

## **ПРОФЕСІОНАЛІЗМ І КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Однією з умов ефективності управлінської діяльності керівника професійно-технічного навчального закладу (далі – керівника ПТНЗ) є його професіоналізм. Непрофесіоналізм в управлінні, як і в інших галузях діяльності, спричинює величезні втрати в економіці у всіх сферах, нагнітає психологічний дискомфорт, напруженість у міжособистісних та міжгрупових стосунках, конфлікти. [3; 4].

Професіоналізм управлінської діяльності менеджера – це сукупність загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психологічних знань, умінь і навичок, якими повинен володіти керівник для ефективного її здійснення й корекції. Основи професіоналізму передбачають наявність у керівника здатності до самооцінки, самоаналізу, саморозвитку, самоорганізації, самовдосконалення, самоконтролю [8].

У структурі професіоналізму керівника ПТНЗ суттєве місце посідає психологічна готовність до управлінської діяльності, яка передбачає: наявність спеціальних знань і вмінь, загальних і спеціальних здібностей, інтересу до управлінської діяльності; готовність до прийняття ризикових рішень, розв'язання складних завдань, подолання напружених ситуацій заради накресленої мети, до активних дій в екстремальних умовах; готовність діяти у мінливому середовищі; ціннісне ставлення до професіоналізму; самооцінку, самоаналіз, самоконтроль тощо.

Загалом особливості управлінської діяльності, тобто діяльності керівника, характеризують і специфічні інтегральні чинники, які охоплюють такі якості особистості [10]: адаптаційна мобільність, емоційне лідерство, здатність до інтеграції соціальних функцій, контактність та стійкість до стресу.

Професіонал – в широкому розумінні це суб'єкт професійної діяльності, котрий має високі показники професіоналізму особистості й професіоналізму

діяльності, високий професійний та соціальний статус, систему особистісної та діяльнісної нормативної регуляції, що динамічно розвивається, постійно націлений на саморозвиток та самовдосконалювання, на особистісні та професійні досягнення, котрі мають соціально-позитивне значення.

Професіоналізм – високий ступінь оволодіння якоюсь професією, що характеризується майстерністю та високою компетентністю. Досягнення працівником певного рівня професіоналізму базується на набутті ним необхідного обсягу теоретичних знань та оволодінні трудовими вміннями й навичками у практичній діяльності. [9].

Дуже близькою до реального професіоналізму є компетентність, тобто індивідуальна характеристика ступеня відповідності вимогам професії .

Необхідною передумовою професіоналізму є наявність професійної системи вимог до здійснюваної діяльності. Достатньою передумовою постає наявність зразків реальної діяльності, що відповідають цим вимогам [2].

Професіоналізм людини – це не лише досягнення нею високих виробничих показників, але і особливості її професійної мотивації, система її устремлінь, ціннісних орієнтацій, сенсу праці для самої людини.

Рівень професіоналізму – це якісно визначений ступінь відповідності діяльності фахівця вимогам, що висувуються до нього. Розрізняють такі рівні професіоналізму [7]:

– *Допрофесіоналізм* – рівень дилетанта, новачка у професії, який зазвичай проходить кожен, опановуючи професію.

– *Професіоналізм* – рівень, який охоплює більшу частину життя людини (перетворення фахівця на професіонала). У середині цього рівня виділяють такі етапи: адаптація людини до професії; самоактуалізація людини у професії; вільне володіння професією у формі майстерності.

– *Суперпрофесіоналізм* – рівень, що характеризує розквіт професійної діяльності в її високих досягненнях і творчих успіхах. Люди цього рівня випереджають свій час, готують суспільство і професію до постановки нових задач.

– *Псевдопрофесіоналізм* – рівень, на якому людина зовні досить активно діє, та при цьому спостерігаються деякі деформації у становленні її як професіонала, що призводять до відсутності професіоналізму.

– *Післяпрофесіоналізм* – цей рівень проходять усі люди, що дожили до пенсійного віку, проте проходять всі по-різному.

Соціально-психологічні основи професіоналізму особистості складаються із сукупності соціально-психологічних, соціокультурних та етнопсихологічних знань, умінь і навичок, якими повинен володіти індивід для ефективного здійснення соціальних і міжособистісних відносин (відбиток соціальних оцінок, регуляція поведінки тощо). Соціально-психологічний професіоналізм особистості характеризується визначеним рівнем психологічної готовності здійснювати процес спілкування; наявністю у людини здатності до самооцінки, самоаналізу, саморозвитку, самоорганізації, самоконтролю; здатністю сприймати та оцінювати інших людей у процесі взаємодії; здатністю відтворювати та відображувати соціально-психологічну реальність, активізувати складові комунікативного потенціалу особистості. Отже, можна виділити такі соціально-психологічні компоненти, які складають основу професіоналізму особистості у спілкуванні: психологічна готовність здійснювати міжособистісні відносини; професіоналізм спілкування та своєрідність взаємин, що складаються між учасниками комунікативного процесу; характеристика соціально-психологічних знань, умінь і навичок, спеціальних здібностей, які підвищують ступінь готовності до взаємодії; самовиховання, самоосвіта та освіта як передумови досягнення вершин професіоналізму особистості у спілкуванні.

