



УДК 378.1:0/9:005.336.5



Василенко Н. В.

ПРОФЕСІЙНА СОЦІОКОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ЗМІСТ, ЦІННОСТІ, МОДЕЛЬ

А Стаття присвячена проблемі розвитку компонентів професійної соціокомунікативної компетентності керівників навчальних закладів. Показані підходи щодо набуття керівниками навчального закладу необхідних якостей і моделей поведінки в становленні компетентності.

Ключові слова: керівник навчального закладу, компоненти, професійна соціокомунікативна компетентність.

Вступ. Актуальність проблеми компетентності керівника навчального закладу (НЗ) є однією з визначальних у питаннях функціонування та розвитку суспільства. Будь-який напрям життя суспільства потребує певної компетентності керівника, який у ньому працює, будь то економіка, політика, культура, освіта тощо. І саме керівник НЗ потребує постановки таких особистісно-професійних цілей, які надають цінності, наукові знання, розуміння розвитку його професійної соціокомунікативної компетентності.

У вітчизняній педагогіці та психології до недавнього часу поняття «соціокомунікативна компетентність» практично не використовувалося. Уживанішими були такі терміни, як «професійна компетентність», «соціальна компетентність», «комунікативна компетентність» тощо.

Належна увага розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівників навчальних закладів приділена у працях закордонних науковців В. Болотова, Н. Боритко, Е. Данільчук, В. Ізвозчикова, О. Кузибецького, О. Лебедева, Ю. Сенько, В. Серікова, А. Хурторського та ін. [4; 10].

Мета та завдання статті полягають у визначенні сутності поняття «соціокомунікативна компетентність» й розкритті її особливостей у розвитку професійної компетентності керівників навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу. Аналіз соціально-економічного життя в Україні свідчить про наявність кардинальних змін у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Особистість, рівень її професійної компетентності є вихідним пунктом і прикінцевим результатом розвитку освіти. Відтак, підвищення професійної компетентності педагогічних працівників, зокрема, її соціокомунікативної складової, є одним із пріоритетних завдань післядипломної освіти. Особливого значення набувають нові вимоги до підготовки керівників НЗ у системі післядипломної освіти.

Соціокомунікативна компетентність як складова професійної компетентності керівника навчального закладу розкриває міру його професіоналізму, здат-

ність ефективно розв'язувати комунікаційні, економічні, фінансові, кадрові й інші проблеми, раціонально використовувати цінності, власні знання, вміння і досвід управління [4].

У психологічній науці проблема професіоналізму набула масштабного дослідження, яка вивчається акмеологією («акме» – багатовимірний стан особистості на етапі її прогресивного розвитку, який пов'язаний із великими професійними, особистісними й соціальними досягненнями [7, с. 15]).

Однією з характеристик професіоналізму є компетентність. У науковій думці існує припущення, що ідея компетентісного підходу належить Аристотелю, під яким він розумів «атере» – «силу, яка розвивалась і вдосконалювалась до такого рівня, що ставала характерною рисою особистості» [8, с. 155].

У сучасній психологічній науці компетентність розглядається як «загальна якісна характеристика рівня професіоналізму» (Єрмолаєва Є.П.). Я.Ю. Єлутаєв визначає компетентність як «гарантію того, що індивід володіє необхідною фізичною та інтелектуальною кваліфікацією, ... володіє необхідними навичками й знаннями» і може застосувати їх у будь-якій ситуації [9]. У визначенні компетенції І.О. Зимньою увага акцентується на особистісній якості: «компетентність – актуальна, особистісна якість, яка формується і ґрунтується на знаннях, інтелектуально й особистісно-обумовлена соціально-професійна характеристика людини, її особистісна якість» [8].

Поняття «компетентність» співвідноситься з поняттям «компетенції», що розуміються як «якості особистості, описані в термінах поведінкових характеристик, необхідних для успішного виконання роботи». Компетенція, на нашу думку, має виконувати оцінну функцію щодо вимірів рівня параметрів компетентності [4].

Керівник НЗ може бути компетентним як професіонал, але відсутність у нього належним чином розвинутої соціокомунікативної компетентності, власне особистісних, соціальної, комунікативної компетен-

цій (комунікативність, презентабельність, повага до людей, толерантність, гнучкість), що визначають соціальну роль керівника в громаді тощо) значно зменшують результативність та ефективність управлінської роботи [10].

