

Національна академія педагогічних наук України
Інститут вищої освіти НАПН України

На правах рукопису
УДК 378.016;005:316.37

ЛОКШИН Віктор Соломонович
**ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ В КОНТЕКСТІ
МОДЕРНІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

спеціальність 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Дисертація

**на здобуття наукового ступеня
доктора педагогічних наук**

Науковий консультант
доктор педагогічних наук, професор
, дійсний член НАПН України
ЄВТУХ Микола Борисович

Київ, 2015

ЗМІСТ

<u>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....</u>	<u>5</u>
<u>ВСТУП.....</u>	<u>6</u>
РОЗДІЛ I	
ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ	
МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ ЯК НАУКОВО -	
ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА	
1.1. Теоретичні основи формування професійної компетентності майбутніх	18
менеджерів соціокультурної сфери.....	19
1.2. Характеристика базових понять дослідження	29
1.3. Постановка завдань та вибір напрямів дослідження.....	46
Висновки до першого розділу.....	54
РОЗДІЛ II	
МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ	
КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ	
СФЕРИ.....	
2.1. Загальна методика проведення дисертаційного дослідження.....	57
2.2. Методологічні підходи до розробки проблеми формування професійної	63
компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери.....	63
2.3. Менеджер соціокультурної сфери як суб'єкт професійного впливу.....	77
2.4. Концепція формування професійної компетентності майбутніх	81
менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти....	81
Висновки до другого розділу.....	92
РОЗДІЛ III	

СТАН СФОРМОВАНOSTI ПРОФЕСIЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТI МАЙБУТНIХ МЕНЕДЖЕРIВ СОЦIОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ.....	94
3.1. Критерiї, показники та рiвнi професiйноЇ компетентностi майбутнiх менеджерiв СКС вищого навчального закладу економiко-гуманiтарного профiлю.....	94
3.2. Стан сформованостi професiйноЇ компетентностi майбутнiх менеджерiв соцiокультурноЇ сфери у навчально-виховному процесi унiверситету.....	109
3.3. Рiвнi сформованостi професiйноЇ компетентностi майбутнiх менеджерiв соцiокультурноЇ сфери у процесi їх професiйноЇ пiдготовки.....	121
3.4. Психолого-педагогiчнi основи професiйноЇ пiдготовки особистостi професiйно-компетентного фахiвця в соцiокультурнiй сферi.....	139
<u>Висновки до третього роздiлу.....</u>	<u>145</u>
<u>РОЗДIЛ IV</u>	
ОБГРУНТУВАННЯ ПЕДАГОГIЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСIЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТI МАЙБУТНIХ МЕНЕДЖЕРIВ СОЦIОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ	149
4.1. Система дидактичних принципiв – теоретична основа професiйноЇ компетентностi майбутнiх менеджерiв соцiокультурноЇ сфери.....	149
4.2. Теоретичне обгрунтування педагогiчної системи формування професiйноЇ компетентностi майбутнiх менеджерiв СКС.....	155
4.2.1. Розвиток професiйноЇ компетентностi майбутнiх менеджерiв соцiокультурноЇ сфери.....	162
4.3. Психолого-педагогiчнi умови i засоби цiлеспрямованого впливу на формування професiйноЇ компетентностi студентiв з менеджменту соцiокультурноЇ сфери.....	169
4.4. Обгрунтування моделi системи формування професiйноЇ компетентностi майбутнiх менеджерiв соцiокультурноЇ сфери.....	181
4.5. Модель формування професiйноЇ компетентностi майбутнiх менеджерiв соцiокультурноЇ сфери.....	191
4.6. Процес формування професiйноЇ компетентностi майбутнiх менеджерiв соцiокультурноЇ сфери.....	205
4.6.1. Професiйна компетентнiсть фахiвцiв з управлiння в соцiокультурнiй сферi як технологiя модернiзацiї вищої освiти.....	227
4.6.2. Психолого-педагогiчнi засади пiдготовки фахiвцiв з управлiння в соцiокультурнiй сферi з урахуванням європейських стандартiв.....	231
4.7. Динамiка розвитку професiйноЇ компетентностi майбутнiх менеджерiв соцiокультурноЇ сфери в умовах функцiонування експериментальноЇ системи.....	239
4.7.1. Психолого-педагогiчнi засади пiдготовки менеджерiв соцiокультурноЇ сфери в контекстi управлiнської елiти.....	249
4.7.2. Формування професiйноЇ компетентностi менеджерiв соцiокультурноЇ сфери з урахуванням цiннiсних стратегiй.....	257
<u>Висновки до четвертого роздiлу.....</u>	<u>261</u>
<u>РОЗДIЛ V</u>	

ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ,.....	265
5.1. Структура професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери.....	265
5.2. Зміст професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери.....	276
5.3. Методи формування професійної компетентності у майбутніх менеджерів СКС у вищих навчальних закладах економіко-гуманітарного профілю.....	301
<u>Висновки до п'ятого розділу.....</u>	<u>313</u>
РОЗДІЛ VI	
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ.....	316
6.1. Організація наскрізної практичної підготовки, спрямованої на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери.....	316
6.2. Експериментальна методика формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери з урахуванням дидактичних інтегративних складових.....	330
6.3. Організація і результати експериментальної роботи.....	337
<u>Висновки до шостого розділу.....</u>	<u>354</u>
<u>ВИСНОВКИ.....</u>	<u>364</u>
<u>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....</u>	<u>372</u>
<u>ДОДАТКИ.....</u>	<u>424</u>

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВНЗ – вищий навчальний заклад
ВО – вища освіта
ВШ – вища школа
ЄРК – Європейська рамка кваліфікацій
ЄС – Європейський Союз
ЗМІ – засоби масової інформації
КХ – кваліфікаційна характеристика
НР – Національна рамка кваліфікацій
НП – навчальний процес
ОКХ – освітньо-кваліфікаційна характеристика
ОПП – освітньо-професійна програма
ПК – професійна компетентність
СКМ – соціально-культурний менеджмент
СКС – соціально-культурна сфера
ECTS – кредитно-трансферна система

ВСТУП

Актуальність теми. ХХІ століття входить в історію як час посиленого зацікавлення проблемами вищої освіти, підготовки кадрів – сучасних управлінців, здатних у нових соціокультурних умовах приймати рішення в процесі професійної діяльності. Актуалізуються зміст, форми і методи професійної підготовки студентської молоді в контексті кредитно-модульної системи організації навчального процесу. Розвиток вищої освіти у галузі менеджменту соціокультурної сфери (СКС) у національному та світовому контексті зумовлює зміни в повсякденному житті України.

Формування професійної компетентності в соціокультурній сфері надає можливість здійснювати підготовку майбутніх менеджерів соціокультурної сфери (СКС) для роботи в закладах та установах мистецького профілю, економіко-гуманітарної сфери. Управлінська складова, як базова параметрів професійної компетентності менеджерів СКС віддзеркалює їх внутрішню культуру, здатність приймати адекватні управлінські рішення та діяти відповідно до норм професійної компетентності.

Перспективи розвитку вищої освіти, роль менеджерів СКС у процесі модернізації зафіксовано в державних документах: Конституції України, законі «Про вищу освіту», Національній рамці кваліфікацій та інших нормативно-правових актах.

Підвищення професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС зумовлено вдосконаленням процесу модернізації вищої освіти. Сучасний менеджер здійснює професійну управлінську діяльність, урахувавши фахову компетентність, культурологічну, соціально-психологічну, розвивальну, дослідницьку, проєктивну функції, створює умови, що забезпечують розвиток креативної особистості в контексті людиноцентризму. Професійно значущими особистісними рисами стають: тенденція до лідерства, впевненість у собі, вимогливість, толерантність тощо. Формування зазначених рис залежить від професійної управлінської підготовки майбутніх менеджерів СКС у вищих навчальних закладах, де має надаватися не тільки спеціальна фахова кваліфікація, а й відбуватися становлення менеджера СКС – людини культури, яка має значний виховний вплив на особистість.

Процес формування професійної компетентності знаходить своє відображення у працях сучасних вітчизняних учених: В. П. Андрющенка, І.Д. Бега М.Б. Євтуха, І.А. Зязюна, В.І. Лугового, К.М.Левківського, Н.Г. Ничкало, В.В.Олійника, О.С. Падалки, В.В.Паржницького, О.Я. Савченко, О. І. Скарня, О.В. Сухомлинської,; зарубіжних дослідників: Г.С. Батишева, Є.В. Бондаревської, О.В. Силаєвої, В.О. Сластьоніна, Р. Бернса, Т. Грегорі, Л. Кольберга, А. Маслоу, К. Роджерса, Дж. Равена. Останнім часом помітно активізувалися дослідження проблеми професійної компетентності як сукупності характеристик, що визначають ефективність професійної діяльності. До кола наукових інтересів увійшли такі аспекти компетентності менеджерів СКС: професійна управлінська (А.Ф. Адольф, В.І.Маслов, Г.В. Єльнікова, Н.Г.Протасова), психолого-педагогічна (А.А.Булда, Л.П.

Большакова, Т.В. Добудько), психологічна (О.Ф.Бондаренко, М.І. Лук'янова, Н.В. Яковлева Ю.М. Швалб), соціально-перцептивна (Н.М. Єршова), загальнокультурна (В.К.Скнар, І.О. Котлярова), комунікативна (В.П. Кузовлев), життєва (І.Г. Єрмаков, Л.В. Сохань).

Розробкою наукових основ вищої професійної педагогічної освіти в Україні займаються М.Б. Євтух, В.Г. Кремень, Н.Г.Ничкало, В.І. Луговий, Е. В. Лузік, О.С. Падалка, В.О. Радкевич, О.В. Сухомлинська, та ін.я о

Отже, аналіз наукових розробок з окресленої теми засвідчує, що дослідження професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС упродовж тривалого періоду перебували на периферії наукового пошуку. Передусім, відсутні роботи, в яких науково обґрунтовані саме поняття, концепція, модель, зміст, структура професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, система її формування в сучасних умовах, отримані результати не одержали форми цілісного узагальнення. Поза увагою дослідників залишилися важливі аспекти теоретико-методологічних і методичних основ формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у вищих закладах освіти.

При всій глибині вивчення, у зазначених дослідників не знайшли належного розкриття наступні питання: 1) сутність поняття «професійна компетентність менеджерів СКС», критерії, показники та рівні її сформованості; 2) фактори, засоби та умови розвитку її складових як багаторівневого утворення особистості в контексті модернізації вищої освіти; 3) про механізми, принципи та шляхи її формування; 4) дидактичні методи та прийоми навчання, спрямовані на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Крім того, необхідно зазначити, що відсутні дослідження, в яких науково обґрунтовано педагогічну систему формування професійної компетентності менеджерів СКС в контексті модернізації вищої освіти (ВО).

Таким чином, до низки актуальних і недостатньо розроблених слід віднести проблему системного забезпечення активізації навчання у вищих навчальних закладах освіти. У практиці підготовки фахівців-менеджерів СКС недостатня розробка означеної проблеми виявляється: 1) у недостатній системності застосування методів та засобів активізації формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС; 2) у надто обмеженому включенні в процес неперервної ВО практичних методів; 3) недостатньому врахуванні значення пізнавальних потреб, мотивів та цілей майбутніх менеджерів СКС у оволодінні майбутнім фахом.

Теоретична та практична значущість формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС дала змогу виявити низку суперечностей, які мають місце у вищій неперервній освіті в соціокультурній сфері, зокрема:

– між потребою суспільства у фахівцях-майбутніх менеджерах СКС з високим рівнем креативності та недостатнім рівнем підготовки випускників вищих навчальних закладів до професійної управлінської діяльності;

– між потенційними можливостями педагогічного процесу у вищих навчальних закладах з формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС та консервативністю підходів щодо включення в програми підготовки сучасних інноваційних технологій навчання;

– між вимогами до рівня професійної управлінської культури науково-педагогічних працівників та недостатністю їхньої психолого-педагогічної компетентності;

– між необхідністю цілеспрямованого формування професійної компетентності та недостатньою науковою розробленістю цієї проблеми;

– між необхідністю реалізації наскрізної практичної підготовки майбутніх менеджерів СКС і відсутністю практичних умінь виконання професійної діяльності.

Таким чином, теоретичні та наскрізні практичні питання акумулюються в проблемі виконаного дослідження: якими повинні бути принципи, дидактичні шляхи і засоби, педагогічні фактори й умови формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, щоб у своєму синтезі вони утворювали педагогічну систему, запровадження якої у навчально-виховний процес вищих навчальних закладів забезпечить високий рівень сформованості професійної компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації вищої освіти. Актуальність проблеми й необхідність її розв'язання на теоретичному та методичному рівнях зумовили вибір теми дисертаційного дослідження **«Професійна компетентність майбутніх менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження є складовою частиною комплексних тем відділу педагогіки і психології вищої освіти Інституту вищої освіти НАПН України «Трансформація системи вищої освіти в Україні як наукова і соціальна проблема» (№ 0100U000347), «Психолого-педагогічне проектування особистісно зорієнтованих технологій навчання у вищих навчальних закладах» (№ 0103U000963).

Тему дисертації затверджено Вченою радою Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних наук України (протокол № 9/7-1 від 1 листопада 2004 року та узгоджено в міжвідомчій Раді з координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології в Україні (протокол № 10 від 21 грудня 2004 року).

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні педагогічної системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери та експериментальній перевірці її ефективності.

Реалізація поставленої мети передбачає розв'язання таких **завдань дослідження**:

1. Здійснити аналіз результатів досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців і теоретико-методологічних підходів до розробки проблеми формування та розвитку професійної компетентності менеджерів СКС.

2. Вивчити якісний стан сучасної професійної підготовки менеджерів СКС закладів та установ відповідного профілю у системі їхньої професійної

управлінської підготовки.

3. Розробити концепцію формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

4. Розробити й обґрунтувати концептуальну модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

5. Розробити теоретичні основи формування та науково обґрунтувати педагогічну систему формування професійної компетентності студентів – майбутніх менеджерів СКС у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу.

6. Впровадити методика діагностики рівнів сформованості професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС.

7. Визначити основні фактори формування професійної компетентності менеджерів СКС та проаналізувати їх на етапі професійного становлення менеджерів СКС.

8. Експериментально перевірити ефективність змодельованої системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, узагальнити результати проведеної роботи.

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх менеджерів СКС.

Предмет дослідження – педагогічна система формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації вищої освіти.

Для реалізації основних завдань дослідження використано такі **методи дослідження**: *модельовання та проектування* – для виокремлення змісту, педагогічних умов, створення педагогічної системи та відповідної процедури формування професійної компетентності студентів – майбутніх менеджерів СКС у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу; *порівняння, класифікація, узагальнення* – для визначення спільних характеристик об'єктів на основі опрацювання та інтерпретації теоретичних джерел з проблеми формування професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС у вищих навчальних закладах, державних стандартів вищої освіти, освітньо-кваліфікаційних характеристик бакалавра, спеціаліста та магістра професійної управлінської освіти, університетської документації (навчальні плани, робочі програми, навчально-методичні комплекси з курсів), результатів діяльності студентів, визначення закономірностей фахової підготовки, формулювання висновків та рекомендацій; *діагностування* (опитування – анкетування, інтерв'ювання, бесіда, тестування; педагогічне спостереження; експертне оцінювання) – для визначення рівня готовності майбутніх менеджерів СКС до формування професійної управлінської компетентності у вищих навчальних закладах, динаміки зміни окремих структурних компонентів та визначення їх вагових коефіцієнтів у загальній структурі готовності; *педагогічний експеримент* – для перевірки ефективності розробленої педагогічної системи та методики формування професійної управлінської компетентності, визначення кількісних і якісних показників готовності та динаміки її зміни на кожному

етапі дослідження; *математичної статистики* (критерію χ^2 - квадрат, метод Пірсона) - для опрацювання отриманих експериментальних даних й обчислення статистичних показників з метою перевірки ефективності впровадження в навчально-виховний процес вищого навчального закладу педагогічних умов, педагогічної системи та методики формування професійної управлінської компетентності (використання статистики критерію χ^2 - квадрат); *графічні* – для ілюстрації та порівняння результатів експерименту графічних формах та таблицях.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що *вперше*:

- *задекларовано* науково обґрунтовану концепцію дослідження, що розкриває сутність, специфіку та особливості професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС; створено концептуальну модель, зорієнтовану на процес формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС та визначено компоненти її реалізації крізь цілеспрямований та опосередкований впливи; визначено зміст та теоретичне обґрунтування професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС у процесі реалізації ними провідних професійних функцій; розроблено теоретико-методологічні засади процесу формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, інтерпретовано поняття «професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС» як системної характеристики та базових параметрів професійної управлінської діяльності майбутніх менеджерів СКС; науково обґрунтовані її зміст і структура; визначено, обґрунтовано й апробовано критерії, методику діагностування рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС; доведено, що формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС закладів та установ відповідного профілю відбувається відповідно до стадій її формування (інформаційна, аксіологічна, перетворювальна), розроблено їх змістове та методичне забезпечення; здійснено наукове прогнозування основних результатів розвитку професійної компетентності; визначено поняття «професійна компетентність майбутніх менеджерів СКС», що інтегрує в собі професійні теоретичні знання, ціннісні стратегії, особистісні якості та практичні вміння у сфері професійної компетентності;
- *удосконалено*: зміст, форми і методи формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС у процесі їх професійної підготовки: зміст поняття «компетентність» на сучасному етапі включають інтегративні показники культури фахівців з управління в СКС, їх особистісні та професійні якості; доведено, що професійна компетентність має дві форми вияву: статичну та динамічну: статична характеризує потенційний рівень сформованості принципів особистості та результат конкретної дії, а динамічна форма виявляється в умінні на основі норм професійної компетентності діяти в різних психолого-педагогічних ситуаціях, обирати оптимальні шляхи взаємодії з усіма учасниками навчально-виховного процесу;
- *дістали подальшого розвитку*: розробка наукових положень щодо вивчення об'єктивних і суб'єктивних факторів, які впливають на процес

формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС та психолого-педагогічних умов розвитку професійної управлінської компетентності на засадах гуманізації й особистісно орієнтованого підходу.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає: у науковому обґрунтуванні та практичному розробленні педагогічної системи формування професійної компетентності студентів – майбутніх менеджерів СКС у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу; навчально-методичному забезпеченні процесу формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, яке охоплює: комплекс відповідних методик, програми спеціальних курсів «Бренд-менеджмент в соціокультурній сфері», «Топ-менеджмент», «Коучінг-менеджмент в соціокультурній сфері», «Реінжиніринг в соціокультурній сфері», «Програму наскрізної практичної підготовки майбутніх менеджерів СКС», діагностики рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС; авторську концепцію покладено в основу підготовки бакалаврів та магістрів з менеджменту СКС у вищих навчальних закладах та зазначених нижче установах, що брали участь в експериментальному дослідженні.

Основні результати дослідження впроваджені: в навчально-виховний процес вищих педагогічних навчальних закладів, а також державних установах: Департамент вищої освіти Міністерства освіти і науки України (довідка № 41-23/449 від 22 лютого 2011 р.), Інститут інноваційних технологій Міністерства освіти і науки України (довідка № 14/18-516 від 22 лютого 2011 р.), Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова (довідка № 06/11 від 05 лютого 2011 р.), Національна академія керівних кадрів культури та мистецтва (акт впровадження № 33 від 11 травня 2011 р.), Київський національний університет культури і мистецтв (акт впровадження № 311 від 01 березня 2011 р.), Національний університет харчових технологій (акт впровадження № 03/14/05 від 04 липня 2014 р.), Інститут реклами Міжнародної кадрової академії (довідка № 19-12 від 17 грудня 2012 р.)

Особистий внесок здобувача. Праця [215] відображає: теоретичне обґрунтування та розробку концепції дослідження; розкриття сутності специфіки та особливостей професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС у процесі виконання ними основних професійних функцій; побудову концептуальної моделі, зорієнтованої на процес формування професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС, здійснення практичної перевірки ефективності її функціонування; розробку та впровадження в навчально-виховний процес експериментальної системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС та методики вивчення рівнів її сформованості; теоретичне обґрунтування сутності та структуру поняття «професійна управлінська компетентність менеджерів СКС»; у праці [217]: теоретично обґрунтовано основні ідеї і положення досліджуваної проблеми, а саме у складі робочої групи Міністерства освіти і науки розроблено та впроваджено освітньо-кваліфікаційну характеристику та освітньо-професійну програму професійної

підготовки майбутніх менеджерів СКС; розроблено авторські факультативні міжпредметні курси: «Бренд-менеджмент в соціокультурній сфері», «Топ – менеджмент в соціокультурній сфері», «Коучінг-менеджмент в соціокультурній сфері», «Реінжиніринг в соціокультурній сфері», «Програма наскрізної практичної підготовки майбутніх менеджерів СКС»; здійснено науково-методичне керівництво експериментальною роботою та моніторинг за її проведенням на всіх стадіях формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС; теоретично обґрунтовано змістове наповнення професійного становлення майбутніх менеджерів СКС, розглянуто цілісний психолого-педагогічний процес крізь призму його гуманізації, актуалізації аспектів професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС; впроваджено наукові результати дослідження в зміст матеріалів освітніх стандартів з менеджменту СКС як складової процесу модернізації вищої освіти, що конкретизує особистий внесок дисертанта в актуалізацію проблеми професійної компетентності менеджерів СКС та необхідності дотримання її норм.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні аспекти дослідження висвітлювались на науково-практичних конференціях різних рівнів: *міжнародних*: «Вища освіта України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (Київ, 2009), «Сучасні тенденції розвитку технологічної та професійної освіти в Україні в контексті європейської інтеграції» (Умань, 2010), «Наука і вища освіта. Проблеми взаємодії та інтеграції» (Київ, 2011), «Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології» (Рівне, 2010, Переяслав-Хмельницький, 2011, Київ-Ялта, 2013), «Сучасне та майбутнє в тенденціях підготовки студентів ВНЗ»; «Професіоналізм учителя в інформаційному суспільстві: проблеми формування і вдосконалення» (Чехія, Прага, 2013), «Підготовка конкурентоспроможного фахівця як мета сучасної освіти» (Чехія, Прага, 2013), «Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології» (Київ-Кіровоград, 2014), II Міжнародний конгрес «Етнодизайн: Європейський вектор розвитку і національний контекст (Полтава, 2014); *всеукраїнських*: «Освітня галузь «Технологія»: реалії та перспективи» (Київ, 2010), «Роль національної рамки кваліфікації у забезпеченні якості підготовки фахівців з вищою освітою» (Київ, 2011); *регіональних*: «Менеджмент якості освіти і новітні технології навчання в контексті Європейського освітнього простору» (Київ, 2010); *звітних*: засіданнях відділу педагогіки та психології Інституту вищої освіти НАПН України, Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

Публікації. Основні положення дисертаційної роботи відображено у 45 публікаціях, у тому числі: 1 монографії, 2 методичних рекомендаціях, 1 програмі, 40 статтях у наукових фахових виданнях, 1 матеріалі конференції.

Структура роботи. Дисертація складається зі вступу, шести розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (478 найменування, з них – 8 іноземними мовами), 6 додатків. Загальний обсяг роботи становить 439 сторінок, основний зміст – 383

сторінок. Робота проілюстрована 20 таблицями та 17 рисунками.

РОЗДІЛ I. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ ЯК НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Складна інтегративна структура професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери зумовлюють визначення концептуальних засад дослідження, які потребують обґрунтування на методологічному і практичному рівнях.

Методологічний рівень відображає зв'язок і взаємодію наукових підходів до вивчення проблеми професійної компетентності, зокрема:

- аксіологічний підхід спрямовує зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС на формування професійної управлінської компетентності;
- соціокультурний підхід характеризує професійну компетентність як елемент культури і передбачає професійну підготовку майбутніх менеджерів

соціокультурної сфери в контексті розвитку психіки, свідомості й діяльності, створення умов для їх самовизначення та самореалізації;

- системний підхід передбачає вивчення професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери з позицій цілісності і взаємозумовленості її структурних та функціональних компонентів, зв'язків між елементами системи модернізації ВО;
- полісуб'єктний (діалогічний) підхід відображає єдність діалогічного, особистісного і діяльнісного аспектів, що становить суть методології гуманістичної професійної освіти менеджерів соціокультурної сфери.

Застосування цих підходів дає змогу розглядати професійну компетентність як специфічний засіб самореалізації особистості, сукупність психорефлексивних і соціально-психологічних особистісних складових.

Теоретичний концепт визначає систему вихідних параметрів, дефініцій, оцінок, необхідних розуміння явища, його функцій і властивостей, та включає розробку і наукове обґрунтування моделі формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери.

Практичний рівень передбачає перевірку ефективності креативно-прогностичного вияву моделі як аналогу системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Сукупність умов і засобів, передбачених системою, спрямована на актуалізацію соціокультурної, предметної і професійно-суб'єктивної сторін професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС і включає спільну дію цілеспрямованих та опосередкованих впливів на процес модернізації ВО. Функціонування системи формування професійної компетентності менеджерів СКС є спеціально організованим процесом, цілеспрямованим, динамічним, інноваційним за своїм характером, адаптованим до реальних умов ВО.

Зазначені концептуальні положення є теоретичним підґрунтям визначення гіпотези дослідження. Професійна компетентність майбутніх менеджерів СКС охоплює змістовну (когнітивну), особистісну та операційно-процесуальну складові. Її формування буде ефективним, якщо цей процес реалізується як система взаємодії соціокультурного, предметного, професійно-суб'єктивного компонентів. необхідний цілеспрямований та опосередкований впливи на особистість, задля збагачення змістовно-процесуального виконання основних професійних управлінських функцій. У таких умовах створюється інформаційне середовище, у якому посилюється аксіологічна підготовка студентів, відбуваються позитивні зміни в опануванні ними професійної компетентності в контексті модернізації вищої освіти.

1.1. Теоретичні основи формування компетентнісної моделі майбутніх менеджерів соціокультурної сфери

Професійна діяльність має не тільки кількісний вимір, а й якісні характеристики. Зміст і організацію діяльності майбутніх менеджерів СКС можна правильно оцінити, лише визначивши рівень їх творчого підходу до своєї роботи. Маємо на увазі ступінь використання майбутнім менеджером СК

С своїх можливостей для досягнення поставлених цілей.

Специфіка професійної діяльності майбутнього менеджера СКС пред'являє до нього низку особистісних вимог. Інтелектуальна, емоційна та професійна сторони особистості істотно впливають на результат управлінської діяльності менеджерів СКС, визначають індивідуальний стиль.

Практика підготовки менеджерів СКС у ВНЗ економіко-гуманітарного профілю свідчить, що орієнтація насамперед на викладання спеціальних дисциплін не відповідає зростаючим сучасним вимогам до модернізації вищої освіти. У нашому розумінні менеджер СКС – це фахівець із вищою освітою, який здійснює професійну підготовку для роботи в закладах та установах СКС. Його характеризує високий рівень економіко-управлінської підготовки. Необхідність підготовки менеджерів СКС зумовлено прагненням перебороти існуючий розрив між теоретичною і наскрізною практичною підготовкою за фахом.

Сьогодні обидві складової професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС формуються за аналогічними правилами і характеризуються спільними закономірностями [171]. За концепцією В. С. Леднева, у розробці змісту професійної підготовки фахівців набір навчальних курсів професійної підготовки формується на основі двох факторів – структури об'єкта вивчення діяльності і структури діяльності [219].

Аналіз різних видів професійної діяльності свідчить про наявність однакових компонентів – операційних функцій: дидактичних, проектувальних, технологічних, управлінських, організаційних, дослідницьких, які представляють функціональну структуру діяльності. Як слушно зазначає Є. Е. Коваленко, особливістю професійної спрямованості спеціальних дисциплін є формування професійної управлінської компетентності [170; 171].

Здобуття ВО майбутніми фахівцями спрямоване на розв'язок стратегічного завдання – сформувати особистість, яка опанувала професію і готова на високому рівні здійснювати певні види діяльності [172].

Майбутній менеджер СКС у своїй професійній управлінській діяльності аналізує стратегічну інформацію, підбирає і структурує навчальний матеріал, діагностує можливі пізнавальні труднощі навчання, проектує і створює проблемні управлінські ситуації, конструює стратегічні і тактичні цілі вищої освіти, властивості і вміння, які забезпечують успішність модернізації вищої освіти. Реалізація цього вимагає від менеджерів СКС готовності ділитися своїми знаннями й уміннями, досвідом, здатності передавати їх іншим, логічно і діалогічно мислити, міркувати, переконувати.

Наскрізна практична підготовка майбутнього фахівця, особливо підготовка його як менеджера СКС пов'язана з моделюванням, тому соціальне замовлення ВО на підготовку фахівців різних професій і рівнів кваліфікації інтерпретується у формі професійних моделей, які є еталонним зразком.

У теорії моделювання домінує положення, що модель професії, особистості фахівця, його діяльності проектується в модель змісту навчання. Методологія моделювання тривалий час розвивалася різними науками, а тому була

відсутня спільна система понять, термінологія. Лише поступово відбулося у свідомлення ролі моделювання як універсального методу наукового пізнання [111]. Н. Г. Заволока стверджує, що моделювання має на меті створення, на основі певного стереотипу, нового об'єкта, нового знання [126].

Сьогодні моделювання широко використовується в освітній діяльності ВНЗ. Із його допомогою розробляються навчальні програми, тематичні плани, структурно-логічні схеми, професіограми майбутніх фахівців, їхніх знань, умінь. Використовуються різні методи – філософський, системний, функціонально-нормативний, емпіричний, програмно-цільове конструювання, ігрове моделювання.

Метод проектування освітніх цілей набув поширення в педагогічній теорії й практиці. Він пов'язаний з іменами Т. Паніна [279], С. Я. Батишева [24], В. Н. Введенського [58], В. Г. Горба [88], В. П. Давидова [108; 109], А. Н. Дахіна [110; 111], Е. Ф. Зеєра [135–138], Н. В. Кузьміної [203-205], В. А. Крутецького [199], В. Т. Лозовецької [227; 228], А. К. Маркової [235], О. А. Мельничук [240], А. П. Мещанінова [244; 245], О. Х.-А. Рахімова [109], А. Г. Романовського [324], Є. Е. Смірної [367], Г. В. Суходольського [382], Н. Ф. Талізної [385]. У наукових дослідженнях сфера застосування моделей досить широка і багатогранна.

Ще у XVII столітті відомий німецький філософ і математик Г. Лейбніц увів термін «модель» – зручна форма знань про навколишній світ, інформаційний еквівалент конструкції об'єкта для певних практичних цілей. Таке трактування залишається затребуваним і нині в багатьох галузях науки і техніки. Слово «модель» походить від латинського *modulus* (міра), яке тісно пов'язане зі словом *modus* (міра, спосіб, вид) і означає «копія», «образ».

У наукових дослідженнях у поняття «модель» вкладається дещо інший зміст. Модель визначають як «систему, в якій відносини між елементами в деяких межах відображають іншу систему» [6; с. 159]. Моделі, за В. А. Штофф, властиві чотири ознаки: це уявна або матеріально реалізована система; вона відображає об'єкт дослідження; здатна замінювати об'єкт дослідження; надає нову інформацію про об'єкт [456]. Модель, як стверджує Гі Лефрансуа, – це патент, або проект; це уявлення про те, що є, може або повинно бути [73].

Тривалий час дослідники сприймали модель як матеріальний зразок, предмет, схожий на інший предмет. Згодом виникло гносеологічне розуміння цього поняття. Саме це послугувало підставою появи і розвитку моделей ідеального (логічного) типу, які переважають у сучасній науці. Модельні уявлення активно і продуктивно використовували в усіх галузях науки й виробництва. Історія розвитку інженерно-технічної творчості і науково-технічного знання є ілюстрацією прогресу модельного підходу як специфічного пізнавального інструменту [416].

У системі ВО розроблено чимало моделей, а саме: освітні моделі й різні моделі освіти; методичні моделі; моделі об'єктів навчання; моделі менеджера. Стисло охарактеризуємо вимоги до моделювання. Як зазначає В. В. Гузєєв, освітньою моделлю називають логічно послідовну систему відповідних е

лементів, які містять структуру цілей освіти, її зміст, проектування навчальних планів і програм, окремі цілі управління діяльністю студентів, методи контролю і звітності, способи оцінювання процесу навчання [100].

Традиційна модель освіти передбачає систематичне академічне навчання як спосіб передачі новому поколінню низки універсальних елементів культурної спадщини людської цивілізації (за концепцією традиціоналізму освітня система повинна вирішувати питання формування базових знань, умінь і навичок, що дає змогу індивіду перейти до їхнього самостійного засвоєння на вищому рівні) [119; 185].

Раціоналістична модель освіти передбачає таку її організацію, яка, насамперед, забезпечує засвоєння знань, умінь і навичок, а також практичну адаптацію молодого покоління до існуючого суспільства. Останнє визначає обрані для засвоєння складові професійної управлінської компетентності. Але при цьому відсутні такі елементи, як творчість, самостійність, відповідальність, індивідуальність тощо, присутній дух вузького утилітаризму, нав'язування механічного і негнучкого способу освітньої діяльності.

Феноменологічна модель ВО передбачає персональний характер освіти з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей студентів, дбайливе відношення до їхніх інтересів і потреб.

Ми поділяємо позицію В. В. Гузеєва про те, що модель ВО – це комплекс, який складається з професійної основи і психолого-педагогічної техніки, яка використовується у певному НП [100, с. 110]. Наприклад, модель розвивальної освіти передбачає організацію освіти як особливої інфраструктури через кооперацію діяльності освітніх систем різних рангів, рівнів і типів. Для вибору оптимальної моделі освіти передбачено використання моделі того, кого навчають. Система, оснащена такою моделлю, здатна раціонально управляти процесом здобуття вищої освіти [108; 109]

Завданням моделі об'єкта навчання є визначення сукупності характеристик, що описують пізнавальні можливості індивіда з метою підвищення ефективності НП, тобто забезпечення засвоєння, у стислий термін, максимального рівня знань. Модель повинна містити відомості про знання й уміння того, кого навчають, його психологічний тип, а також про те, чого він досяг за час навчання. Структуру моделі того, кого навчають, як правило, описують як сукупність таких компонентів: процедурні знання, особистісні характеристики, концептуальні значення, а також історія навчання, тобто запис попередньої взаємодії системи з тими, кого навчають [447].

Самореалізація в освітній системі має чіткі психологічно орієнтовані методичні моделі, які базуються на розробках закордонних і вітчизняних дослідників [145]. До них належать: вільна модель, яка передбачає свободу індивідуального вибору, особистісна модель, яка розглядає цілісний особистісний розвиток, розвиваюча модель, яка передбачає засоби діяльності.

У сучасному науковому знанні термін «модель» має кілька лексичних значень. Більш конкретизованим трактуванням поняття «модель» для нашої позиції є таке: модель – це образ (уявний, або умовний) певного об'єкта, процесу або явища, який під час дослідження замінює об'єкт-оригінал, а

його безпосереднє вивчення дає нові знання про нього. Моделювання – це процес формування і використання моделей для визначення або уточнення характеристик і раціоналізації способів побудови нових сконструйованих об'єктів [367].

Серед найважливіших складових процесу модернізації вищої освіти, як стверджує В. Г. Горб, є «модель менеджера» як певна сукупність вимог, які ставить практика до випускника, і яка повинна бути відображеною у НП (зміст освітньої діяльності, навчальні плани, програми тощо) [88]. Найбільш узагальненою позицією є опис моделі менеджера через характеристику його професійної діяльності. Саме майбутня професійна діяльність визначає зміст і форми відповідної навчальної діяльності. «Модель» дає уявлення, узагальнений перелік якостей, що означає наявність професіоналізму у відповідній сфері людської діяльності. Загальнометодологічний класичний підхід до розробки такої моделі, якої ми й будемо дотримуватися для розуміння суті явища, вироблений Н. Ф. Талізіню [385].

Розглянемо поняття «модель менеджера СКС». Модель менеджера є еталоном, порівняння з яким дає підстави виявити ступінь наближення певних осіб до бажаного рівня професіоналізму; це узагальнений зразок професіонала, який є остаточною метою діяльності ВШ і відповідає всім вимогам практики з врахуванням тих змін, які прогнозуються в недалекому майбутньому.

Модель, як зазначає В. А. Семиченко, узагальнює в певну систему характерні саме для цього виду діяльності особистісні складові професійної компетентності, які забезпечують її виконання за будь-яких умов [335].

У науковій літературі модель фахівця – це ідеальний (гіпотетичний) аналог професійної діяльності і професійно важливих якостей особистості майбутнього фахівця. У ній експліковане соціальне замовлення системі ВО на підготовку фахівця, якого потребує сучасна соціокультурна ситуація, і який здатний зорієнтувати свою професійну діяльність і особистісний розвиток на перспективу.

Звідси випливає методологічне положення, що кожна модель повинна бути прогностичною, пов'язувати сьогодення і майбутнє, а не орієнтуватися на ретроспективу. В останні роки у формуванні моделі фахівців зроблено спроби для розкриття й уточнення суті феномена «модель фахівця» на основі понять «ключові кваліфікації», «професійна кваліфікація», «ключові компетенції».

Російський учений Е. Ф. Зеєр, на відміну від інших дослідників, розмежовує ці поняття. Він визначає:

- професійну кваліфікацію як ступінь і вид професійної підготовленості фахівців, наявність у них знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певної роботи в закладах та установах відповідного профілю;
- ключові кваліфікації як загально-професійні знання, а також здібності і якості особистості, необхідні для виконання роботи у певній сфері;
- ключові компетенції як міжкультурні і міжгалузеві знання, уміння і здібності, необхідні для адаптації і продуктивної діяльності в різних

професійних товариствах [137].

Е. Ф. Зеєр виділяє креативність, контактність, самоконтроль, самостійність та інші якості особистості. Водночас учений все-таки вказує на певне «перекриття» (часткове поєднання) цих понять, що є принципово важливим фактором у розробці моделі фахівця, який здобуває вищу освіту [139].

Більшість авторів, працюючи над моделлю менеджера, виділяють дві основні складові: професійні знання і особистісні якості. Наприклад, у моделюванні підготовки й професійної діяльності фахівців Г. В. Суходольський вказує, що для професіографічних моделей особистості характерний вибір базових властивостей «від професії», які ґрунтуються на системі вимог до менеджера і на спеціальних здібностях, якими повинен володіти представник цієї професії [382].

В. П. Беспалько визначає модель менеджера як «діагностичний опис в сіх істотних для життєдіяльності в сучасному світі сторін, властивостей і якостей особистості» [35]. О. Е. Смірнова моделлю менеджера вважає «аналог його діяльності, виражений у репрезентативних характеристиках, виділених у дослідженні умов функціонування та існування сукупності фахівців» [367].

Ми розглядаємо модель менеджера як узагальнений перелік якостей, що припускає наявність компетентності (професіоналізму) у відповідній сфері людської діяльності. Дослідники виділяють два основні типи моделей фахівця – модель діяльності і модель підготовки.

Модель діяльності орієнтована на вивчення сфери діяльності менеджера певного профілю, на опис умов його праці, необхідних знань, умінь, навичок і якостей [252, с. 436]. Модель діяльності дає відповідь на питання, що потрібно фахівцю для успішного функціонування. Модель діяльності фахівця В. А. Крутецького будується на базі комплексу здібностей (особистісних, дидактичних, організаційно-комунікативних) [199].

Існує багато поглядів на модель діяльності фахівця. Найбільш узагальненою позицією є опис моделі фахівця через характеристику його професійної діяльності. Саме майбутня професійна діяльність визначає зміст і форми навчальної діяльності. Тому важливою складовою процесу модернізації ВО є модель менеджерів СКС як певна сукупність вимог, які перед'являє практика до випускника і які повинні бути відображені в НП. Звідси уявлення – кого і для чого готувати.

Істотні відмінності в працях різних наукових шкіл виявляються у розгляді вченими особистісної складової образу фахівця. Причиною цього є специфіка професій і світоглядні установки, які орієнтують на виконання певної професійної управлінської функції. В описі професійної складової моделі фахівця, крім кваліфікаційних вимог, детально розроблених у державних стандартах, учені використовують такі характеристики: компетентність (спеціальна, інтелектуальна, соціально-правова та ін.); інтелектуальна ініціатива; самоорганізація; саморегуляція й ін. О. А. Мельничук виділяє безумовні особистісні якості, які повинен опанувати випускник ВНЗ. Це відповідальність перед роботою й людьми, сумлінність, привабливість,

єдність слова і справи, висока культура тощо [245].

Г. Б. Скок узагальненими особистісними якостями вважає «освіченість, загальнокультурну грамотність» [364]. У процесі дослідження встановлено, що терміни «модель», «моделювання» передбачають створення критеріїв якості професійної управлінської підготовки, які повинен опанувати фахівець, встановлення зв'язку між менеджерами СКС і педагогічними умовами, спрямованими на їхнє формування. Не всі автори вкладають у термін «модель менеджера СКС» однакові поняття, але відбір змісту професійної підготовки вважається ключовим моментом розробки моделі менеджера.

Умовою побудови моделі підготовки майбутнього менеджера СКС є уявлення про відповідний вихідний і остаточний результат. У моделюванні виникає необхідність обрання методу безпосередньої репрезентації моделі або мови відтворення.

У підготовці менеджерів СКС модель втілюється в різних формах: кваліфікаційних характеристиках, професіограмах. Постановці цілей навчання і оптимізації змісту підготовки фахівців певної кваліфікації й профілю передує розробка моделі професійної діяльності менеджера – професіограми. Це документ, який регламентує технологію побудови вимог, пропонованих професією, до особистісних якостей, психологічних здібностей, психологічних можливостей людини. Цей документ повинен забезпечити оптимізацію й підвищення ефективності професійної діяльності менеджера конкретного профілю.

Структура професіограми включає такі компоненти:

1. Найменування рівня і спеціальності.
2. Характеристики професійної діяльності (функції (ролі), види діяльності, кваліфікаційні вимоги, ключові кваліфікації).
3. Вища освіта (форма навчання, умови вступу, тривалість навчання, рівень кваліфікації, перспективи професійного росту). Розглянемо ще один варіант (форму подання, втілення) моделі – кваліфікаційну характеристику (КХ). КХ є еталоном кваліфікації менеджера певного профілю. У КХ вказують не тільки вимоги до особистісних характеристик майбутнього менеджера і компонентів його професійної діяльності, а й рівні виконання ним відповідних трудових завдань. КХ створюються для опису цілей підготовки кваліфікованих кадрів і слугують для оцінювання ступеня майстерності фахівців і призначення їм заробітної плати. Існують спеціальні тарифно-кваліфікаційні довідники, видані в різний час, де подані КХ усіх професій, виконуваних у народному господарстві.
4. Психограма (професійно-орієнтовані потреби, соціокультурні якості, професійно важливі якості, спрямованість, компетентність, професійні здібності).
5. Санітарно-гігієнічні умови праці (режим праці, нервово-психічна напруженість, сенсомоторна і перцептивна сфери, медичні протипоказання).

Узагальнені й практично значимі відомості про кваліфікаційну характеристику виявлені Н. В. Борисовою [49], і, на нашу думку, вони найповніше відображають вимоги сьогоденного дня до менеджера, його компетентності, професіоналізму. Залежно від професійно важливих компонентів у структурі ключових кваліфікацій, Е. Ф. Зеєр виділив чотири підструктури особистості: професійну спрямованість; професійну компетентність; професійно важливі якості; професійно значимі психофізіологічні властивості [141].

Отже, мова йде про готовність менеджера до професійної діяльності. Модель професійної готовності доцільно будувати від найбільш загальних до часткових умінь. Найбільш загальним умінням для менеджера СКС є вміння мислити й діяти, пов'язане з умінням теоретично аналізувати факти і явища. Умовою загальних і часткових умінь є процес переходу від конкретного до абстрактного, який може відбуватися на інтуїтивному, емпіричному й теоретичному рівнях.

1.2. Характеристика базових понять дослідження

Теоретичне обґрунтування проблеми формування професійної компетентності менеджерів СКС потребує визначення базових понять, на яких ґрунтується концепція дослідження. Перш, ніж їх охарактеризувати, вважаємо за доцільне окреслити загальне понятійне коло, яке відображає наукову специфіку теми дисертаційного дослідження.

Аналіз наукових джерел засвідчив, що в сучасній професійній підготовці менеджерів СКС учені визначили кілька груп понять, які мають суттєвий зміст [5, с. 44-60]. А саме:

1. Усталені й наповнені новим змістом «особистість», «виховання», «освіта», «взаємодія» та ін.

