

УДК 377.8:001

*Е. В. Пищик*

*стажер-исследователь Учебно-научного института  
менеджмента и психологии ГВУЗ*

*«Университет менеджмента образования» НАПН Украины,  
заместитель директора по учебно-производственной работе  
Государственного профессионально-технического учебного заведения  
«Черниговский центр профессионально-технического образования»*

## **КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И МЕТОДИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

*В статье рассматривается проблема коммуникативной компетентности как составляющей коммуникативной культуры и отмечается, что она имеет дополнительное теоретическое и прикладное значение для лиц с перспективой назначения на должность руководителя профессионально-технического учебного заведения. Основное внимание уделяется проведению диагностики коммуникативной компетентности руководителей профессионально-технических учебных заведений.*

### **COMMUNICATIVE COMPETENCE OF HEADS OF PROFESSIONAL AND TECHNICAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS: THEORETICAL AND METHODI- CAL ASPECT**

*The article deals with the problem of communicative competence as a component of the communicative culture and notes that it has additional theoretical and applied importance for future leaders of a vocational educational institution. The focus is on diagnostics of the communicative competence of managers of vocational schools.*

Современная ситуация требует от руководителей профессионально-технических учебных заведений (ПТУ) системы мотивов и ценностей, а также наличия необходимых профессиональных и личностных качеств, что обеспечивают качество управления учреждением профессионального образования. Актуальность исследования связана с коренными изменениями, которые происходят в Украине в условиях реформирования всех сторон жизни украинского общества, в т. ч. в сфере образования.

В связи со спецификой управления человеческим коллективом в условиях расширения функций управления и неприятия в этом контексте силовых действий особенно актуальным становится вопрос перехода к косвенному, «мягкому» управлению. Одним из возможных механизмов формирования такой

управленческой культуры директората учебных заведений может стать введение научно обоснованных факторов формирования и развития их коммуникативной компетентности как составляющей коммуникативной культуры.

С начала 90-х годов XX века в исследованиях по проблемам педагогического общения стал выделяться культурологический аспект коммуникации (В. Библиер, С. Курганов) и появилось новое понятие «коммуникативная культура» (С. Агафонцева, Р. Бабий, В. Зарецкая, В. Соколова и др.). Коммуникативная культура преподавателя рассматривается как компонент педагогической культуры, как личностный компонент профессионального мастерства, как условие успешности педагогического процесса и комфортности педагога в его профессиональной деятельности.

Проблематике этого направления были посвящены работы Л. Аухадеевой, Л. Иванченко, И. Зарецкой, С. Знаменской, В. Ливенцова, Л. Лузянина, И. Мазаева, Н. Митрова, В. Садовской, С. Сарновского, Г. Тимченко, А. Шевцовой, М. Шовкун, Н. Юрченко и др. Научные исследования дают основание констатировать, что «коммуникативная культура» как специальное научное понятие требует всестороннего рассмотрения, поскольку представляет собой педагогическую систему и одновременно элемент ее, личностное образование, диалектическое интегрированное единство социальных ценностей, между которыми существуют определенные связи и отношения, которые формируются, реализуются, совершенствуются в различных видах профессионально-педагогической деятельности и общения.

Таким образом, накопленный в педагогике и смежных с ней науках значительный теоретический и эмпирический материал расширяет возможности решения этой проблемы. Однако научные исследования коммуникативной культуры руководителей ПТУ часто носят фрагментарный характер и не отражают системного видения проблемы развития коммуникативной культуры руководителей ПТУ как приоритетного направления их личностного развития и профессиональной подготовки.

Целью настоящего исследования является научное обоснование теоретических и практических основ коммуникативной компетентности как составляющей коммуникативной культуры руководящего персонала ПТУ.

Коммуникативная культура выступает как одна из самых важных профессионально значимых характеристик руководящего состава ПТУ. В методологическом плане понятие «коммуникативная культура» рассматривается как многоплановое явление становления и развития связей с людьми, предусматривает обмен информацией, определенную тактику и стратегию взаимодействия, направления и взаимопонимания между субъектами общения; как регулятор

поведения, гарант уважительного отношения личности к другим, их понимания, толерантности и взаимоуважения; как один из механизмов гармонизации личных и общественных интересов [1].

При всей четкости методологического толкования в данной работе *коммуникативная культура руководителей ПТУ* рассматривается как свойство личности, позиционируется с взаимодействием участников образовательного процесса, творческим потенциалом управленца, его способностями поддерживать доброжелательное отношение к окружающим субъектам и проявляется в системе ценностей и норм поведения, которые формируются под влиянием различных факторов в учебном заведении.

