

ДО ПИТАННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ УНІВЕРСАЛЬНОЇ МОДЕЛІ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ КЕРІВНИКА СУЧАСНОГО ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті проведений структурний та факторний аналіз множинності підходів до розуміння поняття професійної компетентності на підставі наукових праць відомих вчених різних галузей знань (педагогіки, психології, соціології, менеджменту й економіки).

У ході дослідження встановлені основні тенденції розвитку специфічних компетентностей керівника закладу вищої освіти, взаємозв'язок набору його ключових компетентностей та можливість їх універсалізації для створення моделі ключових компетентностей керівника закладу вищої освіти, що буде сприяти покращенню якості освітнього процесу в сучасному закладі вищої освіти.

Ключові слова: система освіти, якість освітніх послуг, компетентність, професійна компетентність, ключові компетенції керівника закладу вищої освіти, специфічні компетенції керівника закладу вищої освіти, професійна діяльність керівника закладу вищої освіти.

Постановка проблеми. Освіта – пріоритетний напрямок розвитку державної політики будь-якої країни. Саме система освіти впливає на процеси трансформації, оновлення, конкурентоспроможності й забезпечення високого рівня трудового потенціалу, виробничих і продуктивних сил.

Якісна система освіти формується з урахуванням вимог різних наукових підходів, таких, як системний, компетентнісний, акмеологічний, управлінський та інших, що спрямовані на інноваційний розвиток технологій освіти, критичного мислення особистості всіх учасників освітнього процесу (педагогів, молоді, що здобуває освіту), здобуття певних компетентностей, задоволення всебічних потреб суспільства і держави. Якість системи освіти вимірюється різними показниками, а рівень якості даної системи безпосередньо залежить від компетентності керівників певних закладів освіти.

Сучасна система освіти зазнає суттєвих кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освітніх послуг, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти.

Для забезпечення виконання стратегічних завдань трансформації системи освіти, у тому числі такої її складової, як вища освіта, потрібно приділити увагу розвитку й формуванню певних ключових компетентностей керівників закладів вищої освіти. Це вимога часу, оскільки жодна система не може повноцінно функціонувати, а тим більше розвиватися без дієвого керівника, який володіє знаннями, вміннями та навичками таких галузей наук, як педагогіка, психологія, соціологія, освітній менеджмент та економіка. Важливим завданням у цьому напрямі є створення універсальної моделі ключових компетентностей керівників закладів вищої освіти та визначення умов її формування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що більшість наукових праць у даному напрямі спрямовані на формування окремих компетентностей професійної діяльності педагога, освітянина, вихователя, але й досі не існує визначеної універсальної моделі ключових компетентностей керівника закладу вищої освіти (ЗВО). Зміст поняття "компетентність", види та класифікація професійної компетентності, проблеми її формування у керівників освітніх закладів розглядалися з позицій різних наукових підходів: особистісно-діяльнісного (Л. Анциферова [2], В. Бодров [4], М. Молоканов [17], ін.), системно-структурного та культурологічного (Т. Буякас [5], Д. Оборіна [18], А. Пятінін [20], В. Шадріков [24], ін.), акмеологічного (К. Абульханова [1], А. Бодальов [3], А. Деркач [8], Н. Кузьміна [15], Л. Лаптев [16], Л. Рибалко [21], ін.), оцінного (В. Загвязінський [10], І. Зязюн [19], В. Кан-Калік [13], ін.), динамічного зростання (Б. Гершунський [7]), інтеграційного (Я. Болюбаш [6], Л. Даниленко, В. Довбищенко, І. Єрмаков, І. Зимня [11], С. Клепко, В. Олійник, ін.), управлінського (В. Кремень [6], Л. Сергєєва [22], А. Столяренко [6] та ін.). Однак, попри велику кількість наукових напрацювань вчених у галузі формування компетентностей професійної діяльності, досі не існує універсальної моделі ключових компетентностей керівників ЗВО.

Метою статті є висвітлення питання щодо можливості створення універсальної моделі ключових компетентностей керівника закладу вищої освіти в сучасних умовах реформування державної освітньої політики України.

Завдання дослідження

1. Проаналізувати існуючі підходи до тлумачення поняття професійної компетентності.
2. Виявити основні проблеми і шляхів формування професійної компетентності керівника сучасного закладу вищої освіти.
3. Встановити взаємозв'язок ключових компетентностей керівника закладу вищої освіти та його професійної діяльності зі станом якості та стратегічного розвитку закладу освіти.

