

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА РОЗРОБКИ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСВІТНІХ СТАНДАРТІВ

Згідно з компетентнісною освітньою парадигмою відбувається перехід від оцінювання результату навчання за кількістю затраченої праці (час навчання, перелік навчальних предметів, обсяг навчальних робіт, іспитів тощо) до оцінювання результату через набуті компетентності.

Міжнародна Рада стандартів для навчання, досягнення та освіти (Internationale Board of Standards for Training, Performance and Instruction) убачає в понятті компетентності спроможність кваліфіковано діяти, виконувати завдання або певну роботу. При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти чи виконувати певні функції для досягнення певних стандартів у професійній галузі або в якійсь діяльності. Іншими словами, «парадигму трансляції знань» змінила «парадигма дієздатності» [7].

Згідно з НРК, компетентність / компетентності – це здатність / здатності особи до провадження певного виду діяльності, що виражене через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості [10].

У Законі України «Про вищу освіту» зазначено, що компетентність – динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних та громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка впливає на здатність особи успішно провадити професійну та подальшу навчальну діяльність, є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [4].

Набір базових компетентностей, що описують кваліфікаційні рівні в НРК України: знання, уміння (застосування знань), комунікація, автономність і відповідальність, інтегральна компетентність. Відповідно до Національної рамки кваліфікацій терміни вживають у такому значенні:

знання – осмислена й засвоєна суб'єктом наукова інформація, що слугує основою усвідомленої, цілеспрямованої діяльності; знання поділяють на емпіричні (фактологічні) і теоретичні (концептуальні, методологічні);

– інтегральна компетентність – узагальнений опис кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики рівня щодо навчання та / або професійної діяльності;

– компетентність / компетентності – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражена через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості;

– результати навчання – компетентності (знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості), які набуває та / або спроможна продемонструвати особа після завершення навчання;

уміння – здатність застосовувати знання для виконання завдань і розв’язання проблем; уміння поділяють на когнітивні (інтелектуально-творчі) та практичні (на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій, інструментів).

У структурі компетентності виокремлено знання, розуміння, уміння, цінності, особисті якості, що вмотивовує необхідність проаналізувати теоретичні підходи, методи їх формування й виявлення. Компетентності з інноваційної діяльності розробляють А. Андреев, Ю. Малахов, І. Шпаченко та інші автори; когнітивну компетентність, когнітивний підхід обґрунтовують Н. Абрамова, З. Авдеева, С. Іванов; підходи до формування кластерів компетентностей розкривають А. Попов, Ф. Ялалов.

На нашу думку, серед когнітивних компетентностей з інноваційного управління слід виокремити:

1) компетентності, що оптимізують ефективність поточної діяльності навчального закладу, аналізу й управління динамікою розвитку слабо структурованих ситуацій;

2) компетентності, спрямовані на підвищення готовності майбутніх керівників навчальних закладів до успішного розв’язання нових завдань, що допомагають прогнозувати перспективні завдання, моделювати діяльність найближчого майбутнього, а з ними – механізми передбачення потреб у навчанні, постійному підвищенні кваліфікації [10].

Поряд зі знаннями, уміннями й цінностями складником компетентності є розуміння. Місце розуміння в пізнавальному досвіді вивчав Є. Бистрицький, цінності й смисли як компоненти компетентності – Т. Антоненко, Ю. Баньковська; розуміння як результат мислення – С. Максименко, В. Соловієнко; основні категорії «розуміючої соціології» – М. Вебер, С. Макеєв; розуміння в герменевтиці – І. Сулима; управлінську майстерність керівника освітнього закладу – М. Гриньова.

На відміну від когнітивного складника компетентності, розуміння виявляється в зіставленні нового об’єкта з відомим як таким, що має з ним спільні ознаки, у з’ясуванні причини явища, окресленні базових принципів і логічних засад діяльності.

Достатні знання й життєвий досвід людини слугують необхідною передумовою розуміння будь-яких фактів. Механізмами розуміння С. Максименко та В. Соловієнко [5] називають асоціативні зв’язки, що сформувалися попереднім досвідом, і їх актуалізацію. Асоціації – основа для продуктивного утворення нових асоціацій, замикання нових зв’язків та адекватного відображення причинної, логічної або структурної сутності об’єкта розуміння.

