

УДК 37.07:005.95/.96

В.Г.Базелюк,

*к.п.н., доцент, доцент кафедри університетської освіти і права,
Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти, ДВНЗ
“Університет менеджменту освіти”, м.Київ*

**Особливості формування ключових компетентностей керівників
педагогічних коледжів**

V.Bazeliuk,

*PhD, Assistant Professor, Associate Professor of University Education and Law
Department of the Central Institute of Postgraduate Education of SHEI
"University of Educational Management", Kyiv*

**Features of key competencies formation of head teachers of
teacher training colleges**

Анотація. Статтю присвячено проблемі формування ключових компетентностей керівників педагогічних коледжів. Розкрито структуру, зміст та особливості формування ключових компетентностей. З'ясовано, що компетенція - це знання, а компетентність - уміння вирішувати проблеми. На відміну від терміна «кваліфікація» компетенції включають крім суто професійних знань і умінь, що характеризують кваліфікацію, такі якості, як ініціатива, співробітництво, здатність до роботи в групі, комунікативні здібності, вміння вчитися, оцінювати, логічно мислити, відбирати і використовувати інформацію. Встановлено, що «ключові» компетентності багатофункціональні. Компетенції відносять до «ключових», якщо оволодіння ними дозволяє вирішувати різні проблеми в повсякденному, професійному або соціальному житті. Ними необхідно опанувати для досягнення різних важливих цілей і вирішення різних складних завдань у різних ситуаціях. Проектна діяльність - це спосіб досягнення мети через детальну розробку проблеми, яка повинна завершитися цілком реальним, відчутним практичним, правильно оформленим результатом. Виконання

проекту передбачає декілька послідовних етапів: вибір теми та мети проекту; висунення початкових ідей і вибір кращої ідеї; планування проектної діяльності, безпосередня реалізація проекту, презентація проекту, оцінка проекту і своєї діяльності в ньому. Доведено, що найоптимальнішими методами формування ключових компетентностей є проектна і дослідницька робота керівників педагогічних коледжів.

Annotation. The article is devoted to the formation of key competences head teachers colleges. The structure, content and features of key competencies formation are disclosed. It was found that competence - knowledge and competence - the ability to solve problems. Unlike the term "qualification" competencies include other than purely professional knowledge and skills that characterize qualifications, qualities such as initiative, cooperation, ability to work in a group, communication skills, ability to learn, evaluate, think logically, select and use information. Established that the "key" competencies are rich. Competencies referred to as "key" when mastering them can solve various problems in everyday, professional or social life. They should learn to reach various important purposes and address different challenges in different situations. Project activity is a way to achieve the goal through detailed design problems, which should be completed very real, tangible practical, a regular result. The project involves several successive stages: the choice of theme and purpose of the project; nomination of original ideas and choose the best ideas; planning project activities, direct project implementation, project presentation, evaluation of the project and its activities there in. It is proved that the best course of key competencies formation are the design and research activities leaders of teacher training colleges.

Ключові слова: ключові компетентності, керівник педагогічного коледжу, формування, проектна діяльність, дослідницька діяльність

Keywords: key competencies, head teachers college, formation, project and research activities

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на яких спирається автор. Для успішного виконання своїх посадових обов'язків керівнику вищого навчального закладу, крім освіти і досвіду, потрібні такі професійні якості і здібності, як: об'єктивна самооцінка, здатність адаптуватися до змін, ділова хватка, підприємливість, вміння спілкуватися з різними людьми, вміння чітко бачити цілі і шляхи ефективного досягнення оптимальних результатів; уміння правильно оцінювати своїх підлеглих, енергійність, високий фізичний і розумовий потенціал, здатність до навчання, вміння оперативно оцінювати обстановку і швидко приймати правильні, виважені рішення.

Окремо можна виділити ті компетентності, які є обов'язковими для керівника педагогічного коледжу, необхідні для ефективної роботи: вміння виділити, сформулювати і донести до викладачів цілі діяльності, сформувати команду однодумців і організувати досягнення стратегічної мети таким чином, щоб в цьому був зацікавлений кожен викладач і працівник; комунікативна компетентність - уміння слухати і переконувати, впливати на співрозмовника, не підпадаючи під вплив його особистості і досвіду; будувати оптимальну структуру своїх особистих ділових внутрішніх і зовнішніх комунікацій; уміння підбирати викладачів і співробітників, які максимально відповідають тим вимогам і компетенціям, що необхідні для успішної діяльності; вміння оптимально розподіляти і використовувати робочий час, структурувати виконувану роботу з урахуванням пріоритетів; уміння розслабитися і відпочити, звести до мінімуму вплив професійного навантаження на фізичне і психічне здоров'я.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Якщо в організації є проблеми, то на 98% в цьому винувата система і тільки на 2% - люди! Приблизно так Едвардс Демінг (один з батьків «японського економічного дива») характеризує стан справ в сучасному менеджменті [8]. Цей вислів переконливо свідчить про те, що від керівника залежить успіх діяльності