Виклад основного матеріалу. Останніми роками в Україні велика увага приділяється професійній компетентності керівників закладів освіти різного рівня [12]. Множинність підходів до розуміння поняття професійної компетентності відомих вчених різних галузей знань (педагогіки, психології, соціології, менеджменту й економіки) дають змогу провести структурний та факторний аналіз формування умов, факторів впливу, структурних складових професійної компетентності керівника сучасного ЗВО. Особливого значення під час проведення даного дослідження набули акмеологічний та управлінський аспекти, оскільки саме завдяки рівню особистих педагогічних знань й умінь керівника, грамотного їх застосування під час особистісно-професійного зростання у поєднанні зі знаннями менеджменту освіти та економіки керівник ЗВО може якісно здійснювати керування науковим, науково-педагогічним складом та управління всіма процесами, що забезпечують ефективне функціонування закладу вищої освіти.

У ході дослідження виявлено таке:

– по-перше, до моделі ключових компетентностей відносять такі структурні компоненти: педагогічні, діагностичні і дослідницькі (методологічні, що розкривають знання філософії освіти, педагогічних знань і технологій, дидактики та виховання, знань систем оцінки якості та діагностики рівня педагогічного процесу тощо); соціально-комунікативні (знання законів соціальної взаємодії, норм правових стосунків, побудови комунікативних вертикальних та горизонтальних зв'язків у закладі освіти та із суб'єктами навколишнього середовища); психолого-акмеологічні (знання психології (вікової, гендерної), конфліктології та психології управління, а також вміння самовиховання, самоосвіти, підвищення професійної майстерності, культури); управлінські (знання та вміння застосовувати функції менеджменту, теорії мотивації тощо), фінансово-економічні (знання основ фінансово-господарської діяльності);

– по-друге, до основних проблем створення універсальної моделі ключових компетентностей відносять певні об'єктивні умови для формування вищезазначених структурних компонентів, що супроводжують професійну діяльність керівника ЗВО, а саме відповідну мотивацію, вольові зусилля, визначену актуалізацію знань, набуття й розвиток критичного мислення. Ці умови необхідні для розширення загальної компетентності керівника ЗВО, що буде сприяти зростанню не тільки власного досвіду й професіоналізму, а й допоможе згуртуванню педагогічного колективу, успішному вирішенню багатьох проблемних питань існування ЗВО, прийняттю відповідальних управлінських рішень щодо стратегії його розвитку.

Проблеми формування ключових компетентностей керівника ЗВО можна поділити на три основні групи:

I група: проблеми операціоналізації компетенцій керівника ЗВО, що пов'язані з певними ціннісними очікуваннями від результатів діяльності, побудовою конкретних психологічних конструктів у процесі діяльності, виявлення необхідних специфічних компетентностей, що забезпечать не тільки своєчасне, але й якісне виконання професійних завдань керівником;

II група: проблеми вибору оцінної шкали співвідношення загальних і специфічних компетентностей, що пов'язано з необхідністю виявлення варіації специфічних компетентностей (знань іноземної мови, володіння протоколами прийому закордонних гостей, уміння застосовувати певні комп'ютерні програми та технології тощо) та їх співвідношення з базовими професійними компетентностями, а також виявлення умов переходу певних ключових компетентностей з розряду професійних у розряд специфічних у залежності від різних умов життєдіяльності ЗВО, його рівня, існування певних професійних стандартів у діяльності керівника;

III група: проблеми забезпечення формування ключових компетентностей за рахунок розробки основних (базових) і додаткових форм навчання. Ця низка проблем пов'язана з існуванням явного розриву між потребами суб'єктів народного господарства і пропозиціями ЗВО, з відривом теорії навчання від вимог майбутніх практичних завдань, а також неврахування експертних оцінок діяльності ЗВО для вдосконалення стратегічних планів розвитку.

