

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ВНЗ

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Вирішення сучасних завдань, поставлених перед системою освіти України процесами державотворення, кардинальними змінами у суспільно-політичному та економічному житті суспільства, залежить від послідовної демократизації та гуманізації взаємин усіх учасників педагогічного процесу, що, у свою чергу, вимагає розвитку професійної компетентності керівників ВНЗ.

Це викликає необхідність осмислення нової управлінської парадигми, що покликана забезпечити високу ефективність реалізації висунутих перед освітою навчальних і виховних завдань. Мова йде про принципово новий підхід до підготовки керівників, здатних діяти в умовах економічних і соціальних змін. Керівнику освітнього закладу вкрай необхідні такі уміння й якості, як ділова ініціатива, дослідницькі вміння, економічні знання, креативність, уміння прогнозувати, чітко визначати цілі, вибудовувати прогностичні моделі школи, створювати дослідницькі проекти тощо [4].

У теорії та практиці педагогічної науки й діяльності недостатньо розробленою проблемою є проблема інструментарію (методик) ідентифікації рівня професійно - педагогічної компетентності працівників освіти як у здійсненні освітнього (виховного, навчального) процесу з позицій педагога, так і в управлінні цим процесом з позиції керівника (управлінця). Неопрацьованість цієї проблеми викликає труднощі у педагогічній та управлінській діяльності.

Отже, у зв'язку з вище зазначеним проблема дослідження системи оцінювання професійно-управлінської компетентності керівника ВНЗ, набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. У зв'язку з тим, що в сучасній педагогічній науці та практиці поняттями-категоріями «компетенція» і «компетентність» стали оперувати лише наприкінці 90-х років ХХ століття, у тлумаченні дефініцій існує різнобій, що зустрічається як у науково-педагогічній літературі, так й у дисертаційних дослідженнях.

У «Словнику іншомовних слів» О.С. Мельничука *компетентність* визначається як «поінформованість, обізнаність, авторитетність» [3, 435].

За «Новим тлумачним словником української мови» О.О. Сліпушко та В.О. Яременка поняття «компетентність» подається у такому значенні: добра обізнаність із чим-небудь [6, 305].

Дещо по-іншому розділяє ці поняття А.В. Хуторською: «Компетенція в перекладі латинського *competentia* означає коло питань, в яких людина добре поінформована, володіє пізнаннями та досвідом. Компетентна у певній області людина володіє відповідними знаннями та здібностями, що дозволяють йому судити про цю область й ефективно діяти у ній.

А.В. Хуторською намагається розділити дані поняття, маючи на увазі «під компетенцією деяку відчужену, наперед задану вимога до освітньої підготовки учня, а під компетентністю – вже набуту особистісну якість (характеристику)» [2].

На сьогодні широко обговорюється професійна компетентність педагога, що виражає єдність теоретичної та практичної підготовки до здійснення педагогічної діяльності та характеризує професіоналізм. Т.Г. Браже професійну компетенцію розглядає як «багатофакторне явище, що включає систему знань й умінь педагога, його ціннісні орієнтації, інтеграційні показники його культури (мову, стиль спілкування, ставлення до своєї особистості та діяльності, до суміжних галузей знань)» [1,69]. На думку А.В.Хуторського [2], освітня компетенція – це сукупність смислових орієнтацій, знань, умінь, навиків та досвіду діяльності учня по відношенню до певного кола

об'єктів реальної дійсності, необхідних для здійснення особово й соціально-значущої продуктивної діяльності.

Таким чином, професійна компетентність визначається як якість підтвержене право приналежності до певної професійної групи працівників, що визнається з боку соціальної системи в цілому та представниками як цієї професійної групи, так і інших соціальних і професійних груп. Таке розуміння засноване на трактуванні поняття компетентність, даного у Великій Радянській Енциклопедії.

У свою чергу професійно-управлінська компетентність визначає обсяг компетенцій (компетенції є похідними від завдань що розв'язуються спеціалістом у рамках його професійної діяльності [5,142], коло повноважень у сфері управлінської діяльності. У вужчому розумінні під професійно-управлінською компетентністю розуміється коло питань, в яких суб'єкт володіє пізнанням, досвідом, що відображають соціально-професійний статус й управлінську кваліфікацію, а також певні особистісні, індивідуальні особливості (здібності) для реалізації певної професійної діяльності.