2. Поняття, які були втрачені теорією і практикою професійної підготовки менеджерів СКС, а тепер знову повернулися («духовність особистості»), та інтегруються у процес професійної підготовки менеджерів соціокультурної сфери.

3. Сучасний фахівець з менеджменту СКС опановує такі поняття: «толерантність», «захист прав особистості», «особистісно-орієнтовані технології», «психолого-педагогічний супровід професійної підготовки менеджерів соціокультурної сфери», «продуктивність і деструктивність», «емпатійність» тощо.

Зазначені складові понятійного апарату складатимуть змістовну основу дослідження, однак розкриття поняття «професійна компетентність менеджерів соціокультурної сфери» потребує спеціального розгляду як з етимологічної, так і сутнісної сторін. Слід наголосити, що серед провідних для менеджерів СКС категорій, передбачених «Концепцією вихідних засад демократизації навчального процесу в освітніх закладах України» є поняття «професійна компетентність» [5]. Оскільки походження поняття «професійна компетентність менеджерів СКС» є результатом інтеграції знань із різних наук, категорій неоднакового ступеня узагальнення, – нам необхідно розкрити його основу. Для цього ми умовно поділили його складові на дві групи: базові й похідні.

Отже, до групи базових понять належать: компетентність, професійна компетентність, культура і духовність. До групи похідних, які формуються на основі базових, – професійна компетентність, професійна культура, професійна компетентність (ПК) і такт, толерантність і професійна компетентність.

Базовим поняттям дослідження вважаємо терміни, які мають загальний характер і становлять науково-теоретичну основу для визначення термінологічного апарату нашого дослідження.

Базовим поняттям дослідження є компетентність. Термін «компетентність» походить від давньогрецького слова *ethos*, яке ще в Гомера означало «місце перебування», «спільне житло». Згодом почало переважати інше значення цього слова: звичай, вдача, характер. Античні філософи використовували його для позначення усталеної властивості певного явища. Йдеться про етос першоелементів дійсності (Емпедокл), людини (Піфагор, Демокрит, Геракліт, Критій [194]) та ін.

У творах давньогрецького філософа Аристотеля дослідники знайшли термін *ethika* (компетентність). Терміном «етичний» мислитель позначав чесноти, властиві для людської вдачі, характеру; на відміну від чеснот пов'язаних із мисленням, розумом людини. Пізнання, що вивчає власне етичні чесноти, досліджує, яка людська вдача є найдосконалішою. Такій науці Аристотель та його учні дали назву «компетентність». Філософ уперше використав це слово в назвах праць «Нікомахова компетентність» (найімовірніше, відредагована сином Аристотеля Нікомахом), «Евдемова компетентність» (пов'язана з його учнем Евдемом), «Велика компетентність» (стислий конспект двох перших праць).

Під сучасною назвою поняття компетентність існує вже понад двадцять три століття. Професійна проблематика виявляється скрізь, де наявне цілісне духовне, зокрема філософське, осмислення людини: як у доаристотелівських грецьких філософів, так і в інших осередках давньої культури – Китаї, Індії. Водночас закріплення за цією галуззю людського пізнання спеціальної назви «компетентність» сприяло її самоусвідомленню, відокремленню [186].

Більшість дослідників проблеми компетентності розглядають її як оцінну категорію, яка характеризує людину як суб'єкта професійної діяльності, її здатність успішно виконувати завдання, що належать до її компетенції.

Російський академік С. Я. Батишев, визначаючи поняття професійної компетентності, включає в нього не тільки уявлення про кваліфікацію спеціаліста (професійні навички як досвід діяльності, вміння і знання), а й засвоєні соціально-комунікативні, індивідуальні здібності, які забезпечують самостійність професійної діяльності. На думку вченого, ПК є основою професійних якостей особистості [24, с. 52–54].

Найбільш узагальнено поняття «компетентність», «професійна компетентність» розглянені у працях Т. В. Добудько [120], В. А. Адольфа [2], А. К. Маркової [240]. Вони зазначають, що поняття «компетентність» має історично мінливий, динамічний характер.

У дисертаційному дослідженні Т. В. Добудько наголошено, що зміст терміна «компетентність» охоплює три аспекти: проблемно-практичний — адекватність розуміння ситуації, постановка і ефективне виконання завдань, цілей, норм у конкретній ситуації, готовність до безперервної освіти з метою досягнення професійної мобільності; змістовний — адекватне осмислення ситуації у більш загальному контексті; ціннісний — здатність адекватно оцінювати ситуацію, її зміст, цілі, завдання і норми з позиції власних і загальнозначущих цінностей [120, с. 98, 145].

У дослідженні А. К. Маркової вказано, що компетентність — це поєднання психічних якостей, психічних станів, яке дає змогу діяти самостійно і відповідально, засвоєння людиною навичок і вмінь виконувати трудові функції. Учена вважає, що компетентність конкретної особи вужча, ніж її професіоналізм. Людина може бути професійною у своїй галузі, але не бути компетентною у вирішенні професійних питань [240, с. 191]. Поняття «компетенція» і «компетентність» не тотожні. Компетенція відображає функціональні можливості фахівця (від *lat. competentia* — пристосованість до справи), коло повноважень, питань, які доручаються певній особі. У синонімічному плані поняття «компетентність» іноді підміняють поняттям «професіоналізм». Проаналізувавши в українських наукових розробках низку суттєвих визначень професіоналізму, ми дійшли висновку, що тривалий час його тлумачили як рівень розвитку професійної культури і самосвідомості особистості, достатній для творчого розв'язування завдань професійної діяльності [118].

Включення у зміст терміна «професійна компетентність» поняття «професійна управлінська компетентність» потребує детальнішої характеристики останнього. В «Українському педагогічному словнику» з приводу професійної компетентності згадано «індивідуальну вираженість» у системі мотивів двох фундаментальних потреб: ідеальної потреби пізнання і професійної управлінської потреби жити і діяти для інших» [85, с. 106].

Запровадження в науковий обіг поняття «інтелектуальна культура» зумовлене зв'язком природи і деяких змістових її складових із поняттям «компетентність», а саме з визначенням інтелектуального потенціалу. Для майбутніх менеджерів соціокультурної сфери професійний розвиток завжди позначений певним управлінським ідеалом — цілісною особистістю менеджера СКС із розвинутим інтелектуальним потенціалом

Характеристика базових понять дослідження дає змогу детальніше проаналізувати похідні терміни. Вони формуються на основі базових, мають менший ступінь узагальнення і безпосередньо пов'язані з досліджуваною проблемою. Основним серед них, за ступенем узагальнення, є професійна компетентність. Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить про відсутність одностайності щодо визначення поняття «професійна компетентність менеджерів соціокультурної сфери» або «професійна компетентність», які розглядають як синоніми. Частіше суть цих понять підмінюється близькими категоріями «здатність», «здібність», «креативність», «професіоналізм», «майстерність».

А. К. Маркова вважає професійно-компетентною працею діяльність, яка здійснюється на достатньо високому професійному рівні, коли реалізується особистість фахівця [240, с. 55-63]. Н. В. Кузьміна розглядає професійну компетентність у зв'язку з виконанням фахівцем певної професійної діяльності [203]. Сформованість таких якісних характеристик, як поінформованість, авторитетність та організованість, роблять можливим плідне вирішення навчально-виховних завдань, спрямованих на формування особистості іншої людини. Критеріями компетентності є результати ВО і виховання.

У дослідженні Т. В. Добудько ПК трактується як єдність теоретичної і практичної готовності до здійснення професійної діяльності [120, с. 98].

Професійна компетентність, з одного боку, – це сума знань, умінь і навичок, засвоєних суб'єктом під час навчання, а з іншого – рівень успішної взаємодії з навколишнім середовищем. Н. І. Трофімова розглядає професійну компетентність як сукупність психологічних якостей особистості, які визначають ефективність виконання нею окремої діяльності [399].

Українські науковці, зокрема А. М. Алексюк, визначають професійну компетентність як опанування знаннями, вміннями та нормативами, які необхідні для виконання професійних обов'язків, психологічних якостей; реальної професійної діяльності відповідно до еталонів і норм [5, с. 218].

У працях російських учених І. Я. Лернера [222], В. В. Краєвського [187] наголошено, що професійність засвідчують результати навчання і виховання майбутніх фахівців. Виходячи з цих позицій, ПК менеджерів СКС розглядається як система знань, умінь, особистісних якостей, адекватна структурі та змісту їх діяльності [186].

Отже, існує декілька підходів до вивчення професійної компетентності фахівців економіко-гуманітарного профілю:

1. Процесуальний (Н. В. Кузьміна [203]):

– дослідження якості підготовки до навчально-виховного процесу (гностичний і конструктивний);

– дослідження діяльності менеджерів СКС у процесі навчально-виховної

діяльності (комунікативний і організаційний компоненти);

– дослідження контрольно-діагностичної діяльності менеджерів СК

С

(рефлексивний компонент).

2. Особистісний (Н. І. Трофімова [399]):

– оцінка знань і вмінь;

– мотиваційний компонент;

– професійно важливі особистісні якості.

3. Процесуально-особистісний (комплексний) (А. К. Маркова [240], Т. В. Добудько [120], А. М. Алексюк [5]):

– дослідження процесуальних умінь;

– дослідження результатів роботи;

– прагнення до самоактуалізації і самовдосконалення.

4. Результативний (І. Я. Лернер [222], В. В. Краєвський [185]):

- ступінь засвоєння студентами змісту навчальних програм;
- набуття студентами досвіду репродуктивної і творчої діяльності в межах конкретної дисципліни;
- зміна професійного становлення майбутніх фахівців в процесі модернізації вищої освіти;
- виховання важливих особистісних якостей.

Професійна компетентність менеджерів СКС не обмежується вузьк опрофесійними рамками. Вона пов'язана з питаннями професійної управлінської діяльності, тому в широкому значенні, – це сукупність теоретичних знань, практичних умінь, досвіду, особистісних якостей менеджерів СКС, діалектичний перебіг яких забезпечує ефективність та результативність професійної діяльності.

Основною частиною змістовного наповнення поняття «професійна компетентність» є професійна управлінська культура. Цей термін постійно перебуває у колі наукових інтересів психологів В. С. Безрукової [27], В. М. Гриньової [93], І. Ф. Ісаєва [286].

Саме через професійну компетентність конкретизуються загальнолюдські принципи відповідно до умов професійної діяльності. Вона регулює в заємини людей у суспільній сфері життя, що пов'язано з об'єктивною необхідністю безперервного процесу створення матеріальних і духовних цінностей.

Професійна компетентність – це сукупність норм, які визначають ставлення фахівця до свого професійного обов'язку, а через нього – до людей, з якими він контактує під час діяльності. Змістом професійної компетентності є, по-перше, кодекси професійної поведінки, які декларують певний тип взаємин між людьми, визнаний оптимальним з точки зору виконання цієї професійної діяльності. По-друге, це соціально-філософське тлумачення культурно-гуманістичного призначення компетентності.

Професійна компетентність – відносно самостійний розділ професійної науки, однак існують різні підходи до його визначення. З точки зору філософської науки ПК вивчає особливості професійної діяльності, обґрунтовує її принципи і з'ясовує специфіку реалізації принципів загальної компетентності у сфері професійної діяльності, розкриває її функції, категорії, а також вивчає зміст моральної діяльності менеджерів СКС загалом, охоплюючи професійні взаємини в соціокультурному середовищі.

Російський дослідник компетентності Т. М. Архангельський, розглядаючи проблему формування професійної компетентності, констатував, що це теорія, яка поєднує професійні якості фахівця з управління і розвиток професійної компетентності [11, с. 21].

Професійна компетентність менеджерів СКС, згідно з нашим дослідженням, має такі особливості:

- 1) об'єкт професійної діяльності – людина;
- 2) менеджер СКС несе відповідальність за майбутнє людини;

3) професійна управлінська діяльність менеджерів СКС надзвичайно складна у психологічному та організаційному аспектах;

4) менеджер СКС має бути прикладом для свого професійного оточення. Дослідники проблем професійної компетентності виокремлюють такі риси компетентності фахівців економіко-гуманітарного профілю: повага й вимогливість до оточуючих, вміння знайти ефективний вплив на особистість і колектив, справедливість, комунікативність, високий рівень інформаційної культури тощо.

Український учений І. А. Зязюн характеризує професійну компетентність як відображення загальнолюдських стосунків, сутність морально-психологічної сторони діяльності фахівця, професійну особливість його поведінки у взаєминах з оточуючими [150].

Предметом професійної компетентності, на нашу думку, є закономірності виявлення професійної компетентності у свідомості, поведінці, в заєминах та діяльності менеджерів СКС. Професійна компетентність розглядається у взаємозв'язку з інтелектуальною культурою менеджерів СКС як засіб її розвитку та самореалізації, що виявляється у різних ситуаціях професійного вибору і професійної управлінської діяльності в процесі розв'язання виробничих завдань.

У нашому дослідженні ми дотримуємося думки, що ПК охоплює соціально значимі елементи, є інтегративною характеристикою професійної діяльності менеджерів СКС, визначає професійні вимоги до неї та відображає ступінь їх трансформації у свідомості й поведінці менеджерів СКС.

Основними завданнями професійної компетентності є дослідження методологічних проблем, сутності, категорій, специфіки професійної діяльності, вивчення аспектів професійної управлінської роботи як особливого виду професійної діяльності, з'ясування вимог щодо оцінювання рівня професійної компетентності менеджерів СКС, дослідження характеру в заємин менеджерів СКС, розробка методик їх виховання та самовиховання.

У контексті означених характеристик **соціально-культурна сфера** – це сукупність галузей, підприємства яких виробляють товари та послуги, необхідні для задоволення соціально-культурних потреб людини. Менеджер соціокультурної діяльності є професійно компетентним, якщо в нього високий рівень освіти, він володіє необхідними навичками, вміннями, має професійно-діловий досвід, організаторські здібності.

Специфіка діяльності менеджера СКС має відповідати низці специфічних вимог, зумовлених особливостями самої соціокультурної діяльності та її конкретних суб'єктів:

1. Соціокультурне середовище, яке формується в суспільстві, поступово трансформується з середовища винятково споживання у середовище причетності, залучення та розвитку людини, що обумовлює необхідність становлення і розвитку особливого типу управління – менеджменту.

2. Управління в СКС набуває форми конкретної організації та регулювання діяльності колективу, який, у свою чергу, забезпечує відтв

орення соціального і культурного життя людей, у розробці стратегічних і поточних цілей і завдань соціокультурного розвитку відповідного регіону.

3. Професійна компетентність менеджерів СКС визначається їх орієнтацією на культуруутворюючу і культуротворчу діяльність з людьми, їх здібностями до публічної діяльності, імпровізації і творчого самовираження.

Соціокультурний менеджмент і виробничий процес у цій сфері – це не маніпулювання індиферентною масою людей, а гармонійна діяльність на засадах поваги до духовного начала, особистості, людських ресурсів. Соціокультурна сфера сьогодні – це і некомерційна, і комерційна діяльність. Менеджер соціально-культурної діяльності повинен бути економічно і юридично грамотним фахівцем, а його робота повинна узгоджуватися із закономірностями культурно-історичних і сучасних процесів, людським досвідом спілкування і взаємодії.

Оскільки в СКС ключовими фігурами виробничого процесу є, найстіше люди творчої праці, то процес регулювання і координації їх діяльності повинен спиратися на мотиваційні і стимулюючі фактори. Менеджмент СКС в цих умовах передбачає максимально можливе делегування повноважень, розвиток горизонтальних комунікацій без посередництва адміністрації, свободу циркуляції культурної, творчої, мистецької та професійної управлінської інформації.

Для того, щоб утримати найкращі ідеї та їх авторів у закладах та установах СКС, необхідно створити в них умови для розвитку підприємницького духу, клімат інновацій. Ідеї потребують підтримки, фінансування та дотримання певних правил:

1. Заохочення діяльних співробітників.
2. Організація неформальних зустрічей.
3. Уникнення помилок.
4. Наполегливість у доведенні ідеї до реалізації.
5. Винагородження творчих знахідок заради майбутніх інновацій.
6. Розташування робочих місць повинне стимулювати неформальне спілкування співробітників.
7. Об'єднання людей в іміджеві команди з рольовим розподілом професійної діяльності для майбутніх творчих проектів.

Професійна компетентність майбутніх менеджерів соціально-культурної сфери формується на засадах варіативного поєднання двох видів знання:

- операційного, яке спрямоване на виконання конкретних дій і визначає професійний світогляд майбутніх менеджерів;
- метазнання, яке пов'язане з механізмами та інструментами управлінської діяльності, її структурою, швидкою професійною адаптацією, продуктивністю реалізації здібностей.

Особливою ознакою професійної компетентності є категорія творчої діяльності, тісно пов'язана з основами СКС, де засадничими рисами менеджменту та менеджера є оригінальність, гнучкість, нестандартність

мислення, здатність генерувати ідеї, передбачати адекватні способи їх реалізації та передбачати можливі результати. Це стосується всіх галузей менеджменту, незалежно від виду діяльності. Структура управлінської діяльності менеджерів СКС завжди пов'язана з виконанням їх професійних завдань, а, отже, з умінням діяти.

Майстерність виконання професійних дій завжди пов'язана з інтелектом і мисленням. Мислення професійно підготовленого менеджера виявляється у вмінні бачити в конкретних умовах, у кожній ситуації професійні завдання, реалізовувати мету професійної діяльності, перетворити ці умови, ситуацію і наблизитися до досягнення мети. Професійне менеджерське мислення необхідно фахівцеві не тільки для вирішення поточних завдань, пов'язаних із процесом діяльності, а й для усвідомлення нових, виявлення невирішених професійних проблем. Вирішуючи професійні завдання, менеджер визначає складність і характер управлінської діяльності, послідовність операцій (аналіз, синтез, порівняння, конкретизація, узагальнення, систематизація тощо), за допомогою яких він здійснює пошук правильного рішення, передбачає можливий результат.

У психології виділяють кілька видів мислення: наочно-дієве, наочно-образне, абстрактно-логічне; практичне і теоретичне; репродуктивне і творче; інтуїтивне й аналітичне; реалістичне й артистичне. У контексті менеджерської діяльності виявляються і певні типи мислення. Мислення менеджера, зорієнтоване на новації, пошук «ноу-хау», проривні соціокультурні технології, творчість, генерацію ідей, нових форм і методів роботи, зумовлює інноваційний характер його діяльності.

Мислення менеджера, який впевнений у правильності своєї діяльності, самовіддано працює, прагне домогтися поставлених цілей не тільки у своїй роботі, а й у роботі установи культури загалом, забезпечує активно-творчу діяльність. Пасивно-виконавське мислення не є прогресивним. Як правило, менеджери з таким мисленням – хороші виконавці, педантично виконують свою роботу, але тільки в межах посадової інструкції, їх зазвичай називають «службістами». Вони не виявляють ініціативи, творчого підходу, але відмінно виконують накази і розпорядження. Такий тип мислення поширений у структурах управління з жорсткою виконавською дисципліною, де чітко регламентовані службові, технологічні та виробничі відносини. Цей тип мислення абсолютно неприйнятний для менеджменту соціокультурної діяльності, який, насамперед, забезпечує розвиток творчого потенціалу.

На підставі багаторічної практики менеджери цієї сфери вже виробили своєрідні етичні норми і правила професійної поведінки, які отримали статус неписаних законів. До них належать норми відносин між самими менеджерами, менеджерами і виконавцями, менеджерами і підлеглими, особливі процедури вирішення спорів та конфліктів.

Професійна етика менеджерів соціокультурної сфери. Згідно зі службовим статусом і становищем менеджер завжди відповідає за людей, з якими

він працює. Взаємодія менеджера з виконавцем (артистом, художником, професійним або самодіяльним колективом) завжди має, так би мовити, витончені етичні форми, крихку структуру, здатну легко зруйнуватися під найменшим впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Виконавці завжди шукають менеджерів, які могли б професійно й гідно представляти їх на вітчизняному й іноземному ринку виконавського мистецтва. Менеджер, зі свого боку, зв'язуючи себе контрактом з діячем мистецтва, повинен враховувати чимало факторів і, на перший погляд, дрібних деталей та нюансів. Передусім, менеджер зобов'язаний переконатися у відсутності у свого клієнта будь-яких угод, контрактів та зобов'язань з іншими менеджерами, не допускати переманювання артистів в інших менеджерів безпідставними обіцянками високих гонорарів і ангажементу; дуже чітко в письмовій формі укладати контракти.

Унікальність авторської концепції полягає в обґрунтуванні спеціалізації **імпресаріо** (італ. *impressario* від *impreniere* – вживати заходів) креативного директора закладів та установ СКС в межах професії «Менеджер СКС».

Етичні норми професійної поведінки передбачають суворе до тримання всіх усних угод. У тих випадках, коли виникає загроза розриву контракту, слід зберегти добрі стосунки, незважаючи на важкі й неприємні колізії цього процесу. У таких випадках доцільно застосовувати превентивні заходи у вигляді рекомендацій представнику, посилити роботу щодо реклами.

У професійній практиці норми менеджменту не виключають розходжень у думках, протилежних поглядів, але якщо все ж, попри всі зусилля, не вдається дійти згоди, сторони зобов'язані знайти вихід зі становища – підшукати відповідну заміну виконавцю або змінити час і дату заходу.

У професійній діяльності менеджерів СКС існує сфера відносин, менш помітна, порівняно з вищезазначеними відносинами, яка не є предметом юридичних контрактів та угод, але вельми важлива й відповідальна. Мова йде про відносини між менеджерами та фахівцями з організації майстер-класів однакового рівня. Менеджери СКС повинні бути обачними, розумними, справедливими і дипломатичними, коли виникає бажання обговорити недоліки колег з іншими менеджерами. Змішування особистих і професійних відносин – ознака низького професіоналізму.

Основна риса професіонала-менеджера СКС полягає в тому, що він є педагогом і зобов'язаний сам навчати персонал основним елементам своєї професії. Як правило, найкращі студенти започатковують власний бізнес, засновуючи свою організацію, або працюють у конкуруючих організаціях. У цьому випадку потрібно завжди письмово фіксувати умови взаємних відносин, зокрема щодо грошових зобов'язань, особливо в тій ситуації, коли менеджер покидає організацію. Сподіваються, що він буде дотримуватися конфіденційності внутрішніх комунікацій, процедур, відносин і особистих контактів з існуючими, попередніми і майбутніми роботодавцями.

Мотивація діяльності менеджера соціокультурної сфери. Професію менеджера соціокультурної діяльності можна визначити як рід діяльності, джерелом мотивації якої є мистецтво спонукати людей до досягнення бажаних цілей, здобуття запланованих результатів.

Основою ринкових відносин є діячі (підприємці, менеджери) і виконавці (робітники, службовці). Саме вони стали фундаментальною передумовою виникнення ринкових відносин. Підприємці, менеджери, робітники і службовці відрізняються між собою специфічною ментальністю, мотивацією, обов'язками.

Прагнення до прибутку перетворило гроші з інструменту на мету, а строгі умови життя і діяльності підвищили відповідальність, дисциплінованість, раціоналізм підприємців, менеджерів і виконавців. Організаційні зусилля і працю почали вважати передумовою успіху.

В іноземній практиці сформувалося уявлення про інноваційну особистість як передумову поширення підприємництва, прискорення економічного зростання і накопичення капіталу. Водночас виділяють різні, навіть протилежні особистісні харизми, які є типовими для традиційного і модерного суспільства. Їх називають авторитарними особистостями. Протилежними до них є інноваційні особистості. У відповідній ситуації виникає авторитарний стиль управління та інноваційний, новаторський стиль, який найчастіше пов'язаний з демократичними складовими управління.

Авторитарна особистість, яка сформувалася в умовах застою (і то не лише останніх десятиліть радянського періоду в нашій країні, а й за кордоном), сприяє зміцненню близьких для неї умов.

Інноваційна особистість формується змінними умовами виробничої дійсності, соціального життя і не тільки сама постійно розвивається, а й радикально змінює економічне, соціальне і культурне життя суспільства. Зростання професійної управлінської мобільності, перехід від традиційного суспільства до модерного сприяють заходженню новаторської особистості.

Порівняння мотивацій традиційної та інноваційної особистості з базовими категоріями управління наочно розкривають характерні ознаки тієї чи іншої особистості. У першому випадку мотивація інноваційної особистості пов'язана з мобільністю: підприємницькою активністю, наполегливою роботою, поїздками та інтенсивними діловими контактами, бажанням накопичити капітал, вихованістю, освітою, благополуччям сім'ї тощо. У галузі соціальних прерогатив простежується прагнення до нововведень, високе почуття відповідальності, перспективне планування дій, раціональний розрахунок, готовність до ризику. У протилежному випадку ті ж фактори можуть чинити зворотний вплив – гальмувати і перешкоджати змінам у професійній дійсності.

Активзації економічного розвитку сприяє певний особистісний синдром: високий рівень прагнення до успіху, наявність значної кількості енергійних підприємців, наполегливість у досягненні мети, повага до самовідданої праці.

Пік інтенсивного формування і зіткнення протилежних типів особистості припадає на переломні періоди життя суспільства, коли відбувається сплеск

активності, здійснюється перехід однієї суспільної системи до іншої. В СКС такі явища пов'язані зі зміною соціально-економічної та політичної системи.

Суттєвою перешкодою, яка гальмує перехід до демократичного ринку, є поширений синдром особистості. Це продукт авторитарного управління, який відчутно вплинув на мотивації і соціальні установки значної частини населення. Проблема спричинена тим, що повсякденні дії людей зумовлені звичками і правилами, які внаслідок соціального досвіду кількох десятиліть перетворилися на норми. Вони протирічать суті нових соціальних структур. Уміння діяти по-сучасному, усвідомлювати перспективи і норми нового часу – важливе завдання менеджера – професіонала у сфері соціально-культурної діяльності.

Професію менеджера соціокультурної діяльності можна визначити як рід діяльності, джерелом мотивації якої є мистецтво спонукати людей до досягнення бажаних цілей, здобувати заплановані результати. Менеджери СКС мають задовольняти низку специфічних вимог, зумовлених особливостями самої соціокультурної діяльності та її конкретних суб'єктів. Професійну компетентність менеджера визначає його орієнтація на культуру утворюючу і культуротворчу діяльність, його здібності до публічної діяльності, імпровізації і творчого самовираження. Первинними якостями менеджменту та менеджера є оригінальність, гнучкість, нестандартність мислення, здатність генерувати ідеї, визначати адекватні способи їх реалізації та передбачати можливі результати.

Особистість менеджера СКС визначається професійною компетентністю виконання виробничих завдань. Це стосується всіх галузей менеджменту незалежно від виду діяльності.

У середовищі культури і мистецтва складові професійної управлінської діяльності менеджера повинні бути абсолютно прозорими і зрозумілими, бо його робота пов'язана зі складною, витонченою і вразливою людською наурою, властивою творчій особистості.

Менеджер СКС як професіонал є педагогом. Він зобов'язаний навчати персонал основам своєї професії. Професійна компетентність менеджерів СКС безпосередньо спрямована на формування особистості. За своїм змістом, функціями і методами вона є закономірною частиною кожної професійної дії. Усі стосунки, які формуються внаслідок професійної діяльності, залежать від рівня сформованості у менеджерів СКС їх професійної компетентності. Варіативність, динамічність, творчий характер її проявів пов'язаний з тим, що процес професійної підготовки фахівців завжди є складним переплетенням різних інтересів: особистісного, інтересів навчального закладу, очікувань та інтересів студентів. Феномен професійної компетентності виявляється через опосередковану роль її функцій щодо особистості і всього навчально-виховного процесу. Дієвість функцій забезпечується пріоритетністю гуманістичного потенціалу в її змісті та способах реалізації. Професійна компетентність реалізується через її загальні і специфічні функції, як-от коригування СКС і відтворення знань. Визначення основних структурних складових професійної компетентності дає змогу зрозуміти зна

чення самого поняття, сутність ВО у процесі її модернізації. У контексті використання терміна «професійна компетентність» нерідко вживають поняття «менеджер соціокультурної сфери». Зміст цього поняття означає наявність п очуття міри, уміння обрати правильний підхід до майбутніх фахівців.

І. А. Зязюн розглядає професійну діяльність фахівця як частину професійної майстерності, компонент його духовної культури. Саме професійний такт впливає на формування взаємодії [152]. Такт як спосіб і, во дночас, форма професійної компетентності менеджерів СКС регулюється то лерантністю (від *lat. tolerantia* – терпіння). Толерантність означає відсутність або стриману реакцію на несприятливі фактори впливу, емоційну стабільність. Зовні це виявляється у стриманості, самовладанні, здатності три валий час перебувати під негативним впливом, не знижуючи своїх адаптивних можливостей.

Аналіз похідних понять дає змогу зрозуміти закономірності формування професійної компетентності менеджерів СКС як багатокомпонентного, складного і комплексного явища. Цілісність процесу модернізації ВО визна чається не лише поєднанням елементів загальної і професійної культури, а й духовного збагачення особистості, розвиненості толерантності – способів і форм професійної компетентності. Характеристиці базових і похідних понять дослідження сприяють глибшому науковому осмисленню поняття «професійна компетентність менеджерів соціокультурної сфери, визначенню загального й окремого в його змісті та структурі, виявленню динаміки формування неперервної вищої освіти, дає змогу інтегрувати знання з різних наукових галузей (філософії, культурології, педагогіки, психології) з метою вивчення конкретного явища, забезпечуючи системний і цілісний характер дослідження.

1.3. Постановка завдань та вибір напрямів дослідження

Аналіз теоретичних аспектів формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС свідчить про недостатню розробленість порушеної проблеми. Учені не одностайні у визначенні понять «професійна компетентність», «управлінська компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід». Їх часто трактують або як властивості (якості) особистості , або як результати навчання (знання, уміння, навички). Подекуди цей феномен визначають як здатність ефективно здійснювати певну діяльність. 23 листопада 2011 року Постановою Кабінету Міністрів України затвер джено Національну рамку кваліфікацій, у якій чітко визначено терміни «кваліфікація», «інтегральна компетентність», «результати навчання», – проте компетентнісний підхід у педагогічній практиці лише починає набувати реалізації.

Переконаємося, що дослідження структури професійної компетентності менеджерів СКС, технологічних аспектів формування її складових, розвиток у студентів вищих навчальних закладів здібностей до професійної управлінської діяльності залишаються вкрай актуальними як для психолого

-педагогічної теорії, так і для практичної діяльності вищих навчальних закладів.

У наукових дослідженнях переконливо доведено, що методологія компетентнісної освіти, яка спрямована на всебічний розвиток особистості, комплексно реалізує такі цілі:

- забезпечує високий рівень підготовки майбутнього фахівця з менеджменту СКС;
- гарантує ґрунтовне засвоєння випускниками вищих навчальних закладів здібностей до практичного виконання професійної управлінської діяльності вже з перших днів роботи за фахом;
- передбачає опанування випускниками професійних програм ключових, загальногалузевих та предметних компетенцій;
- вимагає оновлення змісту навчальних дисциплін, ставить певні вимоги до варіативної складової освітніх стандартів, забезпечує впровадження психолого-педагогічних технологій, які гарантують досягнення запланованих навчальних результатів.

Саме методологія компетентнісного підходу забезпечує не тільки формування інструментальної сфери особистості (знання, уміння, навички, здібності), а й розвиває в ній здатності самостійно розв'язувати як професійні, так і соціальні проблеми.

Результати досліджень присвячених проблемі формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, дають підстави так сформулювати *гіпотезу*: ефективність формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС зросте, за умови стимулювання їх пізнавальних інтересів засобами професійно спрямованого змісту загальноосвітніх знань у процесі реалізації особистісно-орієнтованих педагогічних технологій.

На основі аналізу психолого-педагогічних досліджень проблеми, запитів педагогічної практики, загальне *актуальне наукове завдання*, яке вирішується в дисертаційній роботі, формулюємо так: на підставі знань про особливості компетентнісного підходу в підготовці фахівців вищими навчальними закладами теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити психолого-педагогічні умови й основні компоненти моделі формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Загальне наукове завдання дослідження конкретизується такими завданнями:

1. На основі аналізу теорії та емпіричного досвіду виявити стан розробленості проблеми формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, з'ясувати сутність, визначити структуру цієї педагогічної категорії.
2. З'ясувати особливості, змістовно-процесуальні аспекти професійної підготовки студентів у ВНЗ, і на цих засадах виявити та обґрунтувати домінуючі психолого-педагогічні умови формування та розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.
3. Розробити методикку забезпечення педагогічних умов та модель системного розвитку здібностей до управлінської діяльності в майбутніх

менеджерів СКС у процесі професійної підготовки.

4. Експериментально перевірити методика реалізації педагогічних умов і основних компонентів моделі системного формування професійної компетентності студентів.

5. Розробити методичні рекомендації для формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС під час навчання.

Реалізація поставленої мети передбачає розв'язання таких **завдань дослідження**:

1. Здійснити аналіз результатів досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців і теоретико-методологічних підходів до розробки проблеми формування та розвитку професійної компетентності менеджерів СКС.

2. Вивчити якісний стан сучасної професійної підготовки менеджерів СКС закладів та установ відповідного профілю у системі їхньої професійної управлінської підготовки.

3. Розробити концепцію формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

4. Розробити й обґрунтувати концептуальну модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

5. Розробити теоретичні основи формування та науково обґрунтувати педагогічну систему формування професійної компетентності студентів – майбутніх менеджерів СКС у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу.

6. Впровадити методика діагностики рівнів сформованості професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС.

7. Визначити основні фактори формування професійної компетентності менеджерів СКС та проаналізувати їх на етапі професійного становлення менеджерів СКС.

8. Експериментально перевірити ефективність змодельованої системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, узагальнити результати проведеної роботи.

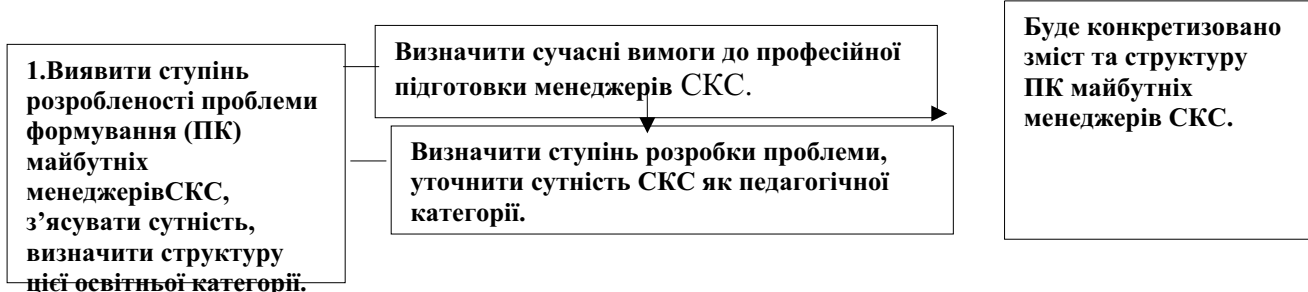
Структурно-логічну схему виконання завдань дисертаційного дослідження подано на рис. 1.1.

Вирішення конкретних завдань 1, 2 забезпечує виконання *першого основного завдання дослідження* – виявити ступінь розробленості проблеми формування професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС, з'ясувати сутність цієї освітньої категорії. Вирішення конкретних завдань 3, 4, 5 забезпечує розв'язання *другого основного завдання дослідження* – з'ясувати особливості, змістово-процесуальні аспекти підготовки студентів у вищому навчальному закладі.

Конкретні завдання

Основні завдання

Наукові результати





Розв'язання конкретних завдань 6, 7 забезпечує розв'язання *третього основного завдання дослідження* – розробити методику забезпечення педагогічних умов та модель системного розвитку здатностей до професійної управлінської компетентності в майбутніх менеджерів СКС у процесі професійної підготовки. Розв'язання конкретних завдань 8, 9, 10 означає розв'язання *четвертого основного завдання дослідження* – експериментально перевірити методику реалізації педагогічних умов та основних компонентів моделі системи формування професійної компетентності студентів ВНЗ. Розв'язання 11-го безпосередньо пов'язане із *п'ятим основним завданням дослідження* – розробити методичні рекомендації щодо формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС під час професійної підготовки.

Ступінь розробленості проблеми формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у процесі професійної підготовки, сформульована гіпотеза та конкретні завдання щодо її доведення дають підстави прогнозувати отримання таких результатів:

- перший науковий результат отримаємо за критерієм наукової новизни *конкретизація*: конкретизовано зміст та структуру професійної компетентності. Аспект введення нової ознаки: було А + В, стало А + В + С;

- другий науковий результат – виявлено та обґрунтовано педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у процесі професійної підготовки – отримуємо за критерієм наукової новизни *вперше*;
- третій науковий результат отримуємо за результатами розв’язання п’ятого часткового завдання. Він полягає в тому, що *вперше* розроблено модель системного формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у процесі професійної підготовки;
- четвертий науковий результат прогнозуємо отримати після виконання третього основного завдання: *подальшого розвитку* набуде методика формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у процесі професійної підготовки: форма наукової новизни визначається новим кількісним зв’язком ознак (було $A + B + C$, стало $k_1A + k_2B + k_3C$).

Методологія наукового пошуку визначена єдністю системного, компетентнісного, діяльнісного та особистісно-розвивального підходів до дослідження феномену професійної компетентності:

- *системний* підхід уможлиблює, з одного боку, гармонійно розвивати усі структурні компоненти досліджуваної компетентності, а з іншого – поєднує в певній системі методи, форми, зміст і засоби формування в майбутніх менеджерів СКС здатностей до самоосвіти під час соціально-гуманітарної і природничо-наукової підготовки;
- *компетентнісний* підхід забезпечує формування в студентів здатностей до професійної діяльності завдяки комплексу знань, умінь, навичок, особистісних якостей та поваги до цінностей сучасного життя;
- *діяльнісний* підхід до формування професійної компетентності передбачає послідовне включення студентів у різновиди навчально-пізнавальної діяльності, причому репродуктивні, виконавчі дії цілеспрямовано замінюються продуктивними, творчими. Це дає змогу, з одного боку, найбільш повно задовольняти потреби в пізнанні і самопізнанні студентів, а з іншого – виховувати мотивацію до професійної діяльності як важливий чинник розвитку особистості кваліфікованого працівника;
- *особистісно-розвивальний* підхід дає змогу розвинути природні якості студентів, їх самостійність, відповідальність, пізнавальні здібності, інтереси, уподобання. Це сприяє ефективному формуванню професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, вихованню самодостатніх фахівців, підготовлених до самостійної професійної діяльності в різних сферах життя.

Висновки до першого розділу

Розробка теоретико-методологічних засад формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС слугувала науковою основою

розробки понятійно-термінологічного апарату дослідження – передумови наукового обґрунтування його об'єкта і предмета.

Встановлено, що професійна компетентність охоплює соціально-значущі елементи, є інтегративною характеристикою професійної діяльності менеджерів СКС, визначає вимоги до них та відображає ступінь їх трансформації у свідомості й поведінці фахівця з управління.

Проблемно-генетичний підхід до вивчення динаміки розвитку змісту професійної компетентності дав змогу визначити, що вона належить до, так званих, наскрізних історико-педагогічних явищ, які виникають у певну епоху і не втрачають своєї актуальності в умовах сьогодення. Зроблено висновок, що ПК менеджера СКС є обов'язковою складовою загальнолюдської моралі, існує в її межах і формується на її основі.

Аналіз інваріантних характеристик змісту професійної компетентності свідчить, що її сучасне розуміння таке:

- складова параметрів професійної діяльності, відображення суспільних цінностей і потреб;
- умова гуманізації процесу професійної освіти з управління соціокультурною сферою;
- комплекс вимог до професійної компетентності;
- регулятор відносин між менеджером СКС і середовищем;
- результат самовдосконалення;

Професійна компетентність, пройшла шлях розвитку від абстрактного ідеалу менеджерів СКС до комплексної інтегративної освіти, підвалини функціонування освітніх технологій, основою яких є формування у менеджерів СКС ініціативи, творчості, відповідальності, самовизначення. Інваріантний підхід до визначення змісту професійної компетентності дає змогу зберегти ідею цілісності знань, що означає зв'язок духовних традицій в умовах сучасних суспільних перетворень.

З позицій системності й комплексності проаналізовано теоретико-методологічні основи реалізації завдань дослідження. Їх розгляд за ступенем узагальнення було здійснено на трьох рівнях: філософському, загальнонауковому, конкретно-науковому. Здійснений аналіз дав підстави визначити наукові підходи до реалізації мети і завдань дисертаційного дослідження – аксіологічний, соціокультурний, системний, полі суб'єктний (діалогічний). Вони склали концептуальну основу його реалізації.

Зміст і структура поняття «професійна компетентність майбутніх менеджерів СКС» розглядається як результат професійної підготовки, що характеризується сукупністю об'єктивних та суб'єктивних умов для виконання професійної діяльності, особистісно-професійного розвитку, який є відображенням ступеня відповідності професійної підготовки випускника нормам професійної компетентності, професійним стандартам та вимогам до професійної компетентності. Зроблено висновок, що ПК майбутнього менеджера СКС – це міра опанування професією, способами й прийомами вирішення професійних завдань на основі норм професійної компетентності. Водночас, ПК є інваріантною складовою професійної компетентності

менеджера СКС, вона пов'язана з усіма структурними її елементами.

Професійна компетентність має дві форми вияву: статичну і динамічну. Статична – характеризує потенційний рівень сформованості ціннісних стратегій і принципів особистості, а динамічна форма виявляється в умінні на підставі норм професійної компетентності реагувати в різних психолого-педагогічних ситуаціях, обирати оптимальні шляхи взаємодії з усіма учасниками навчально-виховного процесу. Професійна компетентність менеджерів СКС розглядається не тільки як результат конкретної дії, а й як педагогічний процес, що реалізується в різних ситуаціях професійної діяльності.

Поняття «професійна компетентність» складається із пов'язаних між собою складових: змістової (когнітивної), особистісної і операційно-процесуальної. Змістова (когнітивна) складова структури професійної компетентності менеджера СКС є домінантною, системоутворюючою, в якій гуманістичні професійні цінності, норми компетентності відіграють основну роль, впливають на формування мотивів професійної діяльності. Операційно-процесуальна складова професійної компетентності розглянена як базовий технологічний блок подальшого розвитку моральної свідомості, особистісних якостей майбутнього фахівця на рівні умінь і навичок. У межах цієї складової ПК вивчалась з позицій синхронії і діахронії (цілеспрямованості й цілісності).

Провідними поняттями компетентнісного підходу є освітні компетенції й компетентності, що створюють базу для формування компетентностей більш специфічного застосування. У структурі змісту ВО виділені ключові й базові компоненти, характерні для менеджерів СКС усіх кваліфікацій. Грунтуючись на структурному підході до формування змісту професійної управлінської компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації вищої освіти, виділено ключові компетенції (ціннісно-змістова, навчально-пізнавальна, інформаційна, комунікативна, соціально-виробнича, загальнокультурна) і базові компетентності (освітньо-професійна, навчально-пізнавальна, інформаційно-інноваційну, комунікативно-ділова, корпоративна, системно-аналітичну, організаторська, соціокультурна, рефлексивну (особистісного самовдосконалення)).

Поняття «професійна компетентність» перетинається із психологічними, соціологічними, психолого-педагогічними поняттями й категоріями, що визначають можливості фахівця, який займається професійною управлінською діяльністю, здійснює її самостійно й ефективно здійснювати її самостійно або спільно з керівниками закладів та установ СКС

Основні положення першого розділу відображені у таких публікаціях автора: [228 – 231].

РОЗДІЛ II

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ

2.1. Загальна методика проведення дисертаційного дослідження

Наукове пізнання неможливе без використання методів здобування знання. Дослідження в галузі методології науки посідають у сучасній філософії провідне місце. Методологія – досить широке поняття, яке можна визначити як сукупність методів, які застосовуються у певній науці; сукупність фундаментальних, насамперед, світоглядних принципів, які спрямовують дослідження на теоретичні і практичні проблеми. Вчення про метод – це особливий напрям, пов'язаний із самопізнанням науки [85, с. 271].

Дослідження розпочинають з усвідомлення проблемної ситуації, точніше наявності певної суперечності. Першим серйозним кроком для вирішення такої проблемної ситуації є формулювання точного завдання дослідження і його порівняння з вихідною проблемою. Лише після цього дослідження належить до проблемного поля точних наук. І хоча наступні етапи роботи залежать від успіху першого кроку, його часто сприймають як щось «донаукове» а тому дургорядне. Часто наукову роботу надто ускладнюють або навіть провадять у неперспективному напрямку тільки тому, що дослідник допустився неточності на самому початку – на вихідній підготовчій стадії. Приділяти спеціальну увагу саме першому кроку (конкретизація цілей і предмета дослідження) – завдання методології.