Існує дві основні тенденції розвитку специфічних компетентностей керівника ЗВО. Перша тенденція базується на набутті різноманітних компетентностей, що пов'язані з усіма рівнями життя керівника (навчання, що сприяє набуттю знань, вмінь та навичок; розвиток критичного мислення; виховання певного рівня особистісної відповідальності за прийняття управлінських рішень). Друга тенденція пов'язана з виокремленням незначної кількості певних компетентностей, які розглядаються в якості дійсно ключових, без яких успішність сучасного керівника ЗВО в його професійній діяльності й повсякденному житті навряд чи може бути досягнута. Ці тенденції можуть призвести до побудови певних моделей, що будуть здатними працювати за таких обставин:

– незважаючи на деталізацію, моделі першого типу не вирішують питання взаємозв'язку ключових компетентностей зі специфічними професійними компетентностями;

– питання про компенсаторність компетенцій практично не ставиться у моделях ні першого, ні другого типу.

Попри велику привабливість моделей компетентностей другого типу, де загальні характеристики ключових компетентностей (наприклад, комунікативна компетентність професійної діяльності – здатність встановлювати, підтримувати соціальні зв'язки з усіма суб'єктами освітнього процесу, обмінюватися інформацією, будувати спілкування тощо) лише окреслюють основний простір дії компетентності, але жодним чином не забезпечує її операціоналізацію, не визначає шляхи її використання з певною практичною метою (оцінка якості професіоналізму керівника ЗВО, якості його психолого-акмеологічних характеристик, особливостей особистості керівника, побудови індивідуальної траєкторії його розвитку з метою вдосконалення недостатньо розвинутих компетентностей).

Аналізуючи практику сучасного менеджменту освіти в ЗВО, стало очевидним, що потрібно створити універсальну модель ключових компетентностей керівника ЗВО, що дозволить суттєво впливати на якість надання освітніх послуг та ефективності функціонування закладу вищої освіти (рис. 1 показує взаємозв'язок між компетентностями керівника ЗВО та стадіями й результативністю його функціонування).

Ця модель повинна базуватися на формуванні таких вимог щодо успішності професійної діяльності:

- 1) визначення предметного змісту професійної діяльності та побудови її структури в залежності від складності ієрархії, що впливає на коло завдань керівника ЗВО (ці завдання можна поділити на три основні види – смислові, функціональні та оперативні);
- 2) опис параметрів професійної діяльності необхідно здійснювати з урахуванням психолого-акмеологічних і менеджерських характеристик, що визначають її якість та ефективність;
- 3) виокремлення додаткових вимог, що висуваються до того або іншого фрагмента професійної діяльності.

Згідно з універсальною моделлю ключових компетентностей керівника ЗВО важливу роль відіграє своєчасний аналіз факторів, що впливають на формування у керівника стресостійкості, вміння критично мислити, діяти в мінливих умовах реформування освіти в Україні, будувати специфічні комунікативні зв'язки і застосовувати менеджерські та економічні знання для прийняття виважених управлінських рішень. Упорядкування набору ключових компетентностей, які керівник ЗВО застосовує під час власної професійної діяльності, повинно відбуватися у поєднанні п'ятивекторного простору (чотирьох базових та одного допоміжного) формування універсальної моделі (рис. 1).

Базові вектори спрямовують формування підпросторів, що відповідають за розвиток психолого-акмеологічної компетентності, соціально-комунікативної компетентності, методичної та ділової компетентностей. Допоміжний вектор є більш спрямованим на удосконалення специфічних компетентностей, що пов'язані з постійним самоменеджментом, саморозвитком нових компетентностей (відображення стану самоосвіти керівника протягом життя), за допомогою яких керівник більш ефективно вирішує стратегічні завдання розвитку ЗВО.

Під час здійснення професійної діяльності керівник ЗВО повинен постійно здійснювати такі дії:

- удосконалювати свій професіоналізм (науково-педагогічну підготовку, розширення компетентностей, розвиток творчої майстерності, критичного мислення тощо) та культуру спілкування;
- удосконалювати соціально-комунікативні процеси ЗВО та покращувати їх якість;
- оцінювати можливість кожного наукового, науково-педагогічного працівника, співробітника кожного структурного підрозділу з метою вдосконалення функціональних обов'язків і визначення якості трудового потенціалу ЗВО;
- розробляти дієві плани профілактики нештатних ситуацій і обставин, що можуть негативно вплинути на якість освітніх послуг, що надає ЗВО, та ефективність його функціонування;
- формулювати альтернативні стратегії компенсації дефіцитних зон, що існують в життєдіяльності ЗВО;
- розробляти рекомендації для впровадження інноваційних програм та технологій освіти із застосуванням нових інтерактивних методик навчання та розвитку критичного мислення, а також їх адаптації з урахуванням можливостей і стратегічних завдань ЗВО у сфері підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації персоналу ЗВО.

