

УДК 377.1

Василь Ковальчук

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ В ДІЯЛЬНОСТІ ДИРЕКТОРА ПТНЗ

В умовах соціально-економічних перетворень, переходу до нових форм управління навчальним закладом відповідно до запитів суспільства висуваються нові вимоги до компетентностей учасників навчально-виховного процесу. Сьогодні потрібні фахівці, які вміють адаптуватися до мінливих умов, творчо мислити, готові до інноваційності. Теоретична та практична значущість проблеми підвищення компетентності керівників навчальних закладів зумовлена також необхідністю подолання низки суперечностей, зокрема між: сучасними вимогами суспільства до особистості та професійної діяльності керівника й обмеженістю умов фінансового забезпечення для здобуття другої спеціальної освіти й умов розвитку професіоналізму і творчості; зростанням обсягу і зміною змісту управлінської діяльності, зокрема збільшенням кількості модернізованих функцій і видів діяльності; об'єктивною потребою регіону у висококомпетентних керівних кадрах та наявною системою їх відбору, призначення на посаду без спеціальної професійної підготовки у системі вищої та післядипломної педагогічної освіти; спрямованістю професійної свідомості керівників навчальних закладів до ретроспективного управлінського досвіду та необхідністю запровадження прогресивних ідей, концепцій, теорій, інновацій, стратегій; зростаючими вимогами до управлінської кваліфікації та недосконалістю нормативно-правової бази щодо її діагностування у процесі атестації керівних кадрів [6, с. 6].

Проблема формування професійної компетентності вивчається у різних аспектах. Л. Л. Вербицький, М. К. Кабардов досліджували професійну компетентність як суму знань, умінь і навичок без урахування мотиваційно-потребнісної сфери особисті. Методологічні та теоретичні аспекти формування професійної компетентності досліджували Є. Зеєр, А. Маркова, П. Шендерей, К. Абульханова-Славська. Професійну компетентність через призму особистості фахівця, залучаючи людину до загального світу цінностей, у просторі яких людина реалізує себе як професіонал, вивчали І. Д. Бех, Т. Г. Браже, Б. С. Гершунський, В. В. Радул та ін. Проблема підвищення управлінської компетентності керівників закладів освіти знайшла своє відо-

браження у працях сучасних вітчизняних і зарубіжних учених (С. Я. Батишева, В. С. Лазарева, Т. П. Афанасьєва, І. О. Єлісєєва, Г. В. Єльнікової, В. І. Маслова, Л. М. Калініна, Т. Г. Браже, П. М. Щербаня, І. А. Колеснікова та ін.)

Мета статті – здійснити аналіз поняття “компетенція”, “компетентність”, розглянути основні підходи до формування ключових компетентностей керівника з урахуванням зарубіжного та вітчизняного досвіду; розробити структуру компетенцій директора ПТНЗ.

Деякі дослідники визначають професійну компетентність як психічний стан особистості, що дозволяє їй діяти самостійно і відповідально, виявляти здатність і вміння виконувати певні функції діяльності для досягнення відповідних результатів. Поняття “компетентність” пов’язують із дозріванням особистості та набуттям рівня готовності [3, с. 56], який дає їй змогу продуктивно діяти щодо виконання різноманітних фахових завдань і отримувати відчутний успіх.

Сам же термін “компетентність” має різні трактування. Так, компетентність (від лат. *competens* – належний, відповідний) – це сукупність знань і умінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію [4, с. 149].

В енциклопедії бізнесмена-економіста, менеджера подані трактування понять “компетентність” “компетенція”. Компетентність – це слово латинського походження (*competens* – відповідний) означає:

1. Обсяг повноважень управлінського органу, посадової особи; коло питань, із якого вони мають право приймати рішення. Зона повноважень тих чи інших органів або осіб встановлюється законами, іншими підзаконними нормативними актами, положеннями, інструкціями, статутами.

2. Знання, досвід у тій чи іншій галузі [1, с. 291], поняття “компетентний (від лат. *competens* – належний, відповідний) визначається як досвідчений, обізнаний у проблемі, професії, певному питанні; наділений правом, повноваженнями, повноправний здійснювати певні операції, приймати рішення [1, с. 291].