Нехтування в науковій роботі методологічною стороною справи загрожує грубими помилками, як-от ілюзією, що скрупульозна точність методів розв'язання може компенсувати неточність (неадекватність, приблизність) самої постановки наукового завдання; підлаштування постановки завдання під традиційні прийоми розв'язку, а не пошук відповідних методів; відсутність переконливих аргументів на користь правильності інтерпретації отриманого рішення у вихідних змістовних термінах, що часто супроводжується підміною (зазвичай неусвідомленою) початкового завдання іншим, яке не завжди стосується проблеми дослідження.

Саме тому для підвищення якості та ефективності пізнавальної діяльності вирішальне значення мають методи – своєрідні знаряддя, з допомогою яких наука здобуває, розвиває і перевіряє знання, здійснює рух від емпіричних даних до теорії, а далі – до практики. Кожна наука розробляє власні методи. Їх уміле застосування дає змогу істотно підвищити результативність пізнавальної і практичної діяльності, звести до мінімуму помилки та неточності на шляху здобуття необхідних знань про світ.

Новизна, складність та різнобічність підготовки майбутніх менеджерів СК С до професійної управлінської діяльності у вищих навчальних закладах вимагає розробки відповідної методики дослідження. Оскільки методика – це сукупність методів, прийомів, то методика нашого дисертаційного

дослідження визначається необхідністю розробки системи підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності в соціокультурній сфері.

З метою вирішення актуалізованої проблеми була розроблена програма дослідження, основою якої став системний підхід з урахуванням сучасних досягнень методологічної науки та результатів попередніх досліджень у галузі педагогічних наук.

Розроблено програму дослідження. Вона включає такі складові:

1. Визначення невирішених проблем, суперечливих питань; обґрунтування актуальності теми. Для цього здійснено аналіз нормативної бази системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери для роботи в закладах та установах СКС, ВНЗ; аналіз попередніх досліджень підготовки майбутніх менеджерів СКС у вищих навчальних закладах; визначено реальний стан підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери для роботи в закладах та установах СКС, ВНЗ;
2. Обґрунтування гіпотези, визначення дослідницьких завдань.
3. Аналіз світових тенденцій підготовки молоді до професійної діяльності та сучасних соціально-економічних умов на ринку праці в Україні.
4. Розробка педагогічної системи та концепції підготовки системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери до роботи в закладах та установах СКС, вищих навчальних закладах;
5. Обґрунтування методики підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери до роботи в закладах та установах СКС, вищих навчальних закладах в умовах розробленої педагогічної системи.
6. Експериментальна перевірка ефективності педагогічної системи та розробленої методики підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери до роботи в закладах та установах СКС, вищих навчальних закладах.
7. Узагальнення отриманих результатів дослідження, формулювання висновків, пропозицій та рекомендацій для підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери до роботи в закладах та установах СКС, ВНЗ.

Відповідно до розробленої програми дослідження, з урахуванням його об'єкта та предмета, виконано визначені завдання. Цей процес мав етапну структуру, що дало змогу отримати проміжні висновки, на підставі яких здійснювалась корекція завдань та вибір подальшого напрямку дослідження. Наше дослідження мало чотири етапи (рис. 2.1).

Рис. 2.1. Етапи дисертаційного дослідження

Використання чотирирівневої структури обумовлено необхідністю забезпечення системності, логічності та комплексності отриманих висновків. Цього досягнуто завдяки тому, що результати кожного етапу, стали основою для наступних етапів і відповідних висновків. Остаточні результати мали достатній ступінь достовірності, обґрунтованості, логічності.

На першому етапі було здійснено ознайомлення з паспортом спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Проаналізовано джерела з метою визначення актуальних проблем теорії та методики підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери, сформульовано тему та завдання дослідження.

Цей етап мав пошуково-аналітичний характер: вивчено нормативні, статистичні та науково-методичні джерела про загальні проблеми підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери та особливості їх підготовки для роботи в закладах та установах СКС, ВНЗ, удосконалення системи професійної підготовки студентів на освітньо-кваліфікаційних рівнях бакалавр, магістр. Проаналізовано завдання сучасних загальноосвітніх навчальних закладів; вивчено методичну та нормативну документацію факультетів менеджменту вищих навчальних закладів (навчальні плани, графіки навчального процесу, програми, плани проведення різних видів практик, навчально-методичні посібники до курсів, інші інструктивні матеріали).

Особливістю цього етапу є залучення широкого спектру інформаційних джерел (нормативних, статистичних, педагогічних, психологічних, повідомлень засобів масової інформації) з метою визначення актуальних напрямів та проблем удосконалення підготовки майбутніх менеджерів СКС.

На другому етапі дисертаційного дослідження здійснено пошук та аналіз інформаційних джерел безпосередньо з проблеми дослідження. Вивчено такі групи опублікованих матеріалів: бібліографія, що розкриває історичні передумови становлення системи підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери; вітчизняні та іноземні наукові праці з проблем підготовки студентів – майбутніх менеджерів СКС у вищих навчальних закладах економіко-гуманітарного профілю; відповідна сучасна нормативно-методична документація системи освіти. Цей етап присвячений поглибленому вивченню стану розробленості проблеми підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери, аналізу наскрізної практичної підготовки майбутніх менеджерів СКС. Обґрунтовано методику експериментальної роботи; здійснено дослідження педагогічних технологій з удосконалення підготовки майбутніх менеджерів СКС; всебічно проаналізовано сучасний стан професійної підготовки та визначено перспективи його вдосконалення. Виконання завдань цього етапу дисертаційного дослідження було забезпечено ґрунтовним аналізом документів, вивченням діяльності загальноосвітніх і вищих навчальних закладів, проведенням опитувань, бесід, анкетування, тестування викладачів та студентів.

На третьому етапі дослідження обґрунтовано зміст етапів підготовки майбутніх менеджерів СКС. На основі аналізу сучасних тенденцій, що характеризують особливості модернізації вищої освіти, визначено принципи та педагогічні умови підготовки студентів факультетів менеджменту до професійної управлінської діяльності. Узагальненням теоретико-методологічного аналізу стало моделювання педагогічної системи та

формулювання концептуальних положень підготовки майбутніх менеджерів СКС.

Для обґрунтування методики підготовки майбутніх менеджерів СКС використано методи теоретичного моделювання, абстрагування, аналогії, конкретизації, що дало змогу визначити особливості змісту, форми, методи та необхідні освітні технології для ефективної підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності. У межах цього етапу здійснено констатувальний експеримент, мета якого – збір та аналіз характеристик діяльності викладачів ВНЗ, які навчають студентів за наскрізною практичною підготовкою; зроблено експертний аналіз навчальних планів та робочих програм курсів; зібрано психолого-педагогічні характеристики студентів.

На четвертому етапі було обґрунтовано критерії та рівні оцінювання готовності майбутніх менеджерів СКС для роботи в закладах та установах СКС. З метою визначення рівня готовності студентів – менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності організовано перевірку ефективності стану освітньої підготовки студентів факультетів менеджменту. На цьому етапі виконано такі завдання: визначено компоненти готовності майбутніх менеджерів СКС; у межах кожного компонента виділено групу критеріїв готовності; до кожного критерію названо відповідний показник; визначено рівень готовності майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності у вищих навчальних закладах.

Для виконання зазначених завдань та перевірки вихідних припущень використано взаємодоповнюючі та взаємозалежні методи: аналіз науково-методичної літератури з педагогіки та психології; спостереження за діяльністю студентів (на лекційних, семінарських, лабораторно-практичних заняттях, під час педагогічної практики, у позанавчальній діяльності); бесіди, анкетування та тестування студентів за спеціально складеними питаннями; вивчення та аналіз результатів практичної діяльності; кількісна та якісна обробка отриманих емпіричних даних; використання методу експертних оцінок та статистичних методів аналізу отриманих дослідно-експериментальних даних.

Розроблена програма дослідно-експериментальної перевірки включала формулювання мети, завдання та етапів експериментального дослідження; визначення методики роботи; проведення формувального експерименту; комплексне оцінювання отриманих результатів з перевірки розробленої педагогічної системи та методики підготовки майбутніх менеджерів СКС у ВНЗ.

Під час формувального експерименту постійно здійснювалось коригування як окремих елементів методики, так і доцільності використання різних засобів у процесі навчання. Після експериментальної роботи формулювалися висновки та здійснювалось упровадження результатів роботи в практику діяльності вищих навчальних закладів з підготовки майбутніх менеджерів СКС. Результати дослідження апробовано на науково-практичних конференціях різних рівнів.

2.2. Методологічні підходи до розробки проблеми формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери

Професійна компетентність менеджерів СКС є багатовимірним і багатоглядним поняттям, яке формує свій науковий апарат, спираючись на знання різних дисциплін (філософії, соціології, культурології, педагогіки, психології та інших). Теоретичне обґрунтування проблеми формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС потребує відповідного науково-методологічного забезпечення. Питання розробки методологічних підходів до наукових досліджень на сучасному етапі викликає у педагогіці багато наукових дискусій. За наявності різних тлумачень поняття «методологія» ми спиралися на трактування російського вченого В. В. Краєвського: «Методологія є системою знань про засади і структуру професійної теорії, принципи підходу і засоби здобування знань, які відображають педагогічну дійсність, а також системою діяльності, спрямованою на здобуття таких знань і розробку програм, які підтверджують логіку методів і оцінюють якість дослідницької роботи» [187].

Виконання дослідницьких завдань ґрунтується на двох методологічних підходах:

- дескриптивному, який передбачає теоретичне обґрунтування об'єкта дослідження, методологічних джерел, загально-філософську наукову характеристику провідних понять;

- прескриптивному – пов'язаному з визначенням нормативних орієнтирів (мети, завдання, характеру наукового пізнання, логіки тощо) дослідження;

У межах реалізації дескриптивної функції проаналізовано основні теоретико-методологічні підходи до розробки проблеми професійної компетентності. Дослідження суті професійної компетентності можливе за умови інтеграції знань з філософії, педагогіки, психології, культурології та соціології. Саме тому у визначенні методологічних засад проблеми першочергове значення мають базові положення цих наук.

Розгляд теоретико-методологічних основ роботи за ступенем узагальнення доцільно здійснити на трьох рівнях: філософському, загально-науковому та конкретно-науковому рівнях.

Філософський рівень методології. Загальнофілософська методологія дослідження базується на системному підході до пізнання і перетворення професійної дійсності, що передбачає вивчення явища з позицій цілісності та зв'язку всіх його складових. Методологічну базу дослідження проблеми формування професійної компетентності менеджера СКС становлять загальні закони розвитку природи, суспільства і людини; теоретичні положення про цілісність світу, професійну управлінську детермінацію свідомості і поведінки особистості.

Учені досліджують соціальну природу компетентності. Вони розглядають компетентність як форму духовної діяльності, відображення суспільного б

уття, елемент надбудови над економічним базисом [17]. Це дає підстави розглядати професійну компетентність як оцінно-імперативний спосіб освоєння професійної дійсності. Вихідним для розуміння професійної компетентності є принцип соціального детермінізму. Він трактує професійну компетентність як суспільне явище, феномен культури, форму світосприймання. Маючи інваріантну природу, ПК характеризується особливою залежністю від соціально-економічних процесів, особливостей суспільних відносин.

Соціальна природа професійної компетентності пов'язана з тим, що компетентність – це специфічне явище суспільного життя, яке:

- є особливим орієнтиром у світі ціннісних стратегій суспільства;
- відображає інтереси соціальних спільнот;
- містить певні норми і взірці, які зумовлюють професійну управлінську діяльність особистості;
- регулює поведінку людей;
- залежить від стану і способів професійної управлінської регуляції (правових державно-адміністративних та ін.);
- передає накопичений духовний досвід суспільства і залежить від умов професійної управлінської взаємодії, способів функціонування суспільної думки, засобів комунікації;
- виявляє стан суспільства і особистості;
- впливає на світогляд особистості;
- пов'язана з іншими факторами впливу на людину: мистецтвом, релігією, філософією, наукою [210].

На засадах принципу соціально-історичної детермінації ми проаналізували розвиток психолого-педагогічних ідей на різних етапах історії суспільства, визначили їх динаміку і трансформації в сучасних умовах. Дослідники звертають увагу на взаємозумовленість соціальних змін у суспільстві і типом свідомості особистості. Підставою для таких висновків є діяльнісна соціальна сутність людини та ієрархія в її свідомості цінностей (комюнітаризму – індивідуалізму) [91]. Визнання принципу професійної управлінської детермінації у вивченні феномена професійної компетентності дає змогу врахувати об'єктивні закономірні взаємозв'язки і взаємозумовленість явищ матеріального й духовного світу.

Аналіз сучасних концепцій освіти і виховання засвідчує актуальність проблеми професійної компетентності як визначальної у реалізації будь-якої освітньої системи. Процеси глобалізації, уніфікації критеріїв підготовки фахівців, світові навчально-виховні моделі вплинули на зміну освітньої парадигми і визначили базові концептуальні засади розвитку цієї сфери в Україні. Ставлення в державі до проблеми формування професійної компетентності пов'язане з пріоритетами та паритетами в сучасній освіті, яка переживає складний процес переходу від авторитарної моделі управління освітою та вихованням до створення нової гуманістичної системи, адаптованої до сучасних економічних та соціально-психологічних суспільних умов. Теоретико-методологічне обґрунтування проблеми формування професійної компет

ентності пов'язане з аксіологією – філософською теорією цінностей та оцінок.

Розглядаючи проблему ієрархії ціннісних стратегій у суспільній та індивідуальній свідомості, сучасні філософи зазначають, що компетентність є першоджерелом духовного життя людини і суспільства [13; 113; 120].

Ціннісні складові як змістовний стрижень професійної компетентності існують не самотійно, а лише у зв'язку з людиною, її свідомістю і діяльністю. Саме компетентність передбачає внутрішню кодифікацію норм професійної діяльності особистості в усіх сферах її життя. У філософській літературі дослідники виділяють два типи цінностей: одні визначаються існуючими потребами й інтересами людини, а інші надають сенсу існуванню самої людини; цінності, які обслуговують самоствердження людської особистості, і цінності, які творять і відроджують людину в принципово новій якості.

Ціннісні стратегії другого типу складніші, вони творять зміст життя, потребують вимогливого ставлення до себе. Залежно від характеру ціннісних стратегій філософи визначають два рівні існування світогляду як ціннісного ставлення людини до світу:

- нижній – соціально-психологічний, який свідчить про буденний рівень свідомості. На цьому неусвідомленому рівні особистість керується насамперед, емоціями, які впливають на її реакції та вчинки.

- вищий – формується не лише внаслідок переживань, а й ціннісного осмислення реальності [124, с. 156].

Особливе місце у структурі знань посідає деонтологія – філософська теорія, у якій чітко визначено нормативно-імперативний елемент – обов'язок як основне деонтологічне поняття, найважливіше в системі нормативних вимог до компетентності менеджера СКС. Компетентність формується разом із особистістю і є принципом її буття, виявляється через конкретні вчинки [32]. Компетентність визначається вільною внутрішньою доцільністю.

Підставою для розвитку компетентності є зв'язок між людською свободою і особистісною сформованістю. Саме свобода вибору в різних життєвих ситуаціях визначає етичний рівень людини [73, с. 83].

На формування професійної компетентності суттєво вплинули ідеї екзистенціалізму. У них увага зосереджена на покликанні кожного індивіда, неповторності його буття, локальної спільноти. Цей філософський напрям сформувався наприкінці 20-х років ХХ ст. (І. Фрайт, К. Гарпет, І. Левін). Автори і послідовники гуманістичної компетентності дотримуються тези, що людина може реалізуватися і стати щасливою лише в єдності з іншими, в атмосфері добра і поваги. Гуманізм постає провідним принципом буття. Змістом основа гуманізму – ставлення до людини як до найвищої цінності – є основним регулятором стосунків між людьми, мірою їх людяності.

Гуманізм характеризується вічними категоріями свободи, справедливості, рівності, честі та достоїнства. Ідеї гуманізму пронизують всю історію розвитку духовної культури людства. Особливої актуальності вони набувають у умовах інформаційного, зорієнтованого на знання, суспільства. Побудована на позиціях раціональності і прагматизму система взаємодії між людьми все

більше втрачає гуманістичні цінності, протистоїть ідеалам моралі. Філософи, соціологи, політологи, психологи, педагоги останнім часом справедливо зауважують, що «єдиною умовою і надією побудови сучасної цивілізації на гуманістичних основах залишається мораль» [254, с. 26]. Важлива особливість гуманістичної компетентності – її інваріантна (незмінна) природа.

Гуманістична складова професійної компетентності характеризується цілісністю, усталеністю, послідовністю розвитку. Пріоритетність загальнолюдських моральних норм і цінностей – Добра, Краси, Чесності, Порядності – дає підстави визнати їх універсальний характер.

Методологічну основу дослідження склали також ідеї сучасної філософії освіти. Ця наукова галузь виконує функцію проміжної ланки у взаємодії двох найважливіших частин людської культури – філософії й освіти. Для розуміння сутності феномена професійної компетентності значення має синергетично-діалектична методологія. Її застосовують для дослідження складних явищ, нелінійних систем, до яких належить і досліджувана компетенція [304]. Використання цієї методології дало змогу розглядати процес формування професійної компетентності як систему, зрозуміти механізм впливу на нього сукупності різних факторів, спрогнозувати результат їх взаємодії, порівняти результат професійної дії з її метою. Важливою методологічною настановою для реалізації завдань дослідження є положення про діалектику всезагального, особливого та індивідуального в розвитку особистості. Це дає змогу розглядати процес формування професійної компетентності майбутнього менеджера СКС у тривимірному просторі: загальні риси особистості; риси, сформовані під час професійної підготовки; риси конкретного індивіда [128]. Принцип єдності теоретичного й емпіричного допомагає простежити розвиток уявлень про компетентність менеджера СКС та її професійну складову не лише на теоретико-методологічній основі, а й у процесі аналізу емпіричних фактів (тестування, спостереження, бесіди), фіксувати «прирощування» в теоретичному осмисленні. Логічною основою вивчення тривалого процесу формування професійної компетентності є закони діалектики: єдності і боротьби протилежностей; заперечення; переходу кількісних змін у якісні.

Розвиток взаємин і поведінки особистості є складним діалектичним процесом її індивідуально-психічних перетворень. Аналіз філософських теорій, які вивчають проблему компетентності, уможлиблює їх розгляд як методологічних засад розробки змісту і структури нового поняття – «професійна компетентність менеджера СКС».

Загальнонауковий рівень методології. Методологічне значення для дослідження має психолого-педагогічна теорія діяльності, опрацьована в роботах О. М. Леонтьєва [220; 221], М. Б. Євтуха [123], О. І. Скнара [354–356], Ю. М. Швалба [426; 427]).

У доповіді на факультеті психології МДУ в 1977 р., О. М. Леонтьєв, розглядаючи особистість як суб'єкт соціальних відносин і свідомої діяльності, наголошував, що людина – це активний будівельник життя, суб'єкт взаємин, способу життя [221, с. 15-20]. Щоб зрозуміти особистість, треба розглянути, як формуються її життєві стосунки в певних суспільно-історичних

умовах, а також діяльність, яка творить ці стосунки. Слід простежити, як внаслідок зміни діяльності людини змінюється і будова її свідомості [220]. У процесі взаємодії з навколишнім світом особистість перетворює свій внутрішній психічний резерв. Це зумовлює нові форми її стосунків. Основною психічного детермінізму, за Л. С. Виготським (у дослідженнях знакових систем), є світ культури, – він визначає психічний устрій всього людського життя.

Сутність людини – основа особистості, її інваріант, який розвивається й адаптується в соціумі. Цілеспрямований процес формування професійної компетентності можливий за умови дотримання принципу єдності зовнішніх і внутрішніх умов впливу на особистість. Їх сутнісну основу розглядають у трьох аспектах: гносеологічному (засвоєння конкретних знань, соціального досвіду, традицій, норм, правил), емоційно-ціннісному (ставлення до різних явищ життя), поведінковому (потреба чинити згідно з переконаннями).

Теоретико-методологічне значення для розробки проблеми дослідження має психологічний принцип діяльнісного опосередкування, який дає змогу вивчати розвиток особистісних характеристик в контексті їх детермінації змістом мети діяльності. Опора на ці наукові положення робить можливим розгляд професійної компетентності як ціннісно-функціональної освіти, яка формується під час навчально-пізнавальної та наскрізної практичної підготовки.

До важливих психологічних механізмів розвитку професійної компетентності менеджера СКС належить стихійний механізм формування особистості, який має назву «переорієнтація мотиву на мету», а також механізм засвоєння соціальних ролей та ідентифікації. Вони діють на рівні підсвідомості разом з усвідомленими формами. Суть першого механізму полягає в тому, що, за умови позитивної реалізації мети дії (толерантне ставлення до людини, звернення до особистих потреб), мета набуває статусу мотиву. Для професійного розвитку менеджера СКС переорієнтація мотиву на мету сприяє вдосконаленню ціннісних стратегій.

Професійна компетентність, реалізуючись у процесі виконання менеджерами СКС своїх функціональних завдань, стимулюється певною групою мотивів. Мета професійної діяльності майбутніх менеджерів СКС може стати самостійним мотивом і спонукати їх до дій, якщо ця мета має постійне емоційно-позитивне підкріплення. Емпатія є емоційним резонансом на переживання іншого. За своєю структурою емпатія складається з емоційно-когнітивного і поведінкового компонентів. Отже, внаслідок ідентифікації відбувається засвоєння особистістю норм, цінностей, формуються установки.

Засновники психології переконані, що існують три основні елементи, які формують природу людини: тенденція до самодетермінації, принцип саморегуляції, внутрішнє Я. Поведінка людини, вважають А. Маслоу і К. Роджерс, стимулюється і регулюється об'єднуючим певним мотивом. Вони дали йому назву «тенденція до самоактуалізації». Самоактуалізація – це особистісна домінанта, яка стимулює прагнення до розвитку, самостійності, самовизна

чення, активізації всіх можливостей організму. Для К. Роджерса ця тенденція не є простим спонуканням людини до дії, вона – центр, на якому сфокусовані всі інші прагнення [174, с. 448]. Соціально-психологічні особливості періоду професійного становлення фахівця, початок його діяльності пов'язані саме з цією тенденцією. Визнання самоактуалізації як провідної особистісної рушійної сили вимагає і відповідних змін на змістовному та процесуальному рівнях процесу модернізації вищої освіти.

Важливе методологічне значення для дослідження має культурологічна складова вищої освіти як основа проектування культурних параметрів освітньої системи. Визначення культурологічних принципів є необхідним для побудови системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Серед них для дослідження важливі такі принципи:

- культуровідповідності – здатність освіти визначати суть культури, її динаміку, зміст і компоненти загалом, створювати умови для культурного самовизначення особистості;
- продуктивності – можливість освіти визначати творчу, продуктивну основу культури і створювати необхідні умови для морального самовдосконалення людини;
- мультикультурності – здатність освіти відображати розмаїття культури, її формуючий вплив на особистість [146].

Реалізація у роботі методологічних засад різних наукових дисциплін пов'язана з використанням загальнометодологічних наукових принципів, які орієнтують і регламентують дослідження на теоретичному і практичному рівнях:

- єдність історичного і логічного в пізнанні;
- системність і цілісність у дослідженні явищ та процесів;
- діалектика всезагального, часткового та індивідуального у розвитку особистості;
- єдність теоретичного й емпіричного в психолого-педагогічних дослідженнях.

Реалізація принципу єдності історичного й логічного уможливорює виявлення сутнісних рис професійної компетентності менеджерів СКС. Фіксація динаміки змін, які відбуваються у процесі формування освіти, сприяє розумінню характеру внутрішньої структури професійної компетентності менеджера СКС як професійно-особистісної характеристики.

Для аналізу досліджуваної проблеми вивчено матеріали історії психологічної і професійної думки, досвіду вищих навчальних педагогічних закладів, результати наукових досліджень авторів дисертацій з педагогічних наук, аналізу власної професійної діяльності.

Відповідно до принципів системності та цілісності, у нашому дослідженні ПК вивчається як цілісний об'єкт і поліфункціональне явище.

Конкретно-науковий рівень методології. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності менеджерів СКС сформовані у працях про концепцію формування їх особистості, у роботах про професійну компетентність (С. І. Архангельський [11], І. А. Зязюн [150

], М. Б. Євтух [123], Н. В. Кузьміна [203], А. К. Маркова [235], О. І. Скар [359], В. А. Сластьонін [365]).

Для осмислення особливостей формування професійної компетентності майбутнього менеджера СКС як складової процесу модернізації вищої освіти суттєве значення має положення про інтегративний характер становлення усіх особистісних якостей.

Формування професійних управлінських якостей особистості відбувається не тільки завдяки її діяльності, а й стосунків, які виникають і утверджуються у процесі такої діяльності. Корисними для перевірки гіпотези дослідження є наукові сентенції про феномен генералізації: якщо та чи інша якість закріплюється і стає сталою, то, за законами генералізації, вона впливає на розвиток інших сторін і властивостей людини [316, с. 59]. Це положення важливе для розуміння взаємодії різних структурних компонентів професійної компетентності як складових процесу модернізації вищої освіти. Теоретико-методологічну значимість для дослідження має педагогічна аксіологія – наука про цінність ВО (про систему норм, канонів, ідеалів, які регулюють взаємодію в процесі формування професійної управлінської компетентності менеджерів СКС).

Важливий аксіологічний аспект професійної підготовки майбутнього менеджера СКС. Професійні цінності визначають професійну управлінську культуру фахівця, відображаються в особистісних установках і якостях. Саме ці цінності є внутрішнім, емоційно засвоєним регулятором діяльності фахівця з управління, визначають його ставлення до навколишнього світу і до себе, допомагають моделювати зміст і характер професійної діяльності. Людина може бути ціннісним центром і «мірилом всіх речей», якщо вона сповна засвоїла культурно-духовні надбання, які стали регуляторами її життєдіяльності. Такий рівень опанування ціннісних стратегій трактують як «цілковите злиття особистості з духовною цінністю. У такій цілісності і криється секрет дієвої духовної особистості» [35].

У методологічному плані особливе значення для дослідження має концепція професійної управлінської культури менеджера СКС Є. В. Бондаревської [45], положення про особистісно-орієнтовану освіту як умову повноцінного виявлення та розвитку особистісних функцій суб'єкта освітнього процесу (І. Д. Бех [39], В. Г. Кремень [193], В. Г. Сериков [343]). В основі цих теорій – полісуб'єктний (діалогічний) підхід. Компетентність розвивається в системі взаємодії особистості з іншими людьми, тому полісуб'єктний (діалогічний) підхід реалізується разом із особистісним і діяльнісним. Технологічне забезпечення діалогічного підходу ґрунтується на визнанні суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників педагогічного процесу, особистісно-рівноправної позиції викладача і студентів, їх самоактуалізації. Психолого-педагогічною основою методології дослідження є також теорія вищої освіти, провідна ідея якої – суб'єктивний розвиток і саморозвиток майбутнього менеджера СКС у процесі професійної діяльності (А. К. Маркова [240], Н. Г. Ничкало [269; 270], В. О. Сластьонін [365], С. О. Сисоева [347-350]).

Методологічна основа дослідження зумовлена теорією виховання, яка включає системно-рольову теорію розвитку і становлення особистості та системно-функціональну теорію професійної діяльності. Згідно з їх положеннями, процес формування особистості має системно-рольову природу, що пов'язано з виконанням тих чи інших соціальних функцій [27; 28; 299; 253].

Соціальна роль, яку виконує людина, завжди впливає на субпідрядність мотивів її поведінки. Механізми ідентифікації та виконання соціальних ролей у науковому плані широко відображені у теорії «Я-концепції» особистості. Образ «Я» є важливою соціальною установкою, яка коригує ставлення людини до себе, а відтак і до інших.

Основні компоненти «Я-концепції»:

- «образ Я» – уявлення індивіда про себе;
- самооцінка – емоційна складова цих уявлень;
- потенційна поведінкова реакція (конкретні дії, спричинені «образом Я» і самооцінкою).

Методологічні орієнтири у вивченні поняття «професійна компетентність» дають дослідження проблеми професійної компетентності (В. О. Адольф [2], Т. В. Добудько [120], В. Г. Суходольський [387]). Проблема визначення суті і змісту професійної компетентності менеджера СКС є предметом наукових дискусій між психологами, фахівцями з управління, фізіологами. До кола наукових інтересів педагогів-психологів з проблеми професійної компетентності увійшли такі її аспекти: педагогічний, психологічний, соціально-перцептивний, загальнокультурний, комунікативний. Більшість дослідників розглядають професійну компетентність як оцінку категорію, яка характеризує людину як суб'єкта професійної діяльності, її здатність успішно виконувати професійні завдання.

На теоретико-емпіричному рівні вивчення проблеми формування професійної компетентності менеджера СКС важливим є правильний вибір методів дослідження. Для аналізу філософської, психолого-педагогічної літератури, документів про зміст і організацію навчально-виховного процесу у ВНЗ, результатів діяльності студентів упродовж теоретичної та наскрізної практичної підготовки використано основні методи-операції – аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, конкретизація, узагальнення. Серед методів цієї групи найважливішим є спеціальний метод теоретичного рівня – моделювання. Модель – додатковий об'єкт, який було використано з пізнавальною метою, що забезпечило отримання нової інформації про основний об'єкт. Побудова теоретико-емпіричної моделі дала змогу сконструювати систему професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС у процесі професійної управлінської підготовки і спрямувати її на формування професійної компетентності, виявити нові механізми зв'язку між компонентами освіти. Діалектика як загальнофілософський метод пізнання, реалізуючись через теоретичні методи (методи пізнавальної дії), дала змогу шляхом від абстрактного до конкретного підійти до пізнання системних понять, побудувати гіпотезу

дослідження, визначити його логіку, способи узгодження суперечностей.

У системі емпіричних методів (методи-операції) було використано:

- спостереження за поведінкою майбутніх менеджерів СКС під час їх суб'єкт-об'єктної взаємодії в різних педагогічних ситуаціях, а також за особливостями професійної діяльності менеджерів СКС у період їх професійного становлення. Спостереження були цілеспрямованими, мали систематичний і комплексний характер;

- письмове опитування-анкетування у формі постановки відкритих запитань і тесту, складеного на основі самоаналізу.

Для реалізації завдань дослідження були використані такі емпіричні методи-дії:

- обстеження – вивчалися внутрішні умови функціонування вищих навчальних закладів економіко-гуманітарного профілю, зорієнтованість їх змісту і технологій навчання на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС (особливості навчально-виховного процесу, обстеження контингенту, ставлення студентів до вивчення гуманітарних дисциплін тощо);

- експеримент, який, відповідно до завдань дослідження, мав дві форми: констатуючий і формуючий. Констатуючий використано з метою виявлення початкового рівня професійної компетентності майбутнього фахівця з менеджменту СКС [216].

Формуючий експеримент передбачав модернізацію вищої освіти. Здійснено моніторинг і порівняння результатів, одержаних за підсумками експериментальної роботи. Отже, результатом узагальнення різних теоретико-методологічних теорій і концепцій, які стосувалися предмета і об'єкта нашого дослідження, стали провідні методологічні підходи до реалізації мети і завдань дисертаційного дослідження: аксіологічний, соціокультурний, системний, полісуб'єктний (діалогічний). Вони склали концептуальну основу роботи. Розглянуті теоретико-методологічні засади формування професійної компетентності менеджерів СКС, осмислення знань різних наукових дисциплін, уможливають всебічне і системне вивчення феномена професійної компетентності майбутнього менеджера СКС, її формування та функціонування у процесі наскрізної практичної підготовки.

2.3. Менеджер соціокультурної сфери як суб'єкт професійного впливу

Актуальність цілеспрямованого формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС детермінована зміною парадигми сучасної освіти, специфікою їх діяльності, вимогами багатofункціональності, багатопредметності, розгалуженістю емоційно-комунікативної сфери.

Інтелектуальний розвиток майбутніх фахівців безпосередньо залежить від тих емоційних вражень, які вони отримують від освітнього середовища як особливої форми професійної управлінської взаємодії. Формування професійної компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації ВО не досліджувалося. Реалізуючи завдання нашої роботи, необхідно визначити залежність формування деяких найважливіших особистісних психолого-педаг

огічних характеристик менеджера СКС від впливу на них професійної діяльності.

Потреба менеджерів СКС у вияві професійних управлінських якостей зумовлена:

- зміною професійної управлінської ситуації розвитку, складністю адаптації до неї;
- активним формуванням самооцінки як компонента професійної компетентності;
- емоційною залежністю від професійної управлінської діяльності;
- визнанням авторитету, лідерства.

Суттєвий вплив на формування професійної управлінської компетентності менеджерів СКС має зміна їх психолого-педагогічних характеристик, поява нових якостей, як-от довільність, внутрішній план дій (здатність до планування і виконання дій), рефлексія (здатністю аналізувати свої судження і вчинки на предмет їх відповідності змісту та умовам професійної управлінської діяльності).

Розвиток і формування особистості менеджера СКС – складний багат офакторний процес. Динаміка формування професійної компетентності менеджерів СКС безпосередньо пов'язана із тамими основними закономірностями розвитку особистості:

- еволюційність (тривалість, безперервність і поетапність розвитку психолого-педагогічних механізмів);
- ієрархічність (розвиток від простого до складного);
- гетерохронність (різночасність формування психічних функцій, опора на вже сформовані механізми і функції).

Визначимо найважливіші психолого-педагогічні засади, які впливають на формування професійної компетентності менеджерів СКС:

- «Я-концепція» менеджерів СКС як інтегруюча особистісна домінанта;
- самооцінка як компонент самосвідомості особистості;
- перебудова мотиваційної сфери менеджера СКС;
- прагнення менеджерів СКС до активної діяльності.

Звернення до наукових розробок педагогів та психологів в галузі ВО уможливорює детальний розгляд психологічних характеристик. Для дослідження розвитку менеджера СКС необхідний аналіз основних складових його «Я-концепції» як інтегруючої особистісної домінанти. Узагальнене уявлення людини про себе, система установок щодо власної особи детермінує її психологічні механізми та професійну управлінську діяльність. Засновники психології особистості А. Маслоу, К. Роджерс, Р. Мей та інші вважають, що природу людини обумовлюють три складові: існування внутрішнього «Я»; тенденція до самодетермінації; принцип саморегуляції. За психологічним словником, «Я-концепція» має три складові:

- 1) образ «Я» та його загальні характеристики;
- 2) самооцінка, емоційно-афективна оцінка уявлення про себе;
- 3) поведінкова реакція під впливом образу «Я» і самооцінки [316].

На формування позитивної «Я-концепції» майбутніх фахівців економіко-гуманітарного профілю, відповідальності за власні вчинки впливають такі об'єктивні та суб'єктивні чинники:

- особистість майбутніх фахівців економіко-гуманітарного профілю;
- відсутність відчуття загрози в ситуаціях самовизначення;
- готовність до співробітництва;
- почуття особистісної адекватності [131].

У структурі «Я-концепції» можна визначити основні її компоненти, формування яких залежить від особливостей складових професійної управлінської компетентності менеджерів СКС:

- міжособистісна взаємодія менеджера СКС;
- адекватна самооцінка;
- мотиваційні орієнтири особистості.

Формування самооцінки відбувається у процесі діяльності та міжособистісної взаємодії. Самооцінка відображає ступінь розвитку в індивіда по почуття самоповаги, відчуття власної цінності та позитивного ставлення до себе. Негативна самооцінка передбачає самозаперечення, відкидання всього, що належить до сфери людського «Я»; вона обмежує життєві перспективи, провокує виникнення невпевненості.

Аналізуючи дослідження психолого-педагогічних основ формування професійної компетентності майбутніх фахівців, ми дійшли висновку, що в них переважає стереотипний підхід, начебто у більшості менеджерів СКС не може бути сформована адекватна самооцінка. У цьому процесі важливі результати модернізації ВО. Виконуючи діагностичну, коригуючу, прогностичну, навчальну, розвивальну, виховну, діагностично-стимулюючу функції, самооцінка впливає на пізнавальний інтерес, мотиви фахівця.

У сучасних умовах процес модернізації ВО стає надзвичайно актуальним. Відповідно до цього змінюються і підходи до формування професійної управлінської компетентності менеджерів СКС як складової процесу модернізації вищої освіти. У процесі взаємодії відбувається не лише передача інформації, а й розвиток ідентифікації особистості, інтеграція в колективі, її соціалізація. Так, у дослідженні метаіндивідуальних характеристик менеджера СКС (загальна культура, відсутність конфліктності, стиль спілкування, загальна активність), експериментально доведено, що менеджери СКС з високим рівнем інтелектуальної культури значно відрізняються за такими параметрами як урівноваженість, щирість, відвертість, доброта, високі інтелектуальні можливості. Атмосфера довіри і комфортності сприяє появі суб'єктивного відгуку на індивідуальність менеджера СКС, виявленню професійних управлінських якостей.

У дослідженні ми визначили внутрішні пускові механізми девіантної поведінки: низький рівень розвитку базових потреб, творчої активності майбутнього фахівця – менеджера СКС. ПК менеджерів СКС має системний вплив на формування основних психолого-педагогічних принципів.

2.4. Концепція формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти

Завдання сьогодення полягає в тому, щоб запропонувати суспільству та державі зважену, науково обґрунтовану концепцію розвитку вітчизняної системи вищої освіти, яка враховуватиме сучасні виклики і проблеми, потреби і можливості.

Освітня система радянських часів мала певні переваги (безоплатність, масовість, теоретична, наукова змістовність), однак накопичені десятиліттями проблеми і протиріччя не вирішувалися, а далі перестали задовольняти потреби народного господарства, внутрішні можливості і запити самої системи освіти. Зміни, які відбулися за останні роки, призвели до позитивних зрушень у самій системі освіти (нові типи навчальних закладів, нові методи навчання тощо). Водночас у багатьох навчальних закладах, насамперед, унаслідок різкого зниження рівня фінансування та матеріально-технічного забезпечення, розпочався і триває процес деградації.

Основні протиріччя і проблеми, які необхідно подолати в самій системі освіти:

- все більше поглиблюється розрив між досягненнями психолого-педагогічних наук і масовою освітньою практикою;
- відрив науково-дослідної діяльності від педагогічної роботи більшості ВНЗ;
- деградація матеріально-технічної бази вищої школи (внаслідок фінансової політики і роздробленості всієї системи вищої освіти);
- низька ефективність використання інтелектуально-культурного потенціалу суспільства в освітніх установах;
- застарілі технології, підходи до навчання, що включають необдумане застосування іноземного досвіду в нашому середовищі.

Підвищення освітньо-професійного рівня населення вважають важливим критерієм правомірності суспільних перетворень. Тому серед основних напрямів реформування – поліпшення соціально-економічного становища населення України.

Концепція – це початковий документ для створення певної системи. Він містить результати виконання попередніх науково-дослідних і/або дослідних робіт, слугує основою для розробки нормативної документації. Концепція в науці – це система поглядів, які визначають розуміння явищ і процесів, об'єднаних фундаментальним задумом, провідною ідеєю. Концепція висвітлює спосіб побудови системи засобів навчання і виховання на підставі цілісного розуміння суті цих процесів. У концепції особливу увагу приділяють принципам як орієнтирам для розробки стратегії педагогічної діяльності [279].

Акцентування уваги на концепціях зумовлене тим, що ознайомлення з ними сприяє пробудженню концептуального педагогічного мислення. Останнє відрізняється від раціонально-прагматичного (ремісничо-виконавського) тим, що спрямоване на глибинне розуміння сенсу провідних ідей,

проникнення в суть запропонованих принципів реалізації наукових задумів.

Сучасному загальноосвітньому навчальному закладу необхідний педагог, який вміє не тільки думати, а й здатний мислити, тобто творити власні орієнтири педагогічної діяльності. Основне призначення концепції полягає у наданні загального бачення системи, її функцій, опису інформаційного і правового простору та взаємодії з іншими системами.

Проведений аналіз робіт, присвячених розробці структури та змісту концепцій та концепцій у галузі освіти дає підстави зробити висновок, що концепція повинна складатися з таких обов'язкових розділів:

1. Вступ – містить відомості про нормативно-правове підґрунтя концепції, передумови її розробки та основні проблеми, які повинні бути вирішені за умови реалізації концепції;
2. Основні цілі та завдання концепції – головна мета функціонування системи, яка є основою запропонованої концепції; завдання, на вирішення яких спрямована концепція;
3. Функціональний простір (зміст) системи, розкриває перспективи модернізації системи шляхом уточнення її змістовного наповнення;
4. Організаційні форми і структура системи, які висвітлюються в концепції, характеризують її структуру;
5. Заходи з реалізації визначених концептуальних положень;
6. Очікуваний результат.

На основі матеріалу, проаналізованого в першому розділі дисертації, була розроблена **Концепція формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти**

Вступ. Концепція формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти (далі – Концепція) визначає цілі та завдання у справі розвитку професіоналізму кадрового потенціалу, вдосконалення функціонування загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для здійснення професійної управлінської діяльності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери.

Концепція ґрунтується на положеннях Конституції України, Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», Положенні про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту), державних стандартах освіти, нормативно-правових актах чинного законодавства України з питань освіти і науки, листа Міністерства освіти і науки України № 1/9-736 від 06. 12. 07 року «Про Перелік напрямів (спеціальностей) та їх поєднання з додатковими спеціальностями і спеціалізаціями для підготовки фахівців з управління за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра, спеціаліста, магістра». Вона також враховує міжнародний досвід управлінського та інформаційно-технологічного забезпечення певних напрямів професійної діяльності. Основними передумовами розробки Концепції є сучасні процеси становлення демократичної правової професійної управлінської держави, розвиток засад

громадянського суспільства, інтеграція України в Європейське співтовариство, здійснення освітньої реформи.

Підготовка менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності студентів ВНЗ – це спеціалізована професійна підготовка особи за допомогою формування, поглиблення, розширення та оновлення її професійних знань, умінь, навичок і здібностей (здатностей) на основі практичного досвіду.

Багатоаспектність функцій і завдань вищої освіти, які виконують відповідні навчальні заклади, актуалізують необхідність визначення концептуальних основ професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС, постійного оновлення змісту профілів і спеціалізацій відповідно до потреб економічного та соціального розвитку України.

Сучасні потреби державотворення, тенденції економічного розвитку суспільства, реформування системи вищих навчальних закладів зумовлюють необхідність вирішення низки проблем:

- визнання професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС як обов'язкової складової частини модернізації вищої освіти та забезпечення гарантованих державою умов для такої підготовки;
- розробка необхідної нормативно-правової бази, що сприятиме функціонуванню і подальшому розвитку підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери у ВНЗ;
- формування змісту підготовки майбутніх менеджерів СКС та організація навчального процесу відповідно до потреб вищих навчальних закладів на засадах впровадження результатів сучасних наукових досліджень, широкого використання вітчизняного та іноземного досвіду підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності;
- упорядкування та оптимізація мережі вищих навчальних закладів відповідно до потреб закладів та установ соціокультурної сфери;
- розширення професійного профілю під час здобуття вищої освіти та підвищенні кваліфікації майбутніх менеджерів СКС шляхом внесення відповідних пропозицій до Переліку напрямів (спеціальностей) та їх поєднання з додатковими спеціальностями і спеціалізаціями для підготовки педагогічних працівників за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра, спеціаліста, магістра; причому слід враховувати потреби ВНЗ у кожному регіоні;
- активізація наукової діяльності педагогічної спільноти задля робочої ефективної системи підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності;
- забезпечення злагодженості і дієвості управління та регулювання діяльністю всіх елементів системи підготовки менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти.

Система формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери у вищих навчальних закладах передбачає професійну управлінську підготовку фахівців. Для останніх мають бути властиві такі риси:

– здатність здійснювати професійно-діагностичні та профорієнтаційні заходи щодо формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС;

– професійні уміння та навички, які ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях, критичному мисленні, здатності застосовувати наукові надбання на практиці під час здійснення професійної управлінської діяльності в закладах та установах соціокультурної сфери.

Основні цілі, завдання та принципи підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності у вищих навчальних закладах

Метою професійної підготовки менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти є задоволення індивідуальних потреб громадян в особистісному та професійному зростанні за певним профілем та спеціалізацією в контексті модернізації вищої освіти, а також забезпечення потреби держави у кваліфікованих управлінських кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентно і відповідально виконувати посадові функції, впроваджувати у навчальний процес новітні технології, сприяти професійному становленню підростаючого покоління.

