

Віктор Берека, кандидат педагогічних наук, доцент,  
професор кафедри фізико-математичних дисциплін  
ректор Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії

## ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

*У статті розглянуто запровадження компетентнісного підходу при підготовці майбутніх менеджерів освіти у магістратурі. На основі аналізу існуючих досліджень з питань професійної компетентності уточнено поняття “професійна компетентність” фахівців управлінського профілю. На теоретичному рівні здійснюється характеристика професійної компетентності менеджера освіти; виокремлюються структурні компоненти професійної компетентності фахівців управлінського профілю; визначаються умови формування професійної компетентності цих фахівців.*

**Постановка проблеми.** Сьогодні вища освіта є одним з визначальних чинників відтворення інтелектуальних і продуктивних сил суспільства, розвитку духовної культури українського народу. Це підкреслюється в сучасних нормативно-правових документах з проблем освіти, зокрема законах України “Про освіту”, “Про вищу школу”, положеннях Болонської декларації, що передбачають створення сприятливих умов для забезпечення загальної доступності та рівних прав у здобутті освіти, утвердження атмосфери творчості і співробітництва, що сприятиме особистісному росту майбутніх фахівців.

Проведені дослідження виявили, що на сучасному ринку праці потрібні люди з іншим, набагато ширшим, аніж тільки пізнавальний, набором якостей і можливостей, які, по суті, і визначають компетентність людини. Можна бути обізнаним, але абсолютно некомпетентним [9].

Відтак у підготовці фахівця-професіонала, актуальним завданням сьогодення є така підготовка, результатом якої виступає здатність сприймати ринкові перетворення, легко адаптуватися до змін у житті, розвивати власну компетентність. Підготовлений до професійної діяльності майбутній фахівець зі сформованою на високому рівні професійною компетентністю буде мати можливість більш гнучко аналізувати різні ситуації, мобільно реагувати на зміни в соціальному, культурному і економічному житті суспільства, здійснювати ефективне ділове спілкування, ураховувати основні економічні закони у процесі професійної діяльності, самовдосконалюватись протягом всього життя.

У загальному контексті європейських тенденцій глобалізації Рада Європи визначила основні ключові компетентності, якими повинен оволоді-

ти молодий фахівець. Відповідно до цього і мета освіти відтепер співвідноситься з формуванням базових компетентностей. Компетентнісний підхід до професійної освіти, що реалізується в контексті Болонського процесу, дозволить зберегти культурно-історичні та етно-соціальні цінності, якщо компетентності розглядати як особистісні утворення, що містять інтелектуальні, емоційні і моральні складові, які повинні бути сформовані у процесі навчання й містити знання, вміння, ставлення, досвід діяльності та поведінкові моделі особистості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняній науці проблемами компетентності і професійної компетентності опікуються О. Овчарук, О. Пометун, О. Локшина (розроблення та впровадження компетентнісного підходу в зарубіжних країнах), С. Гончаренко, Н. Ничкало, І. Гушлевська, І. Чемерис (визначення поняття компетентності), В. Аніщенко, А. Михайличенко (професійна підготовка на основі стандарту компетентності), О. Чуракова (професійна компетентність соціального працівника), Т. Каменчук, М. Ярмистий (професійна компетентність державного службовця), О. Савченко, С. Трубочова, Л. Парашенко (компетентнісний підхід в освітньому процесі) та ін.

Водночас за останні роки виявилися суперечності між ускладненим соціальним замовленням, пов'язаним з особистісно-професійною підготовкою фахівця до професійної діяльності, та усталеною практикою, що віддзеркалює орієнтацію переважно на репродуктивний характер виконання професійних функцій і вимагає принципової перебудови психологічної структури педагогічної діяльності самих викладачів сучасної професійної школи, найвищий рівень реалізації якої в умо-

## ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

вах сьогодення вбачається в їхній спроможності безперервно формувати, поповнювати, зберігати й інтенсифікувати власний педагогічний досвід та здатності до активної передачі його майбутнім фахівцям.

**Мета статті** – на основі аналізу існуючих досліджень з питання професійної компетентності уточнити поняття “професійна компетентність” фахівців управлінського профілю.

**Виклад основного матеріалу.** Вітчизняні вчені по-різному тлумачать поняття професійної компетентності. Заслугує на увагу визначення, запропоноване у словнику за редакцією академіка Н. Ничкало: “професійна компетентність – сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності, уміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію”.

