2017

**WSPÓŁORGANIZATORZY:**

The East European Scientific Group (Azerbaijan, Belarus, Poland, Serbia, Ukraine),

Virtual Training Centre «Pedagog of the 21st Century»,

Global Management Journal.

U.D.C. 37+082

B.B.C. 94

Z 40

**Zbiór artykułów naukowych recenzowanych.**

(1) Z 40 Zbiór artykułów naukowych z Konferencji Międzynarodowej Naukowo- Praktycznej (on-line) zorganizowanej dla pracowników naukowych uczelni, jednostek naukowo-badawczych oraz badawczych z państw obszaru byłego Związku Radzieckiego oraz byłej Jugosławii.

(30.11.2017) - Warszawa, 2017. - 268 str.

**ISBN: 978-83-65608-91-8**

Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour»

Adres wydawcy i redakcji: 00-728 Warszawa, ul. S. Kierbedzia, 4 lok.103

e-mail: info@conferenc.pl

Wszelkie prawa autorskie zastrzeżone. Powielanie i kopiowanie materiałów bez zgody autora jest zakazane. Wszelkie prawa do artykułów z konferencji należą do ich autorów.

W artykułach naukowych zachowano oryginalną pisownię.

Wszystkie artykuły naukowe są recenzowane przez dwóch członków Komitetu Naukowego.

Wszelkie prawa, w tym do rozpowszechniania i powielania materiałów opublikowanych w formie elektronicznej w monografii należą Sp. z o.o. «Diamond trading tour».

W przypadku cytowań obowiązkowe jest odniesienie się do monografii.

Nakład: 100 egz.

«Diamond trading tour» © Warszawa 2017

**Секція 13. Педагогічні науки.**

**Під-секція 6. Теорія, практика і методи навчання**

**Соболева С.В.**

кандидат с.-г. наук, доцент,

Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти

**ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІВ: КРИТЕРІЇ ТА  
ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ**

Соболева С.В. Професійна компетентність педагогів: критерії та показники розвитку // Zbiór artykułów naukowych. Konferencji Międzynarodowej NaukowoPraktycznej "Pedagogika. Teoretyczne i praktyczne aspekty rozwoju współczesnej nauki" (29.11.2017 - 30.11.2017) - Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2017.– P. 00-00.

Soboliewa S.V. Professional competence of teachers: criteria and indicators of development // Collection of scientific works of the international scientific and practical conference "Pedagogics. Theoretical and practical aspects of development of modern science" (29.11.2017 - 30.11.2017) - Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2017.– P.

***Анотація.** У роботі розкриваються критерії сформованості професійної компетентності педагогів навчальних закладів. Оцінка рівня професійної педагогічної компетентності передбачає вивчення, діагностику особистісних якостей педагога, здатності до здійснення педагогічної діяльності, якості виконання професійних функцій, результатів педагогічної діяльності. Це зумовлює ставлення до професійної педагогічної компетентності як до інтегративної характеристики педагога, що дозволяє найбільш повно й об'єктивно оцінити рівень професійної компетентності як показник рівня педагогічної майстерності.*

***Annotation.** The work reveals the criteria for the formation of professional competence of teachers of educational institutions. Assessment of level of professional pedagogical competence assumes studying, diagnostics of personal qualities of the teacher, ability to implementation of pedagogical activity, quality of performance of professional functions, results of pedagogical activity. It changes the attitude towards professional pedagogical competence as to integrative characteristics of the teacher that allows estimating most fully and*

*objectively the level of professional competence as an indicator of level of pedagogical skill.*

**Ключові слова:** професійна компетентність, рівні компетентності, критерії компетентності, показники компетентності, компетентнісний підхід.

**Keywords:** professional competence, levels of competence, competence criteria, indicators of competence, competence approach.

Професійна компетентність була предметом дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних учених. Розвиток досліджень про професійну компетентність має декілька напрямків: від аналізу психологічних основ професійної діяльності викладачів до розробки основ формування педагогічної спрямованості викладача й розвитку професійно важливих якостей особистості в цілому і далі до визначення сутності джерел педагогічної творчості.

