

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗРОБКИ ОРІЄНТОВНИХ СТАНДАРТІВ ЗМІСТУ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ

У статті розкрито поняття компетентного підходу, визначено відмінності між поняттями «компетенція» та «компетенції». Автор описує структурні складові стандартів компетентності фахівців та зводить їх до загального стандарту компетентності.

Формування освітньої політики держави, на наш погляд, повинно базуватися на науковому аналізі перспектив і умов розвитку економіки, національно-історичних традиціях та культурному надбанні на всіх етапах еволюції суспільства. Об'єктивне прагнення до інтеграції у європейський та світовий освітній простір і врахування відповідних вимог та міжнародних стандартів не повинно вступати у протиріччя з накопиченим позитивним педагогічним досвідом, особливостями організації та управління навчально-виховною діяльністю закладів різних форм і рівнів освіти конкретних держав.

Реалізація міжнародних і національних освітніх проектів, головним чином, здійснюється безпосередньо у навчальних закладах і багато у чому залежить від компетентності і лідерських якостей їх керівників. Формування цих якостей відбувається у процесі практичної діяльності керівників а також і в системі післядипломної освіти.

Ефективність післядипломної освіти багато в чому залежить від якості змісту її діяльності. Розробку науково обґрунтованих орієнтовних стандартів змісту компетентності керівників навчальних закладів і установ освіти, які враховують сучасні концептуальні підходи та міжнародні вимоги, ми розглядаємо як актуальну теоретичну проблему і практичну необхідність для функціонування системи післядипломної освіти.

Так званий компетентнісний підхід у роботі з підготовки і підвищення кваліфікації працівників освіти набуває все більшого поширення як в теоретичній так і у практичній площині у різних країнах світу та нашій державі. Формуються різні концептуальні підходи і наукові обґрунтування для розв'язання актуальної проблеми. З'являються нові дефініції, набуває поширення термінологія, яка іноді викликає дискусії та різні тлумачення їх змісту.

Під професійною, посадово-функціональною компетентністю ми розуміємо теоретичну, технологічну (практичну), а також моральну і психологічну готовність особистості виконувати функції, що входять до її обов'язків і прав відповідно до повноважень певної посади (адміністративно-керівний склад, спеціалісти, методичні працівники т.і.) або певної професійно-фахової спрямованості (професорсько-викладацький склад, вчителі, майстри виробничого навчання тощо) тобто до визначеної і визнаної у конкретному суспільстві компетенції.

Компетенція – законодавчо або нормативно чітко визначене коло, повноважень та прав особистості на здійснення відповідних дій у межах конкретної посади або спеціальності у певній професії і предметно-фахової спрямованості у педагогічних працівників, а також відповідальність за якість і результати своєї роботи.

Компетенції – упорядкована сукупність методологічних, загальнотеоретичних, спеціально-теоретичних (фахово-професійних) знань та адекватних для їх реалізації технологічних умінь об'єктивно-необхідних для якісної діяльності особистості, яка обіймає конкретну посаду, або працює у професійно-фаховій сфері (науково-викладацькі, наукові, методичні працівники, вчителі, вихователі т.і.). Визначені, теоретично обґрунтовані і систематизовані компетенції є науковим підґрунтям об'єктивно необхідним для формування і подальшого розвитку компетентності особистості у конкретній сфері діяльності відповідно до її посадово-функціональних обов'язків, або

професійно-фахової спрямованості а також для оцінки ступеня готовності до виконання відповідних обов'язків.

Компетентнісний підхід – наукова концепція, що покладена в основу для визначення мети, змісту, методів та організації навчання, діагностики рівнів готовності і адекватності особистості до ефективної діяльності на відповідній посаді, або у конкретній професійно-фаховій сфері.

В сучасних умовах суспільного розвитку виникла необхідність подальшого поглиблення теорії і покращення практичної діяльності післядипломної педагогічної освіти, підвищення посадово-функціональної компетентності керівників навчальних закладів і працівників управлінської ланки різних рівнів відповідно до потреб і вимог сьогодення нашої держави та взаємодії з іншими країнами, що обумовлено інтегративними процесами у сфері освіти.

Концепція формування посадово-функціональної (професійної компетентності) працівників освіти, на наш погляд, повинна базуватись на необхідності розробки наступних головних структурних складових стандарту компетентності: змісту навчання, організації навчання, технологій (методів) навчання, а також суспільних, науково-обґрунтованих вимогах до психологічних та морально-етичних якостей особистості, які об'єктивно необхідні для ефективного виконання посадово-функціональних (професійно-фахових) обов'язків.

Стандарт (англ. standard) – норма, зразок, мірило. Продукт, що відповідає певним прийнятним вимогам. Стандартизація – встановлення єдиних норм, вимог до чогось. В той же час поняття стандартності може вживатись як певний шаблон, щось позбавлене оригінальності, новизни, як антитеза інноваційності. Ми вживаємо дефініцію стандарт не в розумінні чогось шаблонного, позбавленого розвитку та змін, а як умовне, науково обґрунтоване обмеження чітко визначеного змісту, форм, методів, технологій, умов і засобів організації підвищення компетентності керівних кадрів освіти у системі післядипломного безперервного навчання. В нашому випадку стандарт – це орієнтовний взірець, який взятий за основу для формування та підвищення компетентності

керівників навчальних закладів і установ освіти відповідно до потреб та вимог суспільства на певному етапі його розвитку, що дозволяє і вимагає оновлення змісту структурних складових стандартів.