Дослідженню проблеми розвитку професійної компетентності керівників ВНЗ приділяють увагу багато науковців. Так, методологічні основи професійної підготовки керівників ВНЗ у системі неперервної професійної освіти досліджують І.Д. Бех, І.А. Зязюн, В.Г. Кремінь, Н.Г. Ничкало та ін.; закономірності засвоєння знань і формування професійних умінь та навичок педагогічних кадрів розглядають у своїх працях В.П. Безпалько, К.М. Гуревич, О.О. Степанов, Н.Ф. Тализіна.

Формуванню загальнопедагогічних та управлінських умінь керівників ВНЗ, їх класифікації присвячено роботи В.І. Бондаря, В.І. Маслова, В.І. Пуцова, В.О. Сластьоніна, Л.Ф. Спіріна, В.О. Сухомлинського, П.В. Худомінського. Професійній підготовці управлінців – менеджерів освіти присвячені дослідження Л.В.Батченко, Л.Є.Довгань, Л.М.Карамушки, Н.Л.Коломінського, Є.М.Павлютенкова, В.А.Семиченко та ін.

Метою статті є розробка інструментарію (методик) ідентифікації рівня професійно(педагогічно)-управлінської компетентності працівників освіти як у

здійсненні освітнього (виховного, навчального) процесу з позицій педагога, так і в управлінні цим процесом з позиції керівника (управлінця).

Виклад основного матеріалу. Під час симпозіуму Ради Європи на тему «Ключові компетентності для Європи» було визначено такий орієнтовний перелік ключових компетентностей.

Вивчати: уміти витягати користь із досвіду; організовувати взаємозв'язок своїх знань і впорядковувати їх; організовувати свої власні прийоми вивчення; уміти вирішувати проблеми; самостійно займатися своїм навчанням.

Шукати: запитувати різні бази даних; опитувати оточення; консультиватись в експерта; одержувати інформацію; уміти працювати з документами та класифікувати їх.

Думати: організовувати взаємозв'язок минулих і дійсних подій; критично ставитись до того чи іншого аспекту розвитку нашого суспільства; уміти протистояти непевності та труднощам; займати позицію в дискусіях і виконувати свої власні думки; бачити важливість політичного й економічного оточення, в якому проходять навчання та робота; оцінювати соціальні звички, пов'язані зі здоров'ям, споживанням, а також із навколишнім середовищем; уміти оцінювати твори мистецтва й літератури.

Співробітничати: уміти співробітничати та працювати у групі; приймати рішення - улагоджувати розбіжності та конфлікти; уміти домовлятись; уміти розробляти та виконувати контракти.

Прийматися за справу: включатись у проект; нести відповідальність; входити до групи або колективу та робити свій внесок; доводити солідарність; уміти організовувати свою роботу; уміти користуватись обчислювальними та моделюючими приладами.

Адаптуватись: уміти використовувати нові технології інформації та комунікації; доводити гнучкість перед викликами швидких змін; показувати стійкість перед труднощами; уміти знаходити нові рішення.

Аналіз даного переліку компетентностей показує їх достатню креативну спрямованість, хоча й не завжди в явному вигляді, а як підготовчий етап до творчості.

До власне професійно-управлінської компетентності із даного списку можна віднести: «уміти витягати користь із досвіду», «уміти вирішувати проблеми», «організовувати взаємозв'язок минулих і дійсних подій», «уміти знаходити нові рішення». У той же час указівки на дані вміння ще недостатньо для того, щоб цілісно уявити весь комплекс знань, умінь, способів діяльності та досвіду керівника по відношенню до його професійно-управлінської компетентності.

Для встановлення рівня професійно(педагогічно)-управлінської компетентності необхідно розробляти спеціальні критерії, що відображатимуть різні сторони професійної діяльності педагогів і керівників, в яких вона й проявляється. Набір критеріїв повинен урахувати специфіку кожної групи фахівців. Разом з тим, необхідно забезпечити єдиний підхід, певну одновимірність та однотипність оцінних критеріїв, певної загальної основи змісту професійної діяльності у сфері освіти.

У досвіді країн, що реалізують компетентнісний підхід до змісту освіти протягом кількох років, можна спостерігати спільні тенденції, насамперед спроби розробити певну систему професійних компетентностей педагогів.

