

УДК 378.22.014.54.015.31.091.32:005

Наталія Сас

## ФОРМУВАННЯ КОГНІТИВНОЇ СКЛАДОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ З ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ У МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

*У статті автор намагається детально розглянути когнітивну складову інноваційної управлінської компетентності майбутніх керівників навчальних закладів та окреслити педагогічні прийоми, технології, умови її успішного формування.*

**Ключові слова:** професійні компетентності, когнітивна складова, інноваційне управління, педагогічні прийоми, технології, умови формування когнітивної складової інноваційної управлінської компетентності майбутніх керівників навчальних закладів.

В Україні розроблена Національна рамка кваліфікацій (НРК) (системний і структурований за кваліфікаційними рівнями та компетентностями узагальнений опис кваліфікацій) з урахуванням Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (2005) та Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя (2008) і затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. [1].

Згідно НРК, компетентність/компетентності – здатність/здатності особи до здійснення певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності та інші особисті якості. Інакше – це динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей. Набір базових компетентностей, у яких описуються кваліфікаційні рівні в НРК України: знання, уміння (застосування знання), комунікація, автономність і відповідальність, інтегральна компетентність.

Компетентність із інноваційного управління розглядається нами як інтегрована характеристика керівника навчального закладу. Зазначена компетентність, як і будь-яка інша, має процесуальну спрямованість, мотиваційний аспект, базується на знаннях, виявляється в діяльності (реальній чи змодельованій), являє собою відкриту систему знань (процесуальних, ціннісно-сміслових, системних, декларативних), активізується і збагачується в діяльності по мірі виникнення реальних життєво важливих проблем, з якими стикається носій компетентності (керівник навчального закладу, суб'єкт інноваційного управління).

Розробку компетентностей із інноваційної діяльності проводять як у навчальних закладах різних напрямків (Ю. А. Малахов, І. А. Шпаченко, А. І. Попов та інші), так і у виробничих структурах (С. А. Іванов, М. І. Шичкіна, А. В. Тарасов, Е. О. Андрєєва, Д. Г. Сафаралієва, Е. С. Симбірських, Ю. Б. Суворова). Методи, прийоми, технології формування та розвитку інноваційних компетентностей розкривають

М. А. Андреева, Є. І. Муратова, І. В. Федоров, В. В. Третьяченко, О. О. Левченко, Л. П. Лисих та інші автори. Когнітивну компетентність, когнітивний підхід обґрунтовують Н. О. Абрамова, З. К. Авдеева, С. В. Коврига, Д. І. Макаренко, С. А. Іванов, С. Б. Чернишев. У попередніх публікаціях [2; 3; 4] автором статті розкриті підходи до розгляду компетентності з інноваційного управління навчальними закладами на основі Національної рамки кваліфікацій (НРК).

Логічним продовженням роботи є більш детальний розгляд когнітивної складової компетентності із інноваційного управління навчальними закладами та визначення педагогічних прийомів, технологій, умов її успішного формування.

У цілому, підходи до когнітивної (пізнавальної, знанневої) складової професійної компетентності керівників навчальних закладів зорієнтовані на систематизоване і послідовне засвоєння студентами фахових теоретичних знань. Більш детальний аналіз понять «когнітивна карта», «когнітивний підхід», «когнітивне моделювання» виявив, що історично, у психології, ці поняття відтворювали суб'єктивну модель зовнішньої ситуації, обумовлену пізнавальними засобами людини, завдяки яким вона (людина) фіксує просторові відношення між об'єктами, структурує та усвідомлює ситуацію.

При застосовуванні когнітивного підходу в інших науках, відбулася зміна мети: аналізу підлягають відносини впливу, причинності, слідування подій, на зміну дескриптивності прийшла нормативність.

Із точки зору педагогічного впливу, нормативність відкриває можливості формування когнітивної складової компетентності з інноваційного управління, а дескриптивність вимагає збереження за суб'єктом права на індивідуальність та неповторність і їх врахування у навчальному процесі.

Серед завдань, типових для когнітивного підходу, його представники називають: задачі аналізу і моделювання складних, слабо формалізованих, слабо структурованих ситуацій, об'єктів, систем, проблемних областей; завдання управління такими об'єктами та ситуаціями і, зокрема, управління розвитком ситуацій; задачі аналізу і прийняття рішень, перш за все, стратегічних [5].

