

СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Постановка проблеми в загальному вигляді. Соціально-економічні умови розвитку держави, інноваційні процеси зумовлюють необхідність випереджального розвитку освітньої галузі, модернізації управління освітою, якою передбачено підвищення компетентності управлінців усіх рівнів. Нові вимоги до рівня професійної кваліфікації керівних кадрів, компетентності та управлінської культури ставить також і науково-технічний прогрес. Для забезпечення професійної самореалізації особистості, формування високої кваліфікаційної майстерності керівників на державному рівні сформульовано стратегічні завдання, визначено основні напрями та шляхи реформування професійної освіти. Управлінська компетентність є складовою професійної кваліфікації керівника, визначальним чинником вдосконалення управління закладом і результативності його управлінських дій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання підвищення ефективності управлінської діяльності у навчально-виховному процесі розглядали науковці Т. В. Ваколюк, Л. В. Васильченко, П. Р. Вишневський, Н. М. Генералова, В. М. Гнатюк, В. В. Коваль, В. М. Колпаков, П. М. Лащенко, Н. Б. Новицька, Я. В. Подоляк, І. Г. Радванський, М. М. Тарнавський, С. О. Шевченко, Ю. Г. Юрчук та ін.

Проблематику управління людськими ресурсами організації на засадах компетентнісного підходу висвітлено в наукових працях закордонних вчених - М. Армстронга, Р. Боятциса, В. Вертера, А. Віланда, Д. Дубоїса, Р. Міллса, Л. Спенсера, С. Уїддета, С. Холліфорда, В. Байденка, І. Зимньої, Г. Селевка, А. Субетто, А. Хуторського.

За безумовної важливості цих досліджень ступінь розробки проблеми формування управлінської компетентності керівника вищого навчального закладу залишається недостатньою.

Мета статті – визначити сутність поняття “управлінська компетентність” та її структуру, розглянути основні чинники формування управлінської компетентності керівника ВНЗ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Насьогодні серед учених розвернулася дискусія відносно визначення такого освітнього індикатора, яким можна було б оцінювати якість освіти. Таким новим концептуальним орієнтиром, що впливав би на формування змісту освіти, її методів, критеріїв тощо, було визначено компетентність, а спосіб розвитку цього утворення – названо компетентнісним підходом.

Компетентісний підхід, визначальний сьогодні інноваційний процес в освіті, відповідає прийняттю в більшості розвинених країн загальної концепції освітнього стандарту і прямо пов'язаний з переходом — в конструюванні змісту освіти і систем контролю його якості — на систему компетентностей. Він також передбачає не засвоєння студентами окремих знань і умінь, а оволодіння ними в комплексі.

Компетентісний підхід — це спроба привести освіту у відповідність з потребами ринку праці. З даним підходом пов'язують ідеї відкритого замовлення на зміст освіти з боку ринку праці і потенційних роботодавців [1]. У зв'язку з цим відбувається помітна переорієнтація оцінки освітнього результату з понять «знання», «уміння», «навики» на поняття «компетенція», «компетентність» майбутніх спеціалістів, і тим самим фіксується компетентісний підхід в освіті.

За Е.Ф. Зеєром компетентісний підхід – це пріоритетна орієнтація на цілі – вектори освіти: навченість, самовизначення, самоактуалізація, соціалізація та розвиток індивідуальності. Як інструментальні засоби досягнення цієї мети виступають принципово нові метаутворюючі конструкти компетентності – компетенції та метаякості [2].

Наше звернення до компетентісного підходу у навчанні зумовлене тим, що він передбачає формування, поряд з конкретними знаннями і навичками, таких категорій, як здатність до самоосвіти, пізнання, удосконалення професійної компетентності та готовність до набуття нових професійно важливих якостей.

Компетентісний підхід визначається як підхід до освіти і до моделі його проектування, заснований на компетенціях (результатах освіти) або на показниках і критеріях «виходу», якщо мати на увазі кінцевий «продукт» освітнього процесу – підготовленість випускника. «Вихід» має такі характеристики, як досягнення студентів, їх ціннісні орієнтації, професійні успіхи (працевлаштування) і здібність до соціальної взаємодії [3].