будь-якої організації, адже саме він створює систему, яка може бути як ефективною, так і неефективною. Крім того, успішна діяльність будь-якої організації залежить також від розуміння керівником перспектив розвитку організації, необхідності зміни принципів і методів діяльності у відповідності до вимог особистості, суспільства і держави.

Як зазначає П. Лемберг: «Дотримання принципів, які привели вас до успіху в минулому, збереження традицій і вибір перевірених доріг в кращому випадку дозволять вам отримати результати, які були у вас в минулому» [7, 32]. Але чи потрібні нам ці результати? Звісно, ні! Саме тому, основну увагу сучасних науковців і практиків зосереджено на проблемі компетентнісного підходу, який є одним із найважливіших методологічних засобів, що забезпечують можливість вирішення актуальних виробничих і освітніх проблем.

Сьогодні в науковій літературі існує багато різноманітних трактувань понять «компетенція», «компетентність» і «компетентнісний підхід». Найбільш дотепно, про компетентнісний підхід висловився відомий російський психолог Б. Ельконін: «Компетентнісний підхід - як привид: всі про нього говорять, але мало хто його бачив» [9, с 22.]

Наведемо декілька думок з цього приводу. Представники науково-академічної спільноти вважають, що компетенція - це предметна область, в якій індивід добре обізнаний і виявляє готовність до виконання діяльності, а компетентність - інтегрована характеристика якостей особистості, яка виступає як результат підготовки випускника для виконання діяльності в певній сфері [1; 2; 3; 4; 5; 6; 9]. Наприклад, найбільш відомий вчений з даного питання почесний професор Единбурзького університету доктор Джон Равен визначає компетентність як специфічну здатність людини, необхідну для ефективного виконання конкретної дії в конкретній предметній області, яка включає вузькоспеціальні знання, особливого роду предметні навички, способи мислення, а також розуміння відповідальності за свої дії [9, с. 6].

Іншими словами, компетенція - це знання, а компетентність - вміння вирішувати проблеми. На відміну від терміна «кваліфікація» компетенції включають крім суто професійних знань і умінь, що характеризують кваліфікацію, такі якості, як ініціатива, співробітництво, здатність до роботи в групі, комунікативні здібності, вміння вчитися, оцінювати, логічно мислити, відбирати і використовувати інформацію.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є обґрунтування структури та змісту ключових компетентностей керівників педагогічних коледжів, необхідних для успішного виконання професійних повноважень та особливостей їх формування.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Управлінська компетентність директора коледжу – це системна, інтегративна єдність, синтез інтелектуальних і навичкових складових (когнітивного і діяльнісного, що включають і узагальнені знання, вміння й навички), особистісні характеристики (ціннісні орієнтації, здібності, риси характеру, готовність до здійснення діяльності тощо) і досвіду, що дозволяє керівнику використовувати власний потенціал, здійснювати складні культуровідповідні види діяльності, оперативно і успішно адаптуватися в постійно змінюваному суспільстві і професійній діяльності.

Що стосується часто вживаного словосполучення «ключові компетенції», то в європейському проекті «Визначення та відбір ключових компетенцій» вони визначаються як важливі «у багатьох життєвих сферах і є умовою життєвого успіху та ефективного функціонування суспільства» [11].

«Ключові» компетентності багатофункціональні. Компетенції відносять до «ключових», якщо оволодіння ними дозволяє вирішувати різні проблеми в повсякденному, професійному або соціальному житті. Ними необхідно опанувати для досягнення різних важливих цілей і вирішення різних складних завдань у різних ситуаціях [1].

На нашу думку, керівники педагогічних коледжів мають володіти такими ключовими компетентностями.

1. Ціннісно-орієнтаційна. Це компетентність у сфері світогляду, пов'язана з ціннісними орієнтирами директорів коледжів, їхньою здатністю бачити і розуміти навколишній світ, орієнтуватися в ньому, усвідомлювати свою роль і призначення, вміти вибирати цільові і смислові установки власних дій і вчинків, приймати рішення.