Питання визначення рівнів розвитку особистісних властивостей та якостей завжди привертало увагу педагогів та психологів. Під розвитком розуміється стійка послідовність змін якісних станів системи, пов'язана з переходом до нового рівня цілісності зі збереженням їх еволюційних можливостей. Саме ці якісні зміни в розвитку й спричиняють існування рівнів, кожний з яких має свої власні елементи. Існують різні підходи до характеристики рівнів сформованості компетентності та компетенцій і критеріїв їх визначення.

Так у Великобританії і США впродовж багатьох років діє трирівнева система оцінки компетентності персоналу: „Підготовчий, рівень практика і просунутого практика. Всі вони поділені на ділянки. Володіння компетенціями і навичками всіх ділянок одного рівня – необхідна умова для переходу на наступний рівень“ [1].

Білоруські вчені Є.М. Калицький, М.В. Ільїн, Н.М. Сикорська обґрунтували чотиріступінчасту оцінку рівнів засвоєння навчального

матеріалу. „Рівень представлення характеризується загальною орієнтацією, розпізнаванням, розрізненням на основі очевидних ознак; розуміння - усвідомленням, осмисленням, установленням причинно-наслідкових зв'язків; застосування пов'язано з діяльністю в знайомій ситуації (за зразком, алгоритмом і т. п.); творчість (перенесення досвіду) характеризується діяльністю в незнайомій ситуації“ [2].

На думку Гуревич Р.С. [3], видається можливим екстраполювати рівні засвоєння матеріалу на рівні компетентності персоналу, об'єднавши перші два рівні (рівень представлення і рівень розуміння) в один, а інші застосовувати в переробленій, наближеній до професійної діяльності інтерпретації. На думку автора, представлені підходи до рівневої градації компетентності персоналу і учнів мають досить багато загальних позицій. Зокрема, підготовчий рівень, початковий, елементарний, просунутий рівні, рівень слабо сформованої репродуктивної самостійної діяльності і рівні представлення і розуміння передбачають оволодіння системою знань, умінь і навичок щодо виконання типових видів професійної діяльності в ustalених умовах. Рівень практика, високий рівень, рівень готовності студентів до репродуктивної професійної діяльності і рівень застосування корелюють між собою і дозволяють продуктивно застосовувати знання, вміння і досвід професійної діяльності в процесі здійснення посадових функцій. Щодо професійної діяльності, то, на наш погляд, цей рівень компетентності виявляється в здатності не лише виконувати типові завдання, а й вирішувати завдання дещо підвищеного ступеня складності і невизначеності, управляти гнучкими, міждисциплінарними проектами. Рівень просунутого практика, професійний рівень, рівень готовності студентів до продуктивної професійної діяльності та рівень творчості (перенесення досвіду) також мають загальні смислові елементи і стосовно професійної діяльності характеризуються як рівень компетентності, що передбачає трансформацію професійної діяльності, вдосконалення її за допомогою творчої екстраполяції

ефективних способів і методів, запозичених з інших сфер соціальної діяльності, і що дозволяє самостійно, шляхом аналізу позитивних і негативних аспектів діяльності синтезувати нові форми, методи та способи ефективної реалізації виробничих завдань і посадових функцій. Так, стосовно професійної діяльності мають місце такі рівні компетентності і критерії їх сформованості:

1. *Базовий рівень* – рівень представлення, розуміння і початкової готовності до реалізації професійних функцій. Цей рівень корелює з рівнем компетентності випускника ВНЗ. *Критерієм сформованості* цього рівня є володіння фахівцем системою знань, умінь і навичок щодо виконання типових видів професійної діяльності в усталених умовах.

2. *Середній рівень* – рівень якісного виконання посадових обов'язків, що дозволяє продуктивно застосовувати знання, уміння і досвід професійної діяльності під час здійснення посадових функцій. *Критерієм сформованості* цього рівня виступає здатність не лише виконувати типові завдання, а й вирішувати завдання підвищеної складності і невизначеності, управляти гнучкими, міждисциплінарними проектами.

