

ТРЕНІНГИ У РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗАСТУПНИКА ДИРЕКТОРА З НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ РОБОТИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті обґрунтовано роль тренінгів у розвитку професійної компетентності заступника директора та проаналізовано модель тренінгу та її компоненти. Схарактеризовано основні принципи, яких доцільно дотримуватися під час організації тренінгів.

Ключові слова: професійна компетентність, модель, принципи тренінгу

Тренинги в развитии профессиональной компетентности заместителя директора по учебно-производственной работе профессионально- технического заведения

В статье обосновано роль тренингов в развитии профессиональной компетентности заместителя директора и проанализированы модель тренинга и ее компоненты. Охарактеризованы основные принципы, которых необходимо придерживаться во время организации тренингов.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, модель, принципы тренинга

Role of trainings in development of professional competence of the deputy director on industrial practice work of a professional institution

In article it is proved a role of trainings in development of professional competence of the deputy director and the model of training and its components are analysed. Main principles which it is necessary to adhere during the organisation of trainings are characterised.

Keywords: professional competence, model, training principles

Нинішній етап розвитку освіти в Україні характеризується пошуками нових підходів до розв'язання освітніх завдань і зумовлює об'єктивну необхідність модернізації змісту і структури управлінської діяльності, професійного вдосконалення заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу, реалізацію нових ідей та інтерактивних технологій. Серед таких технологій чільне місце посідають тренінги.

На думку Б. Д. Паригіна [2,с.123], на сьогоднішній день не існує більш динамічного напрямку в розвитку методології та методів соціальної психології, які б мали більший успіх, ніж тренінг.

На основі аналізу наукової літератури із досліджуваної проблеми [2; 3; 4,5,6] ми дійшли висновку, що тренінги допомагають заступнику директора сформувати певну систему вмінь і навичок, які необхідні для професійної діяльності.

Невідповідність рівня професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи потребам сьогодення, а також роль у цьому процесі тренінгів обумовили напрямок наших досліджень. Тому, *мета* статті полягає у теоретичному обґрунтуванні ролі тренінгів у розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу. *Завдання*: вивчити стан проблеми у сучасній теорії та практиці; визначити основні функції і складові тренінгів у розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи.

Останнім часом тренінги знаходять широке застосування в самих різних галузях підготовки і підвищення кваліфікації фахівців. В основі тренінгів є модель, що реалізується завдяки діям учасників тренінгів. На заняттях із практичним використанням тренінгів відбувається поглиблення і закріплення знань заступника директора, удосконалюються вміння застосовувати їх на практиці. Відзначимо, що в цілому, тренінги виконують такі функції: комунікативну (засвоєння діалектики спілкування), ігротерапевтичну (перемога труднощів, які виникають у різних видах життєдіяльності), діагностичну (сприяння самопізнанню), соціалізаційну (включення в систему суспільних відносин). Тренінги дають можливість заступнику директора не боятись помилок і активізувати власний творчий потенціал. Учасники тренінгів стають конкретними носіями виробничих відносин, що складаються в колективі.

Таким чином, серед зазначених функцій тренінгової технології значне місце посідає розвиток комунікативної компетентності. Ми повністю поділяємо думку Л.М. Шепелевої, у тому, що кожний із нас є унікальним і неповторним. Ми всі народжені для того, щоб досягти успіху, людський

організм запрограмований на це. Головне сприймати себе позитивно. Саме така людина є успішною у всьому, у спілкуванні також [6, с. 146].

Слід зазначити, що тренінги необхідно відрізнити від інших активних методів навчання та ділових ігор. Треба визнати, що в цьому питанні існує плутанина: терміни вживаються недбало і часом такі різні методи як тренінги, групова дискусія, рольові ігри та ділові ігри іноді позначаються загальним поняттям „ ділова гра ”. Труднощі полягають у відсутності тих теоретичних критеріїв, на основі яких можна було б проводити порівняння.