Інструментальними засобами підтримки інтелектуальної діяльності людини під час управління розвитком слабо структурованих систем і ситуацій називають когнітивні карти, структурно-цільовий аналіз, сценарне моделювання, порівняльна оцінка сценаріїв, електронні засоби збору, аналізу інформації та підтримки комунікацій, пошук рішень шляхом мережних обговорень, експертизи, рейтингових голосувань [6].

У контексті проектування результатів навчальної діяльності, зазначені завдання та володіння засобами, на нашу думку, можуть бути узяті за основу когнітивних управлінських компетентностей керівника навчального закладу (у тому числі й із інноваційного управління).

Огляд літератури виявив існування безлічі різних визначень поняття

«компетентність» і підходів до їх класифікації, зокрема, академічне і професійне розуміння компетентності. В академічному розумінні компетентність передбачає володіння методологією і термінологією, притаманною області знання, а також діючих у цій галузі системних взаємозв'язків і здатність визначати їх аксіоматичні межі. У професійному контексті під компетентністю розуміється володіння правом відповідно до своїх знань або повноважень робити висновки, приймати рішення, чинити дії [7]. Під професійною компетентністю, в загальному сенсі, в сучасній практиці визначається здатність співробітника успішно вирішувати завдання професійної діяльності відповідно до заданих стандартів. Відповідно, складовими професійної компетентності є знання, вміння, навички, професійно значущі якості особистості фахівця, що забезпечують його здатність виконувати роботу відповідно до посадових вимог.

Стосовно інноваційного управління навчальними закладами, відповідно до академічного розуміння, суб'єкт інноваційного управління має володіти методологією і термінологією, притаманною інноваційному управлінню, управлінню навчальними закладами, педагогічній інноватиці, а також діючим у цих галузях системним взаємозв'язкам і здатність визначати їх аксіоматичні межі. Професійним контекстом виступає готовність суб'єкта інноваційного управління навчальними закладами успішно виконувати свої професійні обов'язки (не тільки особисто продукувати, а й стимулювати інновації та інноваційну поведінку підлеглих), що вимагає знання технік менеджменту, зокрема, технологій та прийомів генерувати нові знання, створювати інноваційне середовище, створення, управління та охорони інтелектуальної власності.

У межах когнітивної складової розвиваються відповідне професійне абстрактне, системне, критичне мислення, здатність до швидкого сприйняття інформації та її обробки, здатність компілювати дані з різних областей; зміцнюються творчі навички (самостійність, творчий підхід до справи, вміння доводити її до кінця, вміння постійно вчитися, оновлювати свої знання та ін.), виробляються алгоритми аналізу, моделювання, прогнозування складних, слабо формалізованих, слабо структурованих ситуацій, об'єктів, систем, проблемних областей; управління такими об'єктами та ситуаціями і, зокрема, управління розвитком ситуацій; аналізу і прийняття рішень, перш за все, стратегічних.

Інтегральними когнітивними показниками можна вважати готовність до неперервної освіти, постійного удосконалення, перенавчання та самонавчання, професійна мобільність, прагнення до нового, потреба і здібність до поповнення професійних знань.

Складники когнітивної складової компетентності з інноваційного управління навчальними закладами підлягають суттєвому розвитку у процесі професійної підготовки у ВНЗ у системі спеціально створених умов.

О. П. Ситніков вважає, що формування ефективної інноваційної спрямованості особистості можливе на підставі опанування

психофізіологічних технологій, спрямованих на здатності здійснювати самопрограмування, на зміну тих чи інших якостей, блокування себе від нагромадження негативних емоцій, ефективно використовувати внутрішні ресурси, мотивувати, будучи керівником, як себе, так і своїх підлеглих на досягнення довгочасних цілей, здійснювати погляд з майбутнього [8]. Підґрунтям цих технологій є технологія нейролінгвістичного програмування.

І. А. Шпаченко пропонує застосовувати такі педагогічні прийоми у навчальному процесі: творчі завдання на заняттях зі спеціальних дисциплін та заохочення їх неординарних рішень; вимога формулювання висновків, аналізу самостійно зроблених завдань, лекцій, практичних занять, а також усіх знань, отриманих протягом семестру; вимога цікавитися новинами професійного характеру, винаходами, новими технологіями, готувати цю інформацію у формі доповідей, рефератів; організація роботи студентів у групах; публічні виступи студентів на конференціях, семінарах; доведення до студентів інформації про нововведення (показ фільмів, проведення конференцій, семінарів, присвячених новинам у професії і заохочення до участі в них) [9].