3. *Вищий рівень* – рівень креативної екстраполяції. *Критерієм сформованості* цього рівня є здатність до трансформації професійної діяльності, удосконалення її за допомогою творчої екстраполяції ефективних способів і методів, запозичених з інших сфер соціальної діяльності, а також здатність самостійно, шляхом аналізу позитивних і негативних аспектів діяльності синтезувати нові форми, методи і способи ефективної реалізації виробничих завдань і посадових функцій.

Визначивши та схарактеризувавши рівні компетентності (базовий, середній, вищий) і критерії їх досягнення, ми дістаємо можливість для постановки компетентнісно орієнтованих освітніх цілей і розроблення педагогічної моделі, орієнтованої на досягнення цих цілей (результатів навчання). Формування рівнів компетентності: середнього рівня - якісного

виконання - і вищого рівня - креативної екстраполяції, - на наш погляд, найефективніше здійснюватиметься вже на етапі включення в професійну діяльність за допомогою самостійної роботи і додаткової освіти в рамках галузевої системи підвищення кваліфікації.

І.М. Ажмухамедов і І.В. Сибікіна висловлюються про можливість оцінювання рівня компетентності за допомогою комплексу ділових ігор, адекватних основним процесуальним компонентам професійної діяльності. Вони наголошують, що ділова гра, окрім можливості оцінити рівень компетентності, має і дидактичний компонент, що дозволяє:

- розвинути вміння аналізувати власну діяльність;
- виокремити у своїй діяльності головні та другорядні моменти;
- актуалізувати свій потенціал;
- виробити індивідуальний стиль професійної діяльності;
- продемонструвати свої здібності, знання і вміння;
- відтворити різні аспекти професійної діяльності [4].

Рівні сформованості професійної компетентності соціальних педагогів Чубук Р.В. визначає наступні:

*Стратегічний рівень* – характеризував соціальних педагогів з сильною мотивацією, підвищеним інтересом до соціально-педагогічної роботи зі учнівською молоддю, усвідомленням цінності соціально-педагогічної діяльності для суспільства на рівні морально-етичних відчуттів. Активність, усталеність та ініціативність у процесі цієї діяльності проявлялися незалежно від зовнішніх обставин її виконання. Соціальні педагоги генерують нові ідеї та гіпотези, вміло застосовують інновації у своїй професійній діяльності, використовують набуті знання, уміння і навички під час виконання професійних функцій соціального педагога під час проходження соціально-педагогічної практики, вирішують нестандартні навчальні завдання, розробляють програми самовдосконалення тощо.

Практична діяльність має інноваційно-творчий характер з високою пізнавальною активністю. Соціальні педагоги вирішують проблеми стратегічного характеру, значущі для розвитку індивідуальності учня, розробляють плани для досягнення стратегічних цілей.

*Тактичний рівень* – характерний для педагогів переважно з позитивним ставленням до професійної діяльності, осмисленням мотивів, цілей, потреб соціально-педагогічної роботи. Для них на цьому рівні властиве усвідомлення необхідності використання сучасних технологій, позитивний прояв інтересу та бажання впроваджувати нові методики роботи з учнівською молоддю.

На цьому рівні соціально-педагогічна діяльність зумовлена як внутрішніми, так і зовнішніми мотивами, задовольняє потребу у саморозвитку і самовдосконаленні та відповідає їхнім особистісним потребам. При цьому, нові нестандартні ситуації викликають у них деякі ускладнення. Діяльність відбувається на підставі позитивної спрямованості на результат, виявляється уміння встановлювати довірливі відносини, які необхідні для роботи соціальному педагогу з учнівською молоддю. Вони вирішують локальні завдання або завдання тактичного характеру з метою досягнення власних цілей.

*Оперативний рівень* – характеризує педагогів з позитивно-пасивним ставленням до соціально-педагогічної діяльності. Такі педагоги майже не проявляють ініціатив, вони можуть виконувати завдання лише за зразком або за аналогією, знають прийоми проте не вміють їх ефективно використовувати залежно від зміни соціально-педагогічної ситуації. Їх знання щодо сутності та специфіки професійної діяльності поверхові, навички не відпрацьовані. Професійна мотивація низька. Для педагогів на цьому рівні характерними є оволодіння окремими елементами соціально-педагогічної діяльності. Вони можуть вирішувати лише деякі поточні завдання оперативного характеру і повсякденні проблеми життєдіяльності учнів.