Показником розуміння вчені називають сформульовану в слові думку, що відображає істотні ознаки предмета або явища. Критеріями розуміння професійної діяльності можна вважати сформований понятійний апарат, уміння визначати структуру та логічну послідовність виконання діяльності. У навчальному процесі нерідко трапляються ситуації, коли шлях до усвідомлення знань нерозривно пов’язаний із певними практичними діями за інструкціями або за алгоритмами. У цьому разі йдеться про розуміння як той фактор практичної свідомості, що супроводжує формування понять і спрямовує предметні дії щодо їх практичної реалізації. Перевірка адекватності розуміння у своєму емпіричному вигляді постає як практичне застосування засвоєних людиною знань і уявлень про світ за специфічних обставин. Іноді цей критерій розуміння вважають єдиним та остаточним.

Розвиткові компетентності з інноваційного управління сприятиме належний рівень розуміння й усвідомлення характеру всіх аспектів професійної управлінської діяльності. Нині науковці зосереджують увагу на проблемі розуміння як на своєрідному осмисленні, вияві смислу й смислоутворенні, що дає глибинну єдність суб'єкта, який пізнає, із тим, що пізнається, єдність суб'єкта інноваційного управління з тим і тими, хто зазнає зміни. Тобто розуміння сприяє з'ясуванню системи цінностей, появи нових цінностей, глибині їх усвідомлення й осмислення, що впливає на характер ставлення суб'єкта до об'єкта діяльності.

Отже, професійна освіта – це передовсім процес передання студентам її цінностей [2]. Підготовка майбутнього менеджера навчальних закладів до інноваційного управління неможлива без звернення до цінностей, які формують інноваційний світогляд, самосвідомість, мотивацію і спрямованість навчальної й позанавчальної діяльності загалом; до механізмів і технологій трансформації суспільних цінностей в особистісні.

Із погляду управління цінностями М. Вудкок і Я. Френсіс, П. Пономарьов описують чинники, які сприяють вияву потенціалу керівника або обмежують його, маркують характер впливу особистості керівника на особистісні трансформації підлеглих. Н. Голованова [155], С. Нелюбов [417] студіюють зміст аксіологічного підходу до виховання в сучасній вітчизняній педагогіці, становлення й розвиток професійної позиції керівника освітньої установи.

Відповідно до висновків А. Авраменко, О. Липської, у світі, де мінливість стала рисою наукового й технологічного прогресу, а також способу життя людини, освіта повинна не тільки відповідати за передання новим поколінням накопичених знань, як це було раніше, а й готувати їх до розв'язання проблем, які раніше не поставали перед особистістю та суспільством. Реалізація сформульованих положень передбачає розвиток особливих інноваційних якостей особистості всіх суб'єктів освітнього процесу [1].

Згідно з педагогічною аксіологією [3] навчання й виховання, освоєння інноваційного управління як цінності майбутнього керівника навчального закладу складається з кількох етапів:

- ознайомлення з теорією і практикою інноваційного управління в реальних умовах навчання та виховання;
- первинне оцінювання в процесі навчальної діяльності;
- формування емоційно позитивного ставлення до інноваційного управління як складника майбутньої професійної діяльності;
- вивчення змісту і значення інноваційного управління;
- прийняття інноваційного управління як усвідомленої професійної цінності;
- включення прийнятого ціннісного ставлення в умови практичної діяльності (на практичних заняттях, в умовах навчальної та виробничої практик) і спілкування студентів;
- закріплення ціннісного ставлення в діяльності та поведінці.

Одним із найскладніших питань освітньої практики взагалі, зокрема в межах аксіологічного підходу, є питання про те, як виявляється ціннісний результат підготовки до інноваційного управління [8]. Резонно припустити, що професійна спрямованість майбутнього керівника навчального закладу до інноваційного управління виявляється через такі суттєві показники, як інтерес до інновацій в управлінні навчальним закладом, потреба в новому знанні щодо управління НЗ, схильність до втілення нового,

усвідомлення своїх здібностей, характеру й мотивів виконання інноваційного складника професійної діяльності.