Серед завдань професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери у вищих навчальних закладах основними є:

– узгодження обсягу та змісту формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери з поточними та перспективними потребами держави в галузі управління закладами та установами СКС;

– формування змісту навчання майбутніх менеджерів СКС з урахуванням можливості їх спеціалізації на базі попередньо здобутої ними вищої освіти, досвіду діяльності, індивідуальних інтересів і потреб;

– застосування сучасних навчальних технологій, які передбачають диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційної, очно-заочної та екстернатної форм навчання;

– розробка та постійне вдосконалення змісту освіти в контексті модернізації;

– узгодженість формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС і потреб ринку праці;

– оптимізація мережі вищих навчальних закладів з метою належного забезпечення майбутніми менеджерами СКС відповідної спеціалізації та профілю вищих навчальних закладів на засадах поточного та стратегічного планування потреб у професійному становленні майбутніх фахівців з управління СКС.

Ці завдання слід вирішувати на основі вдосконаленої нормативно-правової бази загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації майбутніх менеджерів СКС у вищих навчальних закладах.

Основними принципами організації професійної підготовки менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти є наявність наступності підготовки; відповідність сформованих професійно зн

ачущих властивостей і характеристик студентів – майбутніх менеджерів СКС обраному рівню підготовки; відкритість підготовки; турбота про розвивальний потенціалу; узгодженість компонентів підготовки; взаємозв'язок та взаємодоповнення методів, прийомів, засобів і форм підготовки.

Формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери в контексті професійної управлінської діяльності слід розглядати не тільки як окрему складову системи підготовки дипломованих спеціалістів, а й як педагогічну систему освіти молоді, виходячи з індивідуальних потреб у засвоєнні певних знань, формуванні умінь і навичок, особистісному і професійному зростанні. Водночас проблема підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності може бути ефективною лише тоді, коли вона буде спиратися на найголовніший принцип – оперативно і максимально повно забезпечувати потреби як суспільства, так і окремих громадян.

Зміст освіти, пов'язаний із підготовкою майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності ВНЗ, з урахуванням вимог суспільства до кадрового забезпечення галузей господарства, включає широкий спектр педагогічної, професійної управлінської, економічної, правової, організаторської роботи. Необхідне поєднання фундаментальності науково-теоретичного матеріалу з практичною спрямованістю у вирішенні конкретних завдань підготовки студентської молоді до вибору напрямку професійної діяльності в різних галузях.

Зміст професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС до управлінської діяльності у вищих навчальних закладах регламентується державними стандартами, навчальними планами, програмами та іншими нормативними документами органів державного управління освітою. Навчальні плани та програми розробляють вищі педагогічні навчальні заклади з урахуванням рекомендацій Міністерства освіти і науки України. Вони затверджуються у встановленому порядку. Терміни підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності, обсяги навчального часу в системі вищої освіти встановлюються згідно з відповідними нормативними документами та державними стандартами освіти.

Навчальний процес у закладах вищої освіти з професійної управлінської діяльності студентів – майбутніх менеджерів СКС вищих навчальних закладів повинен будуватися на інноваційних технологіях, досягненнях науки і практики. Для підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності у ВНЗ застосовуються денна, заочна, дистанційна форми навчання та поєднання цих форм. Особливою формою навчання осіб, які мають відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень, є екстернат. Майбутній менеджер СКС повинен бути готовим до різних форм реалізації професійної управлінської діяльності у ВНЗ, а саме: викладання професійно-орієнтованих дисциплін; запровадження авторських міжпредметних курсів, дисциплін за вибором; здійснення наскрізної практичної підготовки з метою засвоєння майбутньої професії.

Основна мета впровадження авторських спеціалізованих факультативних міжпредметних курсів за вибором для студентів – майбутніх менеджерів ВНЗ – їх ознайомлення з різними напрямками професійної управлінської діяльності. Мова йде про такі авторські факультативні міжпредметні курси: «Бренд-менеджмент у соціокультурній сфері», «Топ-менеджмент у соціокультурній сфері», «Рейнжиніринг в соціокультурній сфері», «Коучінг-менеджмент у соціокультурній сфері». Під час підготовки майбутніх менеджерів СКС до варіативної частини, необхідно створити навчальний комплекс, який би поєднував студійне навчання з використанням майстер-класів та навчання в тьютор-лабораторіях, де студенти опановують основи майстерності певної галузі після засвоєння відповідних знань та умінь. Підготовка майбутніх менеджерів СКС здійснюється за такими спеціалізаціями: імпресаріо, топ-менеджер, бренд-менеджер, коучінг-менеджер СКС, викладач професійно-орієнтованих дисциплін в СКС.

Організаційні форми і структура підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності у вищих навчальних закладах

Гнучкість, динамічність і варіативність підготовки майбутніх менеджерів СКС у вищих навчальних закладах відбувається завдяки функціонуванню двох організаційних форм, які включають спеціалізацію та розширення профілю підготовки.

Спеціалізація – це набуття особою здатності виконувати певні завдання та обов'язки, які мають свої особливості в межах спеціальності.

Розширення профілю – це набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності.

Підготовка студентів – майбутніх фахівців з менеджменту СКС до професійної управлінської діяльності у вищих навчальних закладах з урахуванням освітньо-кваліфікаційних рівнів та кваліфікації матиме таку структуру:

1. Освітній рівень: базова вища освіта; освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр-магістр; кваліфікація: менеджмент СКС.

2. Освітній рівень: повна вища освіта; освітньо-кваліфікаційний рівень: магістр (спеціаліст); кваліфікація: менеджер СКС, додаткова спеціальність (або спеціалізація); сфера діяльності: профільна підготовка майбутніх менеджерів СКС за спеціалізаціями спеціальності.

Після завершення навчання випускники отримують документи встановленого зразка, визначеного Законом України «Про вищу освіту» та іншими законодавчими актами. Підготовку майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності забезпечують вищі навчальні заклади економіко-гуманітарного профілю. Розширення профілів підготовки майбутніх менеджерів СКС може здійснюватись під час наскрізної практичної підготовки на базі окремих підприємств, наукових, науково-методичних, методичних установ, вищих навчальних закладів освіти, які здійснюють підготов

ку управлінських кадрів.

Спеціалізація, за якою здійснюється підготовка майбутніх менеджерів СКС в межах вищого навчального закладу освіти, визначається на основі державної атестації.

Організаційні заходи для формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери в контексті професійної управлінської діяльності у вищих навчальних закладах

Реалізація визначених концептуальних положень вимагає створення таких правових, соціально-економічних, матеріально-технічних та фінансових умов:

- сформувати необхідну нормативно-правову базу;
- розробити науково-обґрунтовану методику визначення загальнодержавних та регіональних потреб у менеджерах СКС за певним профілем та спеціалізацією;
- упорядкувати та оптимізувати діяльність вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку майбутніх менеджерів СКС, в урахуванням потреб вищих закладів у спеціалістах певного профілю та спеціалізацій;
- сформувати новий механізм підвищення кваліфікації та перепідготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності у вищих навчальних закладах, передбачивши можливе внесення змін у систему підготовки з урахуванням специфіки діяльності в соціокультурній сфері;
- слід передбачити проведення моніторингу потреб вищих навчальних закладів у майбутніх менеджерах СКС певного профілю та спеціалізації, розробити механізм узгодження підготовки фахівців у вищих навчальних закладах;
- запровадити гнучку і динамічну систему перепідготовки та підвищення кваліфікації майбутніх менеджерів СКС з нових профілів та спеціалізацій;
- оперативно вивчати ринок освітніх послуг, здійснювати постійний пошук замовників;
- сформувати освітні програми навчання відповідно до стандартів підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, спеціаліст, магістр, а також стандарти підвищення кваліфікації фахівців з менеджменту СКС за різними освітньо-кваліфікаційними рівнями, освітньо-професійними програмами, залежно від форми навчання, його стадій, категорій слухачів, особливостей професійних потреб на основі прогнозування професійної управлінської діяльності в СКС;
- упорядкувати перелік спеціальностей та спеціалізацій для підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності у вищих навчальних закладах з урахуванням існуючого переліку профілів та спеціалізацій вищих навчальних закладів та замовлення ринку праці;
- проаналізувати сучасний стан навчально-матеріальної бази факультетів, які здійснюють підготовку майбутніх менеджерів СКС, узгодити її з новими вимогами їх діяльності;

– здійснювати формування викладацького складу вищих навчальних закладів відповідного профілю на конкурсній основі з врахуванням наукового потенціалу навчальних закладах;

– стимулювати здійснення фундаментальних та прикладних наукових досліджень з прогнозування та вдосконалення системи підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності студентів вищих навчальних закладів;

– розробляти і реалізовувати програми та проекти в галузі професійної управлінської підготовки майбутніх менеджерів СКС до професійної діяльності

із залученням науково-методичної, фінансової, технічної допомоги від громадських організацій, асоціацій та фондів.

Підготовку майбутніх менеджерів СКС до професійної управлінської діяльності слід розглядати як один із пріоритетних напрямів в системі вищої освіти, оскільки він безпосередньо пов'язаний із перспективами підготовки до входження на ринок праці, а відповідно і до економічного розвитку та професійної управлінської стабільності суспільства.

Очікувані результати реалізації Концепції. Реалізація Концепції сприятиме створенню єдиного освітнього простору, спрямованого на підготовку майбутніх менеджерів СКС для роботи в закладах та установах відповідного профілю за різними спеціалізаціями. Планомірне виконання завдань підготовки майбутніх менеджерів СКС відповідно до цієї Концепції, має створити умови для ефективної профільної підготовки студентів – майбутніх менеджерів СКС, що дасть змогу забезпечити вільний та безконфліктний вихід молоді на ринок праці з чітким баченням свого майбутнього професійного шляху.

Перехід освіти на зламі тисячоліть у статус безперервної освіти – частина основної освітньої тенденції у світі. Саме тому проблема правильного вибору у професійного шляху актуалізується вже на рівні основної базової освіти. Водночас поруч зі студентами повинна бути людина, яка здатна на високому професійному рівні інформувати, консультувати та організувати розвиток професійно важливих здібностей майбутніх фахівців з управління СКС. Ту рбота держави про якість життя особистості і суспільства починається з турботи про якість освіти і передусім про підготовку майбутніх менеджерів СКС, яка відповідає вимогам сьогодення. З цією метою необхідно змінити концептуальні підходи до підготовки майбутніх менеджерів СКС.

Висновки до другого розділу

Професійна компетентність на достатньому рівні мала такі ознаки: відсутність цілісності, недостатня глибина і системність сформованості знань, норм і принципів; наявність суперечностей щодо змістового наповнення структури професійної управлінської компетентності, її неоднорідність, але одночасно прагнення студентів до самовдосконалення і професійного зросту. Простежувався дифузний (проникаючий) характер

розвитку різних структурних складових професійної компетентності. На її задовільному рівні типовою є нестабільність (ситуативність) виявів професійної поведінки майбутніх менеджерів СКС, відсутність цілісності і системності сформованості основних структурних складових професійної управлінської компетентності, що характеризується дивергентністю (розбіжністю) розвитку. Властивим є прояв імпульсивності, варіативності центрації професійної дії. Для низького рівня сформованості професійної компетентності властиві такі ознаки: відсутність у студентів інтересу до професії, випадковість її вибору, небажання замислюватися над своїм майбутнім, ігнорування норм професійної компетентності, аморфність професійної позиції.

Рівень професійної компетентності більшості респондентів-студентів було оцінено як задовільний. Далі – достатній, високий, низький. Результати дослідження працюючих менеджерів СКС дещо інші: у більшості працівників достатній рівень, далі – задовільний і високий. Зовсім не було менеджерів СКС із низьким рівнем професійної компетентності.

Унаслідок вивчення кількісно-якісних характеристик рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС закладів та установ відповідного профілю виявлено динаміку її розвитку. Останній може відбуватися через перехід від одного стану до іншого: аморфний – дивергентний – дифузний – цілісний (системоутворюючий).

Враховуючи ступеневість формування професійної компетентності, було зроблено висновок про її кумулятивний характер. Суть кумулятивності полягає в тому, що у процесі розвитку кожна попередня стадія включається в наступну, відповідно трансформуючись. Таке накопичення змін готує якісні перетворення на рівні змісту структурних складових професійної компетентності. Внутрішня структура професійної управлінської компетентності поступово формується і набуває цілісності у професійній діяльності менеджера СКС. Зроблений висновок уможливив пошуки необхідних психолого-педагогічних умов і засобів ефективного розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Основні положення другого розділу відображені в таких публікаціях автора: [212–215].

РОЗДІЛ III. СТАН СФОРМОВАНOSTI ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

3.1. Критерії, показники та рівні професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС вищого навчального закладу економіко-гуманітарного профілю

Дослідники, які вивчають компетентнісний підхід та професійну компетентність менеджерів СКС, наголошують на складності діагностики компетентності людини, її важко вимірювати та визначати рівень розвитку.

Оцінювання компетентнісного рівня студентів – майбутніх менеджерів СКС є новою проблемою. Це зумовлено, насамперед, тим, що компетентність особистості є складним багаторівневим утворенням. Оскільки компетентність – набута характеристика особистості, яка охоплює ціннісно-мотиваційну сферу, відповідні знання та вміння, досвід їх практичної реалізації, особистісні характеристики та якості, які дають змогу застосовувати їх на практиці. Розробка оцінних засобів рівня набуття зазначеної характеристики відбувається за допомогою використання комплексних вимірників.

Засадничі аспекти моделі оцінювання ключових компетентностей розробила Організація економічного співробітництва та розвитку в рамках проекту «Визначення та відбір компетентностей: концептуальні засади». Проект має на меті дослідити проблему компетентностей та їх значення для європейської освіти в контексті успішного входження молоді в життя сучасних суспільств.

Результати оцінювання компетентностей, відповідно до здійснених досліджень, мають слугувати для моніторингу владою якості освітніх послуг та для визначення рівня досягнення освітніх цілей і опанування освітніх стандартів. Планується, що потенційні роботодавці використовуватимуть результати оцінювання для відбору кваліфікованих фахівців. Обов'язковими аспектами розробки моделі оцінювання ключових компетентностей, яка має містити концептуальні складники і технологічну схему запровадження, є такі положення:

– ключові компетентності – це багатовимірні складові, які містять когнітивні, емоційні, мотиваційні та ціннісні елементи. З огляду на це їх оцінювання має вимірювати як когнітивні, так і некогнітивні елементи з проекцією на соціальний та політичний контексти та проголошені освітні цілі і досягнуті результати;

– проблемою розробки технологій оцінювання є тісний взаємозв'язок і взаємозалежність між різними ключовими компетентностями. Для отримання валідних даних і достовірної інтерпретації результатів необхідно використовувати кілька оцінних методів;

– ключові компетентності є постійно змінною величиною.

У цьому контексті важливо визначати рівень засвоєння ключових компетентностей – від базового до високого. Необхідно розробити відповідну

шкалу для визначення рівня у валідних показниках. Класифікація Організації економічного співробітництва і розвитку поділяє ключові компетентності, які визначають компетентнісну модель особистості, на три категорії: ті, які передбачають «автономну дію», «інтерактивне використання засобів» та «вміння функціонувати у соціально гетерогенних групах». Цей поділ є у мовним, кожна ключова компетентність містить такі аспекти: мотивація, ціннісні орієнтації, емоційний досвід.

Найбільш розробленим на міжнародному рівні є підхід до оцінювання рівня компетентностей із категорії «інтерактивне використання засобів», наприклад вимірювання функціональної грамотності (грамотність у читанні, математична грамотність, природнича грамотність). Однак зовсім нерозробленою залишається процедура вимірювання професійної компетентності особистості майбутнього менеджера СКС, яка, за згаданою вище класифікацією, характеризує вміння працювати в закладах та установах соціокультурної сфери.

Оцінювання компетентностей досліджують не лише на міжнародному, а й на національних рівнях. Це стосується насамперед таких країн: США, Велика Британія, Франція, Німеччина. У США активно досліджують проблеми мінімальної компетентності та розробку технологій її оцінювання. Мінімальну компетентність трактують як таку, що визначає не будь-який рівень освітньої підготовки, зокрема, і максимально можливий, а лише достатній і необхідний. З цією метою використовують так звані «Тести мінімальної компетентності», які розглядають також як спосіб підвищення відповідальності навчального закладу за підготовку випускника, забезпечуючи його базовими вміннями та здібностями.

Тестування мінімальної компетентності ґрунтується на концепції американського науковця Б. Блума, згідно з якою, основною метою навчання є засвоєння навчального курсу. Активно підтримуючи ідею запровадження тестів мінімальної компетентності, Б. Блум наголошував, що запровадження академічних стандартів у форматі вимог до мінімальної компетентності випускників є основою для досягнення більшістю з них заздалегідь визначених стандартів на різних етапах освіти. Основна ідея цього підходу така: якщо мінімальні стандарти будуть оптимальними і відповідатимуть оптимальним умовам навчання, – всі випускники зможуть здобути найкращу освіту, яку може їм запропонувати суспільство.

Д. Б. Ельконін, розглядаючи компетентність як «рівень включеності людини у діяльність», наголошує, що за таких умов виникають два важливі для педагогіки акценти, пов'язані з уявленнями про компетентність:

1. Функція уявлення про компетентність – оцінно-кваліфікаційна, а не пояснювальна. Це означає, що є хтось, хто спостерігає за тим, як індивід почуваче себе в різноманітних ситуаціях, має можливість кваліфікувати й оцінювати поведінку індивіда. З цим дослідник пов'язує певну «конструктивну невизначеність» уявлення про компетентність. Таке уявлення потрібне і достатнє, щоб хоча б приблизно відповісти на запитання, наскільки людина чи організація включені або не включені до важливих процесів, а також

де і коли виникли проблеми.

2. Уявлення про компетентність змінює думку про оцінювання та кваліфікацію. Важлива не наявність в майбутнього фахівця чогось внутрішнього, а вміння користуватися тим, що є.

У зв'язку зі сказаним стають принципово неефективними і принципово застарілими всі підходи, пов'язані, наприклад, з традиційною «моделлю» випускника вищого навчального закладу. Учений вважає, що відповідь на запитання, які якості особистості (розуму) мають бути сформовані, – це завдання не морфологічного, а функціонального аналізу. Отже, в межах компетентнісного підходу потрібно вибудовувати і попередньо задавати ситуації включення. Саме це, а не якості особистості, є нормою освітнього результату [465].

Застосування системи показників найбільше ускладнене розробкою відповідних індикаторів, завдяки яким можна достовірно, якісно та кількісно фіксувати динаміку розвитку професійної управлінської компетентності студентів та створювати діагностичні ситуації включення до відповідної активності. На підставі цих індикаторів і діагностують професійну управлінську компетентність.

Важливими для діагностики професійної управлінської компетентності особистості є показники соціально некомпетентної поведінки, зокрема, недостатня віра в себе та прийняття власного «Я», страх перед критикою, невдачею, недостатні навички та вміння в соціокультурній діяльності.

А. Крупнов об'єднує критерії активності особистості у три групи:

- міра вираженості внутрішніх спонукань, потреби діяльності, прагнення продовжити розпочату діяльність;
- динамічні характеристики реакцій і дій індивіда;
- різноманіття прийомів і дій, які використовує індивід для виконання запропонованих завдань.

У структурі професійної управлінської компетентності виділяють такі критерії активності особистості:

1. Суб'єктивні критерії активності – домінантні мотиви діяльності, спрямованість інтересів, самооцінка діяльності.

2. Об'єктивні критерії активності – процесуальні характеристики діяльності (темп, інтенсивність, обсяг діяльності, різноманіття прийомів та дій, використовуваних індивідом під час виконання завдань), результативні характеристики діяльності (рівень та якість результатів у цільовій діяльності), здатність до саморегуляції діяльності.

Такий поділ критеріїв сформованості професійної управлінської компетентності є логічним за умови ретельного аналізу й обґрунтування їх показників, що, у свою чергу, зумовлює вибір специфічних методів діагностики досліджуваного феномена.

Професійна компетентність як прояв активності особистості та складне особистісне утворення потребує розробки специфічних критеріїв та показників рівня сформованості, причому визнання позитивних моментів зг

аданих вище підходів і класифікацій є необхідною умовою їх розробки й обґрунтування.

У контексті діагностики сформованості професійної компетентності особистості абсолютно логічними є застереження Дж. Равена, який наголошує, що оцінювати компетентність потрібно радше за певним стилем поведінки, ніж за способом ставлення до конкретного об'єкта чи класу об'єктів. У результаті ми маємо оцінку інтенсивності індивідуальної мотивації щодо певної поведінки. Дж. Равен пояснює далі, що лише тоді є сенс намагатися з'ясувати, чи може людина поводитися компетентно, якщо для неї значущою є мета, заради досягнення якої людина буде працювати. Дослідник також зауважує, що в тестах на компетентність фахівця можуть діагностувати як некомпетентного у тих випадках, коли він не демонструє бажаної компетентності для досягнення мети, яка є важливою для суб'єкта оцінювання, але не хвилює самого піддослідного. Хоча за таких умов, вважає учений, результати дослідження слід пояснювати радше низькою значущістю мети, ніж некомпетентністю [323].

Людина виявлятиме активність лише тоді, коли певна мета є для неї важливою. Тобто основною умовою компетентної поведінки є особистісно значуща мета. Підтвердження цьому знаходимо у фундаментальній праці Дж. Равена «Компетентність у сучасному суспільстві: виявлення, розвиток, реалізація»: «Перш ніж починати оцінювати здібності людини, потрібно дізнатися про її цінності та наміри, оскільки найбільш значущі здібності виявляються лише у зв'язку зі значущими цілями. Відповідно, немає жодного сенсу намагатися оцінювати здібності поза їхнім зв'язком зі значущими цілями». Дослідник наголошує: не слід окремо оцінювати когнітивні, емоційні, вольові компоненти діяльності, оскільки для ефективного прояву компетентної поведінки потрібен тонкий баланс цих складових: «Аналізувати ці компоненти можна й окремо, але оцінювати їх окремо неможливо». Існує думка, що основним мірилом професійної компетентності особистості є її успішність у соціокультурному середовищі, здатність до самоактуалізації та самореалізації.

Діагностуючи рівень розвитку професійної компетентності, слід пам'ятати, що успіх – це поняття відносне, його потрібно розглядати з двох боків. Так, з одного боку, успіх – подія, що отримує професійну управлінську та громадську оцінку. Суспільство вирішує, чи вважати успішними результати зусиль особистості. З іншого боку, успіх – це подія в житті певної особистості, і саме вона має визначати, що для неї є успіхом. Успіх залежить від психології конкретної людини, системи її цінностей, рівня вимог і самооцінки, які з часом можуть змінюватися.

А. Коен вводить поняття психологічного успіху, яке він обґрунтовує в авторському курсі МВА з менеджменту: «Сучасному спеціалісту важливо розуміти, як сильно змінилися уявлення про те, що таке успіх. Він уже не сприймається суто як «рух по вертикалі» (наприклад, посадове підвищення). Розуміння успіху стає дедалі більше індивідуалізованим, пов'язаним із цілями та цінностями конкретної особистості. Ми називаємо це явище «психо

логічним успіхом». І якщо традиційний «вертикальний» успіх передбачав лише одну траєкторію кар'єри (рух уверх), то для досягнення психологічного успіху є безліч шляхів». Поняття «соціокультурного успіху», або «психологічного соціокультурного успіху» для людини студентського віку є дуже специфічним і часто ефемерними. Найчастіше воно залежить не від самої людини, а від її батьків та членів сім'ї, вибір яких не заслугою молоді людини. Успішність у спілкуванні з друзями, яка для студентського віку, є актуальною, водночас не є прямою гарантією чи запорукою успіху під час влаштування на роботу, професійних досягнень або щасливого сімейного життя. Хоча слід визнати, що проблеми у спілкуванні з друзями у студентському віці часто є тим показником, за допомогою якого можна передбачити перепони на шляху професійної управлінської взаємодії та її проблемність у майбутньому. Факт професійної управлінської успішності людини, визнаний з двох боків – з боку самої особистості та з боку її оточення.

Численні дослідження свідчать, що існують певні етапи життєвого шляху людини, коли період відносної стабільності змінюється періодом руху та змін і людина переходить з одного етапу життєвого шляху на інший. Вирізняють, наприклад, такі стадії життєвого розвитку: пошук, проби, опанування професії, досягнення майстерності, професійна зрілість, поступовий відхід від справ [351].

На кожній стадії розвитку життєвого шляху особистості, які часто збігаються з відповідними віковими періодами, процес професійної управлінської взаємодії спрямований на розв'язання своїх специфічних завдань. Це вимагає засвоєння відповідних умінь соціально компетентної поведінки. Специфік у такої періодизації також слід враховувати у процесі діагностики сформованості професійної управлінської компетентності особистості та обґрунтування її показників. Так, у період пошуку роботи і набуття першого досвіду професійної діяльності важливо мати неабиякий доступ до джерел інформації (цьому сприяє широке коло спілкування) та вміти не соромитися просити про допомогу інших – усе це є функцією професійної управлінської компетентності. Спілкування з іншими людьми – це важливе джерело інформації про особливості професійної кар'єри. Важливо налагодити взаємини з керівником, колегами та клієнтами. І добре, якщо у вас буде уважний і кваліфікований наставник. Уміння використовувати зворотний зв'язок, отримувати потрібну інформацію, просити про допомогу, знаходити поради та наставника – показники професійної управлінської компетентності особистості.

Важливим у контексті вимірювання професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС є не тільки результативність діяльності (досягнення поставленої мети на переговорах, отримання потрібної інформації, підписання угоди, дисципліна в колективі, відсутність конфліктів), а й особистісні відчуття та ставлення до людини, чію поведінку ми досліджуємо, до інших суб'єктів (об'єктів) взаємодії, тобто її соціально-психологічний статус.

Критерії оцінювання професійної управлінської компетентності студентів та вищого навчального закладу економіко-гуманітарного профілю мають

відображати основні закономірності формування особистісної характеристики, взаємозв'язки між компонентами моделі, динаміку досліджуваного явища. Ці критерії розкриваються через специфічні ознаки кожного структурного компонента.

Визначаючи критерії діагностики професійнокомпетентності особистості студентів-майбутніх менеджерів соціокультурної сфери, ми спиралися на її сутнісні характеристики та положення критеріального підходу (критерії мають фіксувати діяльнісний стан суб'єкта, містити інформацію про характер та специфіку діяльності, мотиви та ставлення до її виконання). Також ці критерії мають чітко й недвозначно вимірюватися якісними показниками та виражатися у кількісних показниках. Особистісний критерій є підставою оцінювання тих якостей та характеристик особистості студента, які безпосередньо впливають на соціокультурну компетенцію особистості та є її підґрунтям.

За когнітивним критерієм визначаємо сформованість аналогічного за назвою компонента професійної управлінської компетентності особистості, а саме – міри володіння студентом сукупністю знань, необхідних для соціально коректної поведінки як у професійній реалізації, так і в приватному житті.

Діяльнісний критерій дає змогу виявити наявність і рівень сформованості у студентів умінь, навичок і здібностей, які характеризують професійну управлінську компетентність особистості.

Рефлексивний критерій забезпечує оцінювання ситуації спілкування, а, за потреби, – її коригування, розуміння студентом ставлення інших та його причини, а також дає змогу цілеспрямовано впливати на ці процеси.

Розглядаючи професійну компетентність особистості майбутніх менеджерів СКС як складне особистісне утворення, а її структуру – як єдність особистісного та діяльнісного компонентів, останній з яких, у свою чергу, об'єднує ціннісно-мотиваційну, когнітивну, операційно-технологічну та рефлексивну складові, необхідно оцінювати міру її сформованості та розвитку за такими критеріями: особистісним, ціннісно-мотиваційним, когнітивним, операційно-технологічним та рефлексивним. Кожен критерій вимагав розробки набору відповідних показників. На підставі їх аналізу можна судити про міру розвитку досліджуваного феномена. Такими показниками ми вважаємо змістові характеристики відповідних структурних складових (див. додаток В).

Обґрунтовані критерії та показники сформованості професійної управлінської компетентності слугують відправною точкою для визначення рівнів розвитку цієї якості у студентів ВНЗ економіко-гуманітарного профілю.

Теоретичний аналіз наукових праць засвідчує, що розвитком дослідники вважають усталену послідовність змін якісних станів систем, яка пов'язана з переходом до нового рівня цілісності зі збереженням їхніх еволюційних можливостей. Саме ці якісні зміни в розвитку зумовлюють існування рівнів. Кожен наступний рівень розвитку досліджуваної якості вирізнятиметься мірою прояву та інтенсивністю його якісних показників.

На підставі аналізу теоретичного та практичного досвіду, результатів психолого-педагогічного дослідження та обґрунтованої автором моделі професійно-компетентної особистості в СКС, а також на матеріалі результатів попереднього пілотажного дослідження ми проінтерпретували якісні та кількісні характеристики прояву показників сформованості професійної управлінської компетентності особистості та виокремили її чотири рівні:

- низький;
- задовільний;
- середній;
- високий.

Для *низького рівня* розвитку професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС характерні такі поведінкові прояви та особистісні характеристики: відсутність чіткої ієрархії цінностей; хаотичність розподілу смислів на найбільш значущі, важливі та другорядні; низький рівень мотивації досягнення; спонукання акту взаємодії зовнішніми чинниками та вимогами, а також мотивами уникнення негативного емоційного досвіду та неуспіху; пов'язування реалізації потреби у спілкуванні з вузьким усталеним колом осіб, відсутність потреби розширити його; реалізація пізнавальних потреб не в процесі взаємодії, а лише через звернення до друкованих джерел і самостійний пошук інформації; хаотичність, неповнота, розрізненість, несистемність знань, які перебувають у семантичному полі професійної управлінської компетентності; інтуїтивність поведінки, часті помилки, можливість стати об'єктом застосування маніпулятивних технік; демонстрація полярних реакцій у процесі взаємодії – від цілковитої залежності й підпорядкування іншій стороні до агресії у вирішенні проблемних ситуацій; відсутність ініціативи в контактах; спонукання професійної управлінської взаємодії, як правило, іншим її учасником чи групою; ускладнене розуміння та прогнозування поведінки людей, що обтяжує відносини та знижує можливості професійної управлінської адаптації; занадто висока емоційність реакції на критику чи зауваження; хибне розуміння зв'язку між поведінкою та її наслідками; можливість проявів агресії як реакції навіть на нейтральну поведінку інших; низький рівень комунікативного контролю, стабільність поведінки, яка не змінюється залежно від ситуації; надто висока прямолінійність (хоча навколишні можуть вважати таку людину щирою); нездатність зрозуміти співрозмовника на емоційному рівні; наявність стереотипів про недоречність прискіпливого інтересу до інших; занижена самооцінка; постійне недооцінювання власних можливостей та переоцінювання чужих (наслідком цього є пасивність та замкнутість); сприйняття власних помилок як належного, а чужих – як випадковості чи збігу обставин.

Задовільний рівень розвитку професійної управлінської компетентності особистості можна охарактеризувати так: нечітко виражена ієрархія цінностей, які мають переважно інструментальний характер; нижчий від середнього рівень мотивів досягнення, які частіше спрямовані на уникнення неуспіху та негативного емоційного досвіду; ширше коло спілкування, порівняно зі студентами, які мають низький рівень професійної управлінської компет

ентності, однак воно часто обмежується представниками формальної групи; пізнавальні потреби реалізуються під час взаємодії з представниками формальної групи, сім'ї та зверненням до друкованих джерел; соціальна компетентність та її зміст не є особистісною цінністю; наявність знань про складові змісту когнітивного компонента професійної управлінської компетентності характеризуються низьким рівнем розвитку досліджуваного феномена, є розрізненими, хаотичними, несистемними (водночас ознакою цього рівня є збільшення їх загального обсягу), вони є неповними і поверхневими, стосуються неспецифічної інформації; слабкі перцептивні вміння, недостатня здатність використовувати невербальні засоби комунікації для розуміння поведінки та намірів партнерів; відсутність умінь пояснити характер і причини проблемної ситуації у спілкуванні; слабе володіння навичками активного слухання та конструктивного впливу на партнерів; часті помилки в інтерпретації слів співрозмовника та його намірів; прямо лінійність (хоча вважає за необхідне зважати на думку учасників професійної управлінської взаємодії); наявність стереотипів про невтручання у справи інших та їхні переживання; відсутність спроби створити атмосферу довіри, відкритості в процесі спілкування; низька або очевидно завищена самооцінка, яка, у першому випадку, призводить до сором'язливості, підвищеної тривожності, переживань власних невдач за відсутності наміру виправити ситуацію, байдужого ставлення до невдач інших, зверхності, безтактності, переоцінки власних можливостей та внеску у спільну справу, недооцінка інших; пояснення власних помилок зовнішніми чинниками, сприйняття помилок інших як закономірного явища.

Середній рівень розвитку професійної управлінської компетентності характеризується перевагою індивідуалістичних цінностей, цінностей самоствердження (незалежність, сміливість у відстоюванні власної думки, високі запити, освіченість, ефективність у справах тощо), цінностей відпочинку у й досягнень, які часто пов'язані з конкретними подіями у близькому майбутньому; зв'язком цінностей спілкування та взаємодії з дружбою, налагодження взаємин з товаришами, належністю до бажаної спільноти чи групи; відсутністю високих вимог до себе та власної поведінки за високого рівня таких вимог до інших; відсутністю або хаотичністю альтруїстичних смислів за високих показників цінностей кохання, щасливого подружнього життя та визнання значущості поваги та схвалення з боку інших; відсутністю зв'язку цінностей спілкування з цінностями професійного досягнення, автономності, матеріальної незалежності та самоствердження; середнім рівнем розвитку мотивації досягнення, присутністю мотивів уникнення неуспіху як спонук професійної управлінської взаємодії; середнім показником ієрархізованості мотиваційної сфери; володінням знаннями про переважну частину складових змісту когнітивного компонента професійної управлінської компетентності (однак такі знання є недеталізованими і мають поверхневий характер); володінням окремими технологіями пошуку роботи, самопрезентації, намаганням застосовувати ефективні стратегії спілкування; здатністю правильно декодувати окремі невербальні сигнали (але їх часто розглядають без аналізу заг

ального контексту, що може призводити до хибного трактування); здатністю передбачати поведінку інших учасників взаємодії, але в традиційних комунікативних ситуаціях; середнім рівнем комунікативного контролю. Така людина щира, намагається зважати на думку інших у спілкуванні, але нестримана в емоційних виявах; демонструє середній рівень емпатії, що виявляється у небажанні та невмінні глибоко аналізувати почуття та ставлення партнерів, за вираженої схильності до аналізу та відчуття намірів у процесі побудови професійних відносин, без емпатійного пізнання особистої сфери.

Середній рівень сформованості досліджуваного феномена має такі поведінкові прояви та особистісні характеристики: високий рівень значущості цінностей спілкування, прийняття інших людей, репрезентація їх на рівні як термінальних, так і інструментальних смислів; зв'язок згаданих смислів з цінностями професійного досягнення та самоствердження, щодо яких цінності професійної управлінської взаємодії мають інструментальний характер; значущість поповнення та розширення знань і вмінь професійної управлінської взаємодії, а також смислів, пов'язаних із вимогливістю не тільки до інших, а й до себе та своєї поведінки; прийняття і дотримання норм поведінки в суспільстві; визнання цінності володіння соціальною компетентністю як особистісною якістю; високий рівень мотивації досягнення, реалізація пізнавальних мотивів у процесі міжособистісної комунікації; володіння основним масивом інформації про ефективну професійну управлінську взаємодію, низкою прийомів активного слухання, вмінням отримувати важливу інформацію про поведінку людей та їхні наміри за допомогою аналізу вербальної поведінки та зіставлення її з невербальними проявами; вміння емоційно налаштовуватися на спілкування з іншими; діагностувати наявність проблемної ситуації та визначати її тип, але не завжди точно прогнозувати виникнення такої ситуації та її уникнення; володіння широким репертуаром рольової поведінки; здатність відмовитися від небажаних пропозицій (можливі занадто емоційні реакції чи демонстрація почуття провини), спрогнозувати поведінку інших (найуспішніші та найточніші прогнози у типових обставинах); бажання зважати на оточення та його ставлення; стриманість в емоційних проявах, яку можна розглядати як нещирість; високий рівень емпатійності, спрямування її на визначене коло людей; висока самооцінка, прагнення успіхів у різних видах діяльності, впевненість у власній силі; намагання якнайшвидше забути про власну помилку, а не спроби її виправити, порівняно байдуже ставлення до помилок інших.

Для *високого рівня сформованості* професійної компетентності особистості характерними є такі поведінкові прояви та особистісні характеристики: інтенсивніше виражені показники попереднього рівня, підсилені значущістю альтруїстичних особистісних смислів, як-от терпимість, широкий кругозір, чутливість, прогнозування наслідків своїх вчинків та поведінки, у свідомлення професійної управлінської відповідальності за них, сприяння розвитку та досягненням інших; визнання цінності іншого, його унікальності та неповторності, сприяння його досягненням і зростанню, автономності та самоствердженню; володіння системними знаннями про суть професійної

управлінської компетентності, закономірності спілкування, характеру конфліктних і проблемних ситуацій, способів їх подолання; знання способів пошук у роботі, особливостей самопрезентації та роботи в команді; наявність обґрунтованих показників розвитку професійної управлінської компетентності на найвищому рівні, а також уміння використовувати їх у нових умовах та не стандартних ситуаціях; отримувати максимум інформації про поведінку людей, розуміти й використовувати мову невербального спілкування, формувати швидкі й точні судження про людей, успішно прогнозувати їхні реакції у певних обставинах; проявляти далекоглядність у спілкуванні з іншими, що сприяє успішній соціальній адаптації; інтерес до соціальних проблем, наявність потреби впливати на інших, яка часто поєднується з високими організаторськими здібностями, вмінням працювати в команді та у спішним виконанням різних соціальних ролей; високий рівень комунікативного контролю; здатність людини передбачати враження, яке вона справляє на оточення; щирість відгуку на переживання інших; здатність передбачити поведінку партнера навіть за умови дефіциту часу та нестачі вихідної інформації, спираючись лише на досвід; висока здатність до ідентифікації; адекватно висока самооцінка, активність, комунікабельність, оптимізм; усвідомлене ставлення до помилок, прагнення їх виправити; здатність демонструвати найефективнішу поведінку під час професійної управлінської взаємодії.

3.2. Стан сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери у навчально-виховному процесі університету

Професійна підготовка майбутніх менеджерів СКС – складний і багатовекторний процес, розвиток якого передбачає створення необхідних психолого-педагогічних умов і пошук засобів формування в них професійної компетентності. Для реалізації цього необхідний аналіз впливу різних факторів на процес формування професійної компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації вищої освіти.

Поняття «фактор» походить від *лат. factor* – причина, рушійна сила процесу, що визначає його характер чи окремі риси. В умовах професійної підготовки майбутніх фахівців економіко-гуманітарного профілю фактори, які впливають на їх формування, мають комплексний характер. Саме на цю особливість звертають увагу відомі вчені – О. О. Абдуліна [1], Н. Г. Ничкало [269; 270], І. А. Зязюн [150], В. А. Семиченко [340], В. О. Сластьонін [365], А. К. Маркова [240], наголошуючи на складності, багатоаспектності процесу професійного розвитку менеджера СКС. Його специфіка визначається поєднанням внутрішніх і зовнішніх умов функціонування, єдністю життєвого шляху особистості і соціального контексту її життєдіяльності, сукупності професійних відносин.

Значний вплив на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС здійснюють загальні соціально-економічні умови країни. У сучасних умовах розбудови суспільства для них характерні такі особливості:

- соціально-психологічні фактори (стиль життя різних верств суспільства, тенденції суспільної психології);
- культурно-духовні та ідеологічні ситуації (стан культури, її суперечливий характер, пошук нових ідеалів).

Ці тенденції як об'єктивні чинники здійснюють негативний вплив на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Динаміку розвитку професійної компетентності менеджерів СКС необхідно розглядати не тільки під впливом дії різноманітних факторів, а й враховувати загальні темпи та етапи формування професійної компетентності в контексті модернізації вищої освіти.

Дослідники виділяють три провідні сфери професійної компетентності: професійно-особистісну, професійно-змістовну, професійно-діяльнісну [175, с. 50]. Визначені сфери повністю збігаються зі структурою професійної компетентності. Це дає нам підстави розглядати вплив різних факторів на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у межах основних сфер їх професійного зростання.

Зважаючи на системність та інтегративний характер ВО в процесі модернізації для аналізу факторів впливу на процес становлення професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС слід звернутися до основних положень біо професійної управлінської теорії про природу розвитку людини. Психологи переконують, що в процесі філо- і онтогенезу людина долає шлях від індивіда (носія психофізичних якостей) до особистості (носія соціальних якостей) і до суб'єкта діяльності (носія когнітивних якостей) [11]. Зміст визначених напрямів розвитку людини (психофізичний, особистісний, діяльнісний) свідчить, що вони пов'язані і взаємозумовлені.

Психолого-педагогічна діяльність загалом і ПК як її базовий компонент залежать від індивідуально-психологічних особливостей менеджера СКС. Значення має якісна сторона нейродинамічних, сенсорних, вербально-логічних та інших психічних функцій, а також природні потреби особистості. Результат їх взаємодії виявляється у темпераменті та задатках.

Останнім часом набула поширення концепція усталених індивідуальних рис особистості (І. Вільш). Згідно з нею, найбільша здатність людини до конкретної професії виявляється за відповідності усіх сталих індивідуальних змінних особистості вимогам цієї професії. До усталених індивідуальних якостей енергетичного характеру дослідник зараховує толерантність і гнучкість, – риси, які виявляються у сфері міжособистісних стосунків і мають суттєве значення для динаміки формування професійної компетентності.

Толерантність визначає діапазон зовнішнього впливу на особистість, який вона сприймає. Людина, яка має свободу вибору, надає перевагу ситуаціям, у межах її толерантності, а з примусовими ситуаціями вона погоджується лише у межах своєї гнучкості. З толерантними легко спілкуватися, вони поблажливі, доброзичливі до оточення [62, с. 21–32]. Сталі енергопрофесійні індивідуальні риси особистості (толорантність і гнучкість) – лише оптимальна передумова формування професійної компетентності. Професія менеджера СКС особлива, і не можна сподіватися на наявність у кожного

вказаних рис. Вважаємо, що сталі та змінні індивідуальні риси особистості повинні утворювати комплекс регулюючих рис менеджерів СКС в системі їх суб'єктно-об'єктних взаємин зі всіма учасниками навчально-виховного процесу.

Мінімізація кількісно-якісного показника толерантності і гнучкості майбутніх менеджерів СКС повинна компенсуватися розвитком інших складових професійної управлінської компетентності. Так усувається дисонанс у підходах до професійного розвитку фахівців в теоріях І. Вільш і В. О. Сластьоніна [365].

Висновок про динамічний розвиток професійної компетентності підтверджує позицію іноземних дослідників, відображену сукупністю теорій про професійну управлінську поведінку особистості. Якщо вважати суттю професійної компетентності фахівця як бажання допомогти іншому, то основою цієї потреби є: так званий родинний відбір (допомога генетично близьким людям сприяє збереженню генів індивіда); дотримання норм взаємності (допомагаючи, люди сподіваються на взаємність); соціальний обмін (очікування винагороди за надану допомогу) [16, с. 389].

Зазначене дає підстави стверджувати, що ПК у своїй соціальній природі має об'єктивні основи для потенційного розвитку за наявності певних факторів і умов. Цей висновок підтверджують теорії про динаміку і суть формування компетентного фахівця. Цей процес відбувається за трьома напрямками:

- змінюється вся система діяльності, її функції та ієрархічна побудова;
- під час формування професійної управлінської компетентності в особистості формуються професійна майстерність, особистий стиль діяльності, система способів її виконання; удосконалюється особистість суб'єкта, що виявляється у мові, моториці, емоційному стані, формах спілкування, у відповідних елементах професійної свідомості (увага, емоційно-вольова сфера, мислення, пам'ять, перцепції); відбувається формування професійного світогляду загалом;

- змінюються відповідні компоненти установки суб'єкта у його взаєминах з об'єктом діяльності, що виявляється у:

- когнітивній сфері (рівень інформованості про об'єкт діяльності, ступінь усвідомлення її значимості);
- емоційній сфері (інтерес до об'єкта, потреба у взаємодії, отримання задоволення від неї, попри труднощі);
- практичній сфері (усвідомлення своїх реальних можливостей впливу на об'єкт) [252].