Тренінги, які ми використовуємо у процесі розвитку професійної компетентності заступника директора виконують певні педагогічні цілі як дидактичного так і професійного характеру. Зокрема, дидактичні педагогічні цілі полягають у: закріпленні системи знань в галузі конструювання тренінгів; удосконаленні навичок прийняття колективних рішень; розвитку комунікативних умінь. У свою чергу, професійні цілі передбачають: спонукання заступника директора до творчого мислення; вироблення установки на практичне використання тренінгів; подолання психологічного бар'єру у спілкуванні. Тренінги – це предмет діяльності учасників, що у специфічній формі замінює предмет реальної професійної діяльності.

Сценарій – це базовий елемент тренінгу. Під сценарієм ми розуміємо опис у словесній чи графічній формі змісту, який виражається у характері та послідовності дій учасників тренінгу, а також тренера, що веде тренінг. У сценарії відображено загальну послідовність тренінгу, зазначено основні етапи, операції та кроки.

Функції учасників тренінгу повинні адекватно відбивати картину того фрагменту професійної діяльності, що моделюється в тренінгу. В свою чергу правила – відображають характеристики реальних процесів і явищ, що мають місце у дійсності, що моделюється. При цьому, у правилах необхідно відобразити те, що як створювана в тренінгу модель, так і сам тренінг є варіантом дійсності.

Система оцінювання тренінгу повинна забезпечувати, з одного боку, контроль якості прийнятих рішень з позицій норм і вимог професійної діяльності, а з іншого боку – сприяти розгортанню тренінгового плану професійної діяльності. Оцінювання виконує функції не тільки контролю, але і самоконтролю професійної діяльності, забезпечує формування ігрової, пізнавальної і професійної мотивації учасників тренінгу.

Зазначимо, що залишаючись педагогічним процесом, тренінг є відтворенням контексту діяльності заступника директора у всіх аспектах. У такому тренінгу реалізується колективна форма навчальної діяльності, а також моделі діалектики професійної діяльності. У процесі тренінгу засвоюються норми професійних і соціальних дій, а також принципи безконфліктного спілкування.

Моделюючи умови розвитку професійної компетентності тренінг служить засобом актуалізації, застосування і закріплення знань і засобом розвитку комунікативної компетентності. Цей ефект досягається за рахунок взаємодії учасників тренінгу. Отже, для досягнення поставлених цілей ми передбачаємо реалізацію в тренінгу таких принципів: імітаційного моделювання ситуації; проблемності змісту; рольової взаємодії у спільній діяльності; діалогічного спілкування; двоплановості тренінгової діяльності [5].

Коротко проаналізуємо названі принципи. Принцип *імітаційного моделювання* передбачає розробку моделі розвитку професійної компетентності заступника директора. *Принцип проблемності змісту* тренінгу передбачає, що у предметний матеріал тренінгу закладаються проблеми, побудовані у вигляді системи завдань комунікативного характеру, в яких міститься певний тип протиріч, що необхідно розв'язати в ході тренінгу. *Принцип спільної діяльності* базується на імітації компетенцій заступника директора через їх рольову взаємодію. Тренінг передбачає спілкування на суб'єкт-суб'єктній основі, при якому розвиваються педагогічно-психологічні процеси, що характеризують мислення заступника

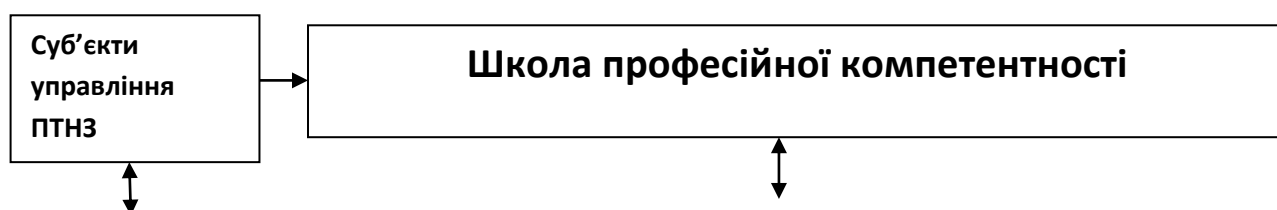
директора. *Принцип діалогічного спілкування і взаємодій партнерів* є необхідною умовою співпереживання і розв'язання проблемних ситуацій. Система розміркувань кожного із учасників тренінгу обумовлює їх взаємний рух до розв'язку проблеми та безпосередньо сприяє підвищенню комунікативної та управлінської компетенцій заступника директора. У діалозі народжується і розвивається процес мислення. *Принцип двоплановості* тренінгової діяльності дає можливість проявити творчу ініціативу та зобов'язує закласти в тренінг такі ситуації, за яких її учасники змогли б діяти свідомо.