Зважаючи на характер й особливості педагогічної діяльності таку систему складають групи ключових компетентностей:

- соціальні – пов'язані з оточенням, життям суспільства соціальною діяльністю особистості педагога;
- мотиваційні – пов'язані з внутрішньою мотивацією, інтересами, індивідуальним вибором особистості педагога;
- професіональні – пов'язані зі сферою знань, умінь і навичок оперувати науковими знаннями та фактичним матеріалом [7].

Професійно-управлінську діяльність можна віднести до типу (виду) особово-опосередкованої діяльності, тобто сама особа педагога (управлінця) виступає в цьому випадку як один з інструментів цієї діяльності. В той же час, на думку ряду дослідників, не можна проводити експертизу компетентності або діяльності як такої. Оцінюванню може піддаватися лише результат, певний продукт, отриманий суб'єктом

у процесі діяльності, що і є своєрідним свідченням його компетентності. Як продукти можуть виступати

1. формалізовані показники цих продуктів (робочі програми, дидактичні матеріали, показники успішності, результати олімпіад тощо);

2. неформалізовані показники цих же продуктів (зміни, що відбуваються з об'єктом управлінської дії: професорсько-викладацьким складом, співпрацівниками, батьками, студентами).

Нами була запропонована система оцінювання управлінської компетентності, в якій виділяються наступні складові:

- базова освіта;
- професійна освіта;
- отримання вищої кваліфікації через аспірантуру і докторантуру ;
- власне управлінська діяльність;
- продуктивність управлінської діяльності (з погляду змін, що відбуваються в об'єкті діяльності);
- результативність управлінської діяльності:

а) актуальний результат;

б) результат відсунутий у часі;

- професійно-управлінська, пошукова або дослідницька діяльність, що перетворює об'єктивно існуючу освітню реальність.

Для оцінювання професійно-управлінської компетентності керівника ВНЗ пропонується виділити наступні складові (рис. 1):

1. Ключові компетентності: предметна компетентність; особистісна компетентність; соціальна компетентність; методологічна компетентність.
2. Педагогічна компетентність;
3. Управлінська компетентність;
4. Реалізація функцій управлінської компетентності;
5. Проявлення компонентів управлінської компетентності;
6. Стиль управління (управлінська компетентність);

7. Реалізація цілей управлінської компетентності.



Рис. 1. Складові оцінювання професійно-управлінського статусу керівника ВНЗ, де *a* – предметна компетентність; *b* - особистісна компетентність; *c* – соціальна компетентність; *d* – методологічна компетентність.

Творчою групою авторів під керівництвом доктора педагогічних наук, професора Т.Г. Браже були розроблені критерії професійної компетентності вчителів. На їх основі ми сформуваємо критерії оцінки професійної компетентності керівника ВНЗ:

1) результативність діяльності (наявність стійких позитивних результатів управління), а також наявність усвідомлених критеріїв оцінки цих результатів, уміння застосовувати їх на практиці;

2) уміння бачити і професійно грамотно пояснювати власні досягнення; уміння бачити труднощі, що виникають у власній діяльності та намічати шляхи їх усунення; усвідомлення власного індивідуального стилю;

3) рівень теоретичних знань і умінь в області базової науки та методики їх використання, готовність і здатність співвіднести з ними свою практику, удосконалювати саме на їх основі практичної діяльності;

4) рівень включення в інноваційні рішення та їх обґрунтованість, а також володіння методами педагогічного дослідження;

5) уміння професійно грамотно аналізувати не лише власний досвід, але й досвід колег;

6) володіння професійно-мовною культурою, обізнаність в інших галузях духовної культури як показник багатства особистості керівника.

Ці критерії можна використовувати для оцінки професійної компетентності при атестації керівників. Відповідно до них, на наш погляд, можна запропонувати 6 блоків завдань

1. за аналізом результатів своєї діяльності;
2. за діагностикою та розвитком його базових і методичних знань та умінь традиційного характеру;
3. за знанням професійної літератури, умінням використовувати її на власній практиці та при аналізі досвіду колег;
4. за знаннями і розробкою інноваційних рішень;
5. за методами дослідження;
6. за перевіркою характеру загальної та професійної культури керівника.

