

2.7 Особливості педагогічної системи формування управлінської фахової компетенції здобувачів вищої освіти

2.7.1 Поняття управлінської компетенції

Сучасна система освіти надає значну автономію навчальним закладам у напрямі формування кадрового потенціалу, забезпечення академічної самостійності та фінансової незалежності. Одним зі шляхів підтримки таких тенденцій в освітній галузі стає формування потужних освітніх мереж, ефективне використання лідерських ресурсів (в тому числі керівників закладів освіти), налагодження системи підготовки, розвитку та підтримки керівних кадрів і персоналу [98].

Важливою складовою сучасної системи освіти є формування у здобувачів певної ієрархії компетенцій.

У літературі поняття «компетенція» (від лат. *competentia* – належність по праву) трактується як:

- 1) коло питань, у яких людина володіє знанням і досвідом, або в якому будь-хто добре обізнаний;
- 2) коло питань, які людина вповноважена вирішувати;
- 3) коло повноважень, прав і обов'язків будь-якого органу або посадової особи;
- 4) коло питань, у яких посадова особа володіє знаннями і досвідом [98].

У Національній рамці кваліфікацій України поняття компетенція визначено як:

- а) продемонстрована здатність особи виконувати завдання та обов'язки за професійним стандартом;
- б) здатність і готовність використовувати знання, уміння та особистісні, соціальні, методологічні аспекти в умовах навчання або роботи, а також для професійного та особистісного розвитку;
- в) надбані навички та уміння працювати [99].

Отже, компетенція розглядається як сукупність взаємопов'язаних змістовних орієнтацій, знань, умінь, навичок і досвіду, необхідних для здійснення професійної діяльності. Це – певні норми, формальні вимоги суспільства до підготовки майбутніх фахівців.

Крім поняття «компетенція» при характеристиці сучасної освітньої системи широко використовується поняття «компетентність». У порівнянні з поняттям «компетенція» поняття «компетентність» є значно ширшим.

Якщо звернутися до світового досвіду визначення цього поняття, то можна виділити наступне визначення.

Компетентність як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу розглядається Міжнародним департаментом стандартів для навчання, досягнення та освіти. При цьому поняття компетентність містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності [100].

Поняття «компетентність» у Законі України «Про вищу освіту» визначається як «динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» [101].

В українському педагогічному словнику термін «компетентність» визначено як сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію.

Компетентнісний підхід в освіті є відносно новою концептуальною засадою, яка забезпечує поступову переорієнтацію системи освіти з прямого надання знань та формування умінь і навичок на створення умов для оволодіння певними компетенціями, які відображають потенціал, здатність до активних форм взаємодії людини із зовнішнім оточенням, формування компетентних

людей, які спроможні застосовувати свої знання в умовах, що змінюються, і компетентність яких полягала б у вмінні включатися до постійної самоосвіти впродовж усього життя.

Структурна модель професійної компетентності має складну будову та охоплює діяльнісну, ціннісно-етичну та стратегічну складові. Діяльнісна складова детермінується набором необхідних операцій, якими фахівець володіє для успішного здійснення професійної діяльності. Ціннісно-етична складова включає здібності й навички діяти в команді, етику й цінності, які зазвичай використовуються для оцінки, пов'язаної з роботою поведінки. Стратегічна складова відповідає за навички перспективного стратегічного мислення та навички планувати й реалізовувати заплановане, що об'єднує раціональний і творчий компоненти, забезпечує проактивність у діяльності фахівця. На думку авторів, компетентність може бути сформованою на двох рівнях основному (базовому) та підвищеному (просунутому) [102].

Щодо ролі (значення) професійної компетенції у діяльності фахівців, то тут немає однієї точки зору. Професійну компетентність можна розглядати як: стандарти, необхідні для ефективного виконання посадових обов'язків працівника; зв'язок між функціями професіонала та вимогами, які накладає на цю діяльність місія організації; здатність виконувати діяльність у рамках професії [98]. З іншої точки зору компетентність виступає як індикатор (концептуальний орієнтир), яким можна було б оцінювати якість освіти [103].

Професійна компетентність є складним інтеграційним утворенням, визначеним сукупністю її різних видів.

Цікавою є розширена та досить точна структура професійної компетентності, запропонована польським дослідником С. Квятковським [102]. Така модель включає специфічні компетентності притаманні фахівцю із певною вузькою спеціалізацією. Пропонується розглядати професійну компетентність як комбінацію чотирьох видів, а саме:

– понадпрофесійні компетентності –відбите ядро вимог, дотримання яких є необхідним для оволодіння будь-якою професією.