Таким чином, власну практичну діяльність із розробки тренінгу ми розпочинали із створення моделі розвитку професійної компетентності заступника директора (рис 1). Модель одержує своє втілення в таких компонентах як: педагогічні цілі, предмет тренінгу, модель взаємодії учасників, система оцінювання. Компоненти моделі – сценарій, правила, мета, ролі і функції учасників(табл. 1).

Таблиця 1.

Структурна схема тренінгу

| | | | | | |
|-------------------------------|---|--------------------------|-----------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Методичне забезпечення | мета | функції учасників | сценарій тренінгу | правила | Технічне забезпечення |
| | педагогічні цілі | предмет тренінгу | модель взаємодії учасників | система оцінювання | |
| | Модель розвитку професійної компетентності | | | | |



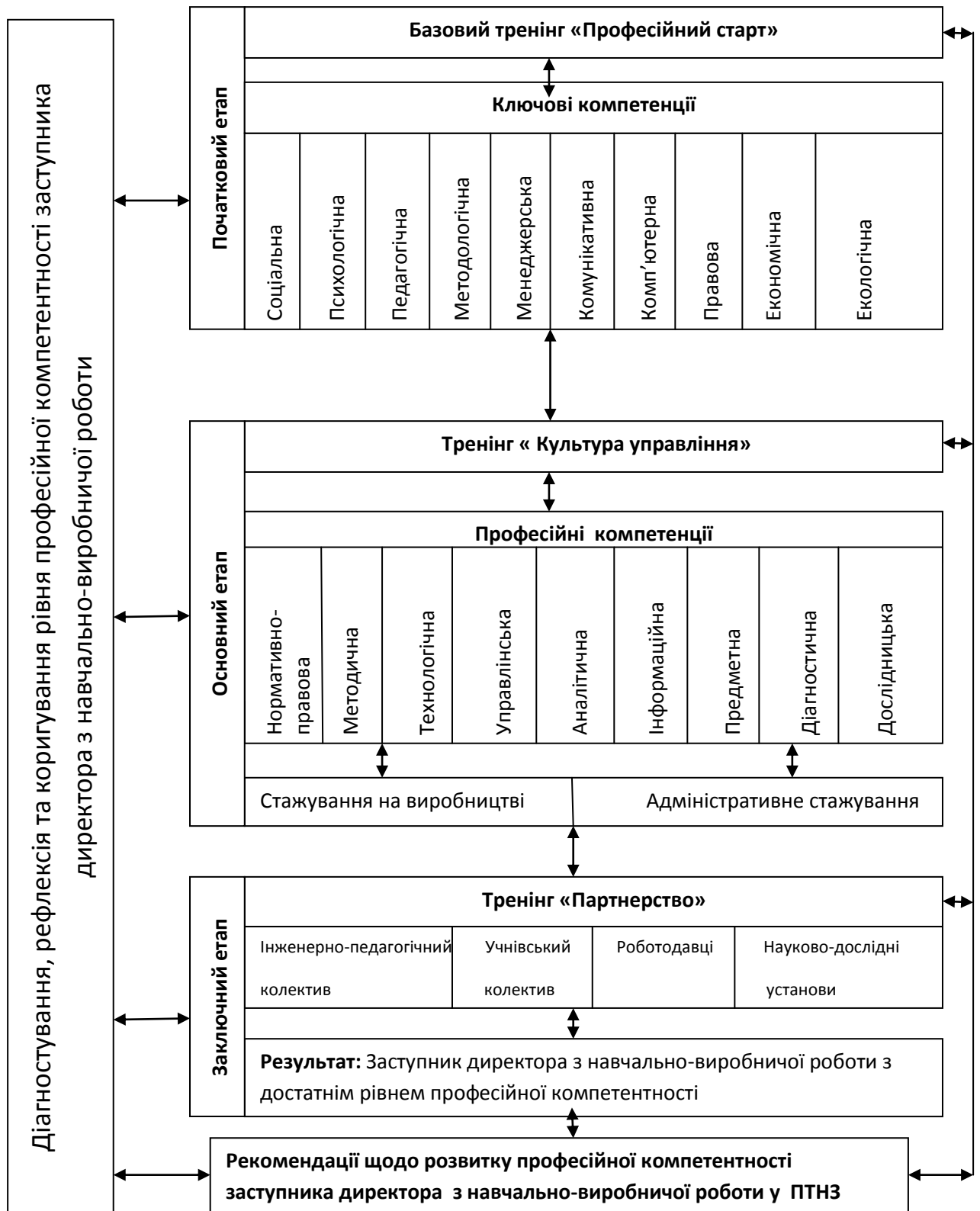


Рис 1. Модель розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи у професійно-технічному навчальному закладі

Творча активність особистості у тренінгах стимулюється тим, що тренінг дозволяє відчути значимість свого „я”, проявити творчість,

оригінальність, ерудицію. Тобто, тренінг дає можливість кожному заступнику директора самоствердитися.

Беручи до уваги всі основні складові, нами розроблено та апробовано наступні тренінги, які активно впроваджуються у професійну діяльність заступника директора з навчально-виробничої роботи, а саме: „Професійний старт”, „Професійні компетенції”, „Партнерство”. В цілому, такі тренінги сприяють розвитку у заступника директора відповідальності за обрані рішення і прогностичні передбачення та підвищують його управлінську культуру.

Діяльність учасників тренінгу оцінюється по трьох рівнях: діловому, комунікативному, етичному. Діловий рівень відображає ступінь підготовки, засвоєння матеріалу і професійні знання учасників тренінгу. Комунікативний рівень враховує культуру мовлення, лаконічність, логіку у відповідях, тобто комунікативні якості мови. Етичний рівень включає манеру поведінки, уміння пояснювати або доводити терпляче і тактовно, відповідати коректно, успішно використовувати невербальні засоби дії на аудиторію.