Серед загальних показників вияву інноваційності розмежовують: здатність отримувати задоволення від нового досвіду, від взаємодії з новим і від дослідження закономірностей функціонування цього нового; перетворення нетворчої діяльності у творчу роботу; активність, що виявляється за межами необхідності, зумовленої цілями професійної діяльності та ін. У контексті компетентнісної парадигми студенти повинні не тільки оволодіти теоретичним знанням, прийняти інноваційне управління як професійну цінність, а й оволодіти навичками інноваційного управління (алгоритмами професійної діяльності).

На нашу думку, застосуванню компетентнісного підходу до професійної підготовки майбутніх керівників навчальних закладів, зокрема створенню алгоритмів професійної діяльності, слугують «Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом» (автори: С. Мельник, В. Матросов [6]). Особливість методичних рекомендацій полягає, по-перше, у тому, що структурування інформації в професійних стандартах засноване на компетентнісному підході, який передбачає формування вимог до знань, умінь і навичок працівника, що допомагають йому якісно виконувати основні трудові функції в межах професійної діяльності. По-друге, професійний стандарт розробляють, як правило, для групи професій (професійних назв робіт, посад) у певній сфері фахової діяльності, він містить перелік найменувань. По-третє, у структурі професійних стандартів передбачено, що професійна (трудова) діяльність розподілена на структурні елементи – основні трудові функції. Вимоги до знань, умінь і навичок працівника формулюють до кожної з них.

Такий підхід дає змогу використовувати професійні стандарти під час розроблення кваліфікаційних (освітніх) стандартів і навчальних програм або модулів (одна основна трудова функція – одна навчальна програма (один модуль)), у процесі атестації й сертифікації персоналу, коли визначають рівень професійної здатності (компетенції) виконувати одну чи певний набір трудових функцій тощо.

Формування компетентності з інноваційного управління вможливило практико-діяльнісний підхід, згідно з яким оновлений зміст підготовки слугує основою формування названої компетентності, а процес засвоєння відібраного змісту має діяльнісний характер.

Бібліографічні посилання

1. Авраменко О. А. Гуманистические основания образования в XXI веке /О. А. Авраменко, О. Г. Липская // Перспективы развития высшей школы : материалы IV Междунар. науч.-метод. конф. / редкол.: В. К. Пестис [и др.]. – Гродно : ГГАУ, 2011. – С. 8–10.
2. Алябьева Н. В. Аксиологический подход в профессиональном образовании студентов / Н. В. Алябьева, Т. Д. Барышева // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – Сер.: Педагогика, психология. – 2011. – № 4. – С. 29–32.
3. Головач Н. В. Сучасні аспекти визначення професійної спрямованості студентів напряму «менеджмент» / Н. В. Головач // Наукові праці МАУП. – 2010. – Вип. № 2 (25). – С. 57–61.

4. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № [1556-VII](#)/Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 20. – С. 143–156; Відомості доступні також з Інтернету : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=45512.
5. Максименко С. Д. Загальна психологія : навч. посіб. / С. Д. Максименко, В. О. Соловієнко. – вид. 3-тє, перероб. та допов. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – С. 119–120.
6. С. Мельник, В. Матросов [393] Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів за компетентнісним підходом / розроб. : С. В. Мельник, В. Д. Матросов, Т. О. Шашкін ; М-во соц. політики України, ДУ НДІ соціально-трудових відносин. – Луганськ : ДУ НДІ СТВ, 2012. – 54 с.
7. Міжнародна Рада стандартів для навчання, досягнення та освіти (Internationale Board of Standards for Training, Performance and Instruction)[Електронний ресурс]. – Режим доступа : <https://sites.google.com/>
8. Минин М. Фонд оценочных средств в структуре образовательных программ /М. Минин, Е. Муратова,Н. Михайлов // Высшее образование в России. – 2011. – Вып. 5. – С. 113–118.
9. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листоп. 2011 р. № 1341 //Урядовий кур'єр. – 2013. – 28 серп. – Відомості доступні також з Інтернету : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011>.
10. Сас Н. Підготовка майбутніх керівників навчальних закладів до інноваційного управління: стан та перспективи : монографія / Наталія Сас. – Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2014. – 336 с.