

ВИКОРИСТАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ДО НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Стаття присвячена проблемі підготовки керівників дошкільних навчальних закладів на засадах компетентнісного підходу. На основі аналізу наукової літератури розглядаються основні принципи поняття компетентнісного підходу – передумови успішного навчання керівників ДНЗ. Визначено, що використання компетентнісного підходу до навчальної діяльності керівників дошкільних навчальних закладів забезпечить успішне функціонування закладу, його якісний розвиток.

На сьогоднішній день в Україні відбувається перебудова та трансформація освітньої системи. Це викликає багато розмов, сумнівів, побоювань щодо необхідності змін. Найбільші нововведення, які відбуваються, хвилюють керівників навчальних закладів. Адже саме на них припадає відповідальність за успішне проведення змін. Саме керівникам, в першу чергу, необхідно адаптуватися до нових тенденцій та вимог.

У контексті „Національної стратегії розвитку освіти України на період до 2021 року”, Національної рамки кваліфікацій, Конституції України, нормативно-правових актів у галузі освіти: законах України „Про освіту”, „Про дошкільну освіту”, „Про загальну середню освіту”, „Про позашкільну освіту”, „Про наукову-технічну діяльність”, наказу Міністерства освіти і науки України від 17.11.2000 р. № 538 зазначається необхідність трансформації усталених поглядів на процес професійного розвитку педагогів, керівників та їх функцій.

Реформування системи освіти в Україні по-новому окреслює проблему розвитку професійної компетентності керівників закладів освіти й актуалізує пошук оптимальних форм навчання. Зазначимо, що в освіті налічується чимала кількість підходів до організації навчальної діяльності. Серед них – інформаційно-описовий, предметний, цільовий, діалогічний, імітаційно-ігровий, змістово-процесуальний, особистісно-орієнтований, діяльнісний [3]. Однак сьогодні все більшу увагу науковців і практиків привертає застосування компетентнісного підходу до підготовки фахівців.

Аналіз наукових джерел свідчить про посилення уваги науковців до підвищення рівня професійної компетентності керівників навчальних закладів.

Над проблемами компетентнісного підходу працювали такі вчені: Н. Бібік, О. Дубасенюк, С. Лісова, Л. Хоружа, Л. Ващенко та інші.

Ознайомлення з роботами цих учених дає нам розуміння важливості використання компетентнісного підходу в навчальній діяльності. Однак, питання застосування компетентнісного підходу до навчальної діяльності

керівників дошкільних навчальних закладів вивчено недостатньо, що і зумовило вибір теми нашого дослідження.

Мета статті: здійснити теоретичний аналіз понять „компетентність”, „компетентнісний підхід” їх змістове обґрунтування в контексті управлінської діяльності керівників дошкільних навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Діяльність керівників освіти досить складна і за своєю сутністю є поліфункціональною. Керівник відіграє декілька ролей. Саме він ставить цілі, бачить перспективу, задає вектор розвитку, впливає на формування місії, активізує роботу співробітників, сприяє становленню команди. Компетентнісний підхід у професійній підготовці сприяє формуванню у керівників ряду взаємопов'язаних ключових компетентностей: професійної, особистісної, соціальної, комунікативної тощо.

На думку Маслова В. професійна компетентність керівника загальноосвітнього навчального закладу включає:

- політичну культуру;
- патріотизм у поєднанні з повагою до інших народів і націй;
- високі моральні якості;
- суспільну активність;
- особисті якості [8].

М. Смирнова вважає, що до вмінь, якими має володіти керівник відноситься:

- спосіб управління людьми;
- управління соціально-економічними процесами;
- співпраця між людьми;
- лідерство;
- управлінська компетентність [10].

Ми підтримуємо думку науковців Маслова В. та Смирнова М. щодо професійної компетентності та вмінь керівників загальноосвітніх навчальних закладів і вважаємо, що ця компетентність має бути властива також сучасним керівникам дошкільних навчальних закладів.

У наш час в українському суспільстві відбуваються масштабні перетворення, які характеризуються значними економічними змінами, нестабільністю, фінансовою кризою, що негативно впливає на всі сфери життя і діяльності, в тому числі, систему освіти України. Саме через це керівникам ДНЗ необхідно постійно підвищувати управлінську компетентність. Компетентність керівника відбувається разом з особистісним розвитком, що представлений такими складниками, як індивідуально-психічний, мотиваційний, комунікативний, рефлексивно-креативний.

Однією з умов реалізації компетентнісного підходу є усвідомлення сутності поняття „компетентність”. Компетентність – система теоретико-методологічних, спеціально-фахових знань та технологічних умінь, які об'єктивно необхідні особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків, відповідних моральних та психологічних якостей.