Розглядаючи динаміку професійної компетентності в контексті її розвитку, ми спиралися на визначення суті розвитку, запропоноване О. Я. Савченко: «Розвиток – це завжди єдність прогресивних і регресивних перетворень, але співвідношення цих різноспрямованих процесів на різних етапах життєвого шляху індивіда істотно змінюється. У розвитку особистості діє всеосяжний принцип детермінізму, сутність якого в тому, що зовнішні причини діють через внутрішні умови» [261].

Аналіз наукових досліджень дає підстави зробити узагальнений висновок про те, що ПК розвивається тривалий час упродовж професійно-особистісного зростання майбутнього менеджера СКС в процесі самостійної професійної діяльності. Враховуючи характер професійної компетентності, слід зазначити, що на цей процес її формування значною мірою впливають особливості поведінки майбутніх менеджерів СКС. Отже, серед майбутніх менеджерів СКС пріоритетним є тип поведінки, незалежний від громадської думки. Це важливо для аналізу реального стану сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

У контекст модернізації ВО постійно включається особистісний досвід студентів, а з ним – і розмаїття виявів молодіжної субкультури. На цей факт у педагогічній пресі останнім часом звертається значна увага [269]. Мо заїчність, поліфункціональність, різноякісність цієї культури унеможливають однозначний і одновимірний підхід до проблеми формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Відкритість до молодіжних субкультур дає змогу подолати розрив між духовним світом студента і змістом вищої освіти [177].

Дослідники звертають увагу на полімотивовані особливості ВО. Вчені виділяють три джерела активності майбутнього фахівця, які можна екстраполювати і на розвиток професійної компетентності: внутрішні, зовнішні та особистісні.

Внутрішня мотивація (пізнавальні та соціальні потреби) забезпечує прагнення майбутнього менеджера СКС до соціально схвалюваних дій і досягнень. Зовнішню мотивацію визначають умови життєдіяльності особистості: вимоги, очікування, можливості. Вимоги до дотримання професійних норм виконують функцію регулювання поведінки, спілкування і діяльності. Очікування пов'язані зі ставленням суспільства до менеджера СКС і його професійної управлінської діяльності. На очікування впливає і престиж професії. Можливості – це об'єктивні психолого-педагогічні умови (повага, чесність, порядність, виваженість). До особистісних джерел належать інтереси, потреби, установки, ідеали, які стимулюють прагнення особистості до самовдосконалення і самореалізації.

Успіх формування особистості під час професійної підготовки залежить від взаємодії всіх мотиваційних джерел. Відсутність одного з них спричиняє переструктурування системи мотивів або їх деформацію. Професійна компетентність менеджерів СКС залежить від ситуативних факторів, які посилюють або послаблюють основні мотиви, що стимулюють виявлення професійної компетентності. Вчені довели, що позитивний стимулюючий вплив на ситуаційні фактори має характер взаємин між суб'єктом і об'єктом.

Змістові й динамічні сторони мотивації – їх психологічний аспект – дають підстави для визначення передумов амбівалентності і внутрішньої суперечності формування професійної компетентності. Мова йде про нестійкість емоцій, невміння підпорядковувати їх волі, раціональним процесам; невизначеність, несталість мети, ціннісних орієнтирів; суперечливість, неузго

дженість змістовної і динамічної сторін мотивації.

Ці суперечності водночас можуть бути рушійною силою розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, сприяти динаміці формування відповідних складових її цілісної структури. Сформованість професійно-особистісних інтегральних характеристик, їх динамічна природа є внутрішніми детермінантами професійного розвитку майбутнього менеджера СКС, в основі якого – подолання суперечностей між особистісним і професійно-педагогічним.

У нашому дослідженні ПК менеджерів СКС визначається в реальній діяльності, стратегії і тактиці досягнення професійної мети. Серед факторів, що впливають на формування професійної компетентності менеджерів СКС – управлінські складові, якими володіє майбутній фахівець. Фахівці, у яких не розвинені управлінські складові, у ситуаціях міжособистісного спілкування частіше діють з авторитарних позицій.

Формування складових професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС є передумовою реалізації їх професійної стратегії і тактики: вміння орієнтуватися в соціальній ситуації; правильно визначати особистісні та емоційні стани іншої людини; обирати адекватні способи взаємодії з нею. Професійна компетентність менеджерів СКС підпорядкована загальним закономірностям її динаміки.

У працях І. М. Трофімової описана дисипативна (*лат. dissipatio* – розсіювання) структура компетентності. Авторка характеризує її як освітню діяльність, яка наповнюється новими ресурсами і втрачає ті, що має. На цей процес впливають дві групи факторів: підтримуючі і послаблюючі [399]. Підтримуючі фактори – енергопрофесійні характеристики організму; енергопрофесійні програми процесів онтогенезу; вимоги соціокультурного середовища; функціональні характеристики (навички, досвід, установки, оцінки, стратегії професійної діяльності). Послаблюючі фактори – зниження працездатності під впливом вікового фактора, стану здоров'я; дефіцит професійного середовища, нестача мотивуючих завдань. На думку А. К. Маркової, причини компетентності / некомпетентності можуть бути різними: самопочуття особистості, рівень емоційної стабільності, стан здоров'я та інші фактори. Певні компетентнісні деформації залежать від умов праці, віку людини, який впливає на послаблення, а згодом і згасання, деяких позитивних її якостей [240].

Несприятливі умови професійної управлінської діяльності (складні ситуації, психологічний клімат) деформують професійну поведінку фахівця. Внаслідок повторення складних ситуацій регресивні зміни закріплюються на особистісному рівні. Встановлено, що спочатку виникають тимчасові негативні психічні стани, а відтак зникають і позитивні якості [235, с. 91]. Отже, якщо складові професійної компетентності не було сформовано на потенційному рівні, то згодом і за наявності певних несприятливих умов професійна деформація особистості відбуватиметься значно швидше.

Останнім часом у психолого-педагогічній літературі дедалі частіше висловлюється думка, що професійні якості менеджера СКС значною мірою

визначаються його індивідуальними особливостями. Це положення можна екстраполювати і на особливості вияву професійної компетентності. Подолання менеджерів СКС негативних сторін у професійному спілкуванні можливе за умови ґрунтового аналізу свого внутрішнього «Я».

Аналізуючи розвиток загальної компетентності, дослідники вказують на такі необхідні умови:

- наявність практики для розвитку компонентів професійної мети;
- відпрацювання «рольових моделей», яке відбувається у внутрішньому плані мислення, почуттів і пізнання світу через емпіричну взаємодію з соціокультурним середовищем;
- підтримка фахівця колегами, які виконують функцію тьютора, а атмосфера взаємодопомоги [250].

Аналіз наукових робіт про розвиток професійної компетентності менеджерів СКС засвідчив, що дослідники одностайні у такому висновку: компетентність має відповідну динаміку розвитку, джерелом якого є узгодження суперечності між професійним та індивідуальним в особистості менеджера СКС. Найефективніше це відбувається через вирішення ним нових завдань, спеціальне навчання й активну практичну діяльність. Це дає підстави шукати педагогічні механізми (фактори) розвитку професійної компетентності у самому процесі професійної підготовки. Важливе значення має сукупність факторів, які діють у професійно-освітньому середовищі. Освітнє середовище – це система впливу і умов формування особистості відповідно до обраного зразка [343, с. 174].

Для професійної підготовки освітнє середовище має локальний характер. Це функціональне об'єднання суб'єктів вищої освіти, діалектична єдність професійного, загальнокультурного і соціального компонентів. Формування професійної компетентності як інтегративної, комплексної складової процесу модернізації ВО залежить від цілеспрямованості і системності цього процесу в межах його структурних складових. Здійснюючи дослідницько-експериментальну роботу, ми вважали за доцільне виявити основні фактори, які впливають на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в умовах реального освітнього середовища. З цією метою студентам Київського національного університету культури та мистецтв і Державної академії керівних кадрів культури та мистецтв (загальна кількість 162 особи) було запропоновано висловити своє ставлення до дії окремих факторів, які в межах навчально-виховного процесу впливають на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Кількісні показники опитування подано в таблиці 3.1. Результати опитування засвідчують, що найважливішим для формування професійної компетентності менеджерів СКС студенти вважають фактори опосередкованого впливу: атмосферу добра і поваги в навчальному закладі, приклад професійної поведінки менеджерів. Формуюче значення має і комунікативна діяльність студентів.

**Фактори впливу на процес формування професійної компетентності
майбутніх менеджерів СКС (за оцінками респондентів)**

Назва фактора	Середній бал	Рангове місце
Професійна управлінська культура менеджерів СКС	5,4	3
Толерантна атмосфера організації НП в закладі вищої освіти	7,1	1
Особливості комунікативної діяльності майбутніх менеджерів СКС	6,8	2
Професійна управлінська складова у змісті гуманітарних дисциплін	5,6	4
Вплив соціокультурного середовища	4,9	5
Використання сучасних технологій і методів ВО з метою формування професійної компетентності	3,5	6
Інші фактори	1,3	7

Опитування свідчить, що студенти недооцінюють спеціально організовану роботу для формування їх професійної компетентності. Така позиція, на нашу думку, може бути пов'язана як із відсутністю належної професійної атмосфери у вищому навчальному закладі, так і з відсутністю відповідної цілеспрямованої роботи.

Результати діагностики свідчать про необхідність удосконалення шляхів розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у процесі їх професійної підготовки.

Змістовна деталізація основних формуючих факторів професійної компетентності повинна спиратися на сучасні наукові підходи до розробки модернізації ВО на особистісно-розвивальних засадах. Теоретичною основою для визначення основних факторів формування професійної компетентності в процесі професійної підготовки фахівців є концепції розвитку особистості О. Г. Асмолова, Л. І. Божович, А. В. Петровського, Д. І. Фельдштейна. Розроблені вченими положення дають змогу з'ясувати механізми впливу у особистісно розвивальній дидактики на формування структурних складових професійної компетентності менеджерів СКС.

Урахування культурологічної парадигми освіти також допомагає визначити фактори формування професійної компетентності в межах освітнього середовища. Культурологія дозволяє змінити підхід до ВО як одновимірного простору трансляції соціальних норм і цінностей і побачити багатомірність ВО як простору вільної культурної творчості [186; 357].

Багато ідей і уявлень загальної культурології відіграють роль пояснювальних принципів професійної діяльності. Ключові поняття культурології – «цінність», «творчість», «толерантність» та інші – утворюють водночас термінологічний апарат професійної управлінської компетентності менеджерів СКС. Узагальнюючи наукові підходи до процесу модернізації ви

щої освіти, узгоджуючи їх зі специфікою внутрішнього змісту і структури професійної компетентності, можна виділити такі психолого-педагогічні фактори (умови) формування професійної компетентності менеджерів СКС в процесі модернізації вищої освіти:

- вирішальна роль соціокультурного контексту професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС, що сприяє формуванню в них національних образів світу, ідеалів, стилю, професійної діяльності. Базова гуманітарна культура як оптимальна сукупність ціннісних орієнтацій і якостей особистості забезпечує її розвиток у гармонії із загальнолюдською культурою, сприяє соціальній і професійній усталеності;
- домінування толерантності упродовж всього періоду професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС активізує їх ціннісно-мотиваційну сферу, впливає на формування професійної центрації;
- формування професійної управлінської компетентності відбувається за допомогою стимулювання студентів у різних видах діяльності (організаційній, навчальній, виховній, комунікативній);
- творчий характер професійного й особистісного розвитку майбутніх менеджерів СКС за допомогою інтерактивних методик навчання, прийняття рішень у нестандартних ситуаціях;
- полісуб'єктний (діалогічний) характер освітньої взаємодії, яка відскачує емоційно-почуттєву сферу майбутніх менеджерів СКС;
- сучасні підходи до професійної управлінської освіти розглядають її мотиви як системний спосіб організації активності людини. Мотив має трікомпонентну структуру, яка включає професійну управлінську, емоційну та інтелектуальну складову. Регуляція мотивів відбувається в межах регулятивних контурів – усталених, порівняно самостійних складових професійної управлінської компетентності, з якими узгоджується вся мотиваційна структура.

Формування професійної компетентності пов'язане з функціональним значенням для особистості таких психічних контурів: соціального (відбувається орієнтація на інших людей); емоційного (виявляється у своєрідності емоційних переживань); процесуально-логічного (регуляція здійснюється в межах об'єктивно визначених способів виявлення активності). Для професійної управлінської діяльності – це норми професійної компетентності [294, с. 6–10]. Зазначені фактори, які домінують у формуванні професійної компетентності майбутніх менеджерів. Їх можна об'єднати у три групи: соціокультурні, професійні управлінські, особистісні. Кожна група факторів має внутрішню суперечливу природу. Зовнішні і внутрішні суперечності взаємопов'язані, і є рушійною силою професійного розвитку менеджерів СКС та їх професійної компетентності [115; 298; 312; 416].

Аналіз різноманітних чинників впливу на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, на нашу думку, є важливим етапом дослідження, що дає змогу в майбутній роботі використати необхідну інформацію для пояснення педагогічних явищ і процесів, коригування стратегії професійної дії в межах реалізації завдань експерименту.

3.3. Рівні сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери у процесі їх професійної підготовки

Змістовне й організаційне вдосконалення процесу професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС з метою формування в них професійної компетентності потребує з'ясування реальних рівнів сформованості вищої управлінської освіти в процесі її модернізації. Визнаючи той факт, що ПК повною мірою можна виявити лише у працюючого менеджера СКС, погоджувемось з російським дослідником В. О. Адольфом у визначенні передумов і певних сторін вищої освіти, які формують майбутнього фахівця вже під час навчання у ВНЗ економіко-гуманітарного профілю [2].

Для забезпечення вірогідності дослідження до констатуючого експерименту була залучена значна кількість респондентів із різних регіонів України. Зокрема, в опитуванні брали участь студенти Київського національного університету культури та мистецтв, Державної академії керівних кадрів культури та мистецтв, Київського національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова, Полтавського державного педагогічного університету ім. В. Г. Короленка. Загальна кількість респондентів становила 885 осіб.

Виявлення рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС відбувалось у межах експериментального етапу дослідження у 2007–2008 рр. Опитування відбувалося серед студентів перших курсів на другому семестрі їх навчання. Завданням діагностики було з'ясувати наявні рівні сформованості професійної управлінської компетентності у студентів, отримати необхідну вихідну інформацію для визначення завдань формуючого експерименту і розробки технології його здійснення. Дані про первинний стан сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС корелювалися з результатами діагностики розвитку її складових у менеджерів, які вже мають досвід самостійної роботи.

Необхідність варіативності респондентської групи зумовлена конкретними завданнями дослідження:

- виявити динаміку сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у діючій системі вищої освіти;
- зафіксувати наявні рівні сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС як важливу передумову формуючого етапу експериментального дослідження;
- встановити кореляційний зв'язок між особливостями професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС (як ступінь готовності до професійної діяльності) і рівнями її сформованості у працюючого менеджера СКС;

– проаналізувати ступінь розвитку складових професійної компетентності та їх вплив на розвиток системної вищої професійної управлінської освіти.

Діагностування рівнів сформованості особистісних, інтегративних складових, до яких належить професійна компетентність, вважається у психології і педагогіці однією з найскладніших. Це зумовлено складністю їх якісно-кількісного оцінювання. У педагогічній науці в останні десятиліття розробляються різні підходи до вивчення рівнів сформованості професійної компетентності. У психолого-педагогічних дослідженнях О. М. Іванової [155], Є. О. Клімова [168], Н. В. Кузьміної [203] визначено рівні вихованості особистості, сформованості її світогляду, духовного потенціалу.

У дослідженні ПК як складові професіоналізму менеджера СКС слід врахувати напрацювання А. К. Маркової про розробку групи психологічних критеріїв [240]. Запропоновано еталонну модель професійної компетентності, яку в межах нашого дослідження не можна використати повністю внаслідок специфіки об'єкта. Однак вона потрібна для розуміння багатofакторності професії менеджерів СКС, взаємозв'язку різних критеріїв її оцінювання і значення показників професійної компетентності в цілісній критеріальній структурі. Наведемо критерії:

1. Об'єктивні: висока продуктивність професійної діяльності, кількість і якість, досягнення певного соціального статусу в професії, вміння виконувати професійні завдання в нестандартних ситуаціях.

2. Суб'єктивні: відповідність професії вимогам людини, її нахилам; професійна спрямованість, розуміння значущості професії, її ціннісних орієнтацій; сукупність необхідних професійних якостей особистості; позитивне ставлення до себе як до професіонала.

3. Результативні: чи досягає людина у своїй праці результатів, яких очікує суспільство; позитивні якісні вміння у розумовому й особистісному розвитку.

4. Професійні: використання відповідних доцільних засобів, прийомів, технологій; професійних знань, умінь; наявність професійної емпатії; психологічна ціна результату у вигляді витрат часу майбутніми менеджерами СКС.

5. Нормативні: засвоєння норм, правил, еталонів професії; відтворення високих еталонів професії на рівні майстерності.

6. Індивідуально-варіативні: прагнення до самореалізації; саморозвиток засобами професії; індивідуальність, оригінальність, наявність власного стилю.

7. Критерії існуючого рівня: актуальний рівень професійного розвитку (оцінюється за результатами атестації).

8. Прогностичні: перспективи професійного зростання, зона найближчого розвитку і саморозвитку.

9. Критерії вищої освіти: готовність до здобуття професійного досвіду, професійна відкритість та інше.

10. Творчі: самостійний творчий пошук, перетворення досвіду, збагачення його творчим внеском, креативність.

11. Критерії професійної управлінської активності та конкурентоспроможності професії в суспільстві: вміння конкурувати на ринку освітніх послуг, демонструючи переваги професії та ін.

12. Критерії професійної прихильності: честь і гідність професії, бачення її специфічного внеску до суспільного прогресу; професійний патріотизм, відданість справі.

13. Якісні та кількісні: оцінка професіоналізму як у параметрах якості (глибина, системність знань, сформованість складової професійної компетентності навчальної діяльності), так і в кількісних показниках (бали в рейтингу, категорії тощо).

Доцільність наведення у межах нашого дослідження розробленої загальної еталонної моделі менеджера СКС – професіонала пояснюється необхідністю цілісного сприйняття роботи менеджера, системоутворюючим компонентом якої і є професійна компетентність.

Відбір відповідних методик діагностування рівнів професійної компетентності здійснено на таких принципових положеннях:

- діагностика професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС є об'єктивною потребою виявлення ступеня їхньої професійної готовності до здійснення професійної управлінської діяльності;

- об'єктивність результатів діагностики робить можливим врахування психологічних та індивідуальних особливостей студентів у процесі їх підготовки до професійної діяльності;

- прагнення до надійності й валідності діагностичних методик;

- комплексність вивчення та врахування всіх структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС;

- дотримання принципів гуманізму й оптимізму у ставленні до особистості.

Діагностична методика оцінювання професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС узгоджується із загальними вимогами до вивчення професійної компетентності. Вона спрямована на виявлення професійних характеристик індивідуального зростання майбутніх менеджерів СКС і передбачає не лише порівняння результатів із загальновизнаними нормами професійної компетентності, а й їх порівняння з результатами діагностики майбутніх менеджерів СКС, які навчаються у вищих закладах освіти економіко-гуманітарного профілю.

Саме такий підхід дає змогу виявити найсприятливіші умови професійного зросту майбутніх менеджерів СКС. Він спирається на самоаналіз, самооцінку студентів – менеджерів СКС, стимулює мотивації їхнього професійного самовдосконалення; виявляє не тільки існуючі рівні сформованості професійної компетентності, а й визначає індивідуальні шляхи удосконалення особистості.

Отже, складність та інтегративний характер професійної компетентності, вимоги щодо вірогідності оцінки рівнів її сформованості у майб

утніх менеджерів СКС вимагали використання комплексу різних психолого-педагогічних і соціологічних методів, а саме:

- індивідуальні бесіди зі студентами;
- аналіз відповідей під час відкритого анкетування студентів щодо розуміння ними суті професійної управлінської компетентності, характеру поведінки у змодельованих психолого-педагогічних управлінських ситуаціях;
- ранжування відповідей майбутніх менеджерів СКС на питання: «Що визначає сьогодні успіх людини у суспільстві?»;
- психолого-педагогічне спостереження, яке було спрямоване на виявлення:
 - ставлення до здобуття ВО у процесі освітньої діяльності;
 - поведінки у конфліктних ситуаціях;
 - вивчення оцінних суджень про роль і призначення професії менеджера СКС.

Узагальнюючи різні діагностичні методики, розроблені у психології та педагогіці з метою виявлення рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, ми використали проєктивну методику анкетного типу, що ґрунтується на різних твердженнях і варіантах відповідей. Принциповим моментом є й те, що питання анкети відображають етико-педагогічний норматив професії, який втілено у цінностях і принципах, і який екстраполюється на систему основних взаємин менеджера СКС з різними суб'єктами його професійної діяльності. Норматив реалізується в сукупності питань до майбутнього менеджера СКС.

Теоретично обґрунтованими нормативами професійної підготовки менеджерів СКС, згідно з нашим дослідженням, є змістовне наповнення структурних складових професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС як цілісної, системної ВО в процесі її модернізації. Визначені показники є своєрідним індикатором сформованості реальних рівнів професійної компетентності. Подальше дослідження означеної проблеми може бути спрямоване на зближення оптимальних і реальних характеристик професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, що свідчитиме про ефективність роботи, удосконалення змісту, використання сучасних інноваційних технологій для модернізації вищої освіти.

Змістовна (когнітивна) складова професійної компетентності менеджера СКС охоплює систему професійних знань, які є складовою професійної компетентності менеджерів СКС, підґрунтям їх професійної управлінської діяльності. Через усвідомлення складових професійної управлінської компетентності менеджер СКС визначає свою індивідуальність, відбувається його самореалізація та ідентифікація як фахівця. Змістовна (когнітивна) складова професійної компетентності майбутнього менеджера СКС може бути визначена за такими показниками:

- знання норм професійної етики, особистісне ставлення до них;
- уміння пояснювати роль цінностей і норм у житті людини;
- усвідомлення гуманістичних принципів професійної управлінської діяльності, розуміння необхідності їх дотримання в навчально-виховному

процесі;

- виділення змісту в теоретичному матеріалі у вивченні професійно-орієнтованих дисциплін;

- спроможність аналізувати залежність між обов'язком і особистими інтересами у вирішенні управлінських ситуацій;

- вміння оцінювати вчинки людей позиції їх відповідності складовим професійної управлінської компетентності.

Сформованість професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС у межах змістових складових часто має латентний характер. З урахуванням цього особливості сформованості професійної управлінської компетентності, які репрезентують особистісну структурну складову, визначаються такими показниками: професійний інтерес до роботи менеджера СКС; визнання пріоритету розвитку особистості як основного завдання сучасної вищої освіти; мажорний стан психіки, оптимістичний настрій; здатність мобілізувати енергію, наполегливість, волю у складних ситуаціях; вміння відповідально підходити до виконання навчальних і громадських справ; потреба у професійному вдосконаленні; відповідальне ставлення до доручень, справ; знання власних переваг і недоліків, швидка адаптація професійної управлінської діяльності в соціокультурній сфері; здатність об'єктивно давати самооцінку професійній управлінській діяльності, відкритість до порад і критики тощо.

Під час професійної управлінської діяльності та участі майбутніх менеджерів СКС у різних суб'єктно-об'єктних взаєминах ПК, у межах операційно-процесуальної складової, характеризується такими показниками:

- домінування гуманістичних мотивів у структурі особистості;

- опосередкованість професійної дії мотивами професійних норм;

- самостійність вибору професійної стратегії і тактики (без зовнішнього стимулу);

- творчість і виваженість у прийнятті управлінських рішень;

- тактовність, перевага методів особистісно зорієнтованої взаємодії у спілкуванні з іншими людьми;

- емоційна стабільність, коригування негативних емоційних проявів;

- поширення професійної дії на різні життєві об'єкти.

Визначаючи показники сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у складі основних структурних складових вищої освіти ми виходили з того, що їх кількість і різноманіття відображають складність характеристик цього явища. Водночас виявлення рівнів сформованості професійної компетентності менеджерів СКС у процесі їх професійної підготовки потребує відповідної систематизації її якісних ознак.

У результаті узагальнення вищезазначених показників ми визначили шість основних груп критеріїв, які мають комплексний характер і дають системне уявлення про рівень сформованості професійної компетентності менеджерів СКС на етапі їх професійної підготовки. А саме:

1. Професійні знання і принципи (престижність управлінської професії; усвідомлення суті гуманізації та гуманітаризації вищої освіти;

знання найефективніших психолого-педагогічних умов розвитку; аналіз дій з позиції професійної компетентності).

2. Професійна свідомість майбутніх менеджерів СКС і мотиви обрання

професії; зміст власного ідеалу; ставлення до основних понять; готовність до доброчинства).

3. Центрація професійної дії (визначення цінностей у людських взаєминах; основні професійні орієнтири у спілкуванні; толерантність і тактовність у взаєминах з іншими).

4. Потреба у професійній самоактуалізації (професійна самоосвіта, здатність до самоаналізу).

5. Вибір професійної стратегії у конфліктній ситуації; перевага установки на особистісно-орієнтовану взаємодію з партнерами та клієнтами.

Розробляючи відповідні критерії, ми виходили з того, що ПК майбутніх менеджерів СКС може мати різний ступінь виразності через динамічність, неоднорідність темпів особистісно-професійного розвитку майбутніх менеджерів СКС. Основу якісної відмінності рівнів становили глибина і системність професійних знань, норм, принципів; домінантність професійної управлінської складової у системі цінностей майбутнього фахівця з управління соціокультурною сферою; динамічність і цілеспрямованість у професійно-особистісному самовдосконаленні.

Ці комплексні критерії й показники розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС можна розглянути в контексті таких структурних складових: змістовна (когнітивна), особистісна, операційно-процесуальна. Змістовна складова – це глибина і системність професійних знань, норм, принципів у менеджменті СКС; особистісна – домінантність професійної управлінської складової в системі професійної управлінської підготовки майбутнього менеджера; динамічність і цілеспрямованість у професійно-особистісному самовдосконаленні; операційно-процесуальна – креативність у виборі управлінських рішень.

Додатковим критерієм сформованості професійної компетентності є діалогічна комунікативність майбутніх менеджерів СКС. Зважаючи на системність цього критерію, його діагностовано окремо.

Спираючись на наукові праці І. Д. Беха [36], ми визначили такі показники діалогічної комунікативності майбутніх менеджерів СКС: домінування діалогічної комунікативної спрямованості; відкритість і довіра у спілкуванні; контактність.

Основним діагностичним методом обрано психолого-педагогічне спостереження за особливостями спілкування студентів – менеджерів СКС у різних ситуаціях: взаємодія між студентами та викладачами; поведінка у позааудиторній діяльності, спеціально змодельовані ситуації професійної управлінської діяльності тощо. Кількісно-якісну оцінку розвитку діалогічної комунікативності здійснено за чотирибальною системою. Виявлено різний ступінь її сформованості (високий, достатній, задовільний, низький).

Кількісні показники діалогічної комунікативності враховувалися як ск

ладові сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СК С. Визначені критерії та їх показники дають змогу підійти до розробки комплексної методики вивчення рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. З метою розробки відповідної діагностичної методики ми скористалися роотами О. М. Леонт'єва [220; 221]. Запропоновано тест змістожиттєвих орієнтацій. Адаптація тесту (перша версія) була виконана К. Муздибаєвим, а згодом із деякими змінами – О. М. Леонт'євим [221].

Відповідно до мети і завдань нашого дослідження, спираючись на метод одику тесту змістожиттєвих орієнтацій, ми використали деякі її положення, адаптувавши до особливостей досліджуваної проблеми:

- сформульовано твердження, які дають змогу діагностувати характер різноманітних ставлень особистості до змісту професійної управлінської компетентності;

- асиметрична шкала градації відповідей була замінена на використання «дешифратора», в якому визначено ідеальні відповіді, які максимально відображають найвищий рівень сформованості професійної компетентності;

- збережено факторну структуру тесту.

Критеріальні характеристики професійної компетентності в межах її основних структурних складових об'єднано у фактори, які відображають зміст, вищезазначені критерії та показники ПК:

- 1-ий фактор – 4 пункти (4, 8, 12, 17), які можна об'єднати під загальною назвою «професійні знання і принципи», тобто розуміння майбутніми менеджерами СКС професійної природи управлінської діяльності;

- 2-ий фактор – 5 пунктів (1, 6, 7, 14, 20), які визначають особливості професійної свідомості майбутніх менеджерів СКС;

- 3-ій фактор – 3 пункти (2, 9, 10) дають інформацію про професійну центрацію професійної управлінської дії;

- 4-ий фактор – 2 пункти (3, 13), які роблять можливим діагностування ступеня емоційно-вольової регуляції поведінки фахівця;

- 5-ий фактор – 3 пункти (5, 16, 18) визначають тенденцію майбутнього менеджера СКС до професійної самоактуалізації;

- 6-ий фактор – 3 пункти (11, 15, 20), які мають проєктивний характер і пере- віряють здатність менеджера СКС приймати рішення у конфліктних ситуаціях.

Факторний підхід до діагностики розвитку професійної компетентності дає змогу оцінити сформованість основних структурних складових ПК як цілісного, інтегративного явища. ПК майбутніх менеджерів СКС розвивається нерівно- мірно і може мати різний ступінь вираженості. Ми визначили високій, достатній, задовільний, низький ступені.

Для кількісної обробки результатів ми скористалися розробками, наведеними у методиці В. В. Синявського і В. А. Федоришина (дослідження комунікативних і організаційних здібностей). За результатами опитування було підраховано кількість відповідей на кожне питання, які збігаються з дешифратором. Оцінний коефіцієнт (К) професійної компетентності майбутніх

менеджерів СКС визначається як відношення кількості відповідей, які збігаються з ключем опитувальника, до максимального числа збігів:

$$K = n / 20,$$

де K – величина оцінного коефіцієнта; n – кількість відповідей, що збігаються з дешифратором.

Ключ до оцінки відповідей, інструкція і методика дослідження наведені в додатку В.

Кількісні показники, отримані за цією методикою, можуть варіюватися від 0 до 1. Показники, близькі до 1, свідчать про високий рівень професійної компетентності, близькі до 0 – про низький рівень. За кількісними показниками кожен рівень має свій інтервал, в якому коливається величина оцінного коефіцієнта « K ». Проміжок від 0 до 1 відповідно до рівнів розбито на чотири однакові частини (табл. 3.2).

Взаємозв'язок рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС і величини оціночного коефіцієнта «К»

Назва рівня	Величина «К» в інтервалі
Високий	0,76 – 1
Достатній	0,51 – 0,75
Задовільний	0,26 – 0,5
Низький	0 – 0,25

Характерним прикладом достатнього рівня сформованості професійної компетентності є Олександр М., студент Національної академії керівних кадрів культури та мистецтв. Молодий чоловік відповідально ставиться до здобуття вищої освіти, виявляє інтерес до професії, вважає чесність і порядність визначальними особистісними рисами. Досконало знає основні нормативні вимоги до професійної управлінської діяльності менеджера СКС, прислуховується до порад. У теорії вміє здійснити професійний вибір організації управлінської діяльності, однак на практиці недостатньо впевнений, коли необхідно прийняти управлінські рішення.

Отже, ПК на достатньому рівні її сформованості має такі основні ознаки: однорідність розвитку структурних складових сформованості професійної управлінської компетентності, але відсутність цілісності, недостатня глибина і системність сформованості професійних знань, норм і принципів; наявність суперечностей щодо формування змісту деяких структурних елементів у межах змістовної і особистісної складових призводить до нестабільності в організації управлінської діяльності. Водночас наявна висока динаміка у прагненні до самовдосконалення і професійного зростання. Отже, простежується дифузний (проникаючий) характер розвитку різних структурних елементів модернізації вищої освіти, що, за сприятливих умов його цілеспрямованого формування, може зумовити розвиток вищого рівня професійної компетентності: чітко визначеної гуманістичної спрямованості, усталеності професійної позиції у сфері управління.

Задовільний рівень сформованості професійної компетентності характеризується нестабільністю, ситуативністю, фрагментарністю її прояву. На жаль, на цьому рівні перебуває більшість респондентів. Аргумент, який може виправдати такі результати, – сучасна соціально-економічна ситуація, якій властивий «перехідний тип» фахівця в галузі управління соціокультурною сферою.

Особливостями змістовної (когнітивної) складової задовільного рівня професійної компетентності є відсутність у молодих людей чітко визначених орієнтирів професійної компетентності, її недостатня сформованість. про гедоністичну свідомість, конформістські ідеали свідчать такі відповіді: «У майбутній роботі головним для мене є оцінки керівництва та колег», «Ідеальний менеджер завжди дбає про свій авторитет», «Гуманізація та гуманітаризація нездійсненна в умовах нашого суспільства» тощо. Однак, по

ряд з цією, існує й інша позиція: деякі студенти виявляють інтерес до професії, вони визнають необхідність професійних управлінських якостей для її здійснення, цінують людяність і відвертість у стосунках між людьми.

Відповіді на запитання «Який образ менеджера виникає у Вас у зв'язку з поняттям "професійна компетентність"?» ми об'єднали в групу під назвою «інформаційна». Відповіді містили загальні фрази, які свідчили про певний погляд майбутніх менеджерів СКС на проблему формування професійної управлінської компетентності.

Незбалансованість основних структурних складових змісту професійної компетентності вплинула і на формування професійних складових. Так, більшість респондентів вказали, що обрання професії «Менеджмент СКС» пов'язане тільки з бажанням або з суто особистими інтересами (безкоштовне навчання, невеликий конкурс під час вступу до навчального закладу тощо).

Розбіжність, неузгодженість професійних цінностей і норм позначилися й на сформованості особистісного компонента професійної компетентності. Варіативною є центрація професійної дії (від професійної до еготистичної), занижена потреба у рефлексивному аналізі своїх вчинків, наявна імпульсивність, невиваженість емоційних реакцій, у більшості відсутнє бажання займатися самоосвітою, самовдосконаленням.

У межах операційно-процесуального компонента професійної компетентності несформованою є професійна стратегія вирішення професійно-виробничих завдань. Не завжди правильно вказано типові помилки, у розв'язанні конфліктних ситуацій простежується зорієнтованість на збереження власної позиції (уникнути неприємностей, досягти вигідного рішення). Не всі респонденти можуть установити ієрархію основних суперечностей, які найчастіше є причиною конфліктів.

Отже, ПК на задовільному рівні її сформованості не має цілісного, системного характеру, визначається ситуативністю поведінки майбутніх менеджерів СКС. Дивергентність (розбіжність) розвитку базових складових процесу модернізації ВО призводить до нестабільності (ситуативності) виявів професійної компетентності менеджера СКС. Основою динамічного формування професійної компетентності може бути узгодження низки суперечностей, що є підґрунтям для його розвитку: між знаннями норм професійної компетентності і гуманістичним ідеалом менеджера СКС; цінностями професійної діяльності і гуманістичною ціннісно-мотиваційною домінантою; рефлексивними можливостями і самостійністю вибору професійної стратегії і тактики поведінки.

Про низький рівень сформованості професійної компетентності свідчать відсутність у майбутніх менеджерів СКС інтересу до професії, випадковість її вибору, байдужість до змісту своєї професії; несформованість базових професійних компонентів. Багато питань тесту викликали певні складнощі у респондентів і були залишені без відповіді.

Кореляційний аналіз результатів тестового опитування і спостереження за майбутніми менеджерами СКС, яких зараховано до цієї групи,

свідчить, що вони мають низьку успішність у вищій освіті, постійні проблеми у спілкуванні; уникають громадського життя; всіляко демонструють відчуженість від професійної управлінської діяльності.

На відкрите запитання анкети: «Назвіть найважливіші ознаки професійної компетентності», отримано такі відповіді: «Студенти повинні опанувати складові професійної управлінської компетентності менеджменту СКС», «Це комерційне мислення». Це свідчить про відсутність чіткого уявлення про взірць фахівця з управління, деонтологічну неграмотність респондентів, нерозвиненість базових елементів у всіх складових професійної компетентності. Схожі відповіді дали студенти і на запитання «Який образ менеджера виникає у Вас у зв'язку з поняттям "професійна управлінська компетентність"?». Це свідчить про невизначеність поглядів і позицій студентів, які за рівнем своєї професійної компетентності перебувають на цьому рівні.

Низький рівень сформованості професійної компетентності – показник професійної неспроможності майбутніх менеджерів СКС в умовах нової освітньої парадигми засвоювати вищу освіту з управління соціокультурною сферою. Професійна компетентність на цьому рівні позбавлена таких необхідних рис як цілісність, системність і глибина знань, норм і принципів, домінантність професійної складової в системі професійної управлінської підготовки майбутнього менеджера СКС; усталеність професійної позиції в ситуаціях оцінювання різних явищ; динамічність у професійно-особистісному у самовдосконаленні. Вона має аморфний (безформний, розпливчастий) характер.

Визначення якісного змісту, особливостей професійної компетентності на різних рівнях її сформованості дає змогу передбачити динаміку її розвитку, який відбувається через перехід від одного стану до іншого – аморфний → дивергентний → дифузний → цілісний (системоутворюючий).

Неперервність розвитку професійної компетентності свідчить про її кумулятивний характер, особливості якого полягають у тому, що розвиток кожної попередньої стадії, трансформуючись, включається в наступну. Таке накопичення змін готує якісні перетворення на рівні змісту базових компонентів професійної компетентності.

Зроблений висновок підкріплюється науковими розробками Б. Г. Ананьєва. На підставі багаторічних досліджень учений вказує на суперечливе поєднання різних процесів становлення індивідуальності: зростання сили одних функцій, згасання інших, стабілізацію їх прояву на певному віковому етапі [10]. Це положення дає підстави розглядати формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС як динамічного процесу. Його рух є непрямолінійним, формування внутрішньої структури професійної компетентності відбувається поступово і набуває цілісності, коли складається загальна професійно-педагогічна стратегія майбутніх менеджерів СКС, здобувається відповідний професійний досвід.

Здійснене в нашому дослідженні порівняння за принципом вертикалі потребує кореляції за горизонталлю. Це дає змогу виявити особливості

формування професійної компетентності в різних закладах професійної підготовки менеджерів СКС і в межах їх самостійної професійної діяльності.

Отримані результати за кількісними показниками на відповідних рівнях майже однакові для різних категорій респондентів мало відрізняються у тих, хто вже працює. Формування професійної компетентності відбувається під впливом різних факторів: через зміст освіти, особистісний вплив викладачів фахових дисциплін, позитивну мотивацію до професії, соціокультурне середовище, рівень сприйняття ідей гуманізації вищими навчальними закладами, де працюють менеджери СКС. Існуюча професійна підготовка спеціально не зорієнтована на розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Несформованість на етапі професійної підготовки ускладнює самостійну діяльність менеджерів СКС, знижує її результативність, інтерес до професії. Характерними є невваженість управлінських рішень, незорієнтованість на особистість, нерозуміння сучасних освітніх пріоритетів, імпульсивність поведінки тощо. про це свідчать результати опитування. У закладах та установах СКС, де відбувся констатуючий етап дослідження, немає менеджерів СКС з низьким рівнем професійної компетентності, однак у результатах знижуються кількісні показники вищого (6%) і зростають достатнього (51%) рівнів. Значна кількість менеджерів СКС (43%) виявляють професійну компетентність на задовільному рівні. Співвідношення 57% : 43% свідчить про неготовність майже половини опитуваних менеджерів СКС втілювати в життя ідею гуманізації і гуманітаризації ВО в процесі її модернізації.

Ці висновки підтверджують і результати анкетування серед менеджерів СКС різного фаху, які підвищували свою кваліфікацію. Традиції авторитарної управлінської діяльності, закладені у свідомості, в особистісних якостях, операційно-процесуальних діях менеджерів СКС, гальмують запровадження в практику гуманістичних методів освіти та виховання. Водночас саме проблеми взаємодії з усіма учасниками навчально-виховного процесу є найскладнішими у діяльності сучасного фахівця з управління в соціокультурній сфері.

З метою кореляції отриманих результатів, з'ясування основних причин такої розбіжності у рівнях сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, респондентам було запропоновано висловити своє ставлення до сучасних пріоритетів успіху людини у нашій країні. Отримана інформація свідчить про відносно глибокі деформації у ціннісних стратегіях молодих людей, які обрали професію менеджера СКС.

З метою визначення пріоритетних ціннісних стратегій майбутніх менеджерів СКС їм було запропоновано відповісти на запитання: «Що вважає сьогодні успіх людини у суспільстві?» Результати відповідей студентів ранжувалися (табл. 3.3).

Дані таблиці переконують, що у більшості майбутніх менеджерів СКС життєвий успіх у самосвідомості ототожнюється із зовнішніми атрибутами людського існування, а не з тим, що становить цінність людини-професіонала

– самовдосконалення, професіоналізм, гуманне ставлення до інших. Так, у процесі ранжування багатство, кар'єра і досягнення влади обіймають провідні позиції у структурі цінностей студентів. Ми передбачаємо, що на такий вибір впливає загальна девальвація ціннісних стратегій, зміни у суспільній свідомості багатьох мешканців України, сприйняття фінансового добробуту як суті життя.

Таблиця 3.3.

Ранжирування відповідей майбутніх менеджерів СКС щодо вибору пріоритетних ціннісних стратегій

№	Пріоритетні цінності	Кількість респондентів (%)	Рангове місце
1.	Професійність	16,0	8
2.	Гуманне ставлення до інших	19,2	6
3.	Успішність	23,8	5
4.	Енергійність	10,1	9
5.	Спокійна совість	16,1	7
6.	Багатство	47,2	1
7.	Кар'єра	28,4	2
8.	Щастя	25,3	4
9.	Досягнення влади	27,6	3
10.	Самовдосконалення	3,4	11
11.	Важко сказати	9,6	10

Вражає розбіжність між потребою у визнанні, бажанням мати певний статус у житті і, водночас, відсутністю прагнення до самовдосконалення, досягнення професійності.

Здійснений моніторинг ще раз переконує, наскільки серйозними є суперечності між особистісним і професійним у свідомості майбутніх менеджерів СКС, підкреслює важливість формування ціннісних стратегій складової у суспільній свідомості. В умовах професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС цей процес, згідно з нашим дослідженням, може відбуватися шляхом за допомогою розвитку їх професійної компетентності.

Узагальнення результатів діагностики виявляє повільну динаміку розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в умовах їх професійної підготовки, дає змогу з'ясувати такі основні причини цієї ситуації:

- суперечливий характер особистісних і професійних ціннісних стратегій у розвитку свідомості майбутніх фахівців;
- нечітке з'ясування значення професійної компетентності у змісті і структурі вищої освіти;
- відсутність системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС як динамічного поетапного процесу; недооцінка вимог до професійної управлінської діяльності.

Зроблені висновки свідчать про необхідність цілеспрямованої професійної управлінської діяльності для розвитку професійної управлінської компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації вищої освіти.

3.4. Психолого-педагогічні основи професійної підготовки особистості професійно-компетентного фахівця в соціокультурною сфері

У дослідженнях В. К. Майбороди визначено основні складові моделі у спішного керівника та способи поліпшення його підготовки. Подано характеристику понять модель успішного керівника, професійна рефлексія, класифікація керівників, ознаки успішного керівника, ефективна діяльність, професійна підготовка. Слушна думка дослідника про те, що сьогодні, як ніколи, в системі ВО України потрібні професійно підготовлені, висококультурні, енергійні, інтелігентні керівники, які активно вивчають і використовують досягнення світової науки та передового досвіду, постійно працюють над собою, максимально використовують минулий досвід в управлінській діяльності, опановують культуру спілкування [241].

Рефлексія – це самоаналіз, роздуми над власним душевним станом, власними переживаннями [2]. Професійна рефлексія – пошук, оцінка, самоаналіз власного досвіду, вміння жити й працювати в колективі. Тому серед *основних компонентів моделі керівника* – формування системи розвинених, гнучких професійних умінь, навичок, розвиток мислення, що забезпечить успішне вирішення складних, нестандартних, нетрадиційних, новочасних завдань розвитку економіки, культури й освіти держави.

Другий компонент моделі має чітку філософську ідею – навчання мудрості триває впродовж усього життя. Найважливішим принципом стратегії реформ освіти комісія ЮНЕСКО визначила саме «освіту впродовж життя», назвала її центральною проблемою людства [34]. Це не тільки вміння вчити, засвоювати професійні знання, навички, уміння, інноваційні технології, а й прагнення *вчитися все життя думати, бачити, чути, мовчати, говорити і працювати*.