Очевидно, что практическая реализация деятельности в таких условиях предполагает высокий уровень профессионализма руководителя, важным компонентом которого становится его способность к компетентному общению или компетентной коммуникации.

В Украине тема компетентного подхода в образовании широко обсуждается. В современной отечественной науке профессиональная компетентность определяется как форма исполнения руководителем своей профессиональной деятельности, обусловлена глубокими знаниями свойств субъектов образовательного воздействия (человек, коллектив, группа), свободным владением содержанием своего труда (виды деятельности, профессионально-педагогические функции), а также соответствием этой работы профессионально важным качествам самого человека [2].

Большинство ученых рассматривают «*компетентность*» как категорию, которая характеризует человека как субъекта деятельности, его способности к успешному выполнению своих задач и полномочий. Компетентность определяется как «общая способность, основанная на опыте, знаниях, ценностях, способностях, приобретенных в процессе обучения. Следовательно, понятие компетентности не сводится только к знаниям и навыкам, а относится к сфере сложных умений и качеств личности» [3].

Компетентность — это устойчивая готовность и способность человека к какой-либо деятельности «со знанием дела». В нашем случае такой деятельностью выступает коммуникативная культура руководителей ПТУ в процессе управленческой деятельности: знание языков, способов взаимодействия с людьми, навыки работы в команде, коллективе, умение презентовать себя. В процессе общения становится возможным выявление мотивов участников совместной деятельности, постановка цели, планирование, принятие решений, достижение взаимопонимания при выполнении действий и операций.

Итак, мы можем сказать, что организация образовательного процесса любого учебного заведения зависит от компетентности руководителя. Мы согласны с мнением Г. Тимошко, что *компетентность* — одно из важных требований, которое предъявляется к руководителю. Уровень компетентности определяется его личными качествами, квалификацией (знания, опыт), которые позволяют ему участвовать в принятии управленческих решений [4].

Большинство управленческих решений принимаются в условиях противоречивых факторов, борьбы интересов. Принятие таких решений во многих случаях является искусством нахождения эффективного компромисса. На принятие решений влияют поведенческие ограничения и характер мышления руководителей. Каждый руководитель имеет свою систему ценностей и профессиональных навыков, которые влияют на решение. Основной составляющей, влияющей на результат решения, является коммуникативная компетентность.

В современных исследованиях предлагаются различные определения *коммуникативной компетентности*: это уровень сформированности межличностного опыта, необходимого индивиду, чтобы в пределах своих возможностей и социального статуса успешно функционировать в данном обществе (Т. Вольфовской), либо как способность координировать взаимодействие отдельных ее компонентов для обеспечения эффективности и результативности коммуникации (В. Топалова) [5].

Стержнем коммуникативных умений, объединяющим все составляющие коммуникативной компетентности руководителей ПТУ, является коммуникативная культура, так как умение находить оптимальные формы общения с партнерами, коллегами необходимо для эффективной реализации своего профессионального потенциала. Недаром профессию руководителей ПТУ можно назвать «коммуникативной» профессией, поскольку общение тесно вплетено в контекст практической деятельности. Это профессия, успех в которой в значительной степени зависит от коммуникативной компетентности руководителей ПТУ — компетентности в межличностном взаимодействии, межличностном общении, межличностном восприятии. Кроме того, интенсификация социальных связей, расширение поля общения, связанные с этим психические перегрузки создают напряженность в процессе общения.

Очевидно, что сегодня необходимы новые руководители ПТУ, которые способны быть компетентными во всех вопросах, связанных с профессиональной деятельностью, а следовательно, и относительно изменений в системе профессионально-технического образования. Современный этап развития общества, новая парадигма образования наполняют эту проблему новым, более глубоким содержанием. Изучение сущности и структуры коммуникативной куль-

туры руководителей ПТУ позволяет выделить два взаимосвязанных ее *уровня*: 1) определение проявления коммуникативной компетентности непосредственно в общении, поведении человека; 2) включение управленческих и педагогических коммуникативных ценностей, ориентацию и специфику профессиональной мотивации руководителя, его потребность в общении.

Высокий же уровень коммуникативной компетентности делает руководителей ПТУ более подготовленными и защищенными в условиях интенсивного межличностного общения. *Под коммуникативной компетентностью руководителей ПТУ мы понимаем*: во-первых, совокупность знаний, умений, обеспечивающих эффективное протекание управленческого и образовательного процесса, ориентированность в различных ситуациях общения; во-вторых, систему внутренних ресурсов личности, необходимых для построения продуктивного и коммуникативного взаимодействия с личностями различных категорий.