Професійну соціокомунікативну компетентність керівника НЗ в умовах інформаційного суспільства розглядаємо як його здатність до здійснення різних видів комунікацій (внутрішньошкільних і позашкільних) і розвитку власної соціальної ролі як управлінця в територіальній громаді, що забезпечують встановлення та підтримання ефективної взаємодії з усіма учасниками навчально-виховного середовища [4].

Професійна соціокомунікативна компетентність керівника навчального закладу набуває свого розвитку у системі післядипломної освіти шляхом впровадження змін у [4]: мотивацію професійної діяльності, особистісні цінності та якості (аксіологічна складова); систему знань і вмінь щодо управління закладом освіти в ринкових умовах (когнітивна складова); досвід комунікативної діяльності з учасниками освітнього процесу, у т. ч. з представниками громади, бізнесу, організацій тощо (діяльнісна складова).

Серед складових соціокомунікативної компетентності потребує особливої уваги професійні цінності керівника навчального закладу, що складається зі «схильності аналізувати та прояснювати смутно усвідомлювані швидкоплинні відчуття, що свідчать про наявність проблеми або про зародження творчої ідеї; бажання братися за роботу з власної ініціативи; здатність справлятися з тривогою, що виникає у новій сфері та вміння заручитися підтримкою інших людей для досягнення мети» [11, с. 31].

Модель поведінки керівника навчального закладу, що розглядається у контексті компетентності, передбачає: пріоритет оцінки мотивації до здібностей; що важливі людські якості складаються з гетерогенних факторів; що при описанні поведінки треба враховувати цінності, як інтегральний компонент поведінки людини. Саме в цьому контексті Дж. Равен наводить низку людських якостей, які по своїй значущості є смислованими у реалізації себе у професійній діяльності: ініціативність, прагнення до нового, свобода вибору, вміння працювати сумісно з іншими людьми, здібність до керівництва [4; 11].

Вчений стверджує, «що не можна оцінювати здібності незалежно від цінностей. Ми повинні спочатку визначити цінності індивіда, а потім оцінювати його здібність проявляти широкий спектр когнітивних, емоційних і вольових навичок для досягнення значущих цілей» [11, с. 152].

Згідно з традиціями психологічної науки управлінська діяльність інтегрує у нерозривній єдності аксіологічного, когнітивного, діяльнісно-технологічного, професійного компонентів, які висвітлюють ціннісне ставлення керівника до оточуючого світу, до себе, до інших. Кожний із цих компонентів виконує специфічну функцію у становленні соціокомунікативної компетентності керівника навчального закладу [4]. Розкриємо їх зміст детальніше:

– *аксіологічний компонент* сприяє розвитку особистісної складової соціокомунікативної компетентності на нормативно-концептуальному рівні; забезпечується системою неперервного навчання шляхом постійного розвитку загальнокультурних цінностей особистості керівника ПЗНЗ, його мотиваційних характеристик, особистісних установок щодо

реалізації Концепції профільного навчання під час виконання програми неперервного індивідуального професійного розвитку, яка виконується поетапно як у рамках формальної, так і неформальної системи освіти, а також у процесі самоосвіти;

– *когнітивний* – характеризується загальнокультурною компетентністю та вимірюється загальнонавчальними компетенціями; структурний елемент моделі: змістовно-функціональний, який забезпечує докурсовий етап навчання, впливає на формування соціально-діяльнісного критерію розвитку професійної соціокомунікативної компетентності;

– *діяльнісно-технологічний* – характеризується компетентністю у навчанні; визначається ключовими освітніми компетенціями; процесуально-технологічний, який забезпечує курсовий етап навчання. Цей компонент впливає на формування предметно-особистісного критерію розвитку професійної соціокомунікативної компетентності;

– *професійний* – характеризується управлінсько-функціональною компетентністю, визначає базові управлінські компетенції, що забезпечують післякурсний етап навчання. Він впливає на формування конструктивно-поведінкового критерію розвитку професійної соціокомунікативної компетентності.

Розроблена нами структурно-компонентна модель розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівника навчального закладу в системі післядипломної освіти реалізується за умов формування особистісного, предметного, надпредметного та метапредметного аспектів у змісті навчальних програм, які є принципово новими для вітчизняної професійної системи освіти, до яких віднесено [4; 6; 9; 12; 13]:

– програму неперервного індивідуального професійного розвитку керівника НЗ;

– програму стажування на посаді керівника НЗ;

– програми підвищення кваліфікації керівника НЗ в очній, заочній, дистанційній формах навчання;

– програму науково-дослідної роботи керівника НЗ.