Третій компонент – гуманістичний, який включає систему методів, форм і засобів залучення майбутнього керівника до плекання загальнолюдських цінностей через вивчення гуманітарних дисциплін.

Четвертий компонент моделі передбачає наявність у керівників психологічної готовності до виконання управлінської діяльності, яка включає такі взаємозумовлені компоненти:

- мотиваційний – система мотивів, адекватних цілям і завданням управлінської діяльності;
- когнітивний – знання, необхідні для управлінської діяльності;
- операційний – сукупність умінь і навичок практичного вирішення управлінських завдань;
- особистісний – сукупність важливих для управлінської діяльності особистісних якостей [8, с. 30].

П'ятим компонентом моделі є система професійних знань, умінь і навичок кваліфікаційної характеристики індивіда, які безпосередньо стосуються професійної діяльності і впливають на його ефективність.

Становлення керівника – це постійна і наполеглива діяльність, рух, що сприяє особистісному і духовному зростанню й успіху. В усі періоди історичного розвитку країни були керівники, які мали успіх, були й ті, які демонстрували цілковиту «зневагу і невміння» у вирішенні основних життєвих проблем. Досвід переконливо свідчить, що керівниками всіх рівнів стають або розумні й талановиті особистості, які усвідомлюють значення розвитку своїх особистих якостей для успіху, або ті, які вважають, що вони досягли всього і вчитися їм більше не треба.

Навчальний процес слід скеровувати не стільки на інформаційне насичення, скільки на формування продуктивного мислення, на розвиток чуйності, інтелектуального потенціалу особистості, становлення логічного аналізу та всебічної обробки інформації, яка використовується для творчого конструювання, самоосвіти, самовиховання і самовдосконалення. Керівником не тільки народжуються. Керівникові нового типу необхідно вчитися, самовдосконалюватися впродовж усього життя, щоб стати людиною, яка допомагає, сприяє, полегшує, створює команду для досягнення спільної мети.

Дослідники компетентнісного підходу та професійної компетентності менеджерів СКС наголошують на труднощах діагностики компетентності людини, оскільки оскільки її важко вимірювати і підтверджувати. На підставі розуміння компетентності як набутої характеристики особистості розробка оцінних засобів її рівня відбувається за допомогою комплексних вимірників. Результати оцінювання компетентностей мають слугувати для моніторингу якості освітніх послуг та для визначення рівня досягнення освітніх цілей і засвоєння освітніх стандартів. Планується, що потенційні роботодавці використовуватимуть результати оцінювання для відбору кваліфікованих фахівців. До нагальних аспектів розробки моделі оцінювання ключових компетентностей, яка має містити концептуальні складники і технологічну схему запровадження, належать такі положення:

- ключові компетентності – це багатовимірні утворення, що містять когнітивні, емоційні, мотиваційні та ціннісні стратегії. З огляду на це оцінювання ключових компетентностей має вимірювати як когнітивні, так і некогнітивні елементи з проекцією на соціальний та політичний контексти та проголошені освітні цілі і досягнуті результати;

- важливо враховувати тісний зв'язок і залежність між різними ключовими компетентностями. Для отримання валідних даних і достовірної інтерпретації результатів необхідно використовувати множину оцінних методів;

- ключові компетентності є постійно змінною величиною. Проблемним у цьому контексті є не стільки констатація володіння ключовою чи низкою ключових компетентностей, а визначення рівня цього володіння – від базового до високого. Тому важливо розробити відповідну шкалу, яка визначатиме рівні

володіння у валідних показниках.

Сьогодні оцінювання компетентностей активно досліджують у США, Великій Британії, Франції, Німеччині. У США акцентують передусім на дослідженнях проблем мінімальної компетентності та розробки технологій її оцінювання. «Мінімальна компетентність» трактується як така, що визначає не будь-який рівень освітньої підготовки, зокрема й максимально можливий, а лише достатній і необхідний. З цією метою використовують так звані тести мінімальної компетентності, які є способом підвищення відповідальності навчального закладу за підготовку випускника, забезпечуючи його базовими вміннями та здатностями.

Тестування мінімальної компетентності ґрунтується на концепції відомого американського науковця Б. Блума. Дослідник вважав, що основною метою навчання є засвоєння навчального курсу. Активно підтримуючи ідею запровадження тестів мінімальної компетентності, Б.Блум наголошував, що впровадження академічних стандартів у вимоги до мінімальної компетентності випускників є основою для досягнення задалегідь визначених стандартів на різних етапах освіти. Основна ідея цього підходу така: якщо мінімальні стандарти будуть оптимальними й відповідатимуть оптимальним умовам навчання, коли всі випускники зможуть здобути найкращу освіту.

Тести мінімальної компетентності завжди розробляють як критеріально зорієнтовані для перевірки досягнутих освітніх цілей, вимог до рівня підготовки студентів. Прохідний бал, або стандарт досягнень свідчить, що студенти, які не досягли цього балу, не виробили необхідних умінь, тобто не досягли належного рівня компетентності.

Такий підхід використано для конструювання тестів з оцінювання навчальних досягнень у сфері основних предметних компетентностей. Його недоцільно використовувати для діагностики компетентності менеджерів у соціокультурній сфері з кількох причин. По-перше, виконання діагностичних завдань, які передбачають визначення різних рівнів сформованості та розвитку професійної управлінської компетентності, є мотиваторами її опанування, а отже, спонукають студента до досягнення щоразу вищих рівнів. У такий спосіб активуються переважно продуктивні мотиви досягнення успіху, а не прагнення уникнення неуспіху та негативного емоційного досвіду. Останні не стимулюють розвитку творчого підходу як до опанування, так і до застосування відповідного особистісного утворення. По-друге, соціокультурна компетентність є складним особистісним утворенням, де широко задіяні механізми компенсації. По-третє, оскільки соціокультурна компетентність передбачає досвід взаємодії, одиницею вимірювання її діяльнісного компонента має бути ситуація міжособистісної взаємодії, значущої для конкретного студента, чого не можливо досягти засобами традиційного тестування.

Лайл М.Спенсер та М.Сайн розглядають як критерії компетентності такі її елементи: мотиви, психофізіологічні якості, установки, цінності в структурі «Я»-концепції особистості, а також знання та навички. Автори

зауважують, що знання та навички оцінювати легше, ніж інші глибші, але не менш важливі компоненти компетентностей. Дослідники обґрунтували критерії, які найчастіше застосовують під час вивчення компетентностей – «найкраще виконання» та «ефективне виконання». У своєму дослідженні автори використовували такі критерії: «виконання в проактивному тесті, демонстрація компетентностей під час виконання імітаційних вправ», «документування виконання під час роботи».

Беручи за основу концепцію компетентності І. Зимньої [142], згідно з якою структуру компетентності становлять готовність, знання, досвід, ставлення та регуляція, дослідники розробили критерії оцінювання компонентів компетентності. Критеріями готовності вони вважають специфічні риси, моторику, особливості сприйняття та опрацювання інформації, пізнавальні здібності, типологічні особливості, характерні риси, особливості статі та інші характеристики, зумовлені установками особистості. Критерії знань – наявність уявлень про компетентність, наявність стереотипів, знань, пріоритети пізнання, пов'язані з компетентністю. Критерії досвіду – реалізація близьких до компетентних або безпосередньо компетентних завдань та функцій у минулому. Критерії ставлення – сформоване ставлення до себе та до інших у зв'язку з реалізацією компетентності або до пов'язаної з компетентністю діяльності. Критерії регуляції – здатність до регуляції спонукання до дії, пов'язаної з компетентністю, наполегливість, рішучість, витримка, готовність долати перешкоди для досягнення мети, пов'язаної з реалізацією компетентності. Водночас ці критерії не підтверджені відповідними показниками, які безпосередньо могли б мати діагностичний характер.

Подекуди дослідки компетентності спираються на структуру активності особистості (потенційна активність – вольова регуляція – реальна активність) та аналізують поняття «компетентність» як синонім поняття «потенційна активність». Тоді компетентність – готовність та прагнення діяльності – включає знання, вміння, досвід (інструментальна основа активності), а також потреби, цілі та мотивацію діяльності. Однак незрозумілою є відсутність самої діяльності як процесуального або операційно-технологічного компонента компетентності, який є системотвірним чинником у структурі професійної управлінської компетентності та відрізняє саме компетентність від набору знань соціального характеру, готовності до професійної управлінської взаємодії та інших близьких понять.

Серед основних компонентів професійної компетентності – комунікативний компонент. Його показниками якого є комунікативні вміння, комунікативний контроль у спілкуванні. Н. Малюткіна пропонує розглядати їх як часткові показники професійної управлінської компетентності. Також дослідниця вважає, що показником сформованості професійної управлінської компетентності особистості є здійснення спільної (групової) професійної діяльності, співпраця, а також прийняті в певній професії прийоми професійного спілкування. Погоджуємося з Н. Малюткіною, що розробка

відповідних індикаторів найбільше ускладнює застосування системи показників. Завдяки цим індикаторам можна достовірно якісно та кількісно фіксувати динаміку розвитку професійної управлінської компетентності студентів та створювати діагностичні ситуації залучення до відповідної активності. На підставі спостережень діагностують професійну управлінську компетентність.

Основним мірилом професійної управлінської компетентності особистості є її соціальна успішність, здатність до самоактуалізації та самореалізації. Успіх залежить від психології конкретної людини, її системи цінностей, рівня вимог і самооцінки, які з часом можуть змінюватися. Цю думку підтверджує праця А. Коена «Курс МВА з менеджменту». Автор пропонує таке визначення поняття «кар'єра»: «Кар'єра – це комплекс уявлень та дій, пов'язаний із професійним досвідом та діяльністю впродовж всього життя індивіда, який визначається індивідуальним сприйняттям».

Висновки до третього розділу

У розділі здійснено порівняльний аналіз змісту професійної підготовки менеджерів СКС у вищих навчальних закладах іноземних країн і України з метою визначення особливостей професійної підготовки менеджерів СКС і пошуку нових підходів до формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Використовуючи порівняльно-зіставний аналіз, ми дослідили:

- особливості реалізації формування професійної компетентності у змісті ВО менеджерів СКС розвинутих іноземних країн;
- специфіку процесу професійної підготовки менеджерів СКС у системі ВО України.

За підсумками роботи ми дійшли висновку, що зміст сучасної підготовки у системі ВО більшості іноземних країн спрямований на формування полікультурності, професійної мобільності, гуманізму. Формуванню професійної управлінської компетентності менеджерів СКС приділяється значна увага. Аналіз іноземного досвіду підготовки сучасних менеджерів СКС підтвердив, що саме зміст освіти, когнітивна складова професійної підготовки є основою цих процесів. З'ясовано, що процес модернізації ВО залежить від темпів та етапів становлення професійної компетентності менеджерів СКС.

Вивчення сукупності факторів впливу на розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС мало комплексний характер і здійснювалося завдяки аналізу основних наукових положень про особистість та фактори її формування. Застосовано біосоціальну теорію про природу розвитку людини (Б. Г. Ананьєва); положення про компенсації типологічних якостей людини в процесі її професійної діяльності (В. О. Сластьонін); концепцію усталених індивідуальних рис особистості (І. Вільш).

Після узагальнення отриманих результатів зроблено висновок, що педагогічні механізми (фактори) розвитку професійної компетентності містяться в самому процесі професійної підготовки менеджерів. Вирішальне

значення мають соціокультурний контекст навчання; розвиток базової гуманітарної культури; домінування у навчанні етичного ідеалу сучасного менеджера СКС; суб'єкт-суб'єктна взаємодія учасників процесу модернізації вищої освіти.

Діагностика рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС – етап, необхідний для розробки і здійснення формуючого експерименту дослідження.

Розроблено комплексні критерії і показники сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, які відображають основні структурні складові процесу модернізації ВО (змістова, особистісна, операційно-процесуальна). Ці дані систематизовані відповідно до їх якісних ознак: діалогічна комунікативність; професійні знання і принципи; професійна концентрація професійної дії; емоційно-вольова регуляція поведінки; потреба у професійній самоактуалізації; прийняття рішень у нестандартних ситуаціях.

З метою виявлення рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС використано різні дослідницькі методи. Серед них, визначальною є проєктивна методика анкетного типу побудована за принципом факторного аналізу. Кількісно-якісний аналіз результатів констатуючого експерименту підтвердив припущення про те, що ПК майбутніх менеджерів СКС може мати різний ступінь виразності через динамічність, неоднорідність темпів особистісного і професійного розвитку майбутніх менеджерів СКС. Розбіжність між рівнями характеризувалася комплексними критеріями і показниками, які відображали такі структурні складові професійної управлінської компетентності: змістова (когнітивна) – глибина і системність знань, норм, принципів; особистісна – домінантність професійної складової майбутніх менеджерів СКС; динамічність і цілеспрямованість у професійно-особистісному самовдосконаленні; операційно-процесуальна – стабільність професійної позиції в ситуаціях прийняття управлінських рішень.

У процесі констатуючого експерименту дослідження було виявлено чотири рівні сформованості професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС: високий, достатній, задовільний, низький. Подано детальну характеристику особливостей сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС на кожному з цих рівнів. Для високого – властиві: цілісність, глибина і системність знань, норм, принципів, поєднання статичних і динамічних характеристик професійної управлінської компетентності, збалансованість усіх його компонентів, гуманістична спрямованість, стабільність і домінантність професійної позиції, прагнення до професійно-особистісного самовдосконалення.

Достатній рівень має такі ознаки: однорідність розвитку структурних елементів, але відсутність цілісності, недостатня глибина і системність сформованості професійних знань, норм і принципів; наявність протиріч у формуванні змісту деяких структурних елементів у межах змістової й особистісної складових; високий динамізм у прагненні до самовдосконалення й професійного зростання. Простежується дифузний (проникаючий) характер розвитку різних

структурних елементів професійної управлінської компетентності.

Професійна компетентність на задовільному рівні її сформованості не має цілісності, системності і характеризується дивергентністю (розбіжністю) розвитку базових елементів. Для низького рівня характерні відсутність інтересу у майбутніх менеджерів СКС до управлінської професії, випадковість її вибору, небажання замислюватися про своє майбутнє; ігнорування норм професійної етики, аморфність професійної позиції.

Результатом дослідження якісних особливостей рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС є виявлення динаміки її розвитку, який може відбуватися через перехід від одного стану до іншого: аморфний – дивергентний – дифузний – цілісний (системоутворюючий).

Отримані результати підтверджені й іншими методиками, які були використані на констатуючому етапі експерименту дослідження, а саме педагогічним спостереженням, відкритими відповідями на запитання, моделюванням професійних управлінських ситуацій, рішення яких потребує прийняття професійних управлінських рішень.

Основні положення третього розділу відображені в таких публікаціях автора: [221 – 224].

РОЗДІЛ IV

ОБГРУНТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ.

У розділі представлені принципи професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної сфери в системі вищої освіти. На основі компетентнісного підходу здійснено теоретичне обґрунтування моделі менеджерів соціокультурної сфери; запропоновано структурно-функціональну модель професійної компетентності й модель професійної компетентності фахівців з управління соціокультурною сферою.

4.1. Система дидактичних принципів – теоретична основа професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери

З метою професійної підготовки фахівців сформовано основні принципи дидактики вищої освіти. Формування ж змісту ВО слід здійснювати на підставі загальнодидактичних і методичних принципів, які вказують на провідний напрям у діяльності, необхідний для практичної організації професійної управлінської діяльності.

Принцип – це рекомендація, орієнтир для досягнення міри, гармонії, корисної взаємодії певних сторін, начал, тенденцій педагогічного процесу. У нашому випадку це керівні ідеї, нормативні вимоги до організації й реалізації НП, формування змісту вищої освіти [129]. Мова йде про:

- принцип відповідності змісту ВО потребам суспільного розвитку. З нього, зокрема, випливає необхідність включати у зміст освіти не тільки знання, а й фрагменти, які забезпечують засвоєння досвіду творчої діяльності людства і формування особистого ставлення до системи вироблених людством цінностей: пріоритетності, демократизації;

- принцип єдності змістовної і процесуальної сторін вищої освіти, що, крім іншого, означає єдність предметного змісту і способів його засвоєння (неперервності, відкритості системи вищої освіти);

- принцип структурної єдності змісту освіти на різних рівнях: єдність освіти і виховання, багатокладність і варіативність ВО тощо.

Пріоритетність цих принципів визначена Державною національною програмою «Освіта» (Україна XXI століття). Відповідно до неї, у Концепції розвитку професійної освіти в Україні пріоритетними визначені такі принципи: випереджувальний характер професійної освіти, безперервність, фундаменталізація, інтеграція вищої освіти, науки й виробництва, диверсифікованість, регіоналізація, стандартизація, єдність освіти і виховання, екологізація, варіативність, індивідуалізація і диференціація [116]. Вихідними положеннями, якими керуються при визначенні змісту, форм і методів НП, є дидактичні принципи ВО.

Серед основних принципів у НП професійної підготовки менеджерів СК є принцип моделювання професійної управлінської діяльності. Цей принцип має на меті виявлення типових управлінських завдань, їх трансформацію в процесі наскрізної практичної підготовки, вибір форм і мет

одів модернізації вищої освіти. Моделювання професійної діяльності повинне базуватися, насамперед, на діяльнісному підході до змісту освіти. За допомогою моделювання можна одержати випереджувальну інформацію для обґрунтування цілей, змісту, засобів, дій і методів навчання, розробки кваліфікаційних характеристик, навчальних планів, програм і підручників.

Для менеджерів СКС завдання моделювання полягає у встановленні відповідності між вимогами закладів та установ СКС, пропонованими для підготовки майбутніх менеджерів СКС, фактичному обсягу їх професійних управлінських знань, умінь і досвіду, тобто, компетентності. Для нас прийнятною є позиція, згідно з якою до змісту принципу моделювання професійної діяльності входить компонент процесу модернізації вищої освіти. Якщо вища освіта є спілкуванням між тими, хто має знання й досвід, і тими, хто їх здобуває, то воно може відбуватися доти, поки розходження в рівні знань зберігаються. Закінчується цей процес тоді, коли учень знає і вміє робити те, що й учитель. Формування професійної управлінської компетентності як складової процесу модернізації ВО передбачає систематичну реалізацію студентами своїх знань і умінь у створеному (або діючому) навчально-виховному процесі. У протилежному випадку НП не буде нормальним, повноцінним і ефективним для формування професійної компетентності майбутнього менеджера СКС.

Принцип політехнізму і професійної спрямованості у вищій школі має особливе значення. Соціальні потреби, пов'язані з розвитком виробництва, запитами чергового етапу розвитку науки і техніки, реалізуються у вимозі цього принципу, тобто орієнтації на вивчення загальних наукових основ і специфіки багатьох галузей виробництва й техніки або конкретної професії [129, с. 40]. Специфіка професійної діяльності менеджера СКС вимагає ґрунтовної політехнічної підготовки. Професійна спрямованість змісту дисциплін у підготовці менеджерів СКС – це залучення професійного матеріалу до загальних і спеціальних дисциплін за умови збереження логічної цілісності навчальної дисципліни, професійно важливих умінь чи видів діяльності. Це означає орієнтацію всіх навчальних дисциплін на остаточні результати НП студентів задля здобуття конкретної професії. Результатом ВО повинен бути у спішний загальний розвиток і розвиток спеціальних професійних здібностей особистості.

Всі інші принципи є похідними від цих провідних, конкретизують їх, розкривають умови їхнього втілення. До них зараховуємо принципи науковості; фундаментальності; цілеспрямованості, систематичності і системності; міжпредметних зв'язків; зв'язку теорії й практики навчання з життям; доступності; стабільності й динамічності; єдності наукового й навчального прогресу; переконливості опанування професійної компетентності.

У змісті принципу науковості навчання є формування знань про загальнонаукові методи пізнання і про методи, актуальні для певного етапу розвитку науки.

Науковість змісту освіти – це якісна характеристика її змісту, яка означає відповідність освіти рівню сучасної науки, створення правильних уя

влень у студентів про загальні методи наукового пізнання, його найважливіші закономірності [145].

Тільки висококомпетентний менеджер СКС може зрозуміло й доступно пояснити складну технологічну ситуацію, навести наочні приклади й чіткі докази, не вживаючи застарілих термінів професійної лексики. Допуски й технічні виміри, властивості матеріалів, нові технології, мови програмування, економічні терміни – все це визначається нормами, встановленими Міжнародною організацією зі стандартів (ISO) і українськими ДСТ. Їх використовують студенти, менеджери промислових галузей, менеджерами СКС.

Дидактичний принцип науковості, що базується на принципі фундаментальності, забезпечує достатню теоретичну базу знань, якісну загальноосвітню підготовку, широту загального і професійного світогляду. На думку О. М. Новікова, серед основних компонентів НП є посилення професійних освітніх програм, засноване на фундаменталізації знань з усіх дисциплін [272]. Необхідне залучання до змісту освіти фундаментальних наукових досягнень, без яких неможлива діяльність сучасного менеджера і які, найімовірніше, не зміняться [309, с. 81].

Важлива думка Д. В. Чернилевського про те, що під час проектування змісту кожної навчальної дисципліни потрібно подбати про те, щоб вона здійснювала вагомий вклад у засвоєння студентами системи знань вищої освіти, щоб був витриманий принцип – навчати потрібно не предмету, а спеціальності [417]. Навчити студента креативно мислити, шукати інформацію і застосувати її для практичного завдання, на наш погляд, – основний шлях реалізації завдання ефективності навчання професійно-компетентного менеджера СКС.

Із принципом науковості тісно пов'язаний принцип цілеспрямованості, систематичності і системності навчання. Наука – це система знань, і їх засвоєння вимагає систематичної навчальної роботи, яка включає координацію теоретичних понять і практичних способів перетворення дійсності.

Принцип міжпредметних зв'язків означає відображення в змісті навчальних дисциплін тих діалектичних взаємозв'язків, які діють у природі і пізнаються сучасними науками. Міжпредметні зв'язки є еквівалентом міжнаукових, а їх методологічна основа – процес інтеграції й диференціації наукового знання. Реалізація міжпредметних зв'язків передбачає узгоджене вивчення теорій, законів, понять, спільних для споріднених дисциплін, профілю підготовки, загальнонаукових методологічних принципів і методів наукового пізнання, формування загальнонавчальних прийомів мислення.

Сьогодні, незважаючи на теоретичні розробки з проблеми міжпредметних зв'язків, багато навчальних дисциплін дають розрізнені, не пов'язані між собою відомості. Особливої гостроти ця проблема набуває у змісті підготовки менеджерів СКС, в основі якої – принцип інтеграції гуманітарних і технічних знань. Ми поділяємо думку багатьох науковців, що внаслідок модернізації вищої освіти, орієнтації на Болонський процес, необхідне укрупнення навчальних предметів, об'єднання суміжних дисциплін в інтегровані. Це сприятиме цілісному формуванню професійної компетентності

менеджерів СКС.

Принцип зв'язку теорії і практики ВО з життям найчастіше орієнтований на абстрактно-теоретичні знання й фрагментарне їх застосування у професійній діяльності майбутнього менеджера СКС. Цей дидактичний принцип є передумовою розвитку здатності до постійної адаптації, до безперервного розвитку техніки, технології й економіки. Професійний і практичний цикли за фахом повинні становити дидактичну єдність, цикли наукової підготовки повинні бути пов'язані з теорією і практикою професії. У навчальних програмах фундаментальних дисциплін майбутньому менеджеру слід сформулювати конкретні завдання профільної підготовки. Дедалі важливішим стає формування у менеджера риси мобільності, вміння гнучко пристосовуватися до вимог нових технологій і техніки, правильно використовувати здобуті теоретичні знання і набуті вміння для виконання завдань у майбутній діяльності.

Запорукою успіху процесу навчання, незалежно від віку, рівня розвитку, здібностей і спрямованості, є дотримання принципу доступності. Він вимагає міри доцільних труднощів у вищій освіті, вивченні певної дисципліни. Для оптимального процесу модернізації ВО потрібно запобігти перевантаженості, так і недонавантаженню студентів і в часі, і в обсязі засвоєних знань і умінь.

Із цим тісно пов'язана диференціація НП, яка враховує рівень підготовки студентів. Для організації навчального процесу майбутніх менеджерів СКС дотримання цієї вимоги особливо актуальне через бінарну природу здобуття менеджерами СКС ВО у процесі її модернізації.

Для формування професійної компетентності менеджерів СКС важливим є принцип стабільності і динамічності. Він означає наявність стабільної (базисної) частини змісту навчальних дисциплін і динамічної (спеціальної) частини, яка змінюється з урахуванням вимог виробництва до підготовки фахівців, розвитком техніки і технології, соціокультурного середовища.

Важливим принципом у контексті компетентнісного підходу до навчання менеджерів СКС у ВШ є принцип міцності засвоєння ПК. Реалізація цього принципу забезпечується за допомогою всіх видів пам'яті, способів запам'ятовування, навчання прийомам самонавчання та самоконтролю знань; використання методу повторення й аналізу; здійснення поточного і підсумкового контролю знань, умінь і досвіду. Майбутньому менеджеру СКС необхідно орієнтуватися не на окремі принципи вищої освіти, а на їх систему, яка забезпечує науково обґрунтовану постановку цілей, відбір змісту, методів і засобів організації діяльності, створення сприятливих умов і аналіз результатів НП.

Принципи формування ПК менеджерів СКС мають об'єктивний характер і, на відміну від природних законів, стихійно не діють; вони взаємозалежні і застосовуються в комплексі.

Реалізуються принципи формування ПК менеджерів СКС у реальному НП. Означені принципи достатні для реалізації зміни підходів до змісту й ор

ганізації НП у ВШ з метою формування ПК майбутніх менеджерів СКС для подальшої теоретичної і практичної роботи над проблемою.

Ці основні принципи є специфічними для менеджерів СКС. Вони необхідні для розробки моделі формування професійної компетентності менеджера СКС, обґрунтування і напрацювання її теоретичних основ.

4.2. Теоретичне обґрунтування педагогічної системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС

Теоретичне обґрунтування структури та змісту професійної компетентності менеджерів СКС, діагностика рівнів її сформованості у майбутніх менеджерів СКС, вивчення стану їх професійної підготовки дають матеріал для з'ясування найважливішого питання – теоретичного обґрунтування педагогічної системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в контексті модернізації ВО. Крім цього слід експериментально перевірити ефективність її функціонування в процесі професійної управлінської підготовки.

Створення такої системи передбачає розробку її аналога – моделі, яка б могла слугувати інструментом креативно-прогностичного визначення комплексу необхідних умов і засобів формування професійної компетентності менеджерів СКС в контексті модернізації вищої освіти.

Реалізація задуму вимагає конкретизації наукових орієнтирів для побудови відповідної моделі. До них зараховуємо сутнісні характеристики професійної компетентності менеджерів СКС, принципи і особливості теоретичного обґрунтування та функціонування модернізації вищої освіти, логіку формуючого експерименту дослідження.

Попередні етапи і висновки експериментальної роботи дають підстави узагальнити напрацьований матеріал і акцентувати на сутнісних характеристиках професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Це, насамперед:

- системність, інтегративність структури ВО (взаємозв'язок між структурними складовими та їх сутнісними характеристиками);
- метаіндивідуальність професійної компетентності менеджерів СКС;
- базова складова професійної управлінської підготовки менеджерів СКС, розвиток якої (за законами генералізації) впливає на формування інших складових (гностичної, проєктивної, перцептивної, конструктивної, організаційної, комунікативної);
- постійний і поступовий розвиток, що має кумулятивні властивості;
- накопичення майбутніми менеджерами СКС досвіду професійної управлінської діяльності, від якого залежать особливості змісту і засобів процесу модернізації вищої освіти.

Суттєве значення для теоретичного обґрунтування системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС має

визначення особливостей і базових принципів її функціонування. Для визначення поняття «система» ми спиралися на позицію В. П. Беспалька, який розглядає систему професійної підготовки в галузі ВО як певну сукупність взаємопов'язаних засобів, методів і процесів, необхідних для створення організаційного, цілеспрямованого і запланованого впливу на формування особистості [34].

Розробляючи змістове наповнення системи, ми виходили з того, що формування професійної компетентності менеджерів СКС відбувається в сучасних умовах під динамічним, варіативним впливом середовища. Врахування впливів, умов, засобів процесу модернізації ВО становить стрижень побудови системи. Її змістова і організаційна сторони корегувалися згідно з визначеними принципами.

Принципи як основні ідеї, правила діяльності, відображають вимоги до функціонування системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Відповідно до принципів положень регулюється взаємодія всіх суб'єктів професійної підготовки менеджерів СКС. Крім традиційних наукових принципів процесу модернізації ВО і виховання (послідовності, систематичності, доступності, свідомості, активності, інтеграції та диференціації), важливе значення для розробки системи мають положення, впровадження яких у процес професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС суттєво вплине на динамічність розвитку їх професійної управлінської компетентності.

Спираючись на методологічні підходи дослідження, ми виокремили сукупність спеціальних принципів формування професійної компетентності менеджерів СКС в контексті модернізації вищої освіти. Принцип культуровідповідності, що відображає соціокультурний підхід концепції дослідження. Основою реалізації принципу є теорія С. Й. Гессена. Згідно з нею, чим більшим є радіус культури і культурних цінностей, що оточують особистість, тим вищий рівень її компетентності [73, с. 83]. Самовизначення особистості в соціокультурній сфері загалом – це шлях до формування її професійної управлінської компетентності.

Професійний розвиток майбутніх менеджерів СКС відбувається в той час, коли вони вже засвоїли певні норми, правила, стереотипи. Формування професійної компетентності менеджерів СКС вимагає створення відповідного соціокультурного навчального контексту. Його значення полягає у збагаченні навчальних програм змістом професійної компетентності, створенні атмосфери духовності та взаємної поваги серед учасників НП. Саме таке середовище, на думку багатьох психологів, здатне формувати професійні управлінські якості майбутніх менеджерів СКС.

Психолого-педагогічним підґрунтям принципу єдності ціннісно-змістового і професійного спрямування освіти (аксіологічний підхід). є розробки О. М. Леонтьєва про двошарову структуру особистості [220]. Перший пласт – знання, які механічно спроектовані у свідомості людини, другий – особистісний, що складається з індивідуально-значимої стратегічної інформації. Знання сприймаються й усвідомлюються на особистісному рівні,

якщо вони мають суб'єктивний, особистісний зміст [220, с. 34–36]. Тому з метою формування професійної компетентності менеджерів СКС необхідно створити умови, що забезпечують формування особистісного сприйняття змісту ВО в процесі її модернізації.

У межах реалізації цього принципу суттєвим є те, що ціннісно-орієнтаційна функція суб'єкта невіддільна від предметно-пізнавальної. Вона – її органічна складова і внутрішній зміст, мотиваційно-спонукальна змістова основа. У свою чергу, понятійно-логічна складова свідомості підвищує можливість ціннісно-орієнтаційної творчості, виявлення особистісного розуміння у змісті освіти. На цей взаємозв'язок звернено особливу увагу у працях В. В. Серікова [343].

Логічним доповненням принципу єдності ціннісно-змістового і професійного спрямування освіти є принцип гуманізації як базовий для реалізації сучасної концепції професійної підготовки менеджерів СКС. Цей принцип є одним із основних у відборі навчального матеріалу. Формування професійної компетентності менеджерів СКС має комплексний характер і стосується не лише забезпечення спрямованості навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі, а й повинно виявлятися в культурі утримання приміщення й обладнання, в дотриманні вимог дисципліни тощо [304, с. 206]. Принцип має важливе значення для формування професійної компетентності менеджерів СКС, оскільки в процесі його реалізації забезпечується розвиток психолого-педагогічних професійних очікувань майбутнього фахівця з управління СКС.

Принцип людиноцентризму характеризує гуманістичну спрямованість змісту і способів організації професійної підготовки менеджерів СКС. В основі реалізації цього принципу – особистісний підхід, який визначається створенням особистісно орієнтованого освітнього поля. Як зазначають І. Д. Бех [37], В. Г. Кремень [194], В. В. Серіков [343], закономірності основи такої освіти і підходу до особистості формують умови для вияву особистісних функцій. А це важливо для формування професійної компетентності менеджерів СКС в контексті модернізації вищої освіти.

У цьому контексті найважливішими є такі функції:

- вибору;
- сприйняття і обґрунтування діяльності, вчинку (мотивація);
- самооцінка, конструювання образу «Я» (рефлексія);
- реалізація образу «Я» (самореалізація і самоактуалізація);
- визначення системи життєвого змісту, орієнтирів [274].

Принцип емоційно-почуттєвої домінанти ґрунтується на психологічному механізмі усвідомлення особистістю життєвих явищ і моральних норм за допомогою активізації емоційно-образних форм свідомості. Психологічний аспект життя людини здійснюється на двох рівнях, які тісно взаємодіють, – емоційно-почуттєвому і раціонально-свідомому [329, с. 29]. Вони здатні емоційно збагатити процес сприйняття людиною ціннісних стратегій професійної діяльності.

Актуалізація емоційно-почуттєвої сфери майбутніх менеджерів СКС дає змогу зосередити їхню увагу на змісті власних і чужих вчинків.

Принцип компліментарності (додатковості) передбачає виділення гуманістичного циклу у змісті філософських, психолого-педагогічних дисциплін професійної підготовки менеджерів СКС. Він сприяє створенню інформаційного середовища професійної компетентності у змісті вищої освіти. Додатковість розрахована і на запровадження у НП дисциплін, які безпосередньо спрямовані на формування основ професійної компетентності.

Принцип адекватності. Професійна переорієнтація змісту ВО в процесі модернізації потребує адекватних змін на рівні її організаційних форм і методів. Оптимізація технологічних підходів до формування професійної компетентності може базуватися на діалогічній, альтернативній основі; компаративності (*лат. comparativus* – порівняльний) у вищій освіті; визначенні суб'єктивної позиції в особистісно-змістовій основі професійної підготовки менеджерів СКС.

Принцип практичної спрямованості (діяльнісний підхід) пов'язаний із функціональним характером професійної компетентності і передбачає:

- максимальну спрямованість ВО на вирішення майбутнім менеджером СКС конкретних професійних управлінських завдань, засобів їх реалізації;
- актуалізацію необхідності цілеспрямованого формування операційно-процесуального компонента професійної компетентності. Це потребує від майбутніх менеджерів СКС володіння гуманістичним арсеналом засобів;
- відпрацювання прийомів стимулювання мотивації і пізнавальної активності.

Функціональне регулювання системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС можливе за умови дотримання принципів синергетики і континууму (*лат. continuum* – безперервність, взаємопроникнення), що забезпечує вертикально-горизонтальний взаємозв'язок усіх структурних компонентів, гарантує пролонгованість їх дії.

Серед провідних принципів системи є принцип інтеграційного узгодження: пошук і актуалізація подібності й відмінностей між індивідуальним рівнем етики та нормами професійної моралі майбутнього фахівця. На нашу думку, найпродуктивнішим є саме цей шлях: подолання внутрішніх суперечностей між особистісною і професійною складовою фахівців економіко-гуманітарного профілю, становлення їх внутрішньої єдності.

До описаних принципів слід додати, що важливим вихідним положенням для здійснення експерименту є теорія стратегії розвитку професійних особистісних якостей, яку можна застосувати для формування складових професійної компетентності, особистісних якостей майбутніх менеджерів СКС через стимулювання в них тих потенційних характеристик, які вже сформовані і потребують удосконалення. Визначені принципи дають змогу в подальшій експериментальній роботі кардинально змінити підходи до змісту й організації управлінської підготовки майбутніх менеджерів СКС з метою її орієнтації на формування професійної компетентності [190; 191].

Експериментальний етап, на відміну від інших етапів дослідження (пошукового, діагностичного, завершально-корегуючого) мав суттєве значення для перевірки висунутої гіпотези, припущень, які були зроблені попередньо. Логіка дослідження забезпечувала послідовне розгортання наукового пошуку від гіпотетичного уявлення про шляхи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС до моделювання процесу у вигляді цілісної системи.

Особливості кумулятивного характеру вищої освіти, послідовність формування професійної управлінської компетентності, побудова експериментальної системи зумовили необхідність визначення таких стадій її розвитку: інформаційна, аксіологічна, перетворювальна.

Мета інформаційної стадії – формування змістового поля професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС, яке охоплює знання, принципи, норми професійної діяльності, активізацію в них самопізнання. Ця стадія передбачає активне ознайомлення майбутніх менеджерів СКС з особливостями управлінської професії, вимогами професійної управлінської компетентності

До філософського блоку належать такі дисципліни: «Вступ до фаху», «Філософія вищої освіти», «Професійна управлінська компетентність менеджерів СКС». Вони виконують інформаційно-аналітичну функцію, внаслідок чого, з одного боку, актуалізується ПК сучасного менеджера СКС, а з іншого – філософсько-методологічний аналіз дає змогу оцінювати стратегічну інформацію в контексті бізнес-аналітики. Обов'язковою в межах цієї стадії є діагностика первинного стану сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, аналіз і самоаналіз ними своїх професійних мотивів, уявлень про управлінську професію та її особливості.

Аксіологічна стадія пов'язана із формуванням у майбутніх менеджерів СКС інтересу та мотивації до своєї професії. Зазначена мета досягається запровадженням у НП дисципліни «Реінжиніринг у соціокультурній сфері»; виявленням оціночних суджень студентів, а також раціоналізацією емоційно-вольових виявів. Ці заходи мають на меті допомогти студентам визначитися, наскільки вони відповідають вимогам обраної професії, вивчити нормативну базу своєї професійної діяльності. У такий спосіб закладаються основи для конструювання орієнтирів рефлексивної професійно-оціночної свідомості менеджерів СКС.

Перетворювальна стадія стосується змін у межах особистісної та операційно-процесуальної складових професійної компетентності менеджерів СКС. Ці зміни відбуваються через екстеріоризацію у процесі самовдосконалення і самовиховання майбутніх менеджерів СКС. Основна мета цього етапу – закріплення у повсякденному житті й на практиці складових професійної управлінської компетентності, багатоваріантності способів професійних дій менеджерів СКС, пошук адекватних методів формування професійної управлінської компетентності. Зазначена мета може бути досягнута організацією навчальних і практичних ситуацій як у процесі їх моделювання, так і безпосередньо в наскрізній практичній підготовці

менеджерів СКС. Динамізм особистісних і поведінкових трансформацій майбутніх менеджерів СКС на цьому етапі також залежить від постійної корекції з боку викладачів.

Розглянуті стадії, з одного боку, є свідченням послідовності процесу формування професійної компетентності, його керованості, а з іншого – виділені умовно, оскільки динаміка процесу модернізації ВО має латентний і водночас стрибкоподібний характер.

Логіка формування стадій професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС відображає особливості єдності і цілісності людської природи («біо – соціо – компетіо»), поступальність особистісного розвитку (від знання норм професійної управлінської діяльності до професійного самовдосконалення менеджерів СКС до професійної компетентності). Зазначені стадії характеризуються дискретністю, вони не мають чітких меж, оскільки не можна розмежувати єдиний процес, визначити, звідки починається освіта і виникають переконання, а де останні переходять у дієвольову сферу.

Вихідні положення проведення експерименту (сутнісні характеристики професійної компетентності менеджера СКС, особливості і принципи побудови та функціонування системи формування освіти, логіка експерименту) є науковими і практичними орієнтирами подальшої експериментально-дослідної роботи.

4.2.1. Розвиток професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери

Аналіз поняття «професійна компетентність» потребує розгляду історичного розвитку найбільш суттєвих його складових. Вивчення педагогічної спадщини завжди допомагає усвідомити різницю між явищами, що мають універсальний, особливий та одиничний характер.

Процес переходу до ринкових форм господарювання, запровадження багатоукладної економіки та переоцінка ціннісних стратегій у духовній сфері вимагають відповідного кадрового забезпечення та суттєвих змін у підготовці фахівців за європейськими стандартами. Тому актуальним залишається питання конкурентоспроможності, професіоналізму випускників вищих навчальних закладів економіко-гуманітарного профілю, високого рівня їх професійної компетентності, зокрема в галузі управління СКС.

Професіоналізм – це якість спеціаліста, що свідчить про високий рівень його умінь, необхідних для виконання професійних обов'язків, про засвоєння науково-теоретичної та наскрізної практичної підготовки, яка гарантує ефективне виконання професійних завдань. Тому професіоналізм – це якісна характеристика фахівця, яка є поєднанням професійної діяльності на високому рівні і певних особистісних якостей; це ознака всебічного розвитку особистості.

До особистісних якостей професіонала належать високий рівень культури, знання історії та індустрії СКС, комунікабельність, вишукане почуття смаку, гармонії стилю, володіння кількома іноземними мовами, особиста привабливість, розвиненість професійної управлінської культури.

Вимогами до професійної компетентності фахівців з управління в СКС є знання історії та індустрії СКС, професійної управлінської психології, механізмів і процедур прийняття рішень. Вирішальними факторами формування професійної компетентності менеджерів СКС є врахування мотивації конкретних співробітників і формування розвитку почуттів належності до спільної справи, усвідомлення і переживання нормативно-ціннісного «ми».

Компетентність передбачає наявність у людини внутрішньої мотивації до якісного виконання своїх професійних завдань, професійних цінностей. Компетентний фахівець виходить за межі предметної галузі своєї професії, має певний творчий потенціал саморозвитку. Основою розвитку компетентності є культура самовизначення (здатність і готовність до самовизначення, самореалізації, саморозвитку). Професійний розвиток означає, що фахівець створює щось нове у своїй професії, хай навіть у незначних масштабах (наприклад, розробляє новий прийом, метод тощо). Він бере відповідальність за свої рішення, визначає мету, ґрунтуючись на власних поглядах та переконаннях. У такому розумінні компетентність інтегрує в собі три аспекти – когнітивний (знання), операційний (засоби діяльності і готовність до виконання діяльності) та аксіологічний (наявність певних ціннісних стратегій). Йдеться не тільки про засвоєння загальноприйнятих орієнтирів, – компетентний фахівець є також індивідуальністю, що усвідомлює й рефлексує власні ціннісні стратегії, оцінює себе, проектує своє майбутнє. Тому знання, уміння та навички, засоби діяльності є матеріалом для формування особистості, причому знання – це не тільки певний обсяг інформації, а й уявлення про світ, які накладаються на власний соціально-культурний, духовний досвід індивіда.

Аналіз різних підходів до визначення проблеми компетентності загалом свідчить, що більшість дослідників пов'язують це поняття із певною галуззю діяльності, з конкретною професією. **Компетентність** – це здатність до актуального виконання діяльності, йдеться саме про управлінську діяльність у СКС. Поняття «компетентність» (*лат. competo* – відповідаю певним вимогам) все частіше вживають саме в галузі вищої освіти. Сьогодні ми визначаємо нову одиницю виміру навченості людини, тому що знання, вміння та навички вже не можуть повністю продемонструвати й виміряти рівень якості вищої освіти, тобто її відповідність сучасним соціально-культурним умовам та вимогам підприємництва та бізнесу. Сучасна фірма – це структура зі своїми ціннісними нормами, традиціями, ритуалами, міфами, легендами, фольклором, субкультурою. Фірмовий стиль, імідж, організаційна культура дух корпорації з метафор дуже швидко перетворилися в конкретні технологічні вимоги. Чимало провідних спеціалістів з менеджменту розглядають сучасний менеджмент як соціально-культурний. Усі ці обставини ставлять нові вимоги до компетенції і професіоналізму сучасного менеджера СКС. До традиційних вимог (знання технології виробництва, організації фінансового контролю і маркетингу) в сучасних умовах додаються вимоги культурологічного і гуманітарного характеру.

Підвищення вимог до управлінської компетентності менеджерів у зв'язку з переходом від суто адміністративно-розподільної технології управління до використання програм з конкуренції за бюджетні засоби, необхідності широкого залучення позабюджетних засобів, ідеологічного і політичного плюралізму, господарської самостійності. Все це радикально змінює вимоги до компетентності і професіоналізму фахівців з управління в СКС. Сьогодні вони повинні орієнтуватися в технології маркетингу товарів та послуг СКС, в комерційній та некомерційній діяльності, бути економічно і юридично грамотними фахівцями, достатньо компетентними в питаннях менеджменту, незалежно від специфіки сфери їх діяльності.