Ю. А. Малахов виділяє наступні особливості викладання профільних лекцій та лекцій з дисциплін за вибором студента: забезпечувати уважне ставлення до студента не тільки як до суб'єкта, здатного засвоювати знання, але і як до творчої самостійної особистості, здатної бути корисною суспільству на стадії навчання; створювати сприятливі умови для сприйняття пропонованого тематичного матеріалу, який найбільш ефективно засвоюється в атмосфері взаєморозуміння і взаємодовіри між викладачем і студентом; широко застосовувати в навчальному процесі лекції-діалоги, семінари-диспути, «круглі столи» та ін.; давати можливість студенту висловити свою точку зору з даного питання, виконати реферативні самостійні завдання; через контроль навчати студентів самоконтролю [10].

А. І. Попов розкриває можливості формування необхідних компетентностей у процесі самостійної роботи. Аудиторна і позааудиторна самостійна робота студентів з використанням активних та інтерактивних форм її організації стає чільною умовою успішного формування компонентів когнітивної складової з інноваційного управління навчальними закладами. У якості одного з основних засобів впливу на студента під час самостійної роботи розглядаються творчі завдання, для яких відсутня розроблена теорія розв'язку (або у випадку навчально-творчих завдань – методика їх вирішення). Під час проектування творчих завдань А. І. Попов виходить із того, що з суб'єктивної точки зору творчість і її розвивальний ефект визначаються самим процесом, навіть якщо кінцевий його продукт не несе соціальної цінності й новизни. Іншим важливим елементом, що враховується при проектуванні системи творчих завдань, є принцип варіативності, тому що саме вибір варіанта рішення будь-якої проблеми інтенсифікує розумову діяльність людини, створює

умови для самостійних дій. Важливе і те, що під час організації самостійної роботи над творчими проектами і для організації дистанційної спільної групової роботи використовується спеціальне програмне забезпечення [11].

Таким чином, у процесі організації самостійної роботи для формування когнітивних компетентностей з інноваційного управління навчальними закладами необхідно ефективно використовувати години, виділені на аудиторну та позааудиторну роботу й оптимізувати форми самостійної роботи для того, щоб студенти набували навичок самоосвіти, що необхідні як для навчальної діяльності, так і для подальшої професійної діяльності з інноваційного управління, оскільки важливе не лише «наповнення» студента певним обсягом інформації, а й формування у нього пізнавальних стратегій самонавчання.

Активне навчання як метод «форсованого» формування когнітивних складників інноваційного управління навчальними закладами висвітлені достатньо широко, і спеціально на цьому у даній статті ми зупинятися не будемо [2; 3; 4; 12].

Найважливішим фактором формування професійних і загальнокультурних компетентностей студентів більшість дослідників називають особистість викладача, його систему цінностей – розвинені професійні, загальнокультурні та педагогічні компетентності [7]. Це тим більш важливо, оскільки в умовах, пов'язаних з ризиками інноваційної діяльності, серед їх джерел виявляються не лише керівники, аналітики або експерти з їх когнітивними обмеженнями, але й «носії» конкретних методів і підходів: вчені та викладачі – транслятори знань. Саме від творців моделей знань, методів отримання інформації залежить, чи будуть конкретні експертні методи і технології мати ефективність у застосуванні. Більшість дослідників відзначає, що підготовка фахівців із інноваційної діяльності у різних сферах значно ускладнена через малу інноваційну спрямованість сучасної професійної освіти і дефіцит кваліфікованого викладацького складу в галузі інноватики [5].

Вищі навчальні заклади повинні займатися не тільки фундаментальними і прикладними дослідженнями, але і розробкою змісту прогресивних освітніх програм, що носять випереджаючий, пошуком нових освітніх технологій, керувати навчальним процесом і своєю діяльністю по-новому.

При цьому змістовна й організаційно-технологічна концепція підготовки майбутніх керівників навчальних закладів до інноваційного управління повинна постійно коректуватися з урахуванням виникнення нових умов і потреб. Для вирішення цього завдання системі вищої освіти необхідно набути більшої гнучкості [13].