2. Загальнокультурна. Це коло питань, з якими керівники коледжів повинні бути добре обізнані та володіти знаннями і досвідом діяльності. Серед них питання особливостей національної та загальнолюдської культури, духовно-моральних основ життя людини, окремих народів і людства, культурологічні основи сімейних, соціальних та суспільних явищ і традицій, роль науки та релігії в житті людини, їх вплив на світ; компетентності у побутовій та культурно-дозвільній сфері, володіння ефективними способами організації вільного часу; досвід опанування керівником наукової картини світу, що розширюється до культурологічного і вселюдського його розуміння.

3. Пізнавальна. Це сукупність знань, вмінь і досвіду директорів коледжів у сфері самостійної пізнавальної діяльності, що включають елементи логічної, методологічної та дослідницької діяльності реальних об'єктів; знання і вміння з організації, планування, аналізу, рефлексії та самооцінки пізнавальної діяльності, вміння відрізняти факти від домислів, володіння вимірювальними навичками, використання імовірнісних, статистичних та інших методів пізнання; володіння креативними навичками продуктивної діяльності: отримання знань безпосередньо з навколишньої реальності, володінням прийомами дій в нестандартних ситуаціях та евристичними методами вирішення проблем.

4. Інформаційно-комунікативна. За допомогою реальних об'єктів (комп'ютер, принтер, модем, копір, телевізор, магнітофон, телефон, факс) та інформаційних технологій (аудіо-відеозапис, електронна пошта, ЗМІ,

Інтернет, керівники коледжів набувають умінь самостійно шукати, аналізувати і відбирати необхідну інформацію, перетворювати, зберігати та передавати її. Ця компетентність включає знання іноземних мов, способів взаємодії з оточуючими і віддаленими людьми і подіями, навички роботи в групі, володіння різними соціальними ролями в колективі, вміння себе позиціонувати, ставити запитання, вести полеміку, дискусію тощо

5. Спеціальна. Володіння керівниками коледжів нормативними та методологічними знаннями і відповідними вміннями з управління освітнім та інноваційним процесами в коледжі, керівництва суспільним вихованням студентів, здійснення адміністративної, фінансово-господарської та викладацької діяльності. Вміння виконувати класичні та модернізовані функції управління, мотивувати діяльність викладачів та інших працівників коледжу. Знання та вміння керівників коледжів з менеджменту організацій, стратегічного, інноваційного, фінансового менеджменту, менеджменту персоналу, маркетингу; вміння формувати організаційну культуру коледжу, здійснювати психолого-управлінське консультування тощо.

6. Соціальна. Володіння керівниками коледжів знаннями та досвідом у сфері цивільно-громадської діяльності (виконання ролі громадянина, спостерігача, виборця, представника), у соціально-трудовій сфері (права споживача, покупця, клієнта, виробника), у сфері сімейних відносин і обов'язків, у питаннях економіки і права, в сфері професійного самовизначення, уміння аналізувати ситуацію на ринку праці та діяти згідно з особистою й громадською вигодою, володіти етикою трудових і цивільних взаємовідносин.

7. Особистісного самовдосконалення. Ця компетентність спрямована на засвоєння керівниками коледжів способів морального, інтелектуального, фізичного саморозвитку та емоційної саморегуляції. Керівники опановують способи діяльності у відповідності до власних інтересів і можливостей, що забезпечують безперервне самопізнання, розвиток необхідних сучасній

людині особистісних якостей, формування навичок лідерства, психологічної грамотності, культури мислення, поведінки та безпеки життєдіяльності.

Формування ключових компетентностей керівників педагогічних коледжів ми розглядаємо як процес засвоєння систематизованих знань, умінь, навичок, цінностей і досвіду в процесі підвищення кваліфікації або самоосвітньої діяльності.

Як вже було зазначено, у сучасному суспільстві цінуються не стільки знання, скільки вміння їх здобувати та самостійно застосовувати у різноманітних ситуаціях для вирішення проблем. Ефективними методами формування ключових компетентностей керівників педагогічних коледжів, як свідчить практика, є дослідницька і проектна діяльність.

Проектна діяльність - це спосіб досягнення мети через детальну розробку проблеми, яка повинна завершитися цілком реальним, відчутним практичним, правильно оформленим результатом. Проектна діяльність - це діяльність керівника педагогічного коледжу, спрямована на пошук вирішення актуальної для керівника або педагогічного коледжу проблеми.