*Початковий рівень* – характеризується наявністю лише деяких сформованих ознак професійної компетентності та відсутністю прагнення до професійного вдосконалення специфіки роботи соціального педагога. Вони не виявляють ініціатив і не підтримують нововведень. Активність у процесі соціально-педагогічної діяльності залежить від зовнішніх обставин її виконання, тому у разі ускладнень вони ухиляються від неї, орієнтуючись на оцінку оточення. Прагнення до професійного саморозвитку, самовдосконалення і самореалізації у них на низькому рівні [5].

За підтримки Департаменту праці США та Адміністрації з зайнятості та тренувань розроблено Керівництво з технічної допомоги з розробки і використання компетентнісної моделі для системи розвитку трудових ресурсів. У документі розділяють поняття компетенція та компетентність, а наголос робиться на компетенції. Компетенції часто є основою для стандартів, які визначають рівень знань, умінь і навичок, що необхідні для успішності на робочому місці, а також можливі критерії вимірювання для оцінки компетентності досягнень.

Модель компетентності Адміністрації з зайнятості та тренувань Міністерства праці США покладена в основу досягнення цілі «забезпечення доброї роботи кожному». Дев'ять рівнів моделі згруповані у блоки, що представляють професійні навички, знання та вміння, необхідні для успішної роботи в даній галузі або професії. Кожен рівень включає ряд взаємопов'язаних навичок [6]:

- ✓ фундаментальні компетенції (рівні 1-3);
- ✓ пов'язані з галуззю (рівні 4-5);
- ✓ пов'язані з професією та робочим місцем (рівні 6-9).

На базі цієї моделі компетенції поширюються на велику кількість професій і галузей.

Розглянемо детальніше блоки і рівні моделі:

*І. Фундаментальні компетенції (компетенції першого блоку).*

Роботодавці виявили зв'язок між основними навичками і професійною діяльністю, а основні навички є необхідною передумовою для працівників, здобуття нових специфічних галузевих компетенцій.

**Рівень 1.** Особистісна ефективність. Компетенції цього рівня є фундаментом піраміди, оскільки є важливими для всіх життєвих ролей людини (як члена сім'ї, громади, суспільства). Вони необхідні не лише для успішної кар'єри. Їх ще називають «м'які навички», які цінуються роботодавцями. До таких навичок належать: навички міжособистісного спілкування; цілісність; професіоналізм; ініціативність; надійність і вірність; бажання вчитися.

**Рівень 2.** Академічні компетенції. Цей рівень містить критичні компетенції, насамперед здобуті в академічному середовищі, а також когнітивні функції і стилі мислення – вони поширюються на всі організації однієї галузі промисловості та є основою для таких компетенцій: читання; писання; математика; наука і технології; комунікації – прослуховування і спілкування; критичне і аналітичне мислення; активне навчання; базові навички роботи з комп'ютером.

**Рівень 3.** Робочі компетенції. Компетенції цього рівня розкривають навички й уміння, які дозволяють окремим особам функціонувати в межах певної організації. Вони застосовуються до різних професій, галузей та на національному рівні. До таких компетенцій належать: колективна робота; пристосованість / гнучкість; орієнтованість на клієнта; планування і організованість; творче мислення; вирішення проблем і прийняття рішень; робота з інструментами і технологіями; прикладні комп'ютерні програми; планування і координація; перевірка, оцінка і облік; основи бізнесу.

Фундаментальні компетенції часто називають компетенціями готовності до роботи.

*II. Компетенції, що пов'язані з галуззю (компетенції другого блоку)* дозволяють визначити кар'єрні рамки в межах промисловості (працівник може працювати по всій галузі). Модель орієнтована на створення гнучкої робочої сили, а не на вузьку кар'єру в одній професії.