Термін “професійна компетентність” використовується для характеристики професіоналізму, а також якості професійної підготовки.

Аналіз наукових джерел свідчить, що сучасні підходи та трактування поняття професійної компетентності різняться, але більшість авторів розглядають цей термін у двох аспектах: з одного боку, як мету освіти, професійної підготовки, а з іншого – як проміжний результат, який характеризує фахівця, що виконує свою професійну діяльність.

У більшості наукових праць професійна компетентність розглядається як високий рівень кваліфікації та професіоналізму.

На думку професора педагогіки університету Гёте та керівника робочої групи “Якість освіти і оцінювання” Німецького інституту міжнародного педагогічного пошуку у Франкфурті на Майні Е. Кліме, “компетентність встановлює зв’язок між знаннями й вміннями та виступає як здатність побачити, як справлятися із різними ситуаціями” [4, 13].

Інший німецький педагог Ф. Вайнерт визначає компетентність, як “когнітивні вміння й навички, якими володіє індивідуум або яким він навчився для вирішення певних проблем, а також пов’язані з цим мотиваційна, обдуманна наперед, соціальна готовність та здібність до успішного та відповідального розв’язання проблем” [13, 25].

Науковець розглядає компетентність з різних позицій: 1. Компетентність як загальна інтелектуальна здібність у розумінні, коли людина в змозі справлятися в різних ситуаціях із амбіційними завданнями. 2. Компетентність як функціонально визначений, відносно певних класів ситуацій та вимог, когнітивний вимір досягнень, які можна описати в психологічному сенсі як знання, навич-

ки, стратегії, вміння, а також певні специфічні здібності. 3. Компетентність у розумінні мотиваційної орієнтації, передумова подолання претензійних завдань. 4. Діюча компетентність як поняття, яке охоплює три вищезазначені компетентності та кожного разу приєднує потреби та завдання певної сфери, наприклад, професії. 5. Компетентність як знання, стратегії, а також мотивації, які полегшують роботу та використання компетентності в різних сферах. 6. Ключова компетентність, тобто компетентність у функціональному розумінні, зазначеному у другому пункті, яка не змінюється під впливом ситуацій та постановок завдань.

Ми поділяємо думку науковців (В. Бондар, В. Маслов, О. Пометун) про те, що формування професійної компетентності майбутнього фахівця, тобто розвиток особистості у процесі професійної освіти здійснюється через зміст освіти, який охоплює не тільки перелік навчальних предметів, але й професійні навички та вміння, які формуються в процесі оволодіння предметами, а також через активну позицію магістранта у соціальному, політичному та культурному житті магістратури. Всі ці чинники формують та розвивають особистість майбутнього менеджера освіти таким чином, щоб вона володіла засобами професійного саморозвитку, самовдосконалення та реалізовувала власний творчий потенціал.

З-поміж різних типів компетенцій – професійних (професійно-орієнтованих), загальних (ключових, базових, універсальних, транспредметних, метапрофесійних, надпрофесійних), академічних зупинимось на ключових, які дозволяють розв’язувати різноманітні проблеми повсякденного, професійного, соціального життя. Вони проявляються у певних способах поведінки людини з урахуванням її когнітивних здібностей та психологічних якостей.

А. Хуторський, наприклад, дає перелік таких ключових компетенцій: ціннісно-змістові; загальнокультурні; навчально-пізнавальні; інформаційні; комунікативні; соціально-трудові; особистого самовдосконалення [14, 3].

Свою, оригінальну думку з приводу моделі професійної компетентності, запропонував В. Маслов. На його глибоке переконання, вона враховує політичну культуру фахівця, патріотизм у поєднанні з повагою до інших народів і націй, високі моральні якості, суспільну активність, особисті якості [5, 46].

Заслугує на увагу і такий перелік ключових компетентностей: уміння вчитися; соціальна, загальнокультурна, здоров’язберігаюча, громадська, підприємницька компетентність та компетен-

## ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

тності з інформаційних і комунікативних технологій.

У контексті нашого дослідження варто уточнити головні поняття “компетентність” та “компетенція”. На думку І. Чемерис, терміни “компетентність” та “компетенція” не можуть різнитися за сферою використання, оскільки, за означенням, можуть належати до професійної сфери людини; обидва поняття мають різношарову багатокomпонентну структуру, тому компетенцію неможливо вважати структурною одиницею компетентності. Ототожнення понять “компетентність” та “компетенція” спричинена “невизначним розмежуванням їх тлумачень у багатьох словниках”, існує “тенденція до обмеження терміна “компетенція” до значення кола повноважень, “компетентність” же залишається ширшим за значенням поняттям, яке включає в себе обізнаність, поінформованість, широту інтелекту, професійної підготовленості [15, 87].