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Проведений аналіз можливостей формування універсальної моделі ключових компетентностей керівника закладу вищої освіти показав таке.

1. У сучасній практиці керівника закладу вищої освіти особлива увага повинна приділятися формуванню у нього набору компетентностей, що дозволяє поєднати їх в універсальну модель ключових компетентностей та значно підвищити результативність виконання функціональних обов'язків та керівної роботи в цілому.

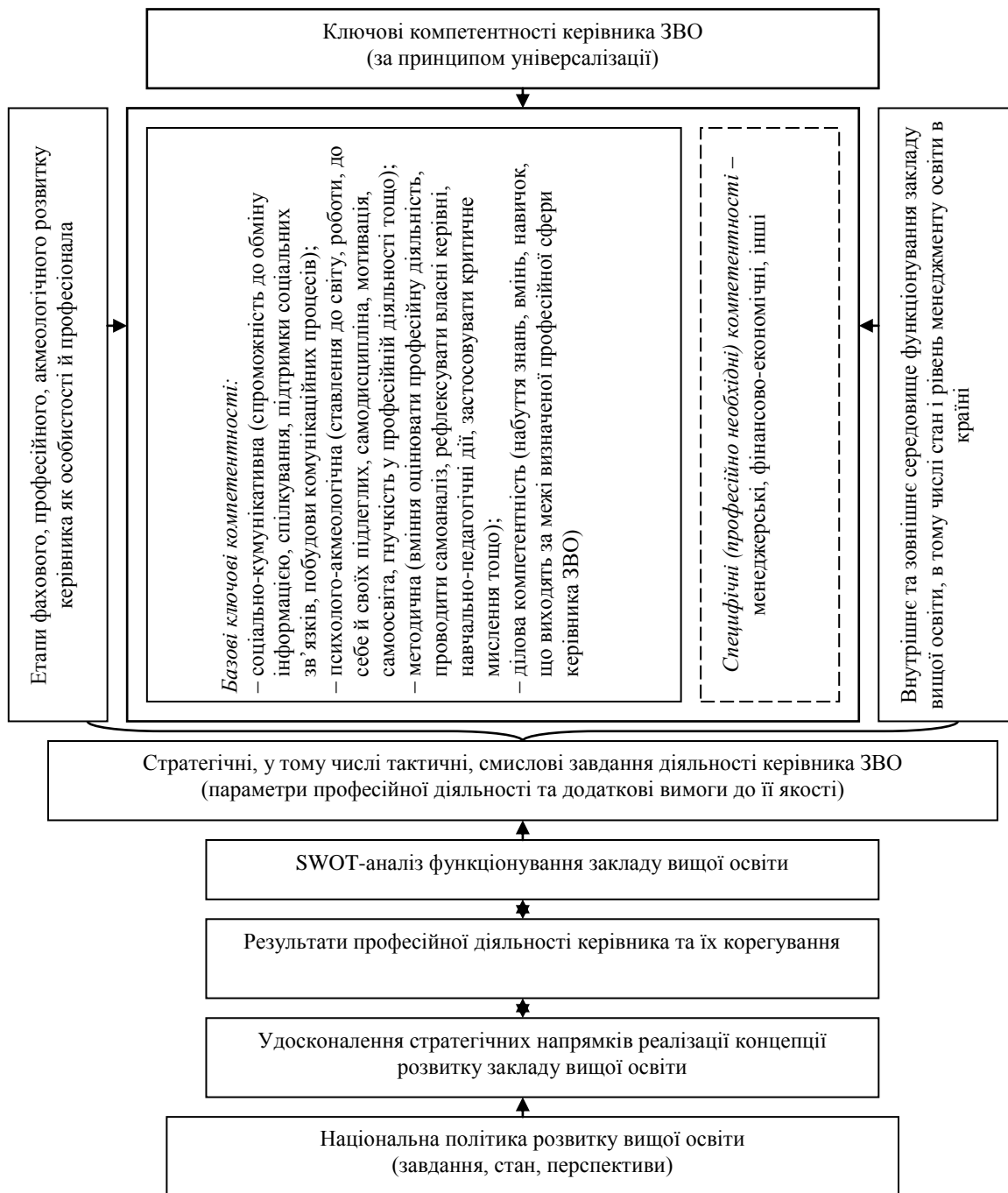


Рис. 1. Взаємозв'язок ключових компетентностей керівника закладу вищої освіти та його професійної діяльності зі станом якості та стратегічного розвитку ЗВО (автор. розробка)

2. Ключові компетентності у сфері вищої освіти – це компетентності, що розробляються для керівника закладу вищої освіти, складової системи освіти та є основою для створення професіограми керівника, визначення оцінки його професійної діяльності, що впливає на багато показників функціонування закладу вищої освіти. Кількість ключових компетентностей може варіюватися в залежності від особливостей і потреб конкретного закладу вищої освіти.