Завдання можуть сприяти розкриттю та розвитку творчого потенціалу працівника шляхом постановки перед ним і рішення системи професійно значущих завдань різного ступеня складності й інноваційного характеру. У процесі роботи над ними може відбуватися актуалізація професійних знань і умінь наявних у керівника, та набуття їм нових знань і умінь, яких недостатньо для вирішення даного творчого завдання. У керівника буде накопичуватися новий досвід рішення управлінських задач, удосконалюватися вже наявні в його арсеналі способи розв'язання.

Завдання діагностують і розвивають здатність керівника до творчої діяльності в області управління. У ході їх виконання відбувається розвиток здібностей працівника до самоаналізу і аналізу діяльності колег, розвивається здібність до адекватної самооцінки. Головний принцип всіх завдань – їх спрямованість на пряме практичне використання в управлінському процесі. Будучи побудованими у звичному для

управління ключі практичної методології, вони разом з тим постійно повертають його до управлінської, педагогічної, методичної, наукової, загальнофілософської теорії. Керівник повинен переходити з мови практики на мову теорії і, навпаки, з мови теорії на мову практичної методології. Це сприяє розвитку його як аналітичних, так і прогностичних умінь, якісно міняє розуміння ним власної практичної діяльності.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Для встановлення рівня професійно (педагогічно)-управлінської компетентності керівників ВНЗ необхідно розробляти систему оцінювання і спеціальні критерії, що відображатимуть різні сторони їх професійної діяльності, в яких вони і виявляються. Дані аналізу професійної компетентності керівника можуть стати основою для планування і коректування його роботи.

Використана література.

1. Браже Т.Г. Современная аттестация учителей: цели и тенденции // Педагогика. 1995. №3, с 69.
2. Доповідь від 23 квітня 2002р. д.п.н. А.В. Хуторського на тему «Визначення загальнонаочного змісту і ключових компетенції як характеристика нового підходу до конструювання освітніх стандартів».
3. Мельничук О.С. Словник іншомовних термінів / О. С. Мельничук. – К. : Вища шк., 1999. – 561 с.
4. Новиков А. М. Образовательный проект / Новиков А. М., Новиков Д. А. – М. : Егвес, 2005. – 120 с.
5. Професійно-художня освіта України: Зб. наук. праць / Редкол.: І.Я. Зязюн (голова), В.О. Радкевич, Г.Е. Гребенюк (заступники голови) та ін. – Київ; Ялта: видавництво «Принт-Издат», 2008. – С. 139-146 (Вип. VI. «Формування професійно значущих якостей фахівця в системі неперервної освіти»).
6. Сліпущко О. Новий тлумачний словник української мови : у 4-х т. [для студ. вищ. та серед. навч. закладів.] / О. Сліпущко, В. Яременко. – К. : Аконті, 2000 – 911 с.
7. [http:// osvita.ua /school/ technol/1913](http://osvita.ua/school/technol/1913).

АНОТАЦІЯ

У статті розглядається актуальність проблеми розвитку професійно(педагогічно)-управлінської компетентності керівників вищих навчальних закладів. Автором наведено систему оцінювання управлінської компетентності. Дається характеристика її складових та критерії оцінювання даної системи. Отримані дані аналізу професійної компетентності керівника можуть стати основою в плануванні та коректуванні його роботи.

Ключові слова: компетентність, професійна компетентність керівника вищого навчального закладу, система оцінювання, критерії оцінювання.

Аннотация

Харьковская А.А. Система оценивания профессиональной компетентности руководителей вузов

В статье рассматривается актуальность проблемы развития профессионально (педагогическо)-управленческой компетентности руководителей высших учебных заведений. Автором приведена система оценивания управленческой компетентности. Дается характеристика ее составляющих и критерии оценивания данной системы. Полученные данные анализа профессиональной компетентности руководителя могут стать основой в планировании и корректировке его работы.

Ключевые слова: компетентность, профессиональная компетентность руководителя высшего учебного заведения, система оценивания, критерии оценивания.

SUMMARY

A. Kharkovskaya *System Evaluation Professional Competence of Leaders of Higher Educational Establishments*

In the article is examined actuality of problem of development professionally (pedagogical) of govern competence of leaders of higher educational establishments. An author is result the system of evaluation of administrative competence. Description of it's constituents and criteria of evaluation of this system is given. Got information can become basis the analysis of professional competence of leader in planning and adjustment of his work.

Keywords: competence, professional competence of leader of higher educational establishment, evaluation system, evaluation criteria.