Виконання цих початкових програм в умовах неперервного навчання сприятиме максимальному розвитку професійної соціокомунікативної компетентності, якому відповідає акмеологічний рівень.

Інші рівні розвитку потребують лише часткового виконання даних програм. Так, для отримання базового (технологічного) рівня розвитку професійної соціокомунікативної компетентності – достатньо пройти навчання за освітньої програмою підвищення кваліфікації в ІППО; для достатнього (креативного) – за програмою школи фахового зростання освітан у системі післядипломної освіти; для високого (творчого) – за програмою стажування в навчальному інноваційному закладі; для найвищого (акмеологічного) – за програмою школи неперервного індивідуального професійного розвитку керівника НЗ у системі післядипломної освіти.

Розроблена структурно-компонентна модель розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівника навчального закладу у системі післядипломної освіти (далі – модель) представлена у вигляді тетраедра, який візуально демонструє взаємодію основних її компонентів (рис. 1), а саме:

I грань – аксіологічний компонент – характеризує нормативно-концептуальний рівень розвитку;
 II грань – когнітивний – ключовий (або змістовно-функціональний) рівень розвитку;
 III грань – діяльнісно-технологічний – основний (або технологічний) рівень розвитку;
 IV грань – професійний (операційний) – рефлексивно-діагностичний рівень розвитку.

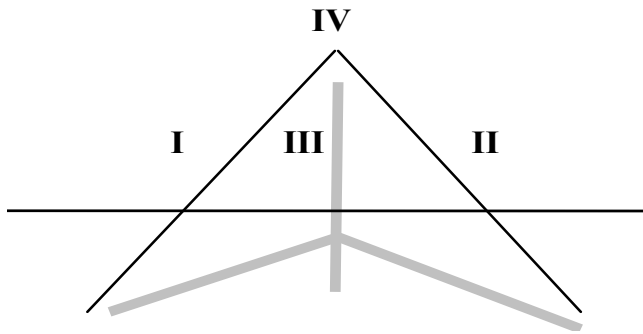


Рис. 1. Структурно-компонентна модель розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівника НЗ у системі післядипломної освіти

Взаємозв'язки між визначеними основними компонентами розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівника НЗ в системі післядипломної освіти подано на рис. 2:

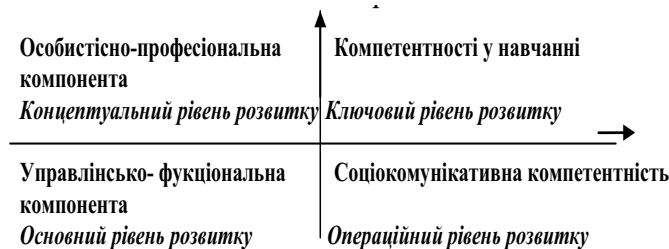


Рис. 2. Типологія складових професійної соціокомунікативної компетентності керівника НЗ

На основі компетентнісного підходу автором розроблена технологія визначення рівнів розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівників НЗ у системі післядипломної освіти, яка об'єднує зміст неперервного їх навчання за типологією.

Як бачимо перші три виміри є універсальними (концептуальний, ключовий, основний) та співвідносяться з компетентнісним підходом у розвитку компетентності керівника у системі післядипломної освіти; 4-й рівень виміру – операційний – залежить від попередніх і визначає рівні розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівника НЗ.

Виміри з компонентів I, II є універсальними з розвитку компетентностей у навчанні керівників, два наступних – діяльнісно-технологічний і професійний компоненти (ключовий, базовий) – складають соціокомунікативний компонент. Він є також операційним і визначає результати розвитку професійної соціокомунікативної компетентності, що співвідносяться з компетентнісним підходом у розвитку компетентностей у процесі навчання керівників у системі післядипломної

освіти. Практично компоненти розташовані на сторонах чотиригранника, комбінують елементи виміру розвитку складових на різних рівнях розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівників НЗ.