У словнику іншомовних слів поняття “компетентний” тлумачиться як “правосильний і той, що знає, володіє необхідною інформацією, авторитетний у чомусь” [5, с. 541]. Поняття “компетентність” визначає авторитетність, обізнаність особистості. Друге значення поняття розкривається як володіння компетенцією, що означає коло повноважень органу чи посадової особи; проблема, про яку в кого-небудь багато інформації, що дає йому змогу фахово її розв’язати [5, с. 541]; “особли-

вий тип організації знань і досвіду, що забезпечує здатність до прийняття ефективних рішень” [2, с. 153]. У наведених вище визначеннях поняття “компетентність” має по декілька його змістових трактувань через різноманітні поняття, як якість професійної діяльності, авторитетність, обсяг функціональних повноважень, знання, досвід у тій чи іншій діяльності або розкриття через інше поняття як “компетенція”.

Зміст поняття “компетенція” (від лат. *compeientia* – належність за правом) трактується як сукупність повноважень (прав і обов’язків), якими у певній галузі діяльності наділені установи, підприємства, організації або службові особи.

Компетенція визначається актами, що видають (у межах наданих їм прав) ті чи інші органи державної влади, державного управління, громадських організацій щодо тієї ролі, яку відіграють ці установи, підприємства, організації та службові особи, а також стосовно завдань, що перед ними постають. Наприклад, компетенції місцевих органів влади визначають Конституція України, закони і укази; компетенцію підприємств, організацій, об’єднань тощо – закони, укази, акти, видані й ухвалені органами державного управління [1, с. 291].

На думку багатьох учених, здається вирішенням питання, що “компетенція” відноситься до сфери умінь, а не лише знань. “Компетенція – це загальна здібність особистості, що базується на знаннях, досвіді, цінностях, нахилах і набувається завдяки навчанню. Компетенція не зводиться ні до знань, ні до вмінь. Бути компетентним – це означає бути вченим або освіченим” [7, с. 74].

Крім того, слід розрізняти основні концепти поняття “компетенція” і “вміння”. Уміння – це дії особистості (*doing*) у специфічній ситуації, це прояв компетенції або здібності (*a capability*), або можливості здійснювати дії у специфічній ситуації. Слід зазначити, що лише вміння піддаються спостереженню, а компетенції (або гібітус як єдність компетенції) – це характеристики, які можливо отримати зі спостережень за діями та вміннями суб’єктів. Таким чином, вміння – це компетенція в дії. Компетенція – це те, що породжує вміння, дії [7, с. 74].

Компетенцію слід розглядати як можливість встановлення зв’язку між знаннями і ситуацією або в більш широкому значенні як здатність знайти, виявити процедуру (знання і дію), яка підходить до розв’язання проблеми, ситуації, однак у будь-якому випадку не слід спрощувати поняття компетенції. У зв’язку з цим необхідно звернути увагу на значення обставин, які неухильно несуть емоційне, екзистенціальне, ідеологічне або політичне навантаження. Обставини є об’єктом сприйняття й осмислення суб’єктами управління.

У різноманітних наукових дослідженнях розглядаються різні підходи до класифікації компетентностей керівника навчального закладу. Варто зазначити, що не існує єдиного узгодженого визначення та переліку ключових компетентностей. Оскільки компетентності – це, насамперед, замовлення суспільства на підготовку його громадян, такий перелік багато в чому визначається узгодженою позицією соціуму в певній країні або регіоні. Досягти такого узгодження вдається не завжди. Наприклад, у ході реалізації міжнародного проекту “Визначення та добір ключових компетентностей”, який здійснюється Організацією економічного співробітництва й розвитку та національних інститутів освітньої статистики Швейцарії та США, чіткого визначення ключових компетентностей вироблено не було.

Під час симпозіуму Ради Європи на тему “Ключові компетентності для Європи” було визначено такий орієнтовний перелік ключових компетентностей.

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

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

Думати: організовувати взаємозв’язок минулих і дійсних подій; критично ставитися до того чи іншого аспекту розвитку нашого суспільства; уміти протистояти невпевненості та труднощам; займати позицію в дискусіях і висловлювати 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.