До загального стандарту посадово-функціональної (професійно-фахової) компетентності особистості повинні входити такі головні складові: концептуальна, нормативно-правова, змістовна, організаційно-технологічна, оціночно-аналітична (діагностична).

В концептуальній складовій відображаються головні положення, що до мети і основних напрямків змісту діяльності відповідного посадовця або фахівця та принципи побудови моделі компетентності, її структура та теоретичне обґрунтування з визначення змісту компетентності, його систематизації.

Нормативно-правова складова компетентності відображає законодавчо-нормативні, інструктивні засади діяльності відповідно до конкретної посади, фахової діяльності особистості, правову основу її повноважень та обов'язків.

Змістовна складова компетентності містить науково-обґрунтовану, систематизовану та структуровану сукупність теоретичних положень (знань) та відповідних видів, форм, методів діяльності (умінь), що повинні забезпечити ефективну роботу конкретного працівника.

Організаційно-технологічна складова містить засоби організації навчального процесу, його види, форми, методи тощо.

Оціночно-аналітична складова компетентності спрямована на отримання достовірної обґрунтованої інформації про рівні сформованості компетентності на всіх етапах її формування.

Стандарт змісту компетентності є, з нашого погляду, провідним у системі формування і підвищення кваліфікації особистості в процесі навчання. Зміст компетентності повинен визначатись на основі аналізу нормативно-правової, регламентуючої, сертифікуючої, посадово-інструктивної документації, а також професіограм, якщо вони існують для певних категорій посадовців і фахівців. Дуже важливим для визначення стандартів змісту компетентності є

цілеспрямоване вивчення різними методами (спостереження, інтерв'ю, тестування т.і.) безпосередньої діяльності особистості в конкретних типових та формалізованих умовах. Отримана інформація повинна бути проаналізована досвідченим фахівцем (експертом) з метою визначення змісту і обсягу теоретичної, нормативно-правової, фахової основи (певних знань), а також відповідних форм, методів, технологій (конкретних умінь), необхідних для здійснення посадово-функціональних (професійно-фахових) обов'язків.

Відібрана на основі аналізу сукупність інформації, що повинна забезпечувати якісне виконання відповідних прав та обов'язків (повноважень), структурується та систематизується у відповідності до тієї чи іншої концепції систематизації. Найбільш доцільним підходом до систематизації інформації є її структуризація та систематизація у відповідності з головними напрямками діяльності особистості (цільові функції), а також орієнтуючись на послідовність етапів процесу логічної діяльності у відповідності до функцій універсального управлінського циклу (розробки та прийняття рішення, моделювання, організація і виконання рішення, контроль, аналіз, оцінки результатів та корекція наступної діяльності). Структуризація та систематизація інформації стандартів змісту компетентності, як підтвердив багаторічний особистий досвід, найбільш раціональна і ефективна у системі підвищення посадової та професійно-фахової кваліфікації керівних працівників освіти. В першу чергу це стосується, так званого, базового професійно-посадового, фахового компонента (складової) компетентності.

Але до загального стандарту компетентності, на наш погляд, повинні входити і інші стандарти, залежно від конкретної посади і фаху працівника. Зокрема для керівників ЗНЗ пропонуються такі додаткові компетентності: загальнокультурна, суспільнознавча, нормативно-правова, віталогічна, ІКТ, мовна, психологічна, які, у свою чергу, мають певну структуру, що складається з опису цілеспрямованості змістовної компетентності і модулів змісту у яких розкривається структура даної компетентності, а у кожній структурі модуля відображаються вже деталізовані теми та форми їх реалізації, які

використовуються для розробки програм, навчально-тематичних планів, тематики випускних робіт, діагностичних методик тощо.

Наявність певних концептуальних положень щодо розробки стандарту компетентності керівників освіти і вже розробленого та частково апробованого орієнтовного варіанту стандарту змісту керівників ЗНЗ дає можливість для подовження цієї роботи в теоретичному і практичному напрямках для всіх категорій керівних кадрів освіти, що проходять підвищення кваліфікації у системі післядипломної освіти України з урахування особливостей і умов їх посадово-функціональної (професійної) діяльності.

Маслов В.

Концептуальные засады разработки ориентировочных стандартов содержания компетентности специалистов

В статье раскрыто определение понятия компетентностного подхода, определены отличия между понятиями «компетенция» и «компетенции». Автор описывает структурные составляющие компетентности специалистов и сводит их к общему стандарту компетентности.

Maslov V.

Conceptual Principles of Development of Indicative Standarts of Specialist Competence Contents

The concept of competence approach is disclosed in the article, differences between the concepts of "competence" and "competences" are defined. The author describes the structural components of competency standards for professionals and brings them to the general standard of competence.