Компетенції слугують спільною мовою для представлення результатів освіти, їх проектування і опису. Компетентісний підхід розглядається як новий підхід до мети освіти, а компетенція затверджується як нова цільова категорія, що означає нахил професійної освіти від предметноцентричної орієнтації освітнього процесу до його студентоцентричної спрямованості. Компетентісний підхід виступає як один з необхідних нових концептуальних ресурсів перегляду традиційних цілей, теорії і практики вищої освіти, адекватних швидкозмінливому світу.

Проведений науковий пошук (В.Атласов, Л.Васильченко, І.Гришина, Г.Єльнікова, В.Кричевський, Л.Луценко, Е.Нікітін, П.Щербань, С.Янчук та ін.) свідчить про те, що невід'ємним атрибутом професійно-педагогічної компетентності керівника в системі освіти вважають його суб'єктивну та об'єктивну готовність здійснювати управлінську діяльність, спрямовану на досягнення цілей функціонування навчального закладу.

Таким чином, професійна компетентність керівника вищого навчального закладу складається з наступних компонентів. Управлінська компетентність: наявність професійних знань та практичного досвіду в сфері управління вищими навчальним закладом, організації колективної навчально-виховної, методичної, наукової та суспільної діяльності. Економічна компетентність: наявність економічних знань, вміння користуватися економічними методами керівництва, досвід заробляння коштів та комерційної діяльності в умовах вищого навчального закладу.

Наукова компетентність: наявність у керівника вищого навчального закладу знань у відповідних сферах науки, здатність до організації наукових досліджень, досвід самостійної науково-дослідницької праці. Педагогічна компетентність: наявність педагогічних знань та вмінь, досвід педагогічної діяльності в вищому навчальному закладі. Правова компетентність: знання господарського, трудового та інших видів законів, нормативно-правових основ функціонування та розвитку системи освіти, досвід та вміння використовувати ці знання в умовах вищого навчального закладу. Встановлено, що головним критерієм професійної майстерності сучасного керівника освітньої установи є управлінська компетентність.

А.Хуторський дав таке визначення управлінської компетентності керівника установ професійної освіти: «Це сукупність особистісних якостей керівника, де розкривається зміст даної властивості особистості з позиції сучасної управлінської, педагогічної діяльності керівника освітнього закладу» [4].

Тобто майстерність управління полягає в умінні обирати найбільш ефективні методи управління для даного конкретного моменту часу і обставин, що склалися управлінської діяльності. Управлінська компетентність керівника освітньої установи є готовність і здатність керівника освітньої установи виділяти, точно формулювати, цілісно й глибоко аналізувати проблеми навчального закладу і знаходити з більшого числа альтернативних підходів до їх вирішення найбільш доцільний і ефективний щодо конкретної ситуації установи професійної освіти.

За В.Кривоносовою складові управлінської компетентності керівника вищого навчального закладу такі: адекватний професіограмі психофізіологічний статус, стаж професійної діяльності, галузева компетенція, правова компетенція, нормативна компетенція, педагогічна компетенція, психологічна компетенція, методична компетенція, загальнопрофесійні вміння, загальна ерудованість і кругозір [5].

Отже, професіоналізм управлінської діяльності керівника навчального закладу – це сукупність компетенцій, які формуються й дають суб'єкту (керівнику) змогу професійно виконувати управлінську діяльність у сучасних соціально-економічних умовах з урахуванням особливостей об'єкта управління, пов'язаних із вирішенням педагогічних завдань [6].

Вважаємо що управлінська компетентність керівника ВНЗ є інтегрованим особистісним утворенням педагога, що відображає єдність його теоретичної та практичної готовності до ефективного здійснення різноманітних управлінських функцій.