Компетентність керівника навчально-виховного закладу – сукупність знань і вмінь необхідних для виконання конкретних посадових функцій, що відображають головні напрями змісту роботи педагогічного колективу та відповідні їм види і форми управлінської діяльності згідно з повноваженнями керівника.

До змісту компетентності також входять функції процесу керівництва, що базуються на етапах універсального управлінського циклу (прийняття рішень, організація і регулювання, оцінка результатів та корекція), але з урахуванням специфіки навчального закладу та його підрозділів [8].

Підсумовуючи вище зазначене, розуміємо необхідність підвищення компетентності керівників дошкільних навчальних закладів на основі компетентнісного підходу. У зарубіжних джерелах компетентність у навчанні часто передають через усталені поняття: „здатність до...”, „комплекс умінь”, „умілість”, „готовність до...”, „знання в дії”, „спроможність” [2, с. 1].

Сьогодні не існує єдиної думки до визначення поняття „компетентнісний підхід”. Ю. Мальований, думку якого ми поділяємо, розглядає „компетентнісний підхід як спрямування змісту навчання на забезпечення формування певних компетентностей, що розглядаються як здатність особистості успішно діяти у відповідних життєвих та навчальних ситуаціях і нести відповідальність за такі дії” [7, с. 3]. Існує думка, що „компетентнісний підхід – це формування та розвиток основних ключових компетенцій особистості, результатом якого буде формування загальної компетентності людини, що дасть їй змогу бути компетентною чи некомпетентною в певних питаннях або сферах діяльності” [9, с. 16]. О. Заблоцька вважає, що „компетентнісний підхід – це спрямованість навчального процесу на формування та розвиток в особистості системи ключових і предметних компетенцій” [3, с. 67].

У становленні компетентнісного підходу російська дослідниця І. Зімняя виокремлює три етапи:

- I – характеризується введенням в науковий апарат поняття „компетенція”, а також початком розмежування понять „компетенція” і „компетентність”;

- II – характеризується використанням категорій „компетенція” і „компетентність” в теорії і практиці вивчення мови, професіоналізмі в управлінні, менеджменті, в навчанні спілкуванню;

- III – характеризується появою робіт А. Маркової, де професійна компетентність стає предметом спеціального всебічного дослідження [4].

Варто зазначити, що на сьогоднішній день не існує єдиного розуміння понять „компетентність” і „компетентнісний підхід”.

Реалізація компетентнісного підходу зумовлена дотриманням певних умов, основними з яких є:

- чітке усвідомлення учасниками навчального процесу дидактичної специфіки, закладеної в поняття „компетентність”;

- чітке визначення вимог до кінцевого рівня сформованості базових компетентностей та основних етапів його формування;
- послідовність реалізації компетентнісного підходу на різних етапах і рівнях формування змісту освіти [6].

Компетентнісний підхід розглядають як складову модернізації освіти викликану потребою в нових компонентах знань необхідних керівнику в умовах глобалізації, демократизації суспільних відносин, формування єдиного інформаційного простору. Набуття життєво важливих компетентностей дасть змогу керівнику орієнтуватись в сучасному інформаційному суспільстві [1, с.7]. Поширення компетентнісного підходу в управлінській діяльності має зосереджуватись на вирішенні проблем набуття компетенцій. Традиційно визнаний раніше результат навчання (знання, уміння, навички) не забезпечує належною мірою успішного входження й продуктивної адаптації керівника в сучасних соціумах глобалізованого світу. Затребуваним виявляється ширший соціально-поведінковий феномен, який включає не лише когнітивні, а й мотиваційно-ціннісні складові [5]. Спільним для всіх є розуміння компетентності у навчанні як набутої характеристики особистості, що сприяє успішному входженню людини в життя сучасного суспільства.

Українськими науковцями і практиками запропоновано такий перелік ключових компетентностей у навчанні: навчальна (уміння вчитися); громадянська; загальнокультурна, інформаційна; соціальна; здоров'язберігаюча, які деталізуються в комплекс знань, умінь, навичок, цінностей, ставлень, здатностей за навчальними галузями й життєвими сферами. [2, с. 2].

У досвіді країн, які реалізують компетентнісний підхід до змісту освіти протягом декількох років, існують спроби розробити певну систему професійних компетентностей педагогів. Проаналізувавши цю систему, ми дійшли до висновку, що ці компетентності можна вважати ключовими також і для керівників дошкільних навчальних закладів. Зазначені категорії компетентності включають:

- соціальні – пов'язані з оточенням, життям суспільства, соціальною діяльністю особистості керівника ДНЗ;
- мотиваційні – пов'язані з внутрішньою мотивацією, інтересами, індивідуальним вибором особистості керівника ДНЗ;
- функціональні – пов'язані зі сферою знань, умінь і навичок оперувати науковими знаннями та фактичним матеріалом [2, с.4].