Запропонована структурно-компонентна модель розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівника навчального закладу як соціально-педагогічна система неперервного їх навчання в післядипломній освіті:

- сприяє створенню педагогічних умов і формуванню в нього аксіологічного, когнітивного, діяльнісно-технологічного, професійного компонентів розвитку професійної соціокомунікативної компетентності;
- визначає за допомогою мотиваційно-орієнтованого (специфічні умови зовнішнього середовища), соціально-діяльнісного (соціальні дії, спрямовані на досягнення поставленої мети), предметно-особистісного (особистісні результати), конструктивно-поведінкового (реалізація особистістю власної життєво важливої мети) критеріїв показники, що унормовані особистісною, предметною, надпредметною, мета-предметною компетенціями. На основі визначених критеріїв та їхніх показників обґрунтовані чотири рівні розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівника НЗ у системі післядипломної освіти – перший (базовий, технологічний); другий (достатній, креативний); третій (високий, творчий); четвертий (найвищий, акмеологічний).

Склад компонентів моделі містить елементи, що розвивають також основні навчальні компетентності та формують фахові управлінські компетенції як цінності керівника навчального закладу, на основі професійних знань якого може бути сформовано Стандарт типології розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівника навчального закладу.

Аксіологічний, когнітивний, діяльнісно-технологічний, професійний компоненти розвитку професійної соціокомунікативної компетентності несуть у собі ціннісно-сміслову навантаження, що надає компетентнісному підходу його спрямованості.

У цьому контексті привабливою є позиція Б.С. Братуся, який виділяє специфічні функції смислових утворень, до яких він відносить: створення образу, ескіз майбутнього, перспективи розвитку особистості; моральну оцінку діяльності та її регулювання. На його думку, важливою умовою реалізації цих функцій є особистісні цінності. Стає зрозумілою необхідність і важливість такої компоненти як смисли і цінності в структурі компетентності, що зумовлюють вибір життєвого шляху керівника НЗ, у т. ч. професійного.

Шлях професійного становлення керівника НЗ та його компетентності пов'язаний із чіткими уявленнями про особливості управлінської діяльності, про специфіку професійної діяльності, про його образ як професіонала, про взаємодію різних суб'єктів у професійній діяльності тощо.

Є.О. Климов, А.О. Деркач особливу увагу приділяють цінностям професійної діяльності, які «виконують функцію побудови професійних норм і правил» [5, с. 11]. Вчені розділяють їх на три групи: цінності як ідеї, передовий досвід, наукові концепції; як ідеал щодо атрибутів належного в професії, вироблений професійним товариством; як узагальнюючі уявлення суб'єкта діяльності про цілі його професійної діяльності та засоби їхнього досягнення [5, с. 12].

Значущість ідеалу в розвитку і становленні особистості полягає у потенційних можливостях людини пройти динамічний шлях присвоєння цінностей і смислів людського буття і досягти вершин досконалості. Цінності професійної діяльності складають ціннісне ставлення особистості до розвитку в собі такої якості як професіоналізм і компетентність. Задовольняючи свою потребу у компетентісному становленні, усвідомлюючи себе фахівцем із глибокими науковими знаннями, широким професійним кругозором, арсеналом умінь, які забезпечують здатність до ефективної діяльності, особистість відчуває задоволення і позитивну тональність свого професійного шляху. Це в свою чергу сприяє набуттю таких особистісних якостей як упевненість, самоповага, самодостатність, самоефективність, прагнення до прийняття креативних рішень, що сприяють досягненню поставленої мети та результативних очікувань.

Розвитку компетентності буде сприяти належний рівень розуміння та усвідомлення характеру всіх аспектів професійної діяльності. Нині психологічна наука значну увагу приділяє проблемі розуміння, яке дає глибинну єдність суб'єкта, який пізнає з тим, що пізнається. В герменевтиці процес розуміння розглядається як своєрідне осмислення, вияв смислу й смислоутворення [12].

Розуміння сприяє визначенню для себе системи цінностей, появу нових цінностей, глибину їхнього усвідомлення й осмислення. Це в свою чергу впливає на характер відносин суб'єкта до об'єкта діяльності.

Вживаючи категорію цінностей, треба зважити на те, що саме вони сприяють розвитку керівника НЗ як особистості, з притаманними їй потребами, мотивами, інтересами, ідеалами.

В.П. Баришков, досліджуючи проблему цінності й особистісного буття, підкреслив, що людина, яка живе у світі цінностей, ще не є ціннісною людиною, ціннісна людина – людина, яка дає оцінки не абстрактним ідеалам і формальним нормам, а відносно конкретної ситуації вибору. Тому керівник навчального закладу має завжди вступати в ціннісні відносини, в тому числі зі світом цінностей [4, с. 31].