3. Універсальна модель ключових компетентностей керівника закладу вищої освіти – це поєднання ключових і специфічних компетентностей, за допомогою яких керівник закладу вищої освіти разом із колективом вирішує стратегічні та тактичні завдання щодо розвитку і забезпечення якості освітніх послуг й функціонування ЗВО.

4. До спектра можливостей застосування збагаченої моделі ключових компетентностей з позицій універсалізації можна віднести таке:

– оцінку можливостей виконання не тільки керівником закладу вищої освіти, але й окремим науковим, науково-практичним та іншим співробітником цілісної професійної діяльності чи її фрагмента з однозначним визначенням зон успішного існування й розвитку закладу вищої освіти, а також проблемних (дефіцитарних) зон його функціонування;

– побудову альтернативних стратегій компенсації проблемних зон, індивідуальних траєкторій їх реалізації за рахунок застосування керівником та іншими співробітниками спеціальних (специфічних компетентностей, що стають за певних умов функціонування закладу вищої освіти ключовими) компетентностей;

– розробку превентивних планів дій для запобігання виникненню позаштатних ситуацій, певних обставин, що можуть вплинути на ефективність надання освітніх послуг і життєдіяльність закладу вищої освіти;

– відпрацювання методичних рекомендацій для розробки науково обґрунтованих освітніх програм, можливостей їх реалізації та адаптації, спрямованих на розвиток наукового, науково-практичного потенціалу закладу вищої освіти, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації фахівців;

– розробку технологій розвитку критичного мислення суб'єктів освітнього процесу, а також відпрацювання імітаційних, організаційно-діяльнісних освітніх кейсів, що відображають усю повноту ключових, спеціально-професійних компетентностей, які необхідні для якісного виконання професійної діяльності.

Використані джерела

1. Абульханова К. А. Акмеологическое понимание субъекта Текст. / К. А. Абульханова. Основы общей и прикладной акмеологии. – М. : Мысль, 1995. – С. 85–95.
2. Анцыферова Л. И. Психология формирования и развития личности / Л. И. Анцыферова // Человек в системе наук. – М. : Мысль, 1989. – С. 426–433.
3. Бодалев А. А Предмет акмеологии сегодня / А. А. Бодалев, В. Т. Ганжин, А. А. Деркач // Акмеология. 2001. – № 1. – С. 4–10.
4. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : Учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
5. Буякас Т. М. Проблема и психотехника самоопределения личности / Т. М. Буякас // Вопросы психологии. – 2002. – № 2. – С. 28–39.
6. Вища освіта України і Болонський процес : навч. посібн. / [за ред. В. Г. Кременя]. Авторський колектив: М. Ф. Степко, Я. Я. Болубаш, В. Д. Шинкарук, В. В. Грубінко, І. І. Бабін. – Тернопіль : Навч. книга – Богдан, 2004. – 384 с.
7. Гершунский Б. Г. Образовательно-педагогическая прогностика. Теория, методология, практика / Б. Г. Гершунский. – М. : Флинта: Наука, 2003. – 768 с.
8. Деркач А. А. Акмеология: Учебное пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.
9. Єльнікова Г. В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу / Г. В. Єльнікова // Теорія та методика управління освітою. – Київ, 2010. – № 4. – Режим доступу : http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_4/6.pdf
10. Загвязинский В. И. О компетентностном подходе и его роли в совершенствовании высшего образования [Электронный ресурс] // Докл. на ученом совете Тюменского гос. ун-та. 2010. – Систем. требования: Microsoft Word. – Режим доступу : <http://www.utmn.ru/docs/2241.doc>
11. Зимняя И. А. Интегративный подход к оценке единой социально-профессиональной компетентности выпускников вузов / И. А. Зимняя, Е. В. Земцова // Высшее образование сегодня. – 2008. – № 5. – С. 14–19.
12. Зимняя И. Ключевые компетентности – новая парадигма результатов образования / И. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 3–7.
13. Канн-Калик В. А. Педагогическое творчество / В. А. Канн-Калик. – М. : Педагогика, 1990. – 144 с.
14. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / [за заг. ред. О. В. Овчарук]. – К. : К.У.С., 2004. – 112 с.
15. Кузьмина Н. В. Созидательный вектор фундаментального образования // Інноваційні підходи до виховання студентської молоді у вищих навчальних закладах: матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції (м. Житомир, 22-23 травня 2014 р.) / За ред. О. А. Дубасенюк, В. А. Ковальчук. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – С. 20–78.
16. Лаптев Л. Г. Актуальные проблемы социальной акмеологии в развитии профессионализма кадрового потенциала / Л. Г. Лаптев, И. Л. Лаптева // Социальная политика и социология. – 2011. – № 7. – С. 75–84.
17. Молоканов М. В. Влияние личностных особенностей на профессиональный выбор в практической психологии / М. В. Молоканов // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 1. – С. 24–28.