А. Тупчій вважає, “що поняття “компетентність”, “компетенція” взаємозумовлені і тісно пов’язані” [12, 43]. Таку ж думку поділяє В. Матаєва, яка наголошує, що “компетентна людина, яка володіє повноваженнями (компетенціями), не може повною мірою та в соціально значущих аспектах її реалізувати” [7, 57].

М. Алексєєв зазначає, що “компетенція може бути представлена як абстрагована норма, яка узята безвідносно до особистості, досягнення якої може свідчити про можливість правильного розв’язання певного завдання, а компетентність – оцінка досягнення (або недосягнення) цієї норми” [1, 9].

Виходячи з цього, важливими є якості, знання і вміння, якими повинен володіти компетентний фахівець. Ми поділяємо думку О. Булавенка, який до їх складу включив:

**Якості:** які відображають ставлення до праці (працьовитість, уважність, творчий підхід); характеризують загальний стиль поведінки й діяльності (старанність, самостійність, вірність слову, авторитетність, активність та енергійність); розумові здібності (гнучкість, прозорливість, далекоглядність); адміністративно-організаторські (здатність створювати трудову атмосферу, вміння керувати людьми, постояти за колектив, розбиратися в людях, переконувати їх); характеризують ставлення до людей (чесність, неупередженість, вихованість); характеризують ставлення до себе (вимогливість, скромність, впевненість, самодосконалість).

**Знання:** професійні за своєю спеціальністю; математичні; загальної культури; інформованість про професійну діяльність, її цілі, завдання і плани.

**Вміння:** бачити задачу; пояснювати професійну задачу; розв’язувати професійну задачу; навчити роботі; орієнтуватися в роботі; проводити професійну політику; працювати з літературою [2, 22].

А. Дорофєєв визначає такі складові професійної компетентності:

1. **Кваліфікованість** (знання, вміння та навички із професійної галузі, здібності продуктивного володіння сучасними комп’ютерними інформаційними технологіями, необхідними та достатніми для здійснення професійної діяльності).

2. **Когнітивна готовність** (вміння на діяльнісному рівні освоювати нові знання, новий інструментарій, нові інформаційні та комп’ютерні технології, виявляти інформаційну недостатність, здібність до успішного пошуку та засвоєння, вміння вчитися та навчати інших).

3. **Комунікативна підготовленість** (володіння рідною та іноземними мовами, в тому числі здібність використовувати понятійний апарат і лексику базових та суміжних наук й галузей, володіння комунікативною технікою та технологією, знання основ патентоведення, авторського права, правової сфери трудових відносин, ділової етики професійного спілкування та керування колективом, вміння їх використовувати при оптимальному поєднанні демократичності та авторитаризму, вести дискусію, мотивувати та захищати власні рішення на основі вміння артикуляції – вербального, образного або іншого виразу сутнісного змісту у формі або виді, який адекватно сприймається у професійному середовищі референтною групою).

4. Володіння методами техніко-економічного, екологічно орієнтованого аналізу.

5. **Креативна підготовленість** (здібність до пошуку нових підходів до розв’язку відомих або принципово нових завдань як у професійній сфері, так і в суміжних галузях) [3, 31 – 32].

Професійна компетентність фахівців управлінської сфери забезпечується сформованістю таких її структурних компонентів:

**Мотиваційно-вольовий** містить погляди, уявлення, мотиви, цілі, потреби, ціннісні настанови актуалізації у професійній компетентності, особисту відповідальність за результати діяльності; стимулює творчий прояв особистості в професійній компетентності; передбачає наявність інтересу до управлінської діяльності.

На нашу думку, до професійно-важливих якостей управлінця належать: **мотиваційно-вольовий, функціональний, інформаційний, комунікативний й рефлексивний компоненти**.

## ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

**Мотиваційно-вольовий** містить погляди, уявлення, мотиви, цілі, потреби, ціннісні настанови актуалізації у професійній компетентності, особисту відповідальність за результати діяльності, стимулює творчий прояв особистості в професійній компетентності, передбачає наявність інтересу до професії менеджера освіти.