Тренінги відносяться до категорії найскладніших форм групової роботи. Практика показує, що недостатньо підготовлені тренінги швидше шкодять, ніж приносять користь. Широке використання тренінгів дає можливість заступнику директора для обміну думками, виявлення розбіжності в інтерпретації тих чи інших теоретичних ідей, та передбачає удосконалення управлінської культури .

Висновки: Оптимальність процесу розвитку професійної компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи професійного покращується за рахунок використання тренінгів.

Література:

1. Василенко Н.В. Інноваційна діяльність директора школи / Н.В.Василенко. – Х.: Вид.група «Основа», 2010. – 96 с. – Бібліотека журналу «Управління школою»; Вип.7(91)).

2. Практикум по социально-психологическому тренингу. 3-е изд., испр. и доп./Под ред. Б.Д.Парыгина. – СПб.,2000.- 352 с.
3. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті: Монографія /С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, та ін.; За ред. С.О. Сисоєвої. – К.: ВІПОЛ, 2001. – 502 с.
4. Ростовська В.І. Формування професійної компетентності заступника директора навчально-виховної роботи:управління процесом формування в системі методичної роботи району: кваліметрична модель професійної діяльності заступника директора з навчально-виховної роботи. – Х.:Вид. група «Основа»,2008.-128 с.-(Б-ка журн.»Управління школою»; Вип.11(71)).
5. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.
6. Шевченко О.А. Тренінги професійного становлення молодих педагогів / О.А.Шевченко, І.А.Хозраткулова . – Х.: Вид. група «Основа»,2010.-112 с.- (Бібліотека журналу «Управління школою, Вип. 6(90)).
7. Шепелева Л.Н. Программы социально-психологических тренингов. - СПб.: Питер.,2008.-160 с.