18. Оборина Д. В. Становление профессиональной ментальности педагогов и психологов: автореф. дисс. ... канд. психол. наук / Д. В. Оборина. – М. : БИ, 1992. – 20 с.
19. Педагогічна майстерність: підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.; за ред. І. А. Зязюна. – К. : Вища школа, 2004. – 286 с.
20. Пятинин А. Э. Психолог – теоретизирующий практик и практикующий теоретик / А. Э. Пятинин // Журнал практического психолога. – 1999. – № 4. – С. 5–13.
21. Рибалко Л. С. Методолого-теоретичні засади професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя (акмеологічний аспект) : монографія / Л. С. Рибалко. – Запоріжжя : ЗДМУ, 2007. – 442 с.
22. Сергеева Л. М. Сучасні орієнтири змісту управлінської компетентності керівника навчального закладу / Л. М. Сергеева // Теорія та методика управління освітою. – № 3. – 2010 – С. 23.
23. Сорока О. Модель функціональної компетентності керівника сучасного навчально-виховного закладу [Електронний ресурс] / О. Сорока. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/N147/N147p150-156.pdf
24. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека.– 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд. Корпорация "Логос", 1996. – 319 с.

Tohochynskyi O. M.

ON AN ISSUE OF FORMING THE UNIVERSAL MODEL OF KEY COMPETENCIES OF THE HEAD OF MODERN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION

The modern educational system undergoes substantial changes aimed at improving the quality and competitiveness of educational services, and solving of strategic challenges, that national educational system faces with. To ensure the implementation of strategic tasks of educational system transforming, including its component as higher education, attention must be paid to the development and formation of certain key competences of the heads of higher educational institutions.

The article deals with the structural and factorial analysis of the plurality of approaches to understanding the concept of professional competence on the basis of famous scholars' of different branches of knowledge scientific papers (Pedagogy, Psychology, Sociology, Management, and Economics).

The main tendencies of the development of specific competencies of the head of higher educational institution, the relationships between the set of his key competencies and the stages and effectiveness of higher educational institution functioning.

The analysis of the possibilities of forming a universal model of key competencies of the head of higher educational institution showed the following: in modern practice of the head of higher educational institution special attention should be paid to the formation of his set of competences, that allows them to be combined into a universal model of key competencies and significantly improve the effectiveness of functional duties performing and management work in general; key competencies are the basis for leader's professional program creating, determining the assessment of his professional activity, that affects a lot of indicators of the of higher educational institution functioning. The number of key competencies can vary depending on the specifics and needs of a particular higher educational institution; a universal model of key competencies of the head of higher educational institution is a combination of key and specific competencies with the help of which the head of higher educational institution together with a team solves strategic and tactical tasks for the development and quality assurance of educational services and of higher educational institution functioning .

A range of possibilities for using the enriched model of key competencies from the point of view of universalizing, that are able of solve strategic and tactical tasks of higher educational institution at the present stage of its functioning is also covered in the article.

Key words: *educational system, quality of educational services, competence, professional competence, key competencies of the head of higher educational institution and specific competencies of the head of higher educational institution, professional activity of the head of higher educational institution.*

Стаття надійшла до редакції 03.04.2018 р.