Ми підтримуємо думку В. Маслова, що до професійно-важливих якостей менеджера освіти належать: формування знань з наукових основ управління; формування психолого-педагогічних знань і забезпечення їх спрямованості на управлінську діяльність; формування елементарних умінь: застосовувати набуті знання; використовувати доцільні способи виконання управлінських процедур, пов'язаних з управлінським циклом; формування складних управлінських умінь: моделювати управлінські ситуації, проектувати розвиток школи тощо [6].

До професійно важливих якостей управління належать вміння домагатися власної мети, мобілізувати енергію, володіти вмінням переконувати, бути наполегливим, ініціативним, енергійним, рішучим, амбіційним, цілеспрямованим. Ці якості нерозривно пов'язані із волею людини.

**Функціональний компонент** містить здібності застосовувати отримані знання на практиці при розв'язанні певних професійних завдань, знаходити та обґрунтовувати вибір вигідного рішення у проблемних ситуаціях. Ми вважаємо, що фахівець управлінського профілю повинен оволодіти не лише теоретичними знаннями і практичними вміннями у межах профільних дисциплін. Важливу роль у процесі підготовки менеджерів освіти також відіграють непрофільні дисципліни, інтегровані курси.

**Комунікативний** компонент містить вміння зрозуміло та чітко висловлювати думки, міркування, переконувати, аргументувати, будувати докази, аналізувати, встановлювати міжособисті зв'язки, обирати оптимальний стиль спілкування, організовувати та підтримувати діалог. Крім того, менеджер освіти повинен володіти діловим етикетом, культурою мови.

**Інформаційний** компонент містить вміння фахівця орієнтуватися в потоці інформації, працювати з різними джерелами інформації, самостійно її обробляти, приймати рішення у непередбачуваних ситуаціях з використанням технологічних засобів. С. Тришина визначає інформаційну компетентність як "інтегративну якість особистості, яка є результатом відображення процесів відбору, засвоєння, переробки, трансформування, генерування інформації в особливий тип предметно-специфічних знань, які дозволяють вироблювати,

приймати, прогнозувати та реалізовувати оптимальні рішення у різноманітних сферах діяльності" [11, 1].

**Рефлексивний** компонент виявляється в умінні свідомо контролювати результати своєї діяльності та рівень власного розвитку, оцінювати особисті досягнення, сформованість таких якостей, як креативність, ініціативність, впевненість у власних силах, мобільність. Цей компонент визначає рівень розвитку самооцінки, розуміння власної значущості для інших людей, відповідальність за результати своєї діяльності, самореалізації в процесі професійної діяльності. Отже, рефлексивні здібності необхідні для переходу на більш високий професійний рівень компетентності. На нашу думку, для формування рефлексивного компонента необхідним є збільшення частки практичних занять у навчальному процесі.

Враховуючи вищесказане, професійну компетентність менеджерів освіти можна представити як якісну інтерактивну характеристику особистості фахівця, що включає сукупність управлінських, економічних, політичних, юридичних, етичних, соціально-психологічних знань та вмінь професійного менеджера, а також когнітивну та креативну підготовленість, творче мислення, готовність йти на ризик та брати на себе відповідальність, усвідомлене позитивне ставлення до управлінської діяльності, уміння передбачати результати своєї діяльності, критично оцінювати їх наслідки, вміло володіти інноваційними управлінськими технологіями в умовах ринкових відносин.

Формування професійної компетентності майбутнього фахівця, тобто розвиток особистості у процесі професійної освіти, здійснюється через зміст освіти, який охоплює не тільки перелік навчальних предметів, але й професійні навички та вміння, які формуються в процесі оволодіння предметами, а також через активну позицію магістранта в соціальному, політичному та культурному житті магістратури. Всі ці чинники формують та розвивають особистість майбутнього менеджера освіти таким чином, щоб він володів засобами професійного саморозвитку, самовдосконалення та реалізовував власний творчий потенціал.

В. Маслов зазначає, що система формування компетентності працівників освіти і керівників шкіл разом зі специфічними особливостями функціонування несе в собі цілий ряд суперечностей змістового, кадрового, методичного, структурно-організаційного та іншого характеру, подолання яких є актуальним завданням і одночасно проблемою, яка стоїть перед всією системою підвищення кваліфікації [6]. Формування професійної

## 47 Молодь і ринок №7–8 (42–43), 2008