Виконання проекту передбачає декілька послідовних етапів: вибір теми та мети проекту; висунення початкових ідей і вибір кращої ідеї; планування проектної діяльності, безпосередня реалізація проекту, презентація проекту, оцінка проекту і своєї діяльності в ньому. «Я чітко знаю, для чого це мені треба, де і як я можу застосувати все те, що я пізнаю» - основна теза сучасного розуміння методу проектів.

Метод проектів має такі характеристики: особистісно орієнтована спрямованість; діяльнісний метод навчання; навчання взаємодії в групі; побудова діяльності на принципах проблемного навчання; формування навичок самостійної діяльності; розвиток вміння самовиражатися; реалізація принципу зв'язку навчання з життям, виховання цілеспрямованості, толерантності, індивідуалізму, колективізму, відповідальності, ініціативності, творчого ставлення до справи; здоров'язбереження.

Участь у проектній діяльності передбачає наявність у керівників певного переліку важливих професійних якостей, таких, як самостійність, ініціативність, креативність, здатність до цілепокладання і досягнення результату.

В результаті роботи над проектом кожен керівник отримує можливість особистісного зростання і розвитку. Проектна діяльність допомагає побачити не тільки зовнішній, а й внутрішній результат - безцінне надбання керівника коледжу.

Орієнтована тематика проектних робіт чітко обґрунтовується науковими керівниками кафедри університетської освіти і права та пропонується керівникам для вільного вибору. Необхідний предметний матеріал надається у відповідній логічній послідовності, навчально-пізнавальна діяльність керівників коледжів проектується так, щоб вона відображала логіку науково-дослідницької діяльності.

Виконання актуальних дослідницьких проектів дає змогу формувати у керівників педагогічних коледжів такі вміння:

- дослідницькі: визначити проблему, тему, об'єкт і предмет дослідження, обрати необхідні методи дослідження, генерувати ідеї, вибирати краще рішення;
- інформаційні: самостійно здійснювати пошук потрібної інформації;
- соціальної взаємодії: співпрацювати, надавати і приймати допомогу;
- оцінні: оцінювати хід і результат своєї діяльності і діяльності інших;
- презентаційні: виступати перед аудиторією, відповідати на запитання, використовувати різні засоби наочності;
- рефлексивні: адекватно об'єктивно аналізувати результати власної діяльності та участь у колективній справі.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, в результаті виконання керівниками педагогічних коледжів дослідницьких проектів вони не тільки оволодівають необхідними ключовими компетентностями, але й навчаються ефективно

працювати з цілями і цінностями педагогічного коледжу, набувають здатності до ефективних зовнішніх та внутрішніх комунікацій, навчаються ефективно організувати власний час та розвивати потенціал викладачів коледжу. А сформовані ключові компетентності керівників сучасних педагогічних коледжів забезпечують їм можливість тривалої і результативної роботи, силу і впевненість, усвідомлення своєї здатності ефективно взаємодіяти з оточенням, успішність і корисність професійної діяльності.

Література:

1. Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века / Б. С. Гершунский. – М., 1997. – 697 с.
2. Голуб Г. Б. Оценка уровня сформированности ключевых профессиональных компетентностей выпускников УНПО: подходы и процедуры / Г. Б. Голуб, Е. Я. Коган, И. С. Фишман // Вопросы образования. – 2008. – № 2. – С. 161–185.
3. Драч І. І. Формування ключових компетентностей як основа професійної підготовки майбутніх викладачів вищої школи / І. І. Драч // Імідж суч. педагога. – 2013. – № 2. – С. 7–10.
4. Дружилов С. А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический поход / С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование. – 2005. – № 8. – С. 26–44.
5. Зеер Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высш. образов. в России. – 2005. – № 4. – С. 23–30.
6. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании / И. А. Зимняя // Ректор вуза. – 2005. – № 6. – С. 13–29.
7. Лемберг П. Мысли нестандартно! Нетрадиционные подходы к решению бизнес-задач. СПб. : Вершина. – 2008. – 251 с.
8. Нив Г.Р. Пространство доктора Деминга: Принципы построения устойчивого бизнеса. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 376 с.

9. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Равен Дж., [пер. с англ.]. – М.: «Когито-Центр», 2002. – 396 с.
10. Эльконин Б.Д. Понятие компетентности с позиции развивающего обучения // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию. – Красноярск, 2002. – 208 с.
11. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program – OECD (Draft). – 279 p.