Співпрацювати: уміти співпрацювати та працювати у групі; приймати рішення – улагоджувати розбіжності та конфлікти; уміти домовлятися; уміти розробляти та виконувати контракти.

Братися 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.

Адаптуватися: уміти використовувати нові технології інформації та комунікації; доводити гнучкість перед викликами швидких змін; показувати стійкість перед труднощами; уміти знаходити нові рішення [Цит. за: 8].

Аналіз даного переліку компетентностей показує їх достатню креативну спрямованість, хоча й не завжди в явному вигляді, а як підготовчий етап до творчості. До власне креативних компетентностей 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, вказівок на дані вміння ще недостатньо для того, щоб цілісно уявити весь комплекс знань, умінь, способів діяльності та досвіду суб’єкта стосовно його креативних компетентностей.

Для нашої країни тенденції європейської освіти ніколи не були байдужими. Але наша освіта завжди вибирала “свій шлях”, зумовлений специфікою вітчизняних традицій і процесів. Не будуть виключенням, швидше за все, й тенденції підсилення ролі компетентностей в освіті. З погляду свристичного навчання необхідно визначити компетентності, пов’язані зі здатністю учнів до креативної діяльності. Нас цікавлять креативні компетентності як загального порядку, тобто ключові компетентності, так і конкретного, який стосується творчості в окремих освітніх сферах чи видах діяльності.

Щодо фахівця професійно-технічної освіти ми можемо виділити міжкультурні та міжгалузеві знання й уміння, загальні здібності фахівця до адаптації та продуктивної діяльності в різних професійних співтовариствах.

Соціальна компетенція інтерпретується як здатність узяти на себе відповідальність в ухваленні професійних рішень, корпоративність. До неї відноситься також прояв толерантності до різних культур. Готовність і здібність самостійно набувати нових знань і умінь, реалізувати свій особистий потенціал виступають як *когнітивна* компетенція. Широке поняття *соціально-інформаційної* компетенції передбачає володіння інформаційними технологіями і здатність сприймати критику в джерелах соціальної інформації.

Спеціальна компетенція не вимагає додаткових пояснень, оскільки сама назва пояснює її як підготовленість до виконання конкретних вузькопрофесійних функцій.

Комунікативна компетенція як одна з ключових компетенцій – це володіння технологіями усного і письмового спілкування на різних мовах, у тому числі в мережі Інтернет.

Наведене вище визначення ключових компетенцій є універсальним, ми його співвідносимо з компетенціями менеджерів різних рівнів. Відповідно до мети нашого дослідження ми визначили обмеження, роблячи при цьому основний акцент на комунікативній складовій

у структурі названих ключових компетенцій. Важливим у роботі директора ПТНЗ є формування не просто спеціальних знань і умінь, а *професійно-комунікативної компетенції, здібності організовувати комунікативну професійну діяльність у різних соціально-економічних умовах із представниками різних професійних груп і різних культур*.

Цю здібність ми описуємо як інтеграційний прояв міри професіоналізму в фахівця (це є *спеціальна компетенція*), яка забезпечує ефективний вибір дій (а це *персональна і когнітивна компетенції*) для досягнення цілей у своїй команді (*соціальна компетенція*) через уміння спілкування (*комунікативна компетенція*).

Таким чином, *професійно-комунікативна компетенція* представлена нами як система екстрафункціонального забезпечення професійних функцій фахівця, виражена в готовності та здібності до комунікативної організації діяльності в різних професійних галузях і з представниками різних культур.