Загалом, ми погоджуємося з авторами, які вважають, що підготовка до інноваційної діяльності (і до інноваційного управління в тому числі) зобов'язує вищий навчальний заклад «сформувати відповідне соціокультурне середовище». Вирішення цього завдання залежить від

багатьох факторів. До основних із них відносяться: система управління вищим навчальним закладом, зміст освітніх програм, кваліфікація і мотивація діяльності професійно-викладацького складу, організація навчального процесу, технології навчання, матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу, виховна робота, врахування потреб ринку праці у фахівцях, які випускаються і організація зв'язків з роботодавцями, організація контролю освітнього процесу та його результатів.

Подальша детальна розробка складових компетентності з інноваційного управління стане основою для розробки тематичних занять, змісту окремих дисциплін і цільової програми професійної підготовки майбутніх керівників навчальних закладів.

У свою чергу, створення передумов для бачення перспектив майбутньої діяльності обумовлює специфічні особливості організації і змісту професійного навчання, до числа яких відноситься необхідність активізації пізнавальної діяльності майбутніх керівників навчальних закладів, що сприяє розвитку пізнавальних можливостей, прагненню безперервно поповнювати і вдосконалювати свої професійні знання, розширяти свій кругозір.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій. Постанова Кабінету міністрів України від 23 листопада 2011 № 1341 [Електронний ресурс] // Сайт «Законодавство України». – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011>.
2. Сас Н. М. Інноваційна компетентність керівника навчального закладу / Н. М. Сас // Формування компетентностей обдарованої особистості в системі освіти : матеріали науково-практичної конференції, 06–07 липня 2012 року, м. Севастополь : у 2-х книгах. – Книга 1. – К. : Інститут обдарованої дитини, 2012. – С. 174–180.
3. Сас Н. М. Застосування активних методів викладання і вивчення навчальних дисциплін психолого-педагогічного циклу / Н. М. Сас // Зб. наук. статей «Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної роботи в Україні і за рубежом». – Ужгород : Мистецька лінія, 2003. – С. 293–296.
4. Сас Н. М. Форми колективної творчості розвитку інноваційного потенціалу особистості у вищому навчальному закладі / Н. М. Сас // Інтернаціоналізація засобів формування особистості майбутнього вчителя у контексті Болонських реформ : матеріали Міжнародних читань. – Полтава : ПНПУ, 2009. – С. 25–29.
5. Абрамова Н. А. Человеческие факторы в когнитивном подходе / Н. А. Абрамова // Независимое экспертное обозрение. – 2012. – Вып. 4. – С. 6–17.
6. Авдеева З. К. Когнитивное моделирование для решения задач управления слабоструктурированными системами (ситуациями) /

- З. К. Авдеева, С. В. Коврига, Д. И. Макаренко // Независимое экспертное обозрение. – 2012. – Вып. 4. – С. 18–25.
7. Андреева М. А. Личность преподавателя Вуза как фактор формирования общекультурных и профессиональных компетенций будущих специалистов / М. А. Андреева // Теория и практика образования в современном мире : материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). – СПб. : Реноме, 2012. – С. 304–306.
  8. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. методика, психотехника. / А. П. Ситников – М. : Технологическая школа обучения, 1996. – 428 с.
  9. Шпаченко И. А. Инновационная составляющая профессиональной подготовки специалистов для сферы социально-культурного сервиса и туризма / И. А. Шпаченко // Вестник ТГПУ (Томского государственного педагогического университета). – Выпуск 2 (104), 2011. – С. 74–78.
  10. Малахов Ю. А. Формирование инновационных компетенций студентов технических вузов / Ю. А. Малахов // Управление интеллектуальной собственностью. ИнВест Регион – № 3, 2009. – С. 23–29.
  11. Попов А. И. Теоретические основы формирования кластера профессионально важных творческих компетенций в вузе посредством олимпиадного движения : монография / А. И. Попов. – Тамбов : Издательско-полиграфический центр ГОУ ВПО ТГУ, 2011. – 80 с.
  12. Третьяченко В. В. Інноваційні технології у вищій школі: соціально-психологічний аспект : монографія / В. В. Третьяченко, О. О. Шевченко, Л. П. Лисих – Луганськ : Видавництво «Глобус», 2008. – 228 с.
  13. Тарасов А. В. Роль образования в развитии национальной инновационной системы / А. В. Тарасов, Д. Г. Сафаралиева, Э. А. Андреева // Экономика и управление. – 2008. – № 6. – С. 78–79.