Зростає інтерес сучасного бізнесу до культурної спадщини, репродукування творчого потенціалу. Бізнес зацікавлений у співробітництві з СКС. Це зумовлено формування промоушн (просування) іміджу, репутації фірми, спонсорством, патронатом, благодійністю, поширенням співробітництва, рекламними кампаніями. Стимулювати продаж неможливо без проведення конкурсів, виставок, соціальних програм, прямого співробітництва з відповідними закладами та установам, агенціями, рекламними бюро, закладами клубного типу і мистецькими агенціями. Усе це створює сприятливі умови для формування професійної компетентності менеджерів СКС фахівців з гуманітарних аспектів і психології менеджменту. Здійснення культурних проектів зумовлене їх сучасним технологічним змістом, залученням позабюджетних джерел, співробітництвом із промисловим і торговельним капіталом. Це важливо для збереження відповідності законам ринку, де попит народжує пропозицію. Професійна компетентність фахівців з управління в СКС означає єдність їх теоретичної та практичної готовності до управлінської і творчої діяльності. Вона характеризує рівень їх професіоналізму. Основу структури компетентності становлять численні вміння, які характеризують цю готовність.

У зміст поняття «компетентність» на сучасному етапі включають інтегративні показники культури фахівців з управління в СКС, їх особистісні та професійні якості. Необхідно звернути увагу на наявність процесуального компонента діяльності, здатність и майбутніх фахівців до саморозвитку. Бути компетентним у професійній діяльності означає постійно збагачувати свої знання, мислити критично, обґрунтовано висловлювати свою думку, захищати власну позицію. Сьогодні професійну компетентність з управління в СКС неможливо звести тільки до фахових знань, умінь та навичок, хоча вони і є ключовими категоріями. Достатній рівень фахових та загальноуправлінських знань, сформовані вміння та досвід не спричиняють структурних змін у діяльності фахівця. Психолого-педагогічні основи формування професійної компетентності слід розглядати як конкретно-методологічний принцип аналізу практичних ситуацій та критерій оцінювання результативності діяльності. Лише з психолого-педагогічної точки зору можна зафіксувати реальні зрушення в рівні знань та вихованості фахівців, проаналізувати їх особистісне зростання.

Різницю між висококомпетентним та малокомпетентним фахівцем у галузі професійної управлінської діяльності можна простежити саме в системі психологічних компонентів. Їх можна поділити на три групи, а саме:

- диференційно-психологічний компонент (знання про особливості засвоєння начального матеріалу різними студентами, з урахуванням їх індивідуальних характеристик);
- соціально-психологічний компонент (особливості навчально-пізнавальної та комунікативної діяльності навчальної групи й окремих студентів);
- аутбрендпсихологічний компонент (знання про власні психологічні особливості).

Високий рівень формування психолого-педагогічних основ професійної компетентності фахівців з управління в СКС дає підстави реструктурувати систему засвоєних знань та способів діяльності так, щоб сформувані у студентів диференційно-, соціально-, аутбрендпсихологічні компоненти, щоб засвоєння цих знань стало засобом розвитку їх здібностей.

Професійна компетентність фахівців з управління в соціокультурній сфері – це комплексне поняття, яке включає здібності з управління, освіченість у сфері психології підприємництва, особистісні якості фахівця.

Психолого-педагогічними основами формування професійної компетентності фахівців з управління в СКС є:

- сукупність якостей (властивостей) особистості, які зумовлені високим рівнем психолого-педагогічної підготовки;
- високий рівень професійної підготовленості до управлінської діяльності та ефективної взаємодії для роботи в команді на спільний результат; система внутрішніх ресурсів людини, необхідних для побудови результативної професійної діяльності.

Основним критерієм сформованості професійно-діяльнісного компонента психолого-педагогічних основ професійної компетентності вважаємо вміння фахівця з управління самостійно вирішувати ситуації та сприяти особистісному розвитку. Особистість фахівців з управління в СКС – це внутрішня цілісність, де професійне та особистісне «я» тісно пов'язані з системою загальнолюдських цінностей. Майбутній фахівець з менеджменту СКС – це людина, спрямована на добровільне виконання певних соціальних функцій у суспільстві, індивідуальність з усіма своїми можливостями та здібностями. Особистість засвоює необхідні знання, вміння та навички тільки в особистісному контексті; і, по-друге, опанування професійною майстерністю можливе тільки на індивідуально-творчому рівні. Саме тому психолого-педагогічні основи професійної компетентності фахівця з управління в СКС не можна розглядати поза розвитком його особистості.

Будь-які психологічні знання, перш ніж втілитися в наскрізну практичну підготовку, проходять через так звані афективно-ціннісні «фільтри» особистості, стають особистим надбанням людини, перетворюючись на її власні оціночні та понятійні категорії, настанови,

програми поведінки. Професійно значущі особистісні якості відіграють роль тих внутрішніх умов, за яких зовнішні характеристики та вимоги діяльності перетворюються на професійну компетентність фахівців.

Важливим напрямом формування психолого-педагогічних основ професійної компетентності майбутніх управлінців в галузі СКС є створення таких умов, за яких майбутній фахівець може зайняти активну позицію і цілковито розкритися як суб'єкт навчальної-пізнавальної діяльності як у системі післядипломної освіти, так і під час навчання у ВНЗ.

Формування та розвиток компетентності, яку психологи та педагоги характеризують через діяльність, є процесом неперервним, адже в сучасних умовах внаслідок збільшення обсягу інформації, постійного оновлення, розширення та поглиблення її, відбувається надшвидке старіння здобутих знань, знецінення набутого раніше досвіду. Саме тому ключовим компонентом професійної компетентності можна вважати самостійну роботу студентів, яка сприяє формуванню самостійності майбутнього фахівця. Виховуючи потребу в постійному самовдосконаленні, вона є основним засобом самоосвіти (самостійне вивчення літератури, використання засобів масової інформації, Інтернет-ресурсів).

Рівень підготовки компетентного фахівця з управління завжди повинен відповідати актуальним потребам вищої школи та суспільства. Тому сьогодні він повинен уміти сприймати, аналізувати, обробляти, застосовувати, оцінювати нову інформацію (нові ідеї, передовий досвід, особливості психолого-педагогічних ситуацій), уміти вчитися (аналізувати стан і перспективи власного професійного розвитку), регулювати та коригувати всі складові навчально-виховного процесу. Виконання цих функцій неможливе без розвитку самостійності та здатності критично мислити, тобто прагнення постійно поглиблювати свої знання, неупереджено ставитися до різних позицій, бути професійно мобільним і раціональним у прийнятті рішень.

Основними ознаками формування психолого-педагогічних основ професійної компетентності фахівців СКС є їх професійний та особистісний саморозвиток. Саморозвиток – важлива категорія педагогічної науки. Це власна активна діяльність людини з метою змінитися на краще, збагатити себе як особистість. Тому важливо пробуджувати й підтримувати у студентів – майбутніх фахівців, почуття здатності розвиватися як особистість і як професіонал.

4.3. Психолого-педагогічні умови і засоби цілеспрямованого впливу на формування професійної компетентності студентів з менеджменту соціокультурної сфери

Засвоєння спеціальних навчальних дисциплін відбувається у загальному контексті вивчення предметів сфери професійно-орієнтованого циклу підготовки менеджерів СКС. Провідне місце посідають спецкурси «Бренд-менеджмент у соціокультурній сфері», «Реінжиніринг у соціокультурній сфері», які запроваджуються до навчального плану за рахунок годин варіативного компонента.

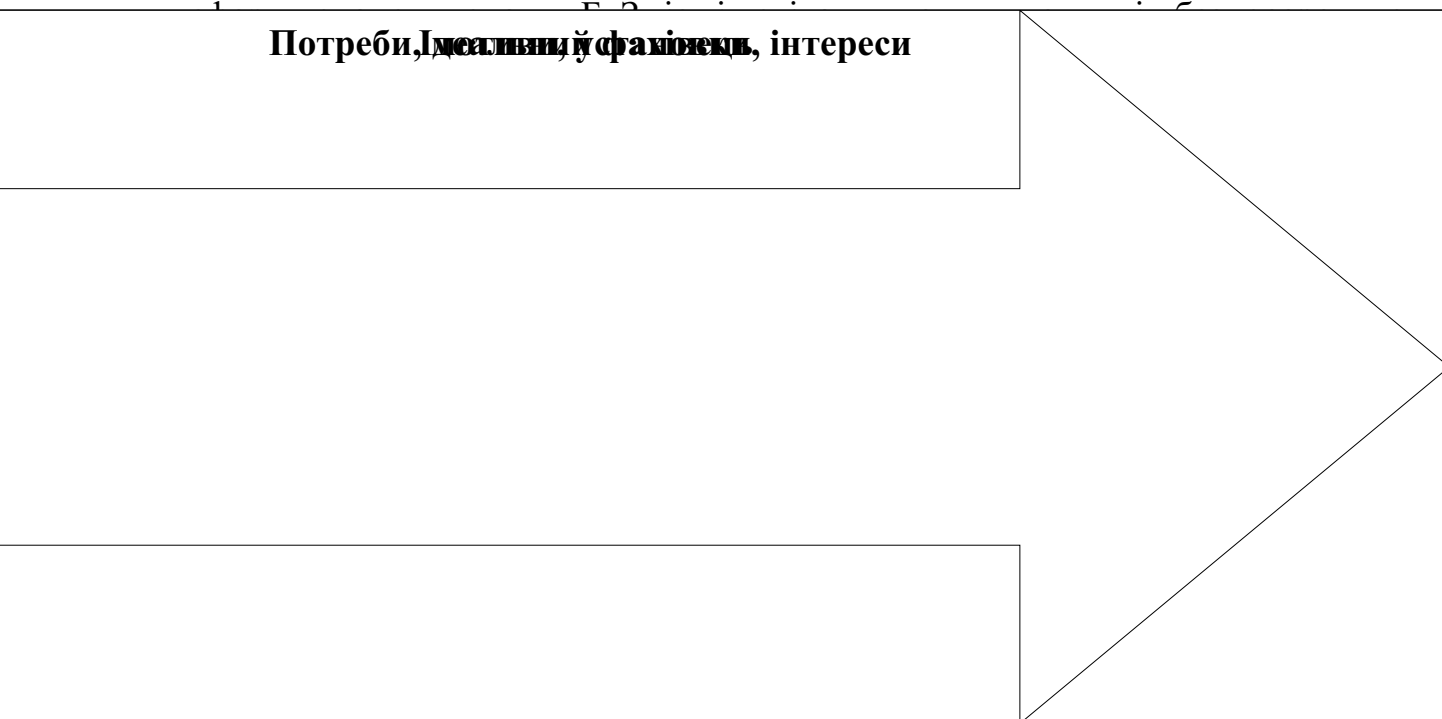
Основним завданням курсу «Бренд-менеджмент у соціокультурній сфері» є формування управлінської компетентності професії менеджмент СКС через засвоєння її професійних управлінських складових:

- аксіологічна – звернення особистості до вищих духовних цінностей;
- когнітивна – пізнання особистістю самої себе, своїх можливостей крізь призму вищих цінностей;
- орієнтаційна – виявлення спрямованості особистості;
- результативна – механізм становлення структури – професійно-особистісного «Я».

Деонтологія (від грецьк. *deontos* – належне і *logos* – вчення) – наука про професійну поведінку означеної специфіки, а саме для менеджера СКС. Термін «деонтологія» запровадив у науковий обіг на початку ХІХ ст. англійський філософ І. Бентам для визначення науки про професійну поведінку людини. Деонтологія, з урахуванням галузевої специфіки формування професійної компетентності менеджерів СКС, розробляє правила і норми поведінки менеджера СКС у сфері його професійної діяльності.

Навчальний план підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної

Потреби, Ідеали, цінності, фахівець, інтереси



Узагальнено цю інформацію можна подати у вигляді схеми процесу формування професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС (рис. 4.1).

**Професійна
управлінська
діяльність**

Рис. 4.1. Процес формування професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС

Запровадження до навчальних планів професійної підготовки менеджерів СКС спецкурсу «Бренд-менеджмент у соціокультурній сфері» дає змогу інтегрувати зміст інших дисциплін навколо проблеми формування професійної компетентності менеджерів СКС, зробити цей процес пролонгованим і спрямувати його на формування цінностей професійної підготовки менеджерів СКС.

Програма наскрізної практичної підготовки. Знання професійної теорії закріплюється і розвивається у процесі аналізу різних ситуацій, тому слушно включити до компонентів цілеспрямованого впливу на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС практикуми. Використовуємо цей термін у роботі як умовне позначення групи форм, методів ВО (вирішення менеджерами СКС професійних управлінських ситуацій, ділових і рольових ігор), практичного осмислення певних питань, спрямованих на виконання менеджерами СКС професійної управлінської діяльності.

Участь студентів у процесі наскрізної практичної підготовки забезпечує необхідні умови для розвитку позитивної «Я-концепції» менеджера СКС, створює передумови для толерантного ставлення до інших тощо.

Внаслідок рефлексивних дій студент виявляє своє ставлення до професійної діяльності загалом, регулює психічні стани й оцінює їх. Саме рефлексія і перегляд ціннісних орієнтацій є індивідуально-творчою формою засвоєння менеджерами СКС професійних управлінських норм і цінностей, основною умовою формування професійної компетентності.

Психологи пишуть про існування безпосереднього причинно-наслідкового зв'язку між емпатією та агресивністю. Здобуття студентами ВО сприяє розумінню позицій інших людей, гальмує агресивну поведінку. Відомі кілька способів послаблення агресії:

- обговорення причин недоброзичливості;
- моделювання толерантної поведінки;

– використання безконфліктних способів вирішення управлінських ситуацій вибору [243, с. 417–418].

Наскрізна практична підготовка майбутніх менеджерів СКС допомагає студентам тренуватися у прийнятті певних управлінських рішень, формує потребу у самовдосконаленні.

Виявлення оціночних суджень студентів розглядалося як умова розвитку і корекції ціннісно-мотиваційної сфери майбутніх менеджерів СКС. Значущість виявлення оцінних суджень пов'язана з тим, що засвоєння норм і цінностей у процесі логічного осмислення матеріалу стає практикою дії менеджерів СКС лише тоді, коли ці судження мають для них суб'єктивний, особистісний зміст.

Відомий учений – психолог О. М. Леонт'єв у своїх працях, даючи психологічну інтерпретацію впливу на особистість певних знань, обґрунтував ідею двошаровості структури особистості. Перший шар (поверхневий) – знання і значення, які механічно спроектовані у свідомості, другий шар (глибинний) складається зі знань, які є найважливішими для особистості. Інформація з поверхневого до глибинного шару може перейти лише тоді, коли вона має суб'єктивний, особистісний зміст. О. М. Леонт'єв звертає увагу на те, що одна інформація може бути дієвою, оскільки вона внутрішньо близька людині, а інша – не впливає на її поведінку [220, с. 35]. З огляду на це, своєчасне діагностування ступеня засвоєння, розуміння і прийняття майбутнім фахівцем норм і цінностей є важливою складовою моделі. Їх зміст відображає ставлення менеджера СКС до основних об'єктів його професійної діяльності (схвалення, засудження, байдужість, згода, критика). Виявлення оцінних суджень допомагає також визначити міру опанування студентами – майбутніми менеджерами СКС, ступінь їх втілення у практику професійної діяльності.

Виявлення професійних суджень майбутніх менеджерів СКС дає змогу відстежувати і коригувати сформованість їх професійної компетентності в межах статичної фази як потенційну готовність до здійснення динаміки професійної діяльності; розвивати емоційну сферу, суб'єктивно-творчу позицію; закріплювати вміння і навички професійної управлінської діяльності та перетворювати їх на індивідуальний стиль професійної управлінської діяльності менеджерів СКС.

Оцінювання професійної управлінської діяльності студентів здійснюється за підсумками засвоєння менеджерами СКС наскрізної практичної підготовки. Саме в процесі самостійної професійної діяльності активно формуються складові професійної управлінської компетентності майбутнього фахівця, закріплюючись у відповідних уміннях і навичках. Наскрізна практична підготовка майбутніх менеджерів СКС дає змогу кожному з них перевірити рівень складових професійної управлінської компетентності, визначити міру готовності до професійної управлінської діяльності, визначити способи самовдосконалення.

Важливою складовою процесу формування професійної компетентності менеджерів СКС є оцінювання професійної управлінської

діяльності студентів за період проходження наскрізної практичної підготовки. Оцінка фіксує особливості суб'єкт-об'єктної взаємодії майбутніх менеджерів СКС з усіма учасниками навчально-виховного процесу, спонукає до корекції недоліків професійної управлінської діяльності. Запровадження такої додаткової оцінки за підсумками наскрізної практичної підготовки має стимулюючий вплив на формування професійної компетентності майбутніх фахівців.

Посилення аксіологічного підходу у змісті професійної підготовки менеджерів СКС зумовило залучення в умовах експерименту філософських, психолого-педагогічних загальнокультурних дисциплін для гуманізації ВО. З огляду на це ми вважали за необхідне виділити професійний управлінський зміст у програмах дисциплін соціально-гуманітарного, психолого-педагогічного фахового спрямування. Зробити це можна за допомогою координації та узгодження навчальних програм між викладачами соціально-гуманітарних і психолого-педагогічних дисциплін у ВНЗ.

Запровадження діалогічного спілкування в системі викладач – студент. Можливості діалогічного спілкування надзвичайно великі. Воно засноване на вірі у позитивний потенціал людини, необмежені творчі можливості її постійного розвитку і самовдосконалення. Ці риси формуються лише у взаєминах з іншими людьми, побудованих на принципах діалогу. Діалог передбачає рівність партнерів спілкування, їх емоційну відкритість і довіру, сприйняття один одного як цінності. Це створює умови для взаємного особистісного розвитку і творчої співдії, адже емоції здатні змінювати суб'єктивний досвід особистості, регулювати поведінку, формувати систему оцінок, які визначають її ставлення до об'єктів і ситуацій.

Як специфічна складова процесу модернізації вищої освіти, діалог – це досвід засвоєння культурно-мистецьких заходів. Діалог – це досвід встановлення відносин, що сприяють взаємозбагаченню, саморозвитку і самоуправлінню, досвід становлення цілісності людини.

Реалізуючи ідею гуманізації взаємин між усіма учасниками формування професійної компетентності у менеджерів СКС у ВНЗ, ми зосередили увагу на таких напрямках:

- створення умов для внутрішньої свободи, самовизначення, суб'єктивної позиції майбутніх менеджерів СКС, що передбачає полірольове ставлення до них як до особистостей, індивідуальностей, колег, а відтак;
- оптимізація технологічної сторони професійної підготовки студентів - менеджерів СКС на основі професійної взаємодії всіх учасників НП за допомогою орієнтації на такі гуманістичні цінності: взаємоповага і довіра; творчість і співтворчість; позитивне емоційно сприятливе навчання.

Саме такі умови узгодженості й порозуміння всіх суб'єктів освітнього процесу можуть бути основою функціонування соціального середовища, яке стає «інструментом» особистісного розвитку кожного суб'єкта освітнього процесу.

Стимулювання виявів професійної управлінської діяльності майбутніх менеджерів СКС. У межах опосередкованого впливу на формування

професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС саме цей аспект є надзвичайно важливим. Розвиток професійної центрації менеджерів СКС, стилю професійної поведінки відбувається тільки за умови закріплення на практиці виявів професійної компетентності, причому цінності не тільки спонукають людину до дії, а й надають їй свободу вибору відповідного вчинку.

Для формування професійної компетентності необхідне залучення студентів до різних форм професійної управлінської діяльності у спеціальних проектах в галузі культури і мистецтв у позааудиторний час, розширення сфери реалізації культурних потреб особистості у навчальному закладі й поза ним, ознайомлення майбутніх фахівців із цінностями загальнолюдської і національної культур.

З позицій культурологічного підходу освіта є складним культурним процесом полісистемної передачі нормативно-ціннісного і творчого досвіду, створення умов для культурних форм самовизначення, саморозвитку і самореалізації особистості [146, с. 69].

Отже, формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС як складової їх загальної культури в межах освітнього середовища має бути спрямоване на:

- особистісне зростання менеджера СКС (самовизначення, саморозвиток, самореалізацію) через розвиток культурної діяльності, зміну особистісного культурного творчого досвіду, динаміку культурного спілкування і комунікації;
- підвищення культурного рівня (увираження ціннісного змісту) освітніх процесів, систем;
- зміну соціокультурного контексту освіти (предметного, інформаційного середовища, форм, способів організації).

Насичення життя майбутнього менеджера СКС культуровідповідним змістом і формами уможливить розширення соціальних та культурних потреб майбутніх менеджерів СКС.

Психолого-педагогічні умови і засоби цілеспрямованого і опосередкованого впливів на формування професійної компетентності студентів – менеджерів СКС пов'язані між собою та доповнюють один одного, забезпечують безперервність впливу і разом творять певну систему заходів, спрямованих на розвиток вищої освіти.

Розроблена модель системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС відображає єдність теоретичного та емпіричного підходів до її побудови. Її запровадження можливе не лише на етапі формуючого експерименту, а й у широкомасштабній практиці.

Формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС – процес тривалий і динамічний, тому в умовах функціонування системи було передбачено декілька його стадій: інформаційна, аксіологічна, перетворювальна. Ці стадії відповідають логіці реалізації компонентів системи через відповідні психолого-педагогічні умови і засоби, представлені у моделі. Визначені стадії процесу модернізації ВО у межах функціонування

системи не мали чітких кордонів, зв'язок між ними мав дискретний характер, що зумовлено кумулятивними особливостями динаміки професійної компетентності, нерівномірністю соціально-психологічного розвитку, темпів професійного становлення майбутніх менеджерів СКС. Для більш узгодженої і послідовної реалізації стадій розроблено необхідний методичний супровід, який відображає взаємозв'язок стадій формування професійної освіти зі структурними складовими професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС (табл. 4.1)

**Характеристика стадій формування професійної компетентності
майбутніх менеджерів СКС**

Стадії	Функції експериментальної системи	Змістове та методичне забезпечення	Прогнозування розвитку структурних складових вищої освіти
Інформаційна	Ознайомлення з особливостями професії; засвоєння стратегічної інформації	Засвоєння спецкурсів, організація наскрізної практичної підготовки	Позитивне ставлення до професії, знання її основних вимог
Аксіологічна	Формування гуманістичних цінностей, розширення світогляду менеджерів СКС	Створення соціально-культурного контексту модернізації вищої освіти	Опанування основних управлінських категорій менеджменту СКС
Перетворювальна	Формування позитивної «Я-концепції», особистісних якостей, суб'єкт-суб'єктного спілкування	Виявлення оцінних суджень, ступеня засвоєння знань під час виконання професійних завдань	Вияв менеджерами СКС такту і толерантності

Кожна стадія в умовах експериментальної системи має свої функції, змістове і методичне забезпечення для розвитку структурних складових професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Розроблена модель системи формування професійної компетентності менеджерів СКС є прогностично-креативним еталоном можливого функціонування системи в умовах підготовки майбутніх фахівців. Перш ніж перевірити її ефективність, ми вирішили оцінити придатність системи для використання за допомогою психодіагностичних параметрів.

Для оцінювання системних явищ дослідники виділяють п'ять базових параметрів: модальність, широта, інтенсивність, ступінь усвідомлення, усталеність; а також шість другорядних параметрів: емоційність, узагальненість, домінантність, когерентність, мобільність і активність. Опишемо кожен параметр у структурно-змістовому контексті.

Базові параметри:

– модальність системи (спосіб реалізації явища) є її якісно-змістовою, типологічною характеристикою. Використовуючи поняття «коефіцієнт модальності», дослідники стверджують, що він зростає в умовах вільної активності, творчої атмосфери. Розроблена нами модель відображає комплекс запропонованих методик, за допомогою яких, створюється «творче освітнє середовище» (Я. Корчак), що сприяє реалізації морального потенціалу майбутніх менеджерів СКС;

– широта і обсяг є структурно-змістовою характеристикою побудованої моделі. Ці параметри вказують на об'єкти і суб'єкти, процеси і явища, які входять до складу моделі. Масштабність розробленої нами моделі системи забезпечують такі компоненти: створення соціокультурного середовища, єдиного етичного поля як соціокультурного контексту професійного навчання і провідної тенденції формування професійної компетентності майбутнього менеджера СКС;

– інтенсивність – структурно-динамічна характеристика, що свідчить про насиченість системи, сконцентрованість різних формуючих впливів на особистість. В умовах нашої моделі це досягається за допомогою скоординованості і взаємозбагачення двох видів впливу, цілеспрямованого й опосередкованого, на формування освіти, домінування етичного ідеалу впродовж усього процесу навчання. Саме це не лише залучає майбутніх менеджерів СКС до споживання духовних цінностей, а й спонукає до їх відтворення під час навчально-виховних заходів;

– ступінь усвідомлення системи – це показник свідомого залучення до неї всіх суб'єктів освітнього простору. Л. С. Виготський зазначав, що вплив середовища на розвиток особистості вимірюватиметься серед інших впливів мірою розуміння, усвідомлення, осмислення подій. В умовах запропонованої моделі усвідомлення майбутніми фахівцями значущості професійної компетентності, визнання норм і принципів професійної діяльності є передумовою розвитку освіти. Комплекс психолого-педагогічних заходів (виявлення оцінних суджень, визначення стереотипів, розробка правил власного вдосконалення) сприяють удосконаленню майбутнім менеджером СКС рівня ПК;

– усталеність системи відображає її стабільність у часі. Послідовний характер формування професійної компетентності, її стадії, динаміка і безперервність впливів на розвиток освіти свідчать про стабільність системи, реальність її запровадження в практику.

Другорядні параметри також свідчать про придатність розробленої моделі системи до впровадження у НП професійної підготовки менеджерів СКС:

– емоційність характеризує співвідношення почуттєвого і раціонального компонентів. Модель системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС передбачає створення інформаційного освітнього середовища для формування ПК менеджерів СКС ;

– узагальненість системи свідчить про рівень координації діяльності всіх її суб'єктів навколо провідної ідеї, концепції. Професійна компетентність є системоутворюючим компонентом професійної підготовки менеджерів СКС, тому в умовах гуманізації та гуманітаризації ВО саме спрямованість на її формування об'єднує зусилля всіх суб'єктів НП;

– домінантність характеризує значимість професійної складової в системі професійної управлінської підготовки майбутніх менеджерів СКС, а стимулювання професійної діяльності майбутніх менеджерів СКС, розвиток

їх гуманістичних мотивів, формування професійної центрації скеровують дії менеджерів СКС на здійснення особистісно-орієнтованої взаємодії;

- когерентність демонструє ступінь узгодженості системи з іншими факторами впливу на особистість. У сучасних соціально-економічних умовах певного занепаду суспільної моралі мета системи формування професійної компетентності є домінантою у фаховому спрямуванні й розвитку майбутніх менеджер СКС, але ступінь її когерентності внаслідок зазначених обставин не є високим;

- мобільність системи свідчить про її здатність до організаційних перетворень під впливом нових вимог до професії менеджера СКС. Так, у навчальні плани запроваджено нові дисципліни «Бренд-менеджмент у соціокультурній сфері», «Реінжиніринг у соціокультурній сфері»;

- активність системи є показником її соціально орієнтованого перетворювального потенціалу.

Характеристика розробленої моделі системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС з позицій описаних параметрів свідчить про її ґрунтовність і відповідність поставленій меті дослідження. Зроблений висновок може бути підтверджений застосуванням кількісно-якісної оцінки розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців за допомогою діагностування динаміки рівнів сформованості освіти в процесі реалізації системи і перевірки її ефективності.

Згідно з наведеними параметрами, система може бути придатною для застосування. Її теоретичне обґрунтування підтверджує відповідність інноваційним потребам удосконалення професійної управлінської підготовки майбутніх менеджерів СКС, а технологічне забезпечення включає комплекс необхідних методик, засобів навчально-виховної роботи для формування їх професійної компетентності в контексті модернізації вищої освіти.

4.4. Обґрунтування моделі системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери

Реалізація мети і завдань дослідження, перевірка його гіпотези вимагають створення системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у процесі їх професійної підготовки. Креативно-прогностичне осмислення її змісту і особливостей функціонування актуалізували необхідність розробки відповідної моделі, яка дала б змогу вивчати цей процес до його фактичної реалізації, побачити його цілісно, досліджувати не тільки окремі елементи, а й зв'язки між ними, полегшувати теоретичний аналіз явища. За допомогою моделі можна також методично інтерпретувати основні концептуальні положення дослідження, розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Цільове призначення моделі, згідно з метою нашого дослідження, – створити систему формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС як складової процесу модернізації ВО в закладах економіко

-гуманітарного профілю. Прогностика і перетворення є головними функціями ними різних професійних завдань.

Оскільки ПК характеризує дієву, функціональну сторону професії менеджерів СКС, ми зробили спробу запровадити структурні складові змісту освіти (змістовна (когнітивна), особистісна, операційно-процесуальна) у сферу практичної діяльності менеджерів СКС й чітко окреслити зміст їх професійної компетентності у виконанні функціональних завдань, взаємозв'язок змісту і структури професійної компетентності з основними функціональними завданнями, які вони виконують у навчально-виховному процесі.

Відповідно до визначених функцій, вважаємо за доцільне дати змістовну характеристику професійній підготовці студентів з урахуванням основних завдань функціонального типу, які слід виконувати майбутнім менеджерам СКС у їх професійній управлінській діяльності. Зміст професійної підготовки менеджерів СКС у процесі реалізації ними основних професійних функцій досить широкий. Більшість із цих функцій мають універсальний характер і є основою професійно-особистісного розвитку сучасних менеджерів СКС.

Виокремлення сукупності типових професійних завдань, які вирішує майбутній менеджер СКС у практичній діяльності дало змогу конкретизувати мету і завдання професійної підготовки менеджерів СКС (табл. 4.2).

Конкретизація мети і завдань професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС у формуючому експерименті акцентує на усвідомленні інваріантного характеру норм, принципів професійної компетентності менеджерів СКС; розумінні змісту професії менеджерів СКС; необхідності розвитку соціокультурних потреб та інтересів; прогнозуванні результатів професійної управлінської діяльності.

Зміст професійної підготовки менеджерів СКС у процесі реалізації ними провідних управлінських функцій

Функції	Зміст професійної підготовки
Виховна	Застосування прийомів опосередкованої індивідуальної взаємодії; емпатія; толерантність; цілеспрямоване формування професійних управлінських якостей менеджерів СКС; прийняття управлінських рішень у нестандартних ситуаціях.
Психодидактична	Створення емоційно-комфортної атмосфери; саморегуляція та позитивна мотивація у НП; використання авансованого оцінювання в галузі вищої освіти; самоаналіз дій менеджерів СКС.
Дидактична	Постановка освітньої мети як розвиток і саморозвиток; створення ситуацій успіху в вищій освіті; володіння гуманістичними засобами стимулювання мотивації та пізнавальної активності.
Комунікативно-лінгвістична	Професійна центрація менеджерів СКС; установки на особистість та її успіх у виконанні кожної справи; вміння вирішувати питання в нестандартних ситуаціях; встановлення контакту; рівноправні стосунки; коректність у взаєминах, виявлення турботи і зацікавленості у пошуку спільних рішень. Грамотне мовлення.
Психотехнологічна	Керування своїми емоціями; стриманість реакцій; володіння прийомами психологічного розвантаження.
Культурно-просвітницька	Формування професійних управлінських якостей на прикладі власної професійної поведінки та інтелектуальної культури. Широкий світогляд, ерудиція, розвиненість культурних потреб, вміння залучити персонал до участі в різних видах СКС.
Корекційно-оціночна	Інтуїція менеджерів СКС і вміння оцінювати психічний стан, корегувати його за допомогою різних способів стимулювання позитивної перспективи.

Зазначені завдання стали основою моделі системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Створюючи модель, ми виходили з того, що процес модернізації вищої освіти є результатом синергетично-професійної взаємодії трьох взаємопов'язаних компонентів системи: соціокультурного, предметного і професійно-суб'єктивного. Вони творять комплекс психолого-педагогічних засад формування професійної компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації вищої освіти. Кожен компонент має специфічний зміст і методичні особливості, виконує відповідні функції, забезпечуючи виконання завдань професійної підготовки

майбутніх менеджерів СКС. Результатом реалізації цих компонентів системи та їх синергетично-професійного впливу є позитивні перетворення в межах структурних складових професійної компетентності (змістовій, особистісній і операційно-процесуальній). Це забезпечує ефективне формування освіти на вищому і достатньому рівнях. Компоненти системи реалізуються через психолого-педагогічні засади цілеспрямованого і опосередкованого впливів на особистість майбутніх менеджерів СКС з метою формування в них професійної управлінської компетентності.

Цілеспрямований вплив на формування професійної компетентності менеджерів СКС – це психолого-педагогічні умови і засоби безпосереднього впливу, які чітко спрямовані на досягнення поставленої мети.

Опосередкований вплив – це дія інших (непрямих) чинників на розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Детально охарактеризуємо компоненти системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Соціокультурний компонент відображає потреби, які домінують у середовищі формування професійної компетентності менеджерів СКС.

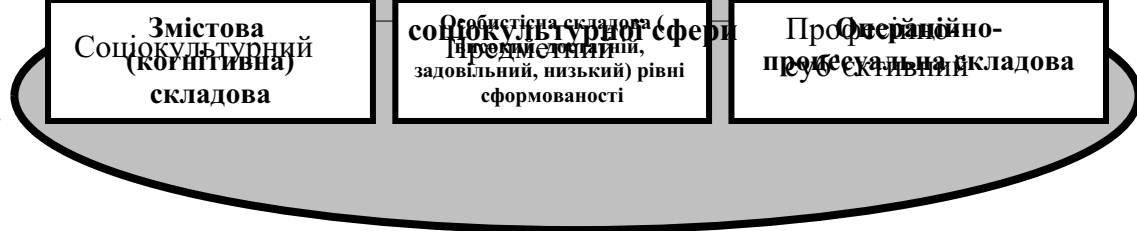


Рис. 4.2. Модель системи формування ПК майбутніх менеджерів СКС

Його зміст має такі особливості:

- домінування ціннісних стратегій у процесі реалізації завдань професійної підготовки менеджерів СКС;
- дотримання соціокультурних норм спілкування всіх учасників навчально-виховного процесу;
- сприятлива емоційно-почуттєва атмосфера процесу професійної підготовки студентів – менеджерів СКС;
- актуалізація культурно-естетичного змісту навчальної і позааудиторної діяльності майбутніх менеджерів СКС.

Предметний компонент системи зумовлює визначення професійного управлінського змісту в структурі професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС. Цього досягають такими способами:

- постійний акцент на засадах деонтології професії менеджера СКС;

- актуалізація у змісті навчання суспільної потреби професійної компетентності – основного компонента професійності менеджера СКС в умовах гуманізації освіти;
- визначення змісту під час виконання студентами – майбутніми менеджерами СКС конкретних професійних завдань.

Професійно-суб'єктивний компонент системи спрямований на виявлення суб'єктивного сприйняття майбутніми менеджерами СКС норм і принципів професійної поведінки у різних виробничих ситуаціях. Він характеризує особливості когнітивного стилю, емоційно-вольову зрілість, здатність до рефлексії, мотиваційно-ціннісні установки тощо. За своїм змістом компонент реалізується в процесі:

- зміни оцінки і самооцінки студентів-менеджерів СКС, потреби у професійному управлінському самовдосконаленні;
- стимулювання виявлення професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Враховуючи цілісність, комплексний характер формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації вищої освіти, варіативність різних впливів на цей процес, реалізація компонентів системи за змістовим і методичним наповненням здійснювалася двома шляхами: цілеспрямованого і опосередкованого впливів. Мова йде про психологічні умови і засоби, які цілеспрямовано та опосередковано впливають на процес модернізації освіти. За своїм змістом і методичним забезпеченням ці два види впливів не існують автономно, а узгоджені між собою, взаємозбагачують і доповнюють один одного. Внаслідок синергетичності впливу на процес модернізації вищої освіти, дискретного взаємозв'язку між цілеспрямованим і опосередкованим впливами створюється соціокультурний контекст професійної підготовки майбутніх фахівців – єдине поле, яке організовує відповідне освітнє середовище.

Єдине поле – це сукупність психолого-педагогічних умов, які, згідно з принципом синергетичності, діють на рівні змісту, способів організації навчання і взаємодії зі студентами, охоплюючи всі сфери їх життєдіяльності в навчальному закладі, забезпечують координованість, гармонійність зусиль менеджерів СКС задля формування професійної управлінської компетентності.

Згідно з новою парадигмою освіти, соціокультурне середовище професійної діяльності менеджерів СКС виконує функцію соціокультурного контексту модернізації вищої освіти, виступає провідною тенденцією фахової підготовки менеджерів СКС. Цей висновок підтверджують наукові положення, розробленими Н. Ю. Посталюком: провідна тенденція має бути детермінантою для інших, окремих тенденцій, теоретичною базою загальної структури; зберігати цілісність професійної управлінської діяльності менеджерів СКС; обумовлювати вибір її методів та прийомів [238, с. 124]. Як провідна, інтегруюча тенденція формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, соціокультурне середовище впливає на

формування їхньої професійної управлінської діяльності, ціннісних стратегій, коригує емоційно-вольову сферу і, стаючи для них особистісним сенсом, детермінує поведінку.

Розроблена модель-комплекс пов'язаних компонентів системи, узгодженість цілеспрямованого і опосередкованого впливів створюють інформаційне освітнє середовище професійної компетентності. У ньому формується таке виховне і розвивальне соціокультурне середовище, яке сприяє формуванню всіх структурних складових професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС як складової процесу модернізації ВО.

Модель відображає систему складових, узгодженість поставленої мети і отриманих результатів, а також містить такі критерії і ознаки системи:

- цілеспрямованість у формуванні професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС;
- цілісність і взаємозв'язок усіх складових професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС;
- структурованість компонентів системи;
- інтеграція цілеспрямованих і опосередкованих впливів на здобуття вищої освіти;
- наступність реалізації складових системи;
- відкритість, адаптованість до умов формування професійної компетентності менеджерів СКС різних спеціалізацій;
- керованість і можливість корегування процесу;
- завершеність.

У розробленій моделі системи формування професійної компетентності менеджерів СКС як складової модернізації ВО передбачено і чіткий механізм управління нею. Це процес, що охоплює такі фази: організаційно-підготовчу, координаційну, функціонування, поточного і підсумкового контролю. Така логіка управлінської діяльності відповідає особливостям професійної компетентності, її кумулятивному характеру, узгоджується з реалізацією поставленої мети.

Для розкриття управлінських можливостей моделі модернізації ВО слід охарактеризувати особливості кожної фази.

Організаційно-підготовча – передбачає вивчення особливостей функціонування системи (контингент студентів, викладацький склад, програмне забезпечення), ставлення більшості викладачів ВНЗ до сприйняття і розуміння проблем, внесення корективів у навчальні плани. У межах констатуючого експерименту дослідження здійснено діагностування існуючого стану сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Координаційна фаза – безпосередньо пов'язана з узгодженням дій різних учасників експерименту щодо реалізації розробленої моделі системи. Надано відповідні поради, рекомендації, внесено корективи в розроблені матеріали.

Фаза функціонування моделі системи модернізації ВО охоплює період, коли відбувалася цілісна реалізація компонентів системи, тривав формуючий експеримент дослідження.

Фаза поточного і підсумкового контролю – передбачає постійний моніторинг формування професійної компетентності в майбутніх фахівців з менеджменту СКС, визначення їх професійно-суб'єктивного світу через виявлення оцінних суджень, виконання майбутніми менеджерами СКС професійних завдань. Підсумковий контроль здійснювався у процесі виявлення динаміки рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Зроблено висновки, аналіз проблеми, труднощів.

Поетапна реалізація фаз управління характеризує відносну завершеність процесу. Однак, він не є замкненим, оскільки, наприклад, фаза поточного контролю є одночасно і підсумком, і початком. Ця особливість управління процесом формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС характеризується відносною завершеністю кожної фази і одночасно взаємозв'язком усіх його фаз.

Отже, за допомогою креативно-прогностичного підходу до побудови моделі й аналізу особливостей її функціонування як системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у процесі модернізації вищої освіти проаналізовано основні етапи управління процесом. Далі слід детально охарактеризувати умови і засоби, які включають два види впливів на розвиток освіти: цілеспрямований і опосередкований.

4.5. Модель формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери

Науковим фундаментом моделювання є певна категоріальна система. У ній важливо визначити ключові поняття, розкрити їх зміст. У розглянутій компетентністній моделі випускника ВНЗ економіко-гуманітарного профілю ключовими поняттями є «професія», «спеціальність», «функція», «професійна компетентність», «здібності», «здатності».

А. Г. Бермус, звертаючись до американського досвіду формулювання компетентністних моделей, на перший план виводить дію, операцію, яка співвідносна не з об'єктом (реальним або ідеальним), а із ситуацією, проблемою. Відповідно, об'єкти здобувають зовсім інший статус: це вже не природні феномени, які повинні бути пізнані, описані й класифіковані, а матеріальні свідчення засвоєння відповідної компетенції (плани, звіти, аналітичні записки) [33].

У словнику С. І. Ожегова поняття «професія» трактується як «основний рід занять, трудової діяльності» [370, с. 574]. У Радянському енциклопедичному словнику «професія» (*лат. profession*, від *profiteer* – повідомляю своєю справою) – це рід трудової діяльності, що вимагає певної підготовки [375, с. 1070]. Тут професія характеризується як категорія професійної діяльності й не виражає людської суті, її участі у виробництві соціокультурних норм і цінностей. Тому вважаємо, що професія менеджера

СКС – це комплекс систематичних знань, умінь, здатностей і сприйняття людини, які вона здобуває в процесі навчання й виховання. Цей комплекс є передумовою для компетентного виконання кваліфікованої праці в суспільному виробництві.

Спеціальність, як і професія, є соціально-економічною категорією й існує в межах професії. Вона розкриває зміст професії, обумовлений поділом праці, і є сукупністю конкретних управлінських функцій та операцій, які виконує фахівець у відповідних організаційних умовах соціокультурного середовища. У такому контексті менеджер, що здійснює свою професійну діяльність, – це фахівець з управління соціокультурною сферою.

Основними параметрами професії є функція і кваліфікація. «Функція (лат. *functio* – виконання) означає обов'язок, коло діяльності, призначення, роль» [368, с. 543]. Через функції виявляється склад професійної діяльності, роль і дія суб'єкта діяльності як його професійне функціонування. Ідеальний і бажаний результат професійної освіти фіксується в освітніх структурно-змістовних моделях професії і професійної діяльності у формі комплексу кваліфікацій. Основною нормативно-регулюючою моделлю, яка одночасно є еталоном і приписами, тобто нормою, є кваліфікаційна характеристика.

Процес модернізації ВО докорінно змінює функціональну компетентність менеджерів СКС, які більше не можуть залишатися тільки транслятором знань, умінь і навичок. В основі досліджуваної проблеми – метод діагностики заснований на виявленні конкретних характеристик навчально-виховного процесу і його учасників. Як свідчать наші експериментальні спостереження, нова освітня ситуація вимагає виконання функцій організатора діяльності, розроблювача освітніх проектів, дослідника, експерта. Важливим завданням діагностики було уточнити, який еталон менеджерів СКС закріплений у свідомості самих реалізаторів процесу професійної підготовки й наскільки реальна практика відповідає ідеальній. Ми запропонували майбутнім фахівцям з менеджменту СКС Київського національного університету культури та мистецтв, Національної академії керівних кадрів культури та мистецтв, Національного технічного університету «Київський політехнічний інститут» провести ранжування своїх функцій діяльності за ступенем їхньої значущості. Абсолютна більшість вважає, що менеджер СКС – це джерело знань (78,6%). Потім були запропоновані ідеальні (модельні) функції і пропозиція провести аналогічну процедуру. У цьому випадку менеджер СКС уже був зразком умінь і навичок (42,1% проти 31,6%), консультантом (47,3% проти 26,3%), творцем сприятливих умов для освіти й колегою (26,3% і 31,6% проти 21,1%), організатором спільної діяльності, розроблювач проектів, учений, дослідник (табл. 4. 3).

Отже, спочатку побудували емпіричну модель (реальна практика), потім ідеальну та екстраполювали на неї реальну. Останніми в ранзі пріоритетності професійних функцій менеджера СКС є функції менеджера СКС як колеги й тьютора, імпресарію.

Традиції авторитарної моделі менеджерів соціокультурної сфери, закладені на особистісному й професійному рівні, не сприяють рефлексії ні тих, ні інших у НП. Водночас, саме проблеми взаємодії з усіма учасниками навчально-виховного процесу є найбільш складними в професійній діяльності сучасного менеджера СКС.