Як специфічна якість управлінська компетентність керівника ВНЗ передбачає високий рівень управлінських знань, умінь, досвіду та завжди має особистісне забарвлення якостями конкретної людини й виявляється в таких основних ознаках, як:

- оперативність і мобільність управлінських знань, розуміння їх значення для практики керівництва, що вимагає постійного оновлення фонду знань, його

поповнення новими науковими даними, оперативними відомостями про стан керованого об'єкта;

- гнучкість методів управлінських рішень, алгоритмів розв'язання завдань, тобто здатність керівника не лише знати сутність управлінської проблеми, але й вирішувати її практично, причому оптимальним способом;
- критичність мислення, що надає можливість обирати оптимальні рішення, аргументувати вибір, відкидати помилкові шляхи;
- наявність достатнього для управління досвіду керівництва (керівник систематично аналізує свій досвід й, виходячи з нього, приймає обґрунтовані, найбільш оптимальні в конкретній ситуації, рішення).

Отже, управлінська компетентність керівника ВНЗ є динамічним утворенням, вимагає постійного розвитку й змістовного наповнення новими даними - педагогіки, психології, антропології, педагогічного менеджменту.

При виявленні структури управлінської компетентності керівника ВНЗ ґрунтувалися на принципах єдності свідомості й діяльності, сутності педагогічної діяльності та її основних компонентів. З опорою на представлену в психолого-педагогічній літературі структуру людської діяльності вважаємо, що управлінська компетентність керівника ВНЗ, охоплюючи всі сфери функціонально цілісної психіки особистості (розумову діяльність, емоційно-почуттєву й вольову сфери), включає такі основні компоненти:

- мотиваційний – сукупність ціннісних орієнтацій, мотивів, адекватних цілям і завданням управління; сформованість важливих для управління особистісних якостей;
- когнітивний – сукупність знань, умінь і навичок, необхідних для практичного розв'язання завдань управління ВНЗ;
- рефлексивний - аналіз, самоаналіз, осмислення, оцінка й рефлексія власної діяльності, поведінки, вчинків, спілкування, стосунків з оточенням, їх корекція, здатність до самоуправління (самоменеджменту).

Організаційна управлінська сфера діяльності є основною роботою керівника. Керівник вищого навчального закладу повинен охоплювати всі сфери діяльності науково-педагогічного колективу. Цьому критерію відповідає організаційно-управлінська класифікація, котра відображає загальні управлінські вимоги до керівника вищого навчального закладу. Класифікація організаційно-управлінських якостей керівників вищого навчального закладу складається з: [7]

- Професійна компетентність. Керівник володіє професійними знаннями та вміннями в сфері управління вищими навчальними закладами, знаннями роботи на посаді ректора, досвід керівництва та прийняття участі в науковій, педагогічній та суспільній діяльності.

- Ділові якості. Керівник вміє приймати стратегічні рішення, підприємливість (тактика дій) та особистісна організованість.

- Організаторські якості. Керівник має вміти взаємодіяти з людьми: потяг до лідерства, вміти будувати співвідношення з управлінським

персоналом, педагогами, співробітниками, аспірантами та студентами, органами управління, роботодавцями та ЗМІ, підбирати кадри, особистісний авторитет в суспільстві та в вищому навчальному закладі.

- Моральні (духовні) якості, культура поведінки в суспільстві.
- Політична культура. Керівник має розуміти інтереси держави, вищого навчального закладу, особистості педагога, співробітника, аспіранта та студента, вміння рахуватися з різними точками зору.
- Працездатність. Якість характеризується здатністю до тривалої здатністю до тривалої і напруженої творчої діяльності на керівній посаді у вищому навчальному закладі.

Аналіз складових, змісту та специфіки процесу підвищення кваліфікації керівників освітніх установ, вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду дають можливість стверджувати, що основними чинниками, що забезпечують вдосконалення освітнього процесу підвищення кваліфікації керівників освітніх установ у контексті формування їх управлінської компетентності, є наступні:

1. Визначення точних якісних вимог до керівників освітніх установ у відповідності зі стратегією розвитку регіону.