- загальнопрофесійні компетентності – формуються шляхом набуття базових навичок практичних дій властивих цілій групі педагогічних професій.
- спеціально-професійні компетентності – необхідні для якісного виконання завдань у галузі конкретної педагогічної спеціальності (вихователь, психолог, учитель природничих дисциплін, учитель філолог, директор тощо).
- кваліфікаційні компетентності – виражаються через додаткові навички, специфічні для певної спеціалізації професії, або пов’язаної зі спеціальними робочими діапазонами діяльності (директор ліцею, гімназії, школи-інтернату, опорної школи, профільного навчального закладу тощо).

Одним з проявів професійної компетентності є управлінська компетентність. Управлінську компетентність можна розглядати, з одного боку, як відпрацьовану досвідом систему знань, умінь, навичок, здібностей, професійно-особистісних якостей, норм і моделей поведінки, а з іншого – психологічний інструмент впливу на особистісно-професійний розвиток і поведінку [100].

Наприклад, професійна компетентність керівника закладу освіти – це стійка здатність оперативно вирішувати наявні проблеми й завдання на основі знань і досвіду, що здобуваються в процесі освіти []. Вона включає: глибоке розуміння їх суті; знання досвіду, що наявний у даній галузі, активне володіння його кращими досягненнями; вміння вибирати засоби і способи дії; почуття відповідальності за досягнуті результати; здатність учитися на помилках і вносити корективи в процесі досягнення цілей.

Управлінська компетентність як складова професіоналізму викладача сучасної вищої школи передбачає здатність критично мислити, приймати рішення; вміння адаптуватися до динамічних умов життєдіяльності, оптимізувати ресурси для реалізації особистісних якостей і здібностей студента, організації його вмотивованої творчої діяльності.

Процес формування управлінської компетентності досить складний та багатокомпонентний. Управлінська компетентність, що формується у здобувачів вищої освіти в процесі їхнього навчання містить: *соціально-особистісну*

компетентність (формується у циклі соціальних і гуманітарних дисциплін); *загальнонаукову компетентність* (формується у циклі природничо-наукових, математичних дисциплін, курсами соціології, філософії); *загальнопрофесійну компетентність* (формується у циклі професійних дисциплін); *спеціальну компетентність* (формується у циклі спеціальних дисциплін, в ряді спеціальних курсів); *економічну і організаційно-управлінську компетентність* (формується на базі циклу економічних і управлінських дисциплін) [98].

Управлінська діяльність, яка здійснюється менеджерами, в тому числі і менеджерами освіти, входить до переліку професійних компетенцій освітнього стандарту вищої професійної освіти за напрямком підготовки 6.030601. «Менеджмент» і є ключовою для майбутнього менеджера як управлінця. Визначивши зміст компетентностей, які слугують засобом формування управлінської компетентності, представлено узагальнену структуру її формування. До її складу входить: *проектувальна* (аналіз, планування, прогнозування діяльності); *конструктивна* (прийняття різноманітних управлінських рішень); *мобілізаційна* (мотивація і стимулювання діяльності підлеглих); *комунікативна* (конструювання ділових взаємостосунків, організація зв'язку з зовнішнім середовищем); *організаційна компетентність* (організація, координування, контроль діяльності).

Основними компонентами управлінської компетентності майбутніх менеджерів є: *освітній, когнітивний, особистісний та поведінковий (діяльнісний)*. *Освітня* складова передбачає наявність системи знань про сутність управлінської діяльності, її функції, місце у системі інших компетенцій. Достатньо обґрунтованою видається *когнітивна* складова управлінської компетентності майбутнього управлінця: особливого значення набуває здатність менеджера до аналізу та проектування реальних проблемних ситуацій, до цілепокладання і вибору ефективного управлінського рішення, управлінського мислення [103].

Виділення у структурі управлінської компетентності *особистісного компоненту* зумовили емпіричні дослідження мотивів управлінської діяльності,

їх ієрархії, а також значний інтерес до особистісних (зокрема, вольових та комунікативних) якостей, необхідних успішному менеджеру. Слід зазначити, що когнітивна складова передбачає інтелектуальну активність здобувача вищої освіти (постановку професійних задач, оцінку їх значущості, формування адекватних уявлень щодо можливостей та наслідків управлінської діяльності). Водночас професійно-особистісні якості певним чином опосередковують цілеспрямовану менеджерську діяльність і проявляються у процесі переборювання сумнівів, уміннях мобілізуватись на досягнення поставлених цілей.