Професіоналізм керівника ПТНЗ – це комплексна характеристика, що відображає одночасно високий рівень компетенцій, які необхідні для розв'язання актуальних задач і здатність опановувати нові компетенції для розв'язання задач, які з'являються у зв'язку зі змінами технологій та умов бізнесу, забезпечуючи стабільність результатів своєї діяльності. Управлінській професіоналізм включає не лише компетентність, але й активне ставлення до

своєї діяльності, що виражається у двох аспектах відповідальності: за результати виконуваної роботи і за свою здатність відповідати змінам професійної сфери та бізнесу, тобто за своє професійне зростання.

Професіоналізм сучасного менеджера містить два основні компоненти: професійні компетенції та професійні здібності (потенціал зростання). Розрізняють такі професійні компетенції: предметні, управлінські, інноваційні. Професійні здібності – це адекватна самооцінка, лідерство, здатність до навчання, гнучкість мислення амбіційність, ініціативність. Професіоналізм менеджера визначає результати управлінської діяльності [5].

Поняття професійної компетентності невіддільне від поняття професіоналізму. Згідно із компетентнісним підходом, прийнятим фахівцями на міжнародному рівні, компетентність у загальному (широкому) розумінні цього поняття представляє собою комплекс різних видів компетентностей, сформованих у ході навчання та дій багатьох інших суспільних та особистісних факторів, і розглядається як здатність людини застосувати (мобілізувати) отримані знання, уміння й досвід.

Науковцями відзначено, що професійна компетентність будь-якого фахівця у такому розумінні розглядається як якісна інтегрована характеристика ступеню оволодіння особистістю своєю професійною діяльністю та передбачає: 1) усвідомлення своїх спонукань до даної діяльності – потреб і інтересів, прагнень і ціннісних орієнтацій, мотивів діяльності, уявлень про свої соціальні ролі; 2) оцінку своїх особистісних властивостей і якостей як майбутнього фахівця – професійних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей; 3) регулювання на цій основі свого професійного становлення. Так наприклад, аналіз складного багатоаспектного особистісного утворення – професійної компетентності педагога-керівника (менеджера освіти) дає можливість розглядати в її інтегрованій структурі наступні, функціонально пов'язані між собою, компоненти: а) мотиваційний – сукупність мотивів, адекватним цілям і задачам управління; б) когнітивний – сукупність знань, необхідних для управління; в) операційний – сукупність умінь і навичок практичного

вирішення задач; г) особистісний – сукупність для управління особистісних якостей; д) рефлексивний – сукупність здібностей передбачати, оцінювати власну діяльність, вибирати стратегію управління [1, с. 80–81].

Професіоналізм особистості керівника ПТНЗ містить: націленість на особистісно-професійний розвиток, планування професійної кар'єри; наявність високих професійних стандартів; нормативно-моральну систему регуляції поведінки та відносин.

Результат професіоналізму керівника ПТНЗ може бути прагматичним і психологічним:

– прагматичний результат – це навчальний заклад, що динамічно розвивається; мобільний персонал, який також схильний до розвитку та саморозвитку; здатні до самореалізації й побудови життєвої та професійної кар'єри у результаті здобутої освіти випускники тощо;

– психологічний результат – це новоутворення в особистості самого керівника ПТНЗ (знання, уміння, навички, досвід, розвинені наявні та сформовані нові акмеологічні інваріанти).

Основними напрямками у структурі професіоналізму діяльності керівника ПТНЗ є:

– управління ресурсами та інформацією упровадження інновацій;

– управління персоналом (створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату, що сприяє зростанню персоналу та організації в цілому);

– самовдосконалювання керівника ПТНЗ (самовизначення, самопрогнозування та само проектування, самоосвіта та самовиховання, самопідготовка та самореалізація).

## ЛІТЕРАТУРА

1. Гладкова В. М. Основи акмеології для менеджерів освіти : навч. посіб. // Г. Х. Яворська, В. М. Гладкова, О. А. Горчакова. – К. : Освіта України, 2012. – 248 с.
2. Дружилов С. А. Профессионализм человека как объект психологического изучения: системный подход [Электронный ресурс] / С. А. Дружилов // Вестник Балтийской педагогической академии. – СПб., 2003. – Вып. 52. – С. 40–46. – Режим доступа : <http://drusa-nvkz.narod.ru/DmiDru.html>.
3. Дубасенюк О. А. Психолого-педагогічні фактори професійного становлення / Олександра Антонівна Дубасенюк. – Житомир : ЖДПІ, 1994. – 260 с.
4. Ершова Р. В. Профессионализм в управлении и его психологические критерии [Электронный ресурс] / Р. В. Ершова. – Режим доступа : <http://www.firstjob.ru/?ScienceView&ID=207>.
5. Исаев А. П. Составляющие управленческого профессионализма [Электронный ресурс] / А. П. Исаев. – Режим доступа : <http://www.gitelman.ru/publications/?item=56>.
6. 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.
7. Лигинчук Г. Г. Психология профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Г. Г. Лигинчук. – Режим доступа : [http://www.e-college.ru/xbooks/xbook059/book/index/index.html?go=part-006\\*page.htm](http://www.e-college.ru/xbooks/xbook059/book/index/index.html?go=part-006*page.htm).
8. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
9. Социология : Энциклопедия [Электронный ресурс] / сост.: А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин [и др.]. – М., 2003. – Режим доступа : <http://voluntary.ru/dictionary/568/word>.
10. Третьяченко В. В. Колективні суб'єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка / В. В. Третьяченко. – К. : Стилос, 1997. – 585 с.