2. Реалізація найбільш ефективних (альтернативних традиційному) підходів до побудови змісту та організації освітнього процесу підвищення кваліфікації керівників освітніх установ відповідно до наступних складових:

- виявлення професійно-освітніх потреб через забезпечення можливості навчаються ініціювати пропозиції по моделюванню змісту освіти відповідно до євро з характером їх професійних проблем;
- побудова змісту освіти на основі актуальної професійно-орієнтованої проблематики конкретної групи;
- забезпечення ефективної взаємодії фахівців у професійно значущу співтоваристві при організації освітнього процесу;
- використання в освітньому процесі продуктивних освітніх технологій, які забезпечують максимальне наближення освітньої ситуації до реальної професійної діяльності (як за формою, так і за змістом) і актуалізацію результатів навчання у професійній діяльності.

3. Модернізація інформаційно-методичного забезпечення освітнього процесу підвищення кваліфікації керівників освітніх установ.

4. Побудова системи роботи освітньої установи по підбору і підготовки викладацьких кадрів, що забезпечують освітній процес.

5. Визначення механізму фінансово-економічної оцінки адекватних витрат на реалізацію освітніх програм.

Забезпечити формування управлінської компетентності в системі підвищення кваліфікації можливо, якщо керівники будуть мотивовані на безперервний процес підвищення особистої кваліфікації, а освітня програма, яку створили на основі блочно-модульного принципу, будуть містити зміст, який розроблений з урахуванням специфіки управлінської діяльності керівників вищих навчальних закладів та сучасних вимог до них.

Необхідно також будувати навчання з урахуванням принципів освіти дорослих, які зацікавлено вивчають те, що їм необхідно і важливо, спираючись при цьому на особистий досвід та очікування швидкого застосування отримуваних знань. Крім того, організація сучасної освітнього процесу обов'язково повинна включати форми та методи активного навчання, яке направлено на розвиток творчого інтелекту, тих хто навчається, та ефективну підготовку професіоналів.

Висновки. Отже, підвищення професіоналізму управлінської компетентності керівника вищого навчального закладу в сучасних умовах стає важливою умовою успішності інноваційних процесів в освіті і має відбуватися в області освітнього менеджменту. Сьогодні керівники освітніх установ починають відчувати потребу в оволодінні навичками стратегічного проектування, системного моделювання протікають в установі процесів, організації ефективних міжособистісних і професійних комунікацій у педагогічному колективі. Таким чином, можна зробити висновок, що головним чинником якісного управління вищим навчальним закладом є наявність у керівника професійної управлінської компетентності.

Актуальні напрями подальшої розробки окресленої проблеми полягають в розробці педагогічних умов формування управлінської компетентності керівників ВНЗ.

Посилання:

1. Адам С. Использование результатов обучения // Болонский процесс: середина пути // Под науч. ред. д-ра пед. наук, проф. В.И.Байденко. – М., Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Российский Новый Университет, 2005. – 379 с.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический проект, 2003. – 336 с.

3.Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 114 с.

4. Хуторский А.В. Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. научных тр. / Под ред. А.В. Хуторского. - М. : Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007. - 327 с.

5. Кривоносова В.А. Професійна (управлінська) компетентність керівника вищого навчального закладу як складова якісного управління вищим навчальним закладом/ http://almamater.luguniv.edu.ua/magazines/elect_v/NN15/11kvavnz.pdf

6. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія / Т.М. Сорочан. - Луганськ : Знання, 2005. - 384 с.

7. Резник С.Д. Новые приоритеты деятельности и моделирование качеств руководящих кадров высших учебных заведений [Текст] / С. Д. Резник, О. А. Сазыкина // Университет. управление: практика и анализ. - 2008. - № 6. - С. 57-61.

Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер.: Педагогіка і психологія. – Зб. статей. – Ялта: РВВ КГУ, 2011. – Вип. 31. – Ч. 2. – 2011. – С. 63–68.