Актуальність ключових компетентностей і їх класифікація зумовлена й тими функціями, які вони виконують у життєдіяльності кожної людини. До них належать:

- формування у людини здібності навчатися і самонавчатись;
- забезпечення спеціалістам більшої гнучкості у взаємовідносинах з працедавцями;
- зростання успішності в сучасному конкурентному середовищі [9].

В. Маслов на основі аналізу праць О. Ковальова, Н. Кузьміної, Р. Сакурова, Л. Карамушки, Н. Коломінського виділив такі специфічні психологічні якості, необхідні керівнику загальноосвітнього навчального закладу, котрі дозволяють виділити психологічну основу його компетентності. Проаналізувавши роботу В. Маслова, ми дійшли висновку, що ці якості мають бути притаманними і керівникам ДНЗ. Адже вони є класичними по своїй суті. До них відносяться:

- стійка соціально значуща мотивація, зацікавленість у праці, здатність до організації колективу на вирішення завдань, котрі стоять перед освітнім закладом;

- схильність до аналітично-творчого мислення;
- оперативність мислення, його конструктивність;
- комунікативність, відкритість, здатність до емпатії;
- інтелектуальна та психологічна готовність до прийняття нестандартних рішень, вміння раціонально організовувати свою діяльність та інших;

- уміння в доступній і конкретній формі переконати членів колективу в необхідності використання досягнень науки, передового педагогічного досвіду;

- схильність до лідерства, вміння логічно і переконливо доводити іншим інформацію, пов'язану зі здійсненням професійної, педагогічної і суспільної діяльності членів колективу;

- наявність різних видів пам'яті: довготривалої, оперативної, механічної, змістової; стійкість в досягненні поставленої мети, здатність до подолання перешкод, що виникають в процесі роботи;

- витримка в складних ситуаціях, рішучість тощо [8, с. 125].

Моральні та психологічні якості є важливою умовою для виконання посадових обов'язків керівників дошкільних навчальних закладів, звичайно це не всі якості, які необхідні керівнику.

До напрямів, які складають основу компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів віднесено: педагогічне керівництво суспільним вихованням осіб, що навчаються, управління навчально-виховним процесом, адміністративна та фінансово-господарська робота, вчительська робота за фахом, громадсько-політична та пропагандистська діяльність. Залежно від типу діяльності навчального закладу та його специфіки можуть з'являтися і інші напрями діяльності керівника навчального закладу [8, с. 143]. Проаналізувавши напрями, які складають основу компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів робимо висновок про те, що керівники дошкільних навчальних закладів можуть мати за основу ті ж напрями компетентності, що і керівники ЗНЗ.

Висновок. Все вище зазначене дає можливість говорити про те, що до діяльності керівників дошкільних навчальних закладів на сьогоднішній день висувається багато вимог, які викликані вимогами суспільства, політичними та економічними факторами. Це вимагає від керівників ДНЗ постійного самовдосконалення різними методами навчання. Тому перше місце в

навчальній діяльності керівників необхідно відвести компетентнісному підходу. На основі якого управлінці набувають вміння реалізовувати отриманні знання та навички, а також особистісні якості в управлінській діяльності.

Список використаних джерел

1. Астахова О.В. Компетентнісний підхід – об'єктивна необхідність професійної освіти / О.В. Астахова: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання молоді» – Ч.2. – К., 2012. – С. 6-21.
2. Дубасенюк О.А. Компетентнісний підхід у професійній підготовці вчителя / О.А. Дубасенюк // Формування естетичної компетентності особистості засобами народознавства : зб. наук. праць молодих дослідників / [за заг. ред. О.С. Березюк, Л.О. Глазунової]. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. – С. 10-16.
3. Заблоцька О. С. Компетентнісний підхід як освітня інновація: порівняльний аналіз // Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка. – 2008. – № 40. – С. 63-68.
4. Зимняя И. А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический подход) // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 8. – С. 21-26.
5. Зимняя И.А. Ключевые компетенции - новая парадигма результата современного образования / И.А. Зимняя // Интернет журнал «Эйдос». – 2006. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.html>
6. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.
7. Мальований Ю. Післямова до стандарту // Шлях освіти. – 2005. – № 3. – С. 2–4.
8. Маслов В.І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: Навчальний посібник. – Тернопіль, Астон, 2007. – 150с.
9. Професійні компетенції та компетентності вчителя. (Матеріали регіонального науково-практичного семінару). – Тернопіль: Вид-во ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2006. – 188 с.
10. Смирнова М.Є. Технологічні аспекти реалізації управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу / М. Є. Смирнова // Управління школою: наук.-метод. журн. – 2014. – № 19-21. – С. 73-95.