**Рівень 4.** Загальносистемні технічні компетенції. Компетенціями цього рівня називають знання, вміння та навички, необхідні для всіх професій в галузі. Ці компетенції залишаються невизначеними в схемі моделі та потребують уточнення для кожної галузі. Останнім часом представники промисловості використовували окремі блоки в якості відправної точки для створення галузевої моделі компетенцій. Компетенції, визначені такими чином, включають: виробництво; обслуговування, установку та ремонт; розвиток технологічного процесу / дизайн; управління ланцюжками поставок; забезпечення якості та постійне вдосконалення; здоров'я та безпеку.

**Рівень 5.** Промислово-технічні компетенції. Компетенції цього рівня розкривають знання, вміння, здібності та інші характеристики, необхідні для всіх професій в певній підгалузі. Лідерам галузі та партнерським асоціаціями необхідно уточнити і визначити ці компетенції для кожної конкретної галузі в рамках процесу розвитку моделі.

*III. Компетенції третього блоку* частіше за все розробляються для визначення показників у роботі, визначення посадових інструкцій, формулювання вимог до професійної акредитації, наприклад, отримання ліцензії або сертифіката.

**Рівень 6.** Специфічні посадові сфери знань. Усі професії вимагають бази специфічних знань, окрім тієї, яка необхідна для професійної діяльності у цій галузі в цілому. Області знань містяться в Професійній інформаційній мережі Міністерства праці США і можуть бути використані в якості основи для визначення більш детальних областей знань, необхідних для роботи в конкретній професії чи посаді.

**Рівень 7.** Специфічні посадові технічні компетенції. Часто ці компетенції є специфічними для конкретної посади чи організації.

**Рівень 8.** Специфічні посадові вимоги. Цей розділ може включати вимоги до сертифікації, ліцензування, а також спеціалізованих навчальних ступенів, або фізичні та вимоги до професійної підготовки. Ці компетенції є специфічними для конкретної посади чи організації.

**Рівень 9.** Управлінські компетенції. Компетенції цього рівня є специфічними для керівних і управлінських професій і включають в себе такі аспекти:

- добір кадрів (планування, визначення необхідних навичок, оцінка кваліфікації);
- інформування (збір, розповсюдження, оновлення інформації; інформування працівників);
- делегування (ефективне делегування повноважень, моніторинг);
- робота в мережі (побудова взаємовідносин, партнерство, використання контактів);
- контроль/моніторинг роботи (визначення критеріїв роботи, вимірювання прогресу, перегляд роботи, зворотний зв'язок);
- підприємництво (думати інноваційно, вплив на осіб, що приймають рішення, заохочення підприємницької діяльності, захист найкращих ідей, винагородження інновацій);
- підтримка інших (демонстрація позитивного ставлення, консультування, допомога);
- мотивування та стимулювання (генерування ентузіазму, визнання, винагорода);
- розвиток та наставництво (заохочення самооцінювання, підвищення навичок на робочому місці, сприяння професійній підготовці, підтримка навчання);

- стратегічне планування / діяльність (встановлення цілей, реалізація стратегій, капіталізація союзів, визнання та боротьба з проблемами, ідентифікація нових тенденцій);
- підготовка та оцінка бюджетів (збір інформації, підготовка, забезпечення точності, забезпечення завершеності);
- уточнення ролей та цілей (пояснення посадових обов'язків, інструктаж, встановлення виробничих цілей, поєднання посадових обов'язків з місією організації);
- управління конфліктами та робота в команді (збір інформації, заохочення вирішення спорів, мотивація продуктивної поведінки, побудова команд співробітництва);
- розробка бачення організації (розробка стратегічного бачення підрозділу, створення хвилювання (азарту), отримання зобов'язань, надихання інших);
- нагляд та контроль ресурсів (ідентифікація ресурсів, інформування, моніторинг, створення ефективності).

У межах моделі компетенцій у США беруть участь всі зацікавлені сторони: представники ринку праці (споживачі компетенцій), працівники (носії компетенцій), професійні організації, заклади освіти, університети, а також самі особи, що здобувають їх.

За словами Григораш В.В. [7], система оцінювання рівня сформованості професійної педагогічної компетентності є недостатньо розробленою. А тому автор визначав розробку кваліметричної моделі оцінювання рівня професійної компетентності педагога на основі описаних у наукових дослідженнях структурних компонентів педагогічної компетентності.