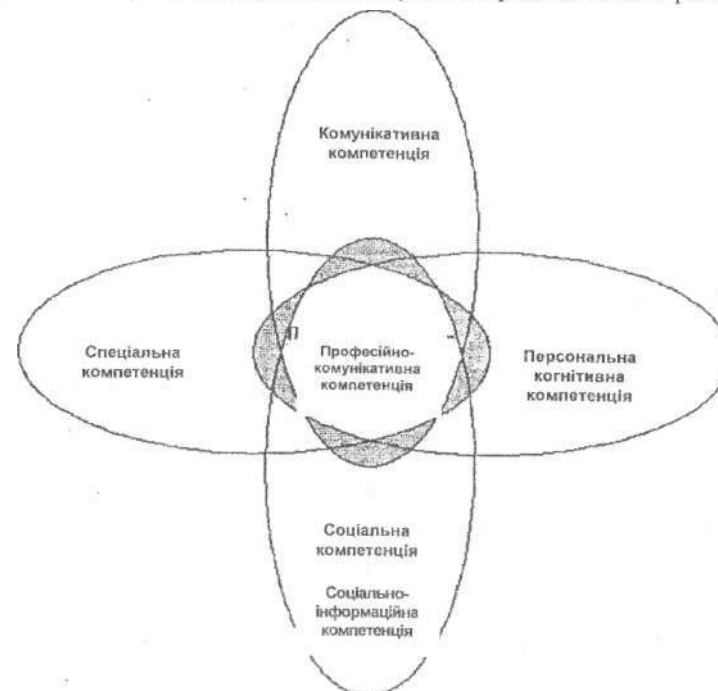


Рис. 1. Професійно-комунікативна компетенція у структурі ключових компетенцій фахівця

Екстрафункціональне забезпечення професійної діяльності інтерпретується нами як формування і володіння системою загальнопрофесійних, міжгалузевих, міжкультурних і комунікативних знань, умінь і навичок, а також особистих якостей фахівця, необхідних для адаптації та ефективної діяльності в різних професійних групах.

Як структурні компоненти професійно-комунікативної компетенції ми виокремили: професійну рефлексію, соціальну перцепцію і міжкультурну перцепцію (рис. 2).



Рис. 2. Структура професійно-комунікативної компетенції

Професійна рефлексія – це формування системи уявлень про професію, професійно значущі ситуації та необхідних професійно важливих якостей. Це створює базу для мотивації розвитку професійних здібностей і особистих якостей, важливих у виконанні своїх професійних обов'язків. У професійній рефлексії центральне місце займає орієнтування у виборі діяльності, що визначає напрями на саморозвиток професійно необхідних властивостей особи.

Професійна рефлексія забезпечує формування професійно зумовлених структур особистості, соціально-професійної комунікативної спрямованості, особистісну значущість формування професійно-комунікативної компетенції для менеджера як необхідного в соціальному партнерстві інструмента організаційного й особистого розвитку.

Міжкультурна перцепція – це сприйняття суб'єктами один одного на рівні різних культур. Міжкультурна перцепція тісно пов'язана з міжкультурною вербальною і невербальною комунікацією. У даному контексті комунікативна компетенція може бути настільки різною, що відображається насамкінець комунікативної події. Тому вивчення комунікативних невдач і їх наслідків у ситуаціях міжкультурного професійного спілкування є важливим.

Міжкультурна комунікація, як і будь-яка комунікація, завжди носила прикладний характер. Це, передусім, знання, вміння і навички, які необхідні у професійній діяльності, пов'язаній із представниками інших культур, коли комунікативні невдачі можуть призвести до непорозуміння на переговорах, до соціальної напруженості в колективі.

Соціальна перцепція забезпечує сприйняття суб'єктами один одного і передачу ними інформації. Це динамічний процес, у якому через досвід і установку відбувається формування уявлення про сприймання, оцінювання, а також зміна поведінкових характеристик суб'єктів. Через соціальну перцепцію відбувається розуміння суб'єктивного і перенесення у сферу спілкування (ми говоримо про професійне спілкування менеджерів) процедур, які формуються в процесі діяльності людини.

Функціональними компонентами професійно-комунікативної компетенції у професійній діяльності менеджера виступають: інформаційний, поведінковий і мотиваційний.

Інформаційний компонент визначає засоби спілкування як вибір можливості трансферу інформації, подолання можливих бар'єрів у спілкуванні при обміні інформацією, комунікаційну реакцію як зворотний зв'язок. Він тісно пов'язаний із поведінковим компонентом.

Поведінковий компонент – це вербальне і невербальне вираження своєї позиції у спілкуванні, емпатія, віддзеркалення суб'єктивного розуміння зовнішнього середовища, вираження домінуючого емоційного ставлення, реалізація стратегії поведінки у професійно значущих ситуаціях.