Поведінковий (діяльнісний) компонент представляє практичну готовність майбутнього менеджера до професійної діяльності і схарактеризований сформованими організаційними та комунікативними уміннями, ставленням і умінням активно включатися в управлінську діяльність, застосовуючи набуті знання в практичній ситуації, зокрема, у нових, непередбачуваних умовах. Отже, діяльнісний компонент характеризує у певній мірі реалізовану здатність особистості до управлінської діяльності.

Структуру професійної компетентності керівника закладу освіти необхідно розглядати як сукупність ключових професійних, загальнопрофесійних та фахових компетентностей. До складу фахових доцільно віднести два види: спеціальні та спеціалізовані компетентності. Спеціальні забезпечують керівника необхідним мінімумом для здійснення управлінської діяльності в навчальному закладі. Спеціалізовані – є специфічними компетентностями, необхідними для забезпечення діяльності конкретної освітньої організації, зокрема для організації мережевого профільного навчання. Ключові професійні та загальнопрофесійні компетентності формуються у закладах вищої освіти та удосконалюються в процесі набуття певного життєвого і професійного досвіду. Спеціальні та спеціалізовані фахові компетентності керівників освітньої в, здебільшого, формуються в закладах ППО та під час андрагогічного циклу.

2.7.2 Особливості форм сучасного процесу навчання з урахуванням компетентнісного підходу

Традиційно до основних форми організації освітнього процесу в закладах вищої освіти відносять: лекції, практичні, семінарські, лабораторні та практичні заняття.

Проте, вищезазначені способи є традиційними формами отримання знань, умінь та навичок щодо управлінської діяльності, які не завжди відповідають підготовці фахівця в умовах стрімких змін, до того ж вони впливають на розвиток мислення та пам'яті здобувачів вищої освіти, орієнтуючи лише на заучування інформації, а не на повноцінне формування управлінської компетентності, яка, окрім теоретичної, передбачає ще й практичну та психологічну підготовленість спеціалістів до здійснення управлінської діяльності. Використання інноваційних підходів в освітньому процесі сприяє більш якісній підготовці випускників вищих навчальних закладів [101].

До основних сучасних інноваційних форм організації навчального процесу з формування управлінської компетентності відносять:

- тренінги з розвитку управлінської майстерності;
- он-лайн семінари-практикуми з управлінської діяльності (вебінари);
- школи управлінської майстерності;
- нестандартні лекційно-практичні та семінарські заняття;
- науково-експериментальне навчання;
- навчання з використанням комп'ютерних та мультимедійних технологій;
- інтерактивне навчання [98].

Тренінги відносять до активних методів навчання, які є найбільш поширеними й дієвими, адже вони вдало поєднують у собі теоретичну й практичну сторони навчання. Застосування тренінгів допомагає його учасникам:

- 1) усвідомлювати неадекватність реагування в звичних ситуаціях;
- 2) формувати настанови на засвоєння нової інформації, яка сприяє адекватному реагуванню;

3) засвоювати адекватні способи реагування, системи оцінювання, які роблять поведінку більш ефективною [104].

Серед різних форм організації нестандартних занять найбільше зацікавлення у здобувачів викликають ділові ігри, адже вони сприяють формуванню позитивної мотивації до навчання, викликають інтерес. Сценарії таких занять є дуже різноманітними, варіативними.

Мультимедійні технології являють собою спектр інформаційних технологій, що використовують різноманітні програмні та технічні засоби з метою найбільш ефективного впливу на користувача (що став одночасно і читачем, і слухачем, і глядачем). До найбільш ефективних мультимедійних систем для формування управлінської компетентності можна віднести: комп'ютерні тренажери; автоматизовані навчальні системи; навчальні фільми; мультимедіа-презентації та відео демонстрації [105].

Вебінар - це «віртуальний» семінар, організований за допомогою Інтернет-технологій. Ця технологія стала дуже популярною в умовах дистанційного навчання. Основні відмінності вебінарів з управлінської діяльності від традиційних семінарів полягають в тому, що:

- витрати на організацію вебінарів істотно нижчі, ніж традиційних семінарів, що дозволяє охопити більшу кількість слухачів;
- учасники можуть сприймати інформацію у звичайній для себе обстановці, що робить сприйняття інформації значно комфортнішою;
- існує інтерактивна взаємодія між доповідачем і слухачами, а також відвідувачами між собою [103].