Учитывая ситуацию в образовательном пространстве, руководитель учебного заведения должен быть человеком культуры и общих ценностей, проводником идей общества и демократических преобразований, находить решения в любых профессиональных и жизненных ситуациях, постоянно заботиться о личностном и профессиональном совершенствовании и о повышении уровня коммуникативной культуры.

С целью изучения состояния коммуникативной культуры, интересов, потребностей и готовности руководителей ПТУ к развитию коммуникативной культуры нами было проведено исследование на базе учреждений профессионально-технического образования в Черниговской, Полтавской, Сумской областях и городах Чернигове и Киеве. Респондентами этого мероприятия были 275 руководителей ПТУ. Мы акцентировали внимание на определении составляющих коммуникативной культуры среди руководителей педагогического коллектива по определенным критериям.

Диагностическая работа направлена на предупреждение трудностей профессионального общения, устранение коммуникативных барьеров, определение коммуникативного потенциала руководителей ПТУ. Проведенная в ходе исследования диагностика коммуникативной компетентности как составляющей коммуникативной культуры руководителей ПТУ позволила сделать следующие выводы.

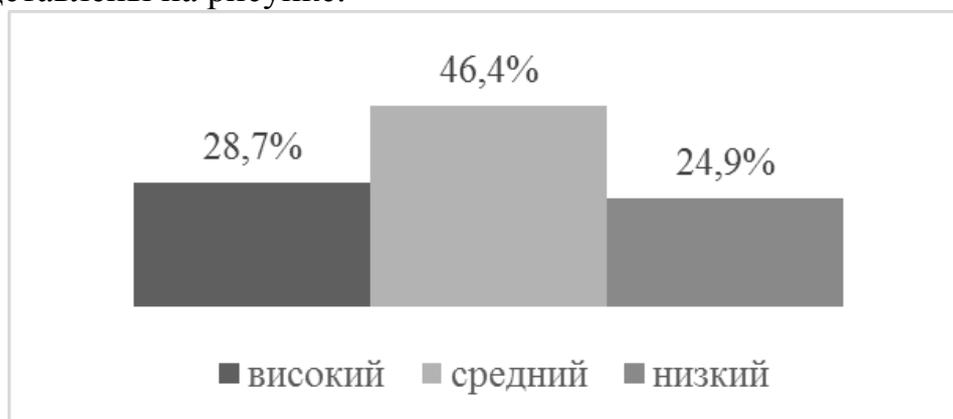
Особенность общения руководителя ПТУ с педагогическим коллективом заключается в том, что 50–65 % кадрового состава педагогических работников в первую очередь имеют профессиональное, а не педагогическое образование, что не позволяет им выполнять высокопрофессиональную педагогическую деятельность в связи с постоянно растущими профессиональными требованиями.

Именно поэтому И. Зязюн отводил важную роль в формировании педагогического мастерства учителя, профессиональному воспитанию как гармонии духовно-нравственной и мотивационной сфер учителя, фундаментальных знаний и адекватных способов поведения в педагогической деятельности [6].

Это означает, что руководители ПТУ должны развивать свой коммуникативный потенциал, то есть развивать естественную мировоззренческую позицию; развивать умения общения с людьми; совершенствовать творческое развитие, направленное на преобразование образовательной среды согласно законам организации социальной жизни. По нашему мнению, коммуникативная компетентность тесно связана с толерантностью личности. Толерантность проявляется в признании различий, признании права другого на собственное мнение, поведение, культуру.

«Методика самооценки коммуникативной толерантности» В. Бойко дала возможность проанализировать уровень коммуникативной толерантности руководителей ПТУ. Согласно автору, методика позволяет диагностировать толерантные и интолерантные установки личности, проявляющиеся в процессе общения [7].

Результаты диагностики коммуникативной толерантности руководителей ПТУ представлены на рисунке.



**Результаты диагностики уровня коммуникативной толерантности руководителей ПТУ**

Как видно из рисунка, среди руководителей ПТУ 24,9 % человек имеют низкий уровень коммуникативной толерантности, это препятствует налаживанию эффективных отношений с коллегами и преподавателями, а также мешает личностному и профессиональному самоопределению. Высокий уровень указанной характеристики демонстрируют примерно 28,7 % респондентов, что показывает уровень их профессиональной самореализации. У руководителей ПТУ показатели коммуникативной толерантности снижаются за счет других составляющих: «использование эталона самого себя при оценке поведения, образа

мыслей или отдельных характеристик людей»; «неумение или нежелание принять индивидуальность других людей»; «попытки “переделать”, перевоспитать своего партнера» и «неумение прощать другому его ошибки, неловкость, принесенные неприятности».