Узагальнюючи основні ідеї досліджень цінностей, наукових знань і смислів у розвитку компонентів моделі професійної соціокомунікативної компетентності керівника навчального закладу можна дійти **висновку:**

- ціннісне освоєння управління НЗ здійснюється завдяки наданню йому конкретного смислу розуміння;
- від характеру сприйняття керівником образу світу вибудовується ієрархія цінностей його соціокомуніка-

тивної компетентності;

- система цінностей має конкретний вияв у перевазі або зневазі до учасників освітнього процесу та явищ реальної дійсності у розвитку професійної соціокомунікативної компетентності керівника НЗ;

- цінність передбачає ідеальне бачення всіх проявів життя навчального закладу і прагнення втілення його в життя педагогічного колективу;

- цінності професійної соціокомунікативної компетентності керівника НЗ органічно пов'язані з розуміннями, бо його світ є світом осмислених цінностей, виявлена послідовність взаємодії ціннісної структури управління навчальним закладом і елементів її осмислення: матеріальна форма цінностей, її предметне значення, смислове значення, особистісний смисл, переживання і почуття активної управлінської діяльності;

- смисл виявляє індивідуальну пристрасть керівника до соціокомунікативної компетентності, що є визначальною в мотиваційній системі;

- розвиток смислової сфери керівника НЗ передбачає рух до загальнолюдських цінностей та ідеалів;

- ієрархія цінностей керівника НЗ залежить від видів потреб, яким він надає перевагу.

Наявність у керівника навчального закладу як професіонала вищих потреб і вищих цінностей є базисною основою для становлення соціокомунікативної компетентності як складової його професійної компетентності.

Список використаних джерел

1. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Блюмкин, В.А. Мир моральных ценностей. – Москва, 1981.
3. Бодаев, А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения / А.А. Бодаев. – Москва, 1998.
4. Василенко, Н.В. Развитие профессиональной социокоммуникативной компетентности руководителей профильных заведений: моногр. / Н.В. Василенко. – Винница: Планер, 2012. – 343 с.
5. Вовченко, О.М. Ценностные ориентации в современном мире / О.М. Вовченко // Молодёжь в условиях радикальных перемен современного общества. – Москва, 1990. – 182 с.
6. Демидова, И.Ф. Потребность в компетентности как ценностно-смысловая детерминанта становления профессионала / И.Ф. Демидова // Акмеология: личностное и профессиональное развитие: материалы международной научной конференции. – Москва: Изд. Дом «Эко», ООО «ПКЦ Альтекс», 2004. – С. 324-327.
7. Деркач, А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А.А. Деркач. – Кн. 1-5. Кн.4: Развитие ценностной сферы профессионала. – Москва: Изд-во РАГС, 2001. – 483 с.
8. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / И.А. Зимняя. – Москва: Исслед. центр проблем качества подгот. спец. – 2004.
9. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. – Москва: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
10. Кузубецкий, А.Н. Научные основы и техники управленческой коммуникации руководителей с персоналом образовательных учреждений: учеб.-метод. пособие / А.Н. Кузубецкий, Н.Н. Рождественская; науч. ред. В. В. Сериков. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2004. – 120 с.
11. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, реализация / пер. с англ. – Москва: «Когито-Центр», 2002. – 396 с.
12. Сулима, И.И. Герменевтика. Понимание и цели образования / И.И. Сулима. – Режим доступа: <http://www.tversu.ru/Science/Hermeutics/1998-3/1998-3-01.pdf>
13. Тихомандрицкая, О. Особенности социально-психологического изучения ценностей как элементов когнитивной и мотивационно-потребностной сферы / О. Тихомандрицкая, О. Дубовская // Мир психологии. – 1999. – № 3. – С. 80-90.

Дата надходження авторського оригіналу : 09.12.2014

Василенко Н.В. Профессиональная социокоммуникативная компетентность руководителей учебных заведений: содержание, ценности, модель.

А Стаття посвящена проблеме развития компонентов профессиональной социокоммуникативной компетентности руководителей учебных заведений. Показаны подходы относительно приобретения руководителями учебного заведения необходимых качеств и моделей поведения в становлении компетентности.

Ключевые слова: руководитель учебного заведения, компоненты, профессиональная социокоммуникативная компетентность.

Vasilenko N.V. Professional competence sociocommunicative school leaders: content value model.

S The article deals with the development component of professional competence sociocommunicative school leaders. Lighted sociocommunicative approach in relation to the acquisition of school leaders the necessary skills and behaviors in the establishment of competence.

Key words: head of the institution, the components sociocommunicative professional competence.