Мотиваційний компонент у системі професійно-комунікативної компетенції виражений в обґрунтуванні ставлення до позиції співрозмовника, до професійної проблеми і в евристичному виборі рішення конкретної професійної ситуації. Отже, структурні компоненти професійно-комунікативної компетенції такі:

1. Професійна рефлексія: професійна ідентифікація; формування професійного менталітету; визначення свого місця у професійній стратифікації; розуміння необхідності вміння вироблення своєї ролі та комунікативної поведінки у професійно значущих ситуаціях.

2. Міжкультурна перцепція: знання символів системи (мови і культури), термінології, за допомогою якої відбувається комунікація; особистий досвід учасників процесу комунікації, базові знання про культуру інших професійних груп.

3. Соціальна перцепція: сприйняття суб'єктами комунікації один одного й отриманої інформації в конкретному соціокультурному середовищі; оцінювання поведінкових характеристик суб'єктів професійної комунікації; перенесення у сферу інтерактивного спілкування процедур поведінкового характеру.

До функціональних компонентів професійно-комунікативної компетенції відносимо:

1. Інформаційний: засоби спілкування як трансфер професійної соціальної та міжкультурної компетенції; засоби зниження можливих бар'єрів при комунікації.

2. Поведінковий: форми вербального і невербального отримання інформації у професійних ситуаціях; прояви домінуючого емоційного ставлення; прояви емпатії та толерантності до співрозмовника.

3. Мотиваційний: ставлення до позиції співрозмовника у професійній ситуації; евристичний пошук шляхів ухвалення рішень у конкретній професійній ситуації.

Дослідження професійно-комунікативної компетенції менеджерів вимагає конкретизації *комунікативного завдання*. Особливості комунікативного завдання, зазвичай, розглядаються з двох позицій. По-перше, вона викликає у відповідь вербальну або невербальну дію; по-друге, комунікативне завдання складається з комунікативних дій промовця і слухача. Конкретизація комунікативного завдання як одиниці професійного спілкування менеджерів можлива через визначені нами структурні та функціональні компоненти за допомогою виділення рівнів професійно-комунікативної компетенції менеджерів: *рефлексивного, активного і соціокультурного* (рис. 3).

Виходячи з визначення професійно-комунікативної компетенції, в загальному вигляді комунікативне завдання задане як прояв міри професіоналізму фахівця, що забезпечує ефективний вибір дій для досягнення цілей через уміння професійного спілкування.

Рефлексивний рівень ми співвідносимо з уявленням про професію, професійною ідентифікацією. Тому *комунікативним завданням рефлексивного рівня є набуття теоретичних знань і практичних навичок професійної комунікації, обґрунтування вибору стратегії комунікативної поведінки в конкретних професійно значущих ситуаціях.*

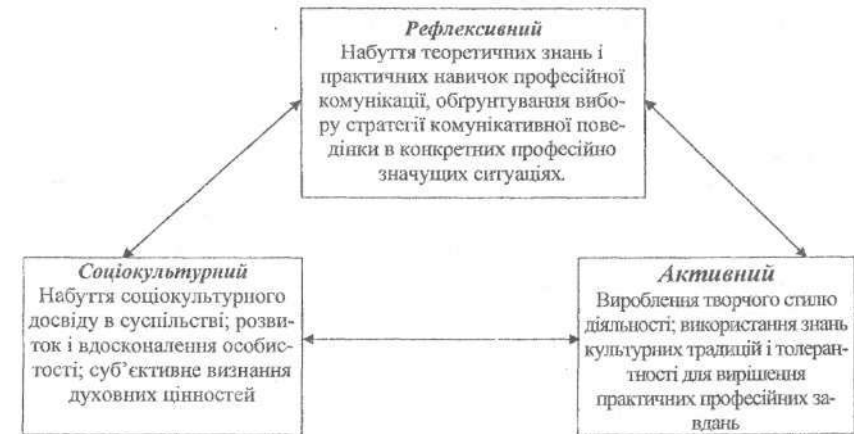


Рис. 3. Рівні професійно-комунікативної компетенції

Активний рівень представлений як здатність вироблення творчого стилю діяльності, використання знань культурних традицій і толерантності для вирішення практичних професійних завдань. Комунікативне завдання цього рівня визначається особистим досвідом учасників процесу комунікації та вибором форми вербального і невербального ставлення до отриманої інформації у процесі комунікації з діловим партнером.