Профессиональная коммуникативная толерантность проявляется в рабочей обстановке, во взаимодействии с теми людьми, с которыми приходится иметь дело по роду деятельности (коллегами, учениками). Общая коммуникативная толерантность обусловлена жизненным опытом, свойствами характера, нравственными принципами и в значительной мере предопределяет другие формы коммуникативной компетентности.

Таким образом, руководитель должен уметь слушать собеседника; контролировать себя во время разговора; соблюдать правила речевого этикета в общении. Основными мотивами и ценностями выступают: возможность находить общий язык с людьми, необходимость владеть собой в любых управленческих ситуациях; использовать свои способности; постоянно самосовершенствоваться. О наличии развитой коммуникативной культуры свидетельствуют такие качества, как владение собой, высокая культура, коммуникабельность.

Эффективность развития коммуникативной культуры руководителей ПТУ в системе последипломного педагогического образования обеспечивается такими *педагогическими условиями*: организация целостного образовательного пространства в системе последипломного педагогического образования рассматривается как процесс, предполагающий движение соискателей образования от информационного этапа к овладению уровнем коммуникативной культуры, характеризуется профессиональной коммуникативной гибкостью педагогов в процессе личностного развития руководителей ПТУ; определение цели развития коммуникативной культуры руководителей ПТУ; организация целостного образовательного пространства в системе последипломного педагогического образования способствует формированию коммуникативных умений, навыков и компетенций; ориентация содержания образовательной работы на развитие коммуникативной культуры; реализация в образовательном процессе последипломного педагогического образования системного, личностно ориентированного, компетентностного, культурологического, деятельностного подходов с целью развития коммуникативной культуры руководителей ПТУ; широкое использование диалоговых, дискуссионных и проблемных методов обучения руководителей; организация творческого взаимодействия руководителей в социуме; мотивационная деятельность руководителей ПТУ в развитии уровня культуры общения; развитие самоконтроля руководителей ПТУ; организация ситуации успеха.

Развитие коммуникативной культуры руководителей ПТУ ориентировано на коммуникативное развитие личности как субъекта профессиональной деятельности, его включение в совместную творческую деятельность и в диалог с другими участниками этого процесса. Исходя из этого, одним из условий развития коммуникативной культуры руководителей ПТУ является создание целостного образовательного пространства в системе последиplomного педагогического образования.

Приоритетными направлениями развития коммуникативной культуры руководителей ПТУ в системе последиplomного педагогического образования мы определили: углубление профессиональных знаний руководителей ПТУ; повышение психолого-педагогического и научно-методического уровня их развития; совершенствование профессионально значимых умений и навыков и перевод их в русло компетентностных характеристик руководителей; овладение культурой общения; развитие способностей управлять педагогическим и учебным коллективом; осознание организационных норм поведения участников образовательного процесса; овладение научным стилем речи; освоение управленческих технологий в деятельности руководителя.

#### **Список основных источников**

1. Бех, И. Д. Воспитание личности: учебник / И. Д. Бех. – М. : Просвещение, 2008. – 848 с. [Вернуться к статье](#)
2. Павлютенков, Е. М. Организация методической работы / Е. М. Павлютенков. – М. : Изд. группа «Основа», 2005. – 80 с. [Вернуться к статье](#)
3. Хоружая, Л. Л. Компетентностный подход в образовании: ретроспективный взгляд на развитие идеи / Л. Л. Хоружая // Педагогическое образование: теория и практика. Психология. Педагогика : сб. науч. тр. – К. : КГПУ им. Б. Д. Гринченко, 2007. – С. 178–183. [Вернуться к статье](#)
4. Тимошко, Г. М. Организационная культура руководителя общеобразовательного учебного заведения: теория и практика : монография / Г. М. Тимошко. – Нежин : Издатель ЧП Лысенко Н. Н., 2014. – 596 с. [Вернуться к статье](#)
5. Татур, Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20–26. [Вернуться к статье](#)
6. Зязюн, И. А. Философия педагогического воздействия : монография / И. А. Зязюн. – Черкассы : Изд. от. ЧНУ им. Богдана Хмельницкого, 2008. – 608 с. [Вернуться к статье](#)
7. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. – С. : Изд. Дом «БАХРАХ-М», 2001. – 672 с. [Вернуться к статье](#)