Для побудови моделі оцінювання автор використав кваліметричний підхід – як такий, що забезпечує більшу об'єктивність оцінки рівня професійної педагогічної компетентності. Вагомість кожного з чинників визначено з урахуванням експертних оцінок як педагогів, так і керівників

навчальних закладів. Передбачається, що за необхідності можна деталізувати чинники, застосувавши критерії першого-другого порядків.

Визначаючи систему параметрів, виходили з того, що більшість дослідників у структурі педагогічної компетентності виокремлюють групи мотиваційної, когнітивної, операційно-процесуальної та рефлексивної компетентностей. Поділ предмета оцінювання на значну частину складових (11 параметрів) зумовлений необхідністю врахувати всі складові професійної педагогічної компетентності. Автор виходив з того, що розчленування предмета дослідження на структурні елементи має здійснюватися на основі одного з підходів:

- за дивізіональним принципом;
- за суб'єктами навчально-виховного процесу;
- за функціоналом чи напрямками діяльності;
- за структурою діяльності;
- за видами чи типами компетентностей;
- за функціями управління;
- за термінами чи етапами реалізації.

Ураховуючи специфіку предмета дослідження, було обрано спосіб структурування за видами (типами) компетентностей. У членуванні параметрів на чинники враховувались змістові складові, що відповідають певному виду діяльності чи типу компетентності. Факторно-критеріальна модель пройшла апробацію в навчальних закладах. Оцінки, отримані з використанням цієї моделі, переважно збігалися з результатами визначення рівня професійної педагогічної компетентності іншими способами (експертна оцінка, педагогічна експертиза, рейтингове оцінювання).

Отже, оцінка рівня професійної педагогічної компетентності передбачає вивчення, діагностику особистісних якостей педагога, здатності до здійснення педагогічної діяльності, якості виконання професійних функцій, результатів педагогічної діяльності. Це зумовлює ставлення до професійної

педагогічної компетентності як до інтегративної характеристики педагога, що дозволяє найбільш повно й об'єктивно оцінити рівень професійної компетентності як показник рівня педагогічної майстерності. Оцінка за поданою кваліметричною моделлю може використовуватись як власне для оцінювання (наприклад, в атестації педагогічних працівників), так і для визначення напрямків науково-методичної роботи, тематики самоосвітньої діяльності педагогів, самооцінки персоналу.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Клютова О. К. Основные компетенции специалиста по управлению персоналом в Великобритании и США / О. К. Клютова // Среднее профессиональное образование. – 2008. – №9. – С. 79-82.
2. Разработка средств контроля учебной деятельности: метод. рекомендации / Э. М. Калицкий [и др.]. – Минск: РИПО, 2005. – 48 с.
3. Гуревич Р. С. Як визначити рівень професійної компетентності персоналу? / Р. С. Гуревич // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2011. - № 1. - С. 32-38.
4. Ажмухамедов И.М. Оценка профессиональных компетенций специалиста в сфере информационной безопасности / И.М. Ажмухамедов, И.В. Сибикина // Вестн. АГТУ. Серия: Управление, вычислительная техника и информатика. – 2009. – №1. - С. 43-47.
5. Чубук Р. В. Критерії, показники та рівні професійної компетентності соціальних педагогів / Р. В. Чубук // Наукові записки [Національного університету "Острозька академія"]. Сер. : Психологія і педагогіка. - 2008. - Вип. 11. - С. 253-263. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp\\_2008\\_11\\_30](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2008_11_30).
6. Антонюк Л.Л. Компетентнісний підхід у вищій освіті: світовий досвід / Укладачі: Л.Л. Антонюк, Н.В. Василькова, Д.О. Ільницький, І.В. Кулага, В.Є.

Турчанінова. – Інститут вищої освіти КНЕУ ім. В. Гетьмана. – Київ. – 2016. – 63 с.

7. Григораш В.В. Оцінка рівня професійної компетентності педагога / Педагогічний альманах. – 2012. – Вип. 16. – С. 116-121.