Нині важливу роль у розвитку пізнавальних інтересів здобувачів відіграють інтерактивні технології навчання та інтерактивні заняття. Інтерактивне навчання – це такий різновид активного навчання, спеціальна форма організації пізнавальної діяльності, мета якої – створити комфортні умови навчання, за яких кожен здобувач вищої освіти відчув би свою інтелектуальну спроможність пізнавати нове. Досягти цього можна тільки при постійній активній взаємодії викладача та здобувачів вищої освіти. Інтерактивність

навчання передбачає активізацію навчальних можливостей студентів під час навчання замість отримання й переказування готової інформації [104].

На сьогодні доведено, що технологія формування професійної компетентності фахівця може будуватися як процес перетворення навчальної діяльності здобувача вищої освіти у професійну діяльність фахівця. При цьому умовами формування професійної компетентності є:

- пізнавальна активність, що має чітко виражену професійну спрямованість;
- розвиток наукового мислення, що забезпечує основу для прийняття самостійного рішення в будь-якій нестандартній ситуації у процесі професійної діяльності, а також для аналізу всіх явищ, фактів цілісного процесу управлінської діяльності;
- організація самоосвіти з широкого кола напрямків, що включає оволодіння культурою суспільства, більш глибоке та різнопланове усвідомлення процесу управління, вдосконалення своїх управлінських здатностей, орієнтацію особистості на саморозвиток;
- персоналізація та індивідуалізація навчання здобувачів вищої освіти професійній діяльності, що сприяють становленню індивідуального стилю розумової і практичної діяльності [100].

Нормативно-правову основу управління формуванням професійної компетентності здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівней складають документи державного рівня (Державна національна програма «Освіта», Національна доктрина розвитку освіти, Закон «Про вищу освіту», Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту), Перелік спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах, Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах); галузевого рівня (галузеві стандарти вищої освіти) та стандарти вищого навчального закладу (варіативні складові ОКХ та ОПП, навчальні плани).

Важливе значення пр. підготовці фахівців має комплекс організаційно-педагогічних умов здійснення цієї підготовки.

До комплексу організаційно-педагогічних умов реалізації компетентісно орієнтованого управління професійною підготовкою фахівців, відносяться такі: а) інтеграція знань; б) організація контекстного навчання; в) активізація навчально-пізнавальної діяльності та стимулювання самостійної роботи здобувачів вищої освіти; г) узгодженість між змістом професійної підготовки, її технологічним та науково-методичним супроводом; д) створення рефлексивного середовища як основного чинника професійно-особистісного розвитку магістрантів; е) оцінювально-аналітичний моніторинг ефективності управління формуванням професійної компетентності здобувачів вищої освіти; ж) організація навчального процесу на засадах андрагогіки [102].

При цьому, формування управлінської компетентності потребує створення відповідних педагогічних умов, запровадження спеціальних заходів, зорієнтованих на сприяння усьому комплексу знань, умінь, навичок і досвіду діяльності фахівця.

Якщо звернути увагу саме на поняття «педагогічні умови», то під цим поняттям розуміють:

- цілеспрямовані або штучно створені обставини, від яких залежить успішність функціонування та розвитку певної педагогічної системи; або ефективність навчально-виховного процесу, формування особистості;
- чинники, що забезпечують процес навчання і є результатом добору, конструювання та використання елементів змісту, методів і засобів навчання для досягнення поставленої мети, або є необхідними й достатніми для виникнення, функціонування та зміни певної педагогічної системи;
- вимоги, які мають виконувати педагоги з метою забезпечення ефективності навчально-виховного процесу;
- сукупність об'єктивних можливостей змісту навчання, методів, організаційних форм і матеріальних можливостей, які забезпечують вирішення поставленого завдання [98].

На сьогодні спостерігаються значні протиріччя та розбіжності між змістом навчальної діяльності та практичної роботи, а також між спрямованістю цих процесів. Основні відмінності та протиріччя змістовним наповненням навчальної а практичної діяльності наведено в табл. 1.