Набуття соціокультурного досвіду в суспільстві, розвиток і вдосконалення особистості, суб'єктивне визнання духовних цінностей – це соціокультурний рівень професійно-комунікативної компетенції менеджерів, комунікаційним завданням якого є обґрунтування ставлення до позиції співрозмовника у професійній проблемі та процедур поведінкового характеру в професійно значущих ситуаціях.

Отже, для конкретизації концептуальних положень дослідження ще раз виділимо основні поняття.

Ключові компетенції – міжгалузеві знання, уміння, загальні здібності фахівця до адаптації та продуктивної діяльності в різних професійних співтовариствах.

Професійна компетенція – система спеціальних знань, умінь і навичок, досвід виконання професійних дій, а також особистих якостей, що визначають способи виконання професійних функцій.

Комунікативна компетенція – володіння технологіями усного і письмового спілкування різними мовами, у тому числі комп'ютерного програмування.

Професійно-комунікативна компетенція – система екстрафункціонального забезпечення професійних функцій фахівця, вираженого в готовності та здібності до комунікативної організації діяльності в різних професійних галузях і з представниками різних культур.

Екстрафункціональне забезпечення професійної діяльності – формування і володіння системою загальнопрофесійних, міжгалузевих, міжкультурних і комунікативних знань, умінь і навичок, а також особистих якостей фахівця, необхідних для адаптації й ефективної діяльності в різних професійних групах.

Міжкультурна комунікація у професійній діяльності менеджера – це процес обміну інформацією між представниками різних культур засобами певної символічної системи (вербальною і невербальною); будучи інструментом організаційного й особистого розвитку, виявляється під кінець комунікативної події у професійно значущих ситуаціях.

Отже, розвиток і вдосконалення компетенцій керівника навчального закладу як складової його компетенції має неабияке стратегічне значення для системи освіти зокрема і держави загалом. Саме вироблення механізму реалізації даного завдання дозволить підняти систему освіти на вищий щабель. Дана проблема потребує значного дослідження, оскільки в межах одної статті неможливо висвітлити усі аспекти, тому дану проблему ми будемо розкривати у подальших працях.

1. Компетентний // Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. – К.: МЕФ, 2000. – С. 291.
2. Краткий словарь иностранных слов / Сост. С. М. Локишина. – 5-е изд., стереотип. – М.: Русский язык, 1977. – 351 с.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Междунар. Гуманит. фонд “Знание”, 1996. – 308 с.
4. Професійна освіта: Словник: Навч. посіб. / Уклад. С. У. Гончаренко та ін.; За ред. Н. Г. Ничкало. – К.: Виша шк., 2000. – 380 с.
5. Словник іншомовних слів / За ред. Л. Пустовіт. – К.: Довіра, 2000. – 1018 с.
6. Управлінська компетентність керівника школи. – Х.: Вид. група “Основа”, 2007. – 112 с.
7. Щербань П. М. Мистецтво управління – це передусім мистецтво бути чесним // Освіта і управління. – 1998. – Т. 2 – № 4. – С. 83-90.
8. Reuter E. Zur Erforschung von Kulturunterschieden in der internationalen Wirtschaftskommunikation / E. Reuter, H. Schroder, L. Tittula // Interkulturelle Wirtschaftskommunikation. – München, 1985. – S. 93-144.

Стаття надійшла до редакції 20.01.2009

В. Ковальчук

Роль профессионально-коммуникативной компетенции в деятельности директора ПТУЗ

Раскрываются понятия “компетенция”, “компетентность”. Анализируется содержание основных подходов к формированию ключевых компетентностей руководителя в зарубежном и отечественном опыте. Разработана структура компетенций директора ПТУЗ. Акцент сделан на профессионально коммуникационной компетенции в структуре ключевых компетенций директора ПТУЗ.

V. Kovalchuk

Role of Professional-communicative Competence in Vocational School Director's Activity

The author researches such notions as a competence and competences, analyses the content of basic approaches to leader's key competences formation in the foreign and domestic experience. The structure of vocational school director's competences is developed. An accent is made on the professional communication competence of a vocational school director in the structure of his/her key competences.

Рецензент – доктор педагогічних наук,
професор О. М. Семенов