Таблиця 1 Відмінності у змістовному наповненні структури навчальної та професійної діяльності

Структурні ланки діяльності	Навчальна діяльність	Професійна діяльність
Потреба	В учінні	У праці
Мотив	Пізнання нового, отримання професії	Реалізація інтелектуального і духовного потенціалу, саморозвиток особистості
Мета	Загальний і професійний розвиток особистості	Виробництво матеріальних і/або духовних цінностей
Вчинки, дії, операції	Психічне відображення дійсності	Перетворення реальної дійсності
Об'єкт	Навчальна інформація як знакова система	Природа, невідоме (вчений) психіка і особистість людини (педагог) і т.ін.
Результат	Здібності до діяльності, система відношень до світу, інших людей, до самого себе	Нові знання, освіченість людей, самореалізація особистості

Ефективність навчального процесу значною мірою залежить від здійснення викладачем аналітичної, контрольної та оцінювальної функції. Ці функції охоплюють навчально-пізнавальну діяльність здобувачів вищої освіти і є механізмом взаємодії підсистем процесу навчання, важливою умовою забезпечення його якості. Мета реалізації аналітичної, контрольної та оцінювальної функцій у навчальному процесі вищого навчального закладу полягає у безперервному вдосконаленні всіх його складових на основі вирішення таких завдань: визначення рівня навчальних досягнень майбутніх фахівців; з'ясування якості засвоєння вивченого матеріалу студентами; оцінювання відповідності форм і методів навчання цілям та завданням професійної підготовки майбутніх фахівців; визначення ефективності самостійної, індивідуальної роботи студентів тощо [104].

Проте варто зазначити, що у традиційних видах і формах контролю якості навчання здобувачів вищої освіти існує ряд недоліків, а саме: суб'єктивізм викладача, недостатню мотивацію щодо здійснення контролю, відсутність індивідуального підходу до оцінювання результатів навчання.

Педагогічною умовою ефективної реалізації моделі формування управлінської компетентності можна назвати запровадження моніторингу, який має таке визначення як модернізований контроль, що забезпечує безперервне відстеження готовності здобувачів вищої освіти до професійно-педагогічної діяльності, передбачає визначення найважливіших критеріїв і відповідних показників рівня їхньої підготовленості, дозволяє попередити відхилення у прогнозованій якості фахової підготовки та спрогнозувати перспективи подальшого розвитку [103].

Під моніторингом сформованості управлінської компетентності слід розуміти супровід і контроль із поточним коригуванням взаємодії викладача і здобувача вищої освіти у навчальному процесі для досягнення визначеної мети. Система моніторингу формування управлінської компетентності має містити такі компоненти:

1. Постановка мети і завдань досліджуваного процесу.
2. Визначення об'єкта, предмета і суб'єкта моніторингу.
3. Обґрунтування змісту – педагогічно важливих характеристик об'єкта та чинників, критеріїв і показників, що дозволяють оцінити визначені характеристики процесу формування управлінської компетентності.
4. Вибір методів та інструментарію моніторингу.
5. Визначення етапів роботи з інформацією (збір, опрацювання й оцінювання інформації про стан об'єкта моніторингу).
6. Отримання результатів у виді рекомендацій щодо підвищення якості характеристик досліджуваного процесу.
7. Корекція процесу підготовки слухачів (здійснюється за допомогою педагогічного впливу на об'єкт з урахуванням запропонованих рекомендацій).

8. Оцінювання результативності педагогічного впливу на досліджуваний процес і внесення необхідних коректив [102].

Моніторинг здійснюється за допомогою комплексу відповідних методів, які можна підрозділити на такі групи:

1) методи збору інформації: спостереження, опитування (усне – бесіда, інтерв'ю; письмове – анкетування, тестування); аналіз результатів діяльності (курсівих та дипломних робіт, наукових праць, звітів з практик чи стажування, занять, що проводять магістранти);

2) методи опрацювання і накопичення інформації: статистичні, шкалування, рейтингове оцінювання тощо;

3) методи оцінювання інформації: узагальнення даних про об'єкт дослідження, надання їх у вигляді висновків;

4) методи використання результатів: планування і координація педагогічних дій, прогнозування, рекомендації, побажання, вимоги, наказ, розпорядження тощо;

5) методи оцінювання отриманих результатів: експертний метод, аналіз результатів діяльності, контрольні заходи, спостереження, статистичний аналіз.

Відповідно для кожної групи методів моніторингу існують такі різноманітні засоби: запитання, анкети, тести, методики аналізу й оцінювання занять, педагогічних і управлінських практик.

Результатом моніторингу є висновки і рекомендації щодо вдосконалення освітнього процесу формування управлінської компетентності викладачів вищу, що впроваджуються у педагогічний процес і коригують його. Таким чином, ефективною умовою реалізації моделі процесу формування управлінської компетентності є запровадження моніторингового дослідження динаміки сформованості його управлінської компетентності.