Пріоритетності професійних функцій менеджера СКС

Функції менеджера СКС	Оцінка значущості																	
	Повинні реалізуватися											Результати						
	Пріоритет функцій										Висновок			Пріоритет				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ранг	к-во	%	1	2	3	4	5
Менеджер СКС – джерело знань	16	4	4	4	3	4	1	2			1	16	42.1	3	2		4	
Зразок умінь і навичок	2	16	10	3	3	1	3				2	16	42.1	3	12	6	2	10
Консультант			4	1	18	3	8	2	2		5	18	47.3	2	8	10	10	6
Організатор спільної діяльності	8	8	8	6	2	6					3	8	21.1	1	5	10	3	6
Творець сприятливих умов професійної діяльності	6	4		2	6	10	2	3	5		6	10	26.3		6	5	8	2
Експерт	1				3	5	10	10	5	4	7	10	26.3		4		2	2
Учений – дослідник	5	4	6	18	2	2		1			4	18	47.3	2		3	3	2
Розробник проектів-		2	5	3			6	8	10	4	8	8	21.1			2	4	5

1. Види діяльності, зумовлені особливостями поточного часу.
2. Види діяльності, означені вимогами професії, спеціальності.
3. Види діяльності, зумовлені соціально-політичним ладом країни, його духовно-моральною системою.

Перша складова частина включає компетентності, які необхідні не тільки певному фахівцеві, а й представникам інших спеціальностей. Наприклад: уміти вчитися, уміти управляти колективом, бути готовим до колективної діяльності.

Друга частина моделі для кожної професії визначає свої конкретні компетентності (уміння). Однак, відповідно до типів, усі вміння можна об'єднати в три групи. Першу становлять уміння для здійснення дослідницької роботи, другу – уміння, необхідні фахівцеві для виконання практичних завдань, третю – уміння, що забезпечують підготовку студентів з менеджменту СКС роботи.

Третя частина (особистісний блок) включає вимоги загальної культури із чітко вираженим професійним інтересом до своєї професії.

Відповідно до предмета й завдання нашого дослідження ми взяли до уваги й розглядаємо види діяльності, зумовлені вимогами професії, спеціальності.

Базовими складовими пропонованої концептуальної моделі професійної компетентності, що враховують результати формування професійної компетентності менеджерів СКС в процесі модернізації вищої освіти, є:

- освітня сфера – професійна управлінська підготовка, засвоєння професійної діяльності з урахуванням виробничих ситуацій;
- СКС – відпрацьована, удосконалена за новітніми технологіями;
- наукова сфера – технічні нововведення, фундаментальні дослідження, відкриття, аспекти.

Формування професійної компетентності менеджерів СКС як складової процесу модернізації ВО дали змогу виділити такі узагальнені вимоги до професії компетентного менеджера СКС: володіння системою вмінь, пов'язаною із проектуванням циклу навчання; конструктивний опис процесу модернізації ВО; розрахунок показників заданих видів діяльності, підбір професійних управлінських завдань адекватних цим показникам; вибір методів і визначення їхньої послідовності; визначення параметрів для визначення міри засвоєння.

Спеціальна система вмінь пов'язана з визначенням індивідуальних особливостей студентів, з адаптацією й корекцією процесу засвоєння, з оцінкою його результатів. Особливу систему становлять комунікативні, управлінські, загальнокультурні компетентності, необхідні для одержання виховного ефекту навчальної діяльності. Теоретична підготовка менеджера СКС виявляється в узагальненому вмінні менеджерів СКС креативно мислити, володіти аналітичними, прогностичними, проєктивними, рефлексивними уміннями. В особистості менеджера СКС поєднуються технологічні, управлінські й організаторські здатності; вміння оратора,

аналітика, психолога. Ці характеристики формуються в студентів упродовж усього періоду навчання і професійної діяльності.

У нашому дослідженні запропоновано такі основні групи здатностей менеджера СКС:

- організаційні, що проявляються в умінні згуртувати студентів, зацікавити їх, розділити обов'язки, спланувати роботу, підсумувати її;
- об'єднуючі – вміння підібрати й підготувати навчальний матеріал, роздатковий матеріал, устаткування; доступно, ясно, виразно, переконливо й послідовно викласти навчальний матеріал, стимулювати розвиток пізнавальної діяльності;
- перцептивні, що виявляються в умінні проникати в духовний світ підлеглих,
- комунікативні – уміння встановлювати доцільні відносини з партнерами в галузі комунікацій;
- сугестивні, що полягають в емоційно-вольовому впливі на тих, кого навчають;
- дослідницькі – уміння пізнати й об'єктивно оцінити ситуації й процеси;
- науково-пізнавальні – здатність засвоювати наукові знання в обраній галузі. [302, с. 140].

Засвоєння менеджерами СКС основних умінь і здатностей, варіативне їх використання дає змогу вільно орієнтуватися в професійних управлінських ситуаціях, знаходити різні шляхи їх вирішення, обґрунтовано вибирати оптимальний професійний підхід. Це відкриває творчий резерв для розвитку майбутнього менеджера, його особистісного вдосконалення, здатності підходити до рішення практичних завдань із оновлених позицій, оригінально об'єднувати відомі методи і прийоми.

Фахівець з менеджменту СКС може працювати в університетах економіко-гуманітарного профілю і відповідних департаментах міністерства освіти й науки.

Перелік посад, які може обіймати менеджер СКС:

- у системі ВО – менеджер СКС, організатор навчально-виховного процесу, від менеджера СКС середньої ланки до керівника управлінської еліти; у вищому навчальному закладі – асистент, методист, завідувач лабораторією, лаборант;
- у ВНЗ економіко-гуманітарного профілю – викладач спеціальних дисциплін, методист;
- у структурах державної влади в системі ВО (міністерства, держкомітети тощо) – фахівець усіх рівнів вищої освіти;
- у структурах державної влади та управління (міністерства, держкомітети й т. д.) – фахівець усіх рівнів галузі.

Підсумовуючи погляди вчених на професійну діяльність й особистісні якості менеджера СКС, узагальнимо характеристики КХ для менеджерів СКС, які повинні ефективно працювати в системі ВО в контексті її модернізації:

I. Основні галузі діяльності:

1. Освіта.
2. Керівництво.
3. Виробництво.

II. Види діяльності:

1. Навчальна (професійна).
2. Методична.
3. Виховна.
4. Проектна.
5. Організаційна.
6. Наукова.
7. Управлінська.
8. Підприємницька.
9. Експертна.

III. Типи організацій – потенційних місць роботи:

- виробничі комплекси;
- вищі навчальні заклади економіко-гуманітарного профілю (інститути, академії, університети);
- вищі навчальні заклади післядипломної освіти, центри перепідготовки);
- органи керування навчальним процесом;
- вищі управлінські курси, центри бізнесу;
- комерційні й приватні інститути;
- заклади та установи СКС;

IV. Категорії посад, які вони можуть обіймати:

1. Менеджер СКС.
2. Методист.
3. Науковець.
4. Імперсаріо.
5. Консультант.

V. Вимоги до особистісних якостей:

- управлінські;
- психологічні;
- культурологічні;
- поведінкові.

VI. Вимоги до вмінь і способів діяльності:

- володіння сучасними інноваційними технологіями, засобами стратегічної інформації, інформаційною бізнес-аналітикою

Усі переліки можуть бути доповнені.

Модель професійної компетентності менеджерів СКС складається із конкретних компетентностей: соціально-психологічної, професійної, спеціальної, методичної, інформаційної, управлінської, науково-дослідної, загальнокультурної, комунікативної, рефлексивної (рис. 4.3).

**Професійна
компетентність
менеджерів
соціокультурної сфери**

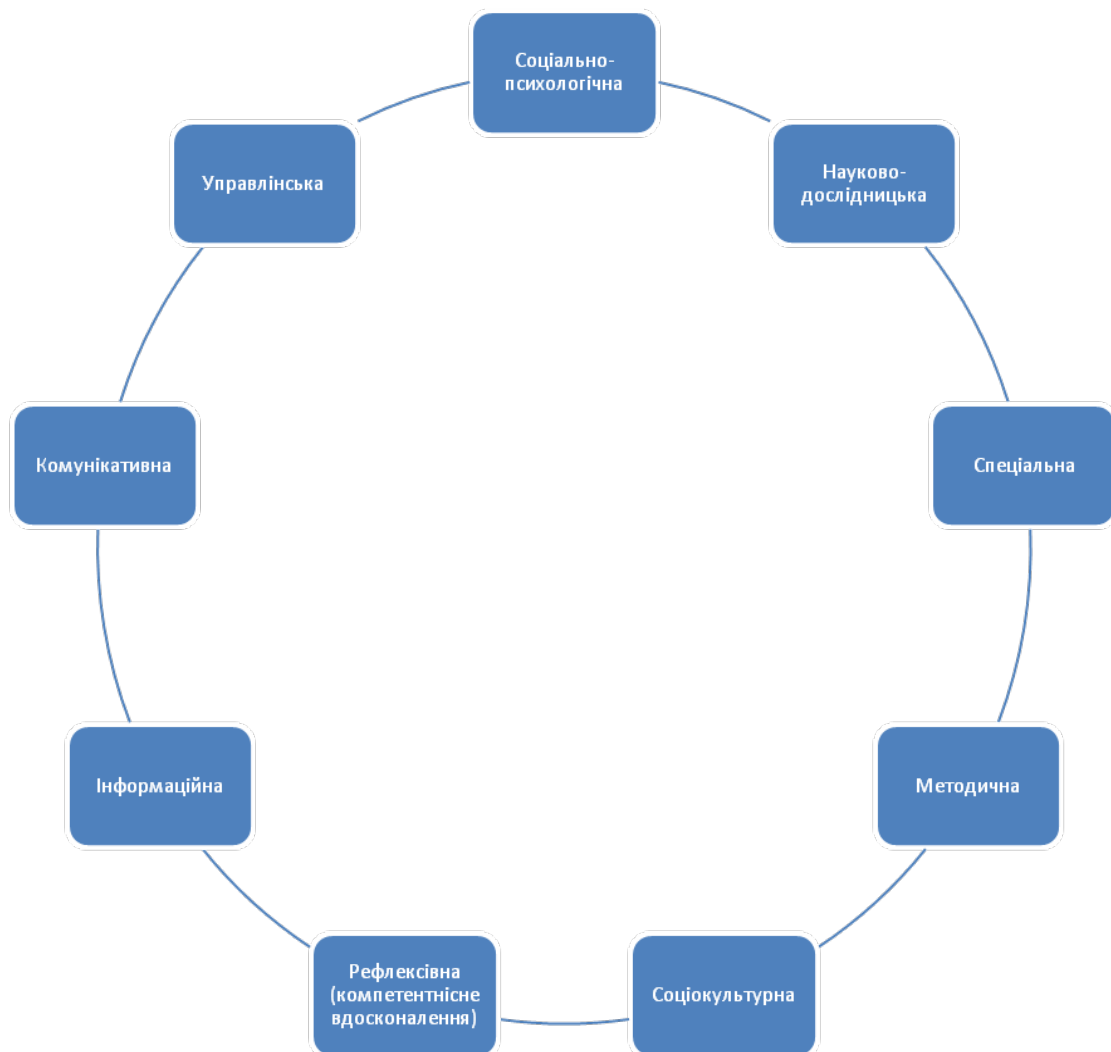


Рис. 4.3. Модель професійної компетентності менеджерів СКС

Професійна компетентність – володіння постановкою цілей і завдань, принципами вибору змісту, знання дидактичних методів, прийомів, технологій, уміння не тільки передати певний обсяг інтегративних знань про форми організації і засоби навчання, а й забезпечити правильне їх розуміння і засвоєння, створення ситуації успіху майбутнього професіонала – менеджера СКС в процесі модернізації вищої освіти. Соціокультурна компетентність – володіння знаннями й уміннями в галузі менеджменту СКС, володіння методами соціокультурної діагностики, здатність розуміти індивідуальні особливості студентів, уміння зацікавити навчанням і розвинути стійкий інтерес до спеціальності, вміння будувати взаємини зі студентами, колегами, керівництвом, міжособистісні відносини в студентській групі, розуміння індивідуальних психологічних особливостей та емоційних станів; домінування соціокультурних норм спілкування, взаємодії і діяльності на гуманістичних засадах у середовищі навчально-виховного і виробничого простору.

Загальнокультурна компетентність – володіння методами і прийомами взаємодії з навколишніми, широкий світогляд і ерудиція, здатність орієнтуватися в різних ситуаціях спілкування, особливості національної й загальнолюдської культури, духовно-моральні основи життя людини, народів, культурол

огічних основах соціальних, суспільних явищ і традицій.

Спеціальна компетентність – володіння глибокими знаннями, високою кваліфікацією і досвідом діяльності в галузі спеціальних дисциплін.

Управлінська компетентність – володіння методами, прийомами управління власною діяльністю та діяльністю закладів та установ СКС.

Методична компетентність – володіння різними методами навчання та їх розробкою, застосування їх для засвоєння навчального матеріалу, знання психологічних механізмів засвоєння студентами професійних знань і умінь.

Комунікативна компетентність – володіння знаннями в галузі комунікації, необхідними мовами, культурою мовлення, аргументацією, культурою вербальної і невербальної взаємодії, доцільне використання понятійно-категоріального апарату, побудова позитивної перспективи, заохочення, звернення до моральних основ.

Інформаційна компетентність – володіння сучасними інформаційними технологіями й засобами, вміння працювати з усіма видами інформації, розуміння їхньої сили і слабкості, сфери застосування, вироблення критичного ставлення до одержуваної інформації.

Науково-дослідна компетентність – володіння науковими методами вивчення соціокультурних процесів і фактів для отримання нових знань про закономірності, структуру й зміст, технології ВО і виховання.

Рефлексивна (компетентнісне самовдосконалення) – здатність постійно вдосконалювати свій професіоналізм, розвиватися в особистому і громадському житті, володіння комплексом самоаналізу менеджменту соціокультурних процесів і способами саморозвитку, самоактуалізації.

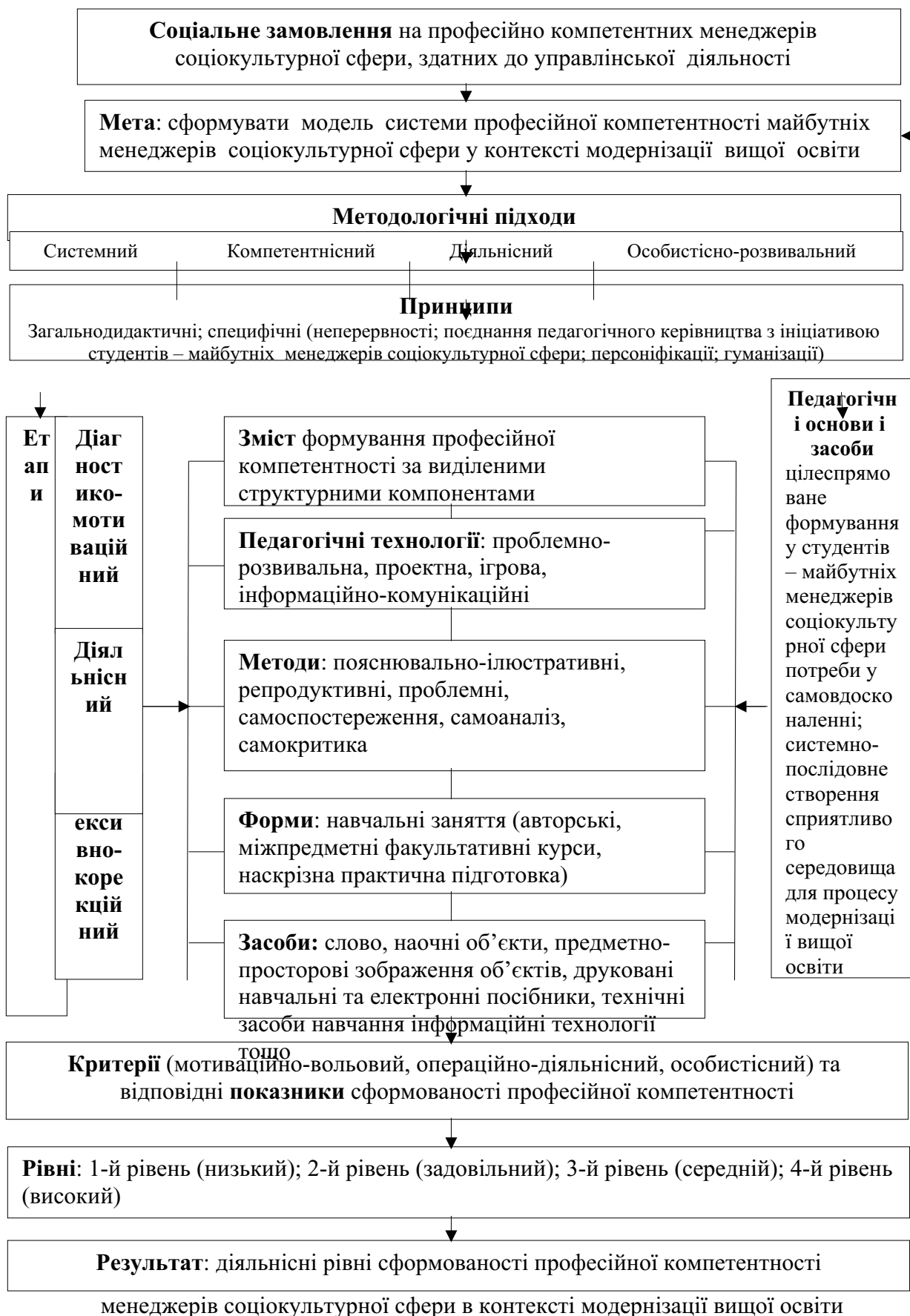
Кожен компонент має специфічний зміст і методичні особливості, виконує відповідні функції, забезпечуючи виконання певної частини загальної соціокультурної компетентності. Всі зазначені компоненти професійної компетентності майбутнього менеджера СКС становлять фундаментальну основу його потенційної професійної діяльності у навчальних закладах системи вищої освіти.

Важливо підсумвати, що менеджер СКС – це фахівець, який має фундаментальні професійні теоретико-методологічні знання в галузі гуманітарних, світоглядних, власне професійних наук, оптимальний обсяг ідей, уявлень, універсальні способи пізнання і практичної діяльності.

ПК менеджерів СКС – це зв'язок методологічної, професійної, спеціальної управлінської, психологічної, професійно-практичної і методичної підготовки, сформованість сучасного стилю наукового мислення і комунікації, готовність до професійного самовдосконалення. Досягнення менеджером СКС рівня професійної компетентності відбувається упродовж його навчання й діяльності.

Спираючись на дослідження М. М. Левіної, яка аналізує технології ВО з позиції оптимального виявлення професійної компетентності при виконанні фахівцем основних професійних завдань функціонального типу, і визначаючи у нашому дослідженні формування професійної управлінської к

компетентності майбутніх менеджерів СКС як загальну здатність і готовність до професійної діяльності, можна дати змістовну характеристику її структурним компонентам і критеріям їх оцінки [217] (додаток В).



Уточнення змісту окремих компонентів професійної компетентності менеджера СКС здійснено за допомогою відповідної моделі менеджера, яка

укладена на основі аналізу його професійних обов'язків. ПК може бути представлена і як система, яка включає аспекти філософського, психологічного, соціологічного, культурологічного, особистісного порядку.

4.6. Процес формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери

Запровадження пропонованої моделі системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС є складовою процесу модернізації вищої освіти, професійної управлінської підготовки. Перш ніж охарактеризувати її в умовах функціонування системи, слід розкрити організаційні аспекти формуючого експерименту.

Дослідження відбувалось у різних формах і методах упродовж 2004–2011 навчальних років. Формуючий експеримент дослідження відбувався у 2004–2006 навчальних роках. До нього були залучені студенти Київського національного університету культури та мистецтв, Державної академії керівних кадрів культури та мистецтв, усього 520 осіб. Контрольні групи із 317 студентів були визначені у цих же навчальних закладах, а також у Національному педагогічному університеті ім. М. П. Драгоманова, Полтавському державному педагогічному університеті ім. В. Г. Короленка. Дані експерименту мали значення для аналізу вікових і психологічних особливостей респондентів, сімейного культурного середовища, яке впливало на їх особистісне формування, мотиви обрання менеджером СКС професії тощо.

Ефективність формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у межах експериментального етапу дослідження залежала від організації управління процесом, підготовки викладачів до виконання цієї роботи. Для викладачів названих вищих навчальних закладів проводилися лекції, семінари, практичні заняття, на яких розглядалися актуальні проблеми професійної управлінської компетентності менеджерів СКС, її значення для підготовки сучасних менеджерів СКС.

Учасники експериментальної роботи були не лише ознайомлені з методикою, а й забезпечені відповідним методичним матеріалом. Так, було розроблено «Інструкцію для проведення експериментальної роботи із формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС» і надіслано її у відповідні вищі навчальні заклади. Під час експерименту тривав зв'язок із викладачами, керівниками наскрізної практичної підготовки, керівниками різних управлінських рівнів закладів та установ СКС, надавалися поради, консультації.

Формуючий експеримент також передбачав відстеження самого процесу модернізації вищої освіти, динаміки формування основних структурних його складових. Суттєве значення мала робота для виявлення та теоретичного обґрунтування істотних зв'язків між перетвореннями у змісті вищої освіти, способів професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС, зорієнтованості на засвоєння норм і принципів професійної управлінської

компетентності.

Постійний моніторинг цього процесу спрямовувався на оцінку ефективності функціонування системи, робилася необхідна його корекція, узагальнювався відповідний матеріал, здійснювався порівняльно-зіставний аналіз рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в експериментальних і контрольних групах, формулювалися висновки.

Дидактичною основою здійснення формуючого експерименту в межах професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС були принципи послідовності, системності, цілісності, інтеграції і диференціації. Їх дотримання забезпечувало динаміку, безперервність і логічність процесу формування професійної компетентності. Охарактеризуємо його реалізацію через розкриття особливостей запровадження компонентів розробленої системи модернізації вищої освіти, насамперед, умов і засобів цілеспрямованого і опосередкованого впливів.

У межах заходів цілеспрямованого впливу на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС важливим було вивчення студентами спецкурсу «Менеджмент СКС». Зміст дисципліни насичено темами, які безпосередньо спрямовані на розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. У програму увійшли такі теми: «Менеджмент СКС як наука про професійну поведінку менеджера СКС», «Професійні норми діяльності менеджерів СКС», «Професійна управлінська компетентність як сукупність норм професійної діяльності менеджерів СКС», «Рольовий конфлікт: особливості поведінки менеджера СКС» та ін.

Зміст програми спецкурсу «Менеджмент СКС» тематично не збігається з проблемами, які висвітлюють дисципліни психолого-педагогічного спрямування, і не повторює їх. Він поглиблює та розширює питання, які не повністю розкриті в базових психолого-педагогічних дисциплінах. Такий підхід, заснований на принципі компліментарності (додатковості), дає змогу забезпечити аксіологічну підготовку майбутніх менеджерів СКС, вдосконалити його професійну управлінську компетентність. Під час вивчення спецкурсу теоретичний матеріал обов'язково закріплювався та ілюструвався прикладами з наскрізної практичної підготовки менеджерів СКС. На семінарах використовувалися інноваційні методи вищої освіти: міжнародні конференції, бізнес-тренінги, круглі столи, студії з використанням майстер-класів та їх аналіз; анкетування; творчі завдання.

Процес засвоєння дисципліни «Реінжиніринг у соціокультурній сфері» передбачав діагностику і самодіагностику студентами свого місця і ролі в навчально-виховній діяльності, спрямованості на навчально-дисциплінарну або особистісну модель побудови взаємин із вихованцями, визначення типу орієнтації, самооцінку особистісної витривалості до стресів.

Систематична робота щодо використання на практичних і семінарських заняттях висловлювань видатних людей була спрямована на те, щоб перетворити афоризм на професійну опору для майбутніх менеджерів СКС, дати їм інструмент для керування своєю поведінкою і оцінювання чужих

учинків на моральній основі. Апробація спецкурсу «Реінжиніринг у соціокультурній сфері» засвідчила його ефективність і доцільність введення у НП. Майбутнім менеджерам СКС експериментальної групи більшою мірою стали властиві такі професійно важливі якості як відповідальність, доброзичливість, вміння приймати рішення в нестандартних ситуаціях. Також встановлено, що порушення майбутнім менеджером СКС норм є іноді наслідком суперечностей у предметних, соціальних еталонах, нормах праці з індивідуальними критеріями.

У процесі аналізу ставлення студентів до вивчення дисципліни «Реінжиніринг у соціокультурній сфері» з'ясувалося, що за доцільність її запровадження в навчальні плани професійної підготовки менеджерів СКС і позитивний вплив на формування складових професійної управлінської компетентності менеджерів СКС висловилося майже 75% студентів, що брали участь у формуючому експерименті дослідження. Відповіді інших (25%) також заслуговують на увагу, оскільки вони згодні, що такий курс допомагає переконатись у правильності обрання професії менеджмент СКС або навпаки – змінити вибір.

Отже, професійну управлінську підготовку студентів вважаємо базовою складовою професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, що має свою логіку, зміст, структуру і форми реалізації. Запровадження у навчальні плани професійної підготовки менеджерів СКС дисципліни «Реінжиніринг у соціокультурній сфері» уможливорює інтегрування змісту інших психолого-педагогічних дисциплін навколо проблеми гуманізації, формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти, робить цей процес пролонгованим. Вивчення цього курсу сприяє аналізу фактів формування професійної компетентності менеджерів СКС; допомагає формуванню позитивного ставлення до себе та інших учасників навчально-виховного процесу.

Знання з професійної управлінської компетентності сприймаються студентами – менеджерами СКС не однаково. Професійну управлінську компетентність не можна зразу використати у практичній діяльності, вона є абстрактною щодо конкретних соціальних явищ і має суперечливий характер відносно оцінки прийняття рішень у нестандартних управлінських ситуаціях. Цю суперечність слід коригувати за допомогою вольової саморегуляції, в процесі якої відбувається об'єктивізація суб'єктивно засвоєних вимог до професійної діяльності. Тому необхідною складовою процесу формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС був комплекс заходів, спрямованих на розвиток механізмів інтеріоризації і екстеріоризації знань студентів, їх самооцінки та саморегуляції.

Суттєве значення для модернізації ВО мала програма наскрізної практичної підготовки. Вона здійснювалася в межах вивчення спецкурсу «Реінжиніринг у соціокультурній сфері» та інших професійно-орієнтованих дисциплін. У процесі формування теоретичних основ професійної компетентності менеджерів СКС, що вимагали прийняття управлінських рішень, були організовані ділові ігри, вирішення проблем та завдань.

Основна мета наскрізної практичної підготовки – розвиток культури мислення студентів з менеджменту СКС; формування управлінських вмінь і навичок діяти у типових ситуаціях професійної діяльності, які потребують прогностичного бачення наслідків професійних дій.

Наскрізна практична підготовка має важливе значення для професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС, оскільки підсумком їх готовності до самореалізації має бути професійна автономність вчинків, необхідна для самостійного прийняття рішень у нестандартних управлінських ситуаціях.

Особливе значення для формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС під час наскрізної практичної підготовки має вирішення змодельованих ними нестандартних управлінських ситуацій. Нестандартна управлінська ситуація професійної підготовки менеджерів СКС – це сукупність умов, що свідчать про дилему, в якій студент повинен був прийняти відповідне управлінське рішення і визначити його мету. Експеримент дослідження передбачав прийняття рішень у нестандартних управлінських ситуаціях, зокрема в малопередбачуваних. Прийняття рішень у нестандартних управлінських ситуаціях має подвійний ефект: здійснюється позитивний формувальний вплив на особистість і розвиваються, закріплюються складові професійної управлінської компетентності менеджера СКС, трансформуючись у стратегію і тактику його професійної діяльності.

Використовуючи виховні ситуації з метою формування складових професійно управлінської компетентності, ми спирались на розробки І. Д. Беха. Вчений акцентує на ситуаціях, що складаються шляхом особистісно-зорієнтованого підходу. Такі ситуації здатні спонукати самопізнання і самоактивність особистості для того, щоб вона могла стати творцем власного духовно багатого життя. У цьому зв'язку І. Д. Бех зазначає: «Треба культивувати такі ситуації, у яких стосунки будуються на врахуванні гідності і праві бути креативною особистістю» [36, с. 29].

Використовуючи професійні управлінські ситуації як засіб формування професійної компетентності, ми провадили роботу на засадах системності, послідовності, шляху від простого до складного. Студентам пропонувалися управлінські ситуації в соціокультурній сфері різного типу складності, що узгоджувалося з особливостями рівнів сформованості їх професійної компетентності.

Формуючий експеримент дослідження передбачав поетапність заглиблення майбутніх фахівців у прийняття рішень у нестандартних управлінських ситуаціях в соціокультурній сфері. На першому етапі студентам треба було визначити суть проблеми. На другому – запропонувати різні варіанти вирішення ситуації, на третьому – обрати найдоцільніший із професійної точки зору варіант. Розв'язання менеджерами СКС ситуації вважалось успішним, якщо було знайдено ефективне рішення відповідно до принципів професійної компетентності менеджерів СКС, яке своєчасно сприяло реалізації професійної мети. Деякі ситуації професійної діяльності менеджерів СКС наведено в додатку В.

З метою забезпечення відповідної динаміки формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС було розроблено додатковий методичний матеріал – орієнтаційну схему послідовності професійних дій менеджера СКС в ситуаціях:

- з'ясування характеру управлінських ситуацій;
- визначення суперечностей, що спричиняють проблему;
- відтворення норм, принципів етики, які є орієнтирами професійної управлінської діяльності менеджерів СКС;
- виявлення суперечності у нормах;
- врахування внутрішніх і зовнішніх факторів, які впливають на рішення;
- прогнозування наслідків варіантів рішення на основі певної професійної норми;
- аналіз висновків, порівнянь, оцінювання ефективності результату в кожному випадку.

У запровадженні в практику підготовки менеджерів СКС розробленої системи формування професійної компетентності в контексті модернізації ВО з'ясовано психолого-педагогічні умови, дотримання яких дає змогу значно підвищити формуючий вплив на професійну компетентність майбутніх менеджерів СКС, потенціал прийняття рішень у нестандартних ситуаціях. Ці умови активізують виявлення студентами – менеджерами СКС адекватної позиції, сприяють розвитку їх пізнавальної діяльності. Для їх створення необхідно:

- здійснити детальний аналіз ситуації, визначити її сутнісні сторони, характер суб'єктів, з'ясувати, які елементи і деталі відсутні;
- систематизувати ці елементи, встановити їх взаємовплив і взаємодію;
- прогнозувати умови та варіанти вирішення ситуації або обрати один із запропонованих варіантів;
- проектувати результат;
- визначити оптимальний, з професійної точки зору, варіант вирішення ситуації, переконати в його доцільності;
- проаналізувати професійну рефлексію дій суб'єктів моральної колізії;
- планувати заходи для самовдосконалення особистості.

Спираючись на аналіз сучасних психолого-педагогічних досліджень щодо характеристики розвитку професійної компетентності майбутніх СКС (праці О. М. Леонтьєва, П. Я. Гальперіна, Н. Ф. Талізінної, Н. В. Кузьміної та інших), визначено динаміку параметрів професійної компетентності студентів у розв'язанні нестандартних ситуацій. Це дає змогу визначити рівень сформованості – від інтуїтивної до репродуктивної, відтак – до інваріантної (проекування дій на завдання різного змісту і складності) і творчої (варіативність рішень на основі норм професійної поведінки).

З метою виявлення особливостей параметрів сформованості професійної управлінської компетентності менеджерів СКС у нестандартних управлінських ситуаціях, було розроблено зразок-схему, якою користувалися майбутні менеджери СКС (табл. 4.4). У процесі рефлексивної самооцінки

вони давали якісну характеристику сформованості своїх практичних вмінь щодо розв'язання складних управлінських ситуацій. Вважаємо, що елемент самодіагностики майбутніми менеджерами СКС професійної управлінської компетентності в таких ситуаціях слугує стимулом саморозвитку і самовдосконалення.

Самооцінка студентами особливостей сформованості параметрів професійної компетентності в контексті модернізації вищої освіти

№	Характер сформованості параметрів професійної компетентності	Особливості складових професійної управлінської компетентності менеджерів СКС
1.	Інтуїтивний	Поспішність, імпульсивність у прийнятті управлінських рішень на підставі власного досвіду та інтуїції; недостатнє застосування знань з менеджменту СКС.
2.	Репродуктивний	Дотримання відомих правил та інструкцій, прагнення діяти за перевіреними зразками і стандартами; виявлення стереотипності підходів до вирішення управлінських ситуацій.
3.	Інваріантний	Прагнення відійти від алгоритму виконання завдань, застосування відомих методів і прийомів для розв'язання нових нетипових завдань.
4.	Творчий	Аналіз професійних управлінських ситуацій та проєкції способів своєї діяльності, застосування теоретичних знань у нових умовах. Варіативне, а іноді оригінальне вирішення управлінських завдань. Націленість на безконфліктне вирішення професійних управлінських ситуацій, розвиненість аналітичних, прогностичних складових професійної підготовки.

Ефективними у формуванні професійної компетентності були практичні заняття з метою виявлення в майбутніх менеджерів СКС стереотипів, пошук способів їх подолання. Психолого-педагогічні стереотипи – це поведінкові, когнітивні або афективні еталони, на які орієнтуються майбутні фахівці в професійній діяльності. Саме вкорінені у практиці професійної підготовки менеджерів СКС стереотипи ускладнюють процес гуманізації і гуманітаризації ВО в процесі її модернізації.

В умовах формуючого експерименту важливо було не лише виявити ці стереотипи, а й з'ясувати причину їх виникнення. На етапі навчання стереотипні уявлення студентів про майбутню діяльність ще не є вкоріненими у їх свідомості, тому вчасне виявлення стереотипів та їх корегування має важливе значення для розвитку професійної компетентності.

Студентам пропонувалося визначити самостійно стереотипи мислення сучасних менеджерів СКС. Їх легко визначити у ставленні до майбутньої професії менеджерів СКС, колег і адміністрації закладів та установ СКС.

Серед найтипівіших – стереотип «абсолютності знань». У результаті аналізу й дискусій на практичних заняттях його змінено на іншу професійну установку. Зроблено висновок, що в сучасних умовах інформаційного суспільства менеджер СКС вже не виконує роль єдиного джерела знань. У деяких питаннях менеджери СКС бувають більш освіченими. Це треба об'єктивно визнавати і враховувати у професійній діяльності. Подолання

стереотипів і трансформація установок майбутніх менеджерів СКС дає змогу цілеспрямовано формувати професійну компетентність менеджерів СКС дії як базовий елемент структури професійної управлінської компетентності.

Складовою цілеспрямованого впливу на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС був розвиток, аналіз і виявлення їхніх професійних складових. Ця робота тривала у двох напрямках – організаційному і змістовому.

Організаційний напрям пов'язаний із розширенням сфери взаємодії викладачів зі студентами менеджменту СКС у процесі їхньої професійної та наскрізної практичної підготовки. Це передбачало вибір таких форм навчально-виховної роботи: ділові ігри, круглі столи, міжнародні конференції і та спеціальні проекти для вирішення менеджерами СКС професійних ситуацій, заняття з використанням аудіовізуальних технологій, відповіді студентів на відкриті питання анкет тощо.

Змістовий напрям стосувався реалізації конкретних завдань для формування професійної управлінської компетентності менеджерів СКС у таких положеннях:

- систематизація й узагальнення знань майбутніх менеджерів СКС з різних дисциплін, надання їм професійної спрямованості; інтенсифікація самостійної рефлексивної діяльності;
- встановлення взаємозв'язку між вивченим матеріалом і фактами реальної управлінської дійсності;
- активізація процесу переосмислення студентами своїх поглядів і суджень;
- розвиток єдності суджень і практичних дій.

Аналіз передбачав якісну оцінку професійної компетентності менеджерів СКС за такими критеріями: гуманістична спрямованість і деонтологічний зміст, логічна послідовність і доказовість, ступінь узагальнення, емоційна виваженість, зв'язок із професійною діяльністю. Важливий показник – істинність чи хибність суджень. Істинними вважалися ті висловлювання, які відображали зв'язок між нормами і психологічними закономірностями розвитку особистості управлінця та свідчили про професійну управлінську культуру майбутніх менеджерів СКС. Формування професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС відбувався крізь осмислення психолого-педагогічних принципів СКС.

Результат роботи, спрямованої на виявлення оцінки рішень майбутніх менеджерів СКС – колективна розробка комплексу нормативних положень, що втілилась у правила толерантного ставлення до відповідальності менеджерів, класифікацію якостей компетентного менеджера СКС.

В умовах реалізації системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС (операційно-процесуальна складова) значна увага приділена виявленню параметрів професійної компетентності і навичок щодо особливостей їх взаємодії з учасниками навчально-виховного процесу під час наскрізної практичної підготовки.

Формуючий вплив на професійну компетентність студентів мала оцінка їх професійної управлінської діяльності, що визначалася за

підсумками засвоєння менеджерами СКС наскрізної практичної підготовки. У кількісному вимірі вона складалась із середньої оцінки, якої заслуговує майбутній менеджер СКС. Професійна компетентність майбутніх менеджерів СКС оцінювалася п'ятибальною системою за наведеними нижче критеріями:

1. Створення толерантної атмосфери освіти і виховання менеджерів СКС (доброзичливість, взаєморозуміння, співробітництво):

- привнесення особистісного досвіду; розуміння того, що майбутній фахівець з управління СКС має власне «Я»;
- прийняття рішень у нестандартних ситуаціях;
- послідовність у своїх вимогах, толерантне ставлення до вирішення професійних управлінських ситуацій.

2. Сприйняття управлінських ситуацій обумовлено позитивною «Я-концепцією», концентрацією професійних дій:

- впевненість у собі;
- професійна відповідальність, спрямованість на позитивний результат своїх дій;
- адекватність сприйняття подій.

3. Професійно-особистісні якості:

- здатність до емпатії, готовність співчутливо відгукнутися на потреби інших;
- прагнення до максимальної гнучкості й толерантності;
- настанова на створення позитивних стимулів для самопочуття менеджерів СКС;
- володіння стилем неформального спілкування з колегами, здобування авторитету;
- інформаційна культура.

З метою формування складових професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС, спираючись на наукові розробки Г. Б. Скока [364], ми розробили корекційну програму, в якій визначено складові професійної управлінської компетентності (рис. 4.3). Програма була спрямована на активізацію діяльності студентів – менеджерів СКС для створення емоційного настрою у НП та регуляції власної поведінки під час аудиторних занять. Вона використовувалася не лише з метою коригування діяльності майбутніх менеджерів СКС під час наскрізної практичної підготовки, а також як спосіб самооцінки, рефлексії. На об'єктивність самооцінки студентами своєї діяльності на практиці впливали також завдання, пов'язані з аналізом професійних завдань під час аудиторних занять та в позаурочний час.

Під час наскрізної практичної підготовки майбутнім менеджерам СКС також пропонувалося аналізувати професійні управлінські ситуації. На практичних і семінарських заняттях вони обговорювали, разом знаходили оптимальне управлінське рішення. Так збагачувався досвід практичної діяльності майбутніх менеджерів СКС, розширювався арсенал засобів їх професійної управлінської діяльності, проводилася робота для запобігання

недолікам у професійній управлінській діяльності. Ефективність реалізації засобів цілеспрямованого впливу можлива за умови дії чинників, які мають опосередковане значення на процес модернізації вищої освіти.

Основою опосередкованого впливу на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС є посилення аксіологічного підходу до спрямованості змісту професійної управлінської підготовки. Найбільш повно це завдання реалізовувалося під час викладання дисциплін професійної та практичної (професійно-орієнтованої) підготовки. У змісті цих дисциплін сформовано принципи гуманізації і гуманітаризації взаємин між усіма учасниками навчально-виховного процесу.

Практична сторона змодельованого аксіологічного підходу до змісту цих предметів потребувала відповідної координації й управління навчально-виховним процесом. Це відбувалось упродовж експерименту на засіданнях кафедри менеджменту СКС, на методологічних семінарах.

Під час здійснення цього компонента експериментальної системи ми стикнулися з такими труднощами:

- неможливість реально оцінити ступінь реалізації компонента під час викладання фахівцями професійно-орієнтованих дисциплін;
- не всі викладачі належно сприймали важливість актуалізації змісту дисциплін професійної управлінської підготовки менеджерів СКС;
- наявність суперечності між декларованим ставленням викладача до наскрізної практичної підготовки та її використанням.

Технологічні засоби посилення аксіологічного підходу у змісті професійної підготовки менеджерів СКС, професійна спрямованість потребують удосконалення і скоординованого застосування за участю органів управління освітою.

Опосередкований вплив на процес модернізації ВО здійснювався у процесі гуманізації взаємин у системі «викладач – студент». Запровадження діалогічних форм спілкування в цій системі мало суттєве значення для розвитку параметрів професійної компетентності студентів, для застосування в професійній управлінській діяльності особистісно-орієнтованого підходу до професійної управлінської підготовки майбутніх менеджерів СКС. Особистісне спілкування зумовлює потребу діалогу, дискусій, обміну думками, враженнями, моделювання життєвих ситуацій.

Під час науково-методичних семінарів із викладачами ВНЗ, які брали участь в експерименті, обговорювалися питання технології діалогічного спілкування зі студентами. Так, на семінарі з тематичною назвою «Самоактуалізація менеджера СКС і його готовність до діалогу зі студентами» було запропоновано тест для виявлення готовності викладачів до діалогу зі студентами.

З метою формування особистісного досвіду, розвитку суб'єктивності майбутніх менеджерів СКС викладачам, що брали участь у впровадженні у практику експериментальної системи, пропонувалося використовувати уНП семінари й лабораторно-практичні заняття у формі конференцій та дискусій, рольових і організаційно-ділових ігор, міжнародних конкурсів, спеціальних

проектів у соціокультурній сфері. Упродовж експериментальної роботи ми змінили підхід до технології засвоєння лекційного матеріалу. Активно використовувалися такі форми лекцій: дискусія, діалог, полілог.

Лекція-дискусія використовувалася у випадку, коли було необхідно визначити різні точки зору студентів на порушену проблему. Важливі дидактичні вимоги до лекції-дискусії: аргументованість позиції; збереження стрижневої ідеї предмета обговорення. Наприклад, у змісті курсу « Психотехнології в соціокультурній сфері» у такій формі розглядалась тема «Формування особистості майбутнього управлінця СКС у творчому колективі». Введення дискусії стосувалось аналізу особливостей розвитку особистості в колективі у радянські часи та в сучасних умовах, визначення формування особливостей фахівця з управління соціокультурній сфері. Ця форма подачі нового матеріалу може використовуватися як фрагмент лекції для розкриття різних тем.

Лекція-діалог відбувалася під час вивчення тем, які передбачали висування студентами альтернативних думок, доповнення схожих позицій. Діалог – найбільш складна форма подачі нового матеріалу, оскільки у діалозі не можливо перебачити всіх нюансів конкретних ситуацій.

Досвід використання лекцій-діалогів свідчить, що діалогічний зміст характеризує не стільки сам навчальний матеріал, скільки взаємини, способи діяльності та пізнання, форму взаємодії викладача зі студентами. Елементи технології лекції-діалогу активно використовувалися на її початку або наприкінці, коли у навчальний контекст вводилися афоризми культурно-етичного змісту, тривало їх обговорення, визначався моральний постулат, конкретне етичне правило.

Лекція-полілог передбачала розширення змісту порушеної проблеми за допомогою активного залучення студентів до її обговорення. Дидактичними вимогами до лекції-полілогу є наявність діалог-проблеми, яка потребує участі студентів у її обговоренні; емоційна складова комунікативної ситуації; врахування їх готовності до сприйняття лекції у такій формі. Як лекція-полілог вивчався матеріал на тему «Професійна позиція менеджерів СКС як основа формування професійної управлінської компетентності».

Використання у традиційно монологічній лекційній роботі викладачів елементів діалогу ускладнювало їх працю, але одночасно створювало для студентів ситуацію вибору певної позиції, ціннісних орієнтирів, емоційного відгуку. Такі лекції, як свідчать опитування студентів – учасників формуючого експерименту, сприймаються не тільки як спосіб отримання необхідної інформації, а й стають джерелом формування в них настанов на діалогічне спілкування і особистісне збагачення. «"Діалог" у професії менеджера СКС – це поєднання різних "діалогів": з культурою (своєю професією), іншою людиною, з самим собою (особистістю, яка формується)» [31, с. 27].

Отже, діалогічний підхід як умова і спосіб формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в їх фаховій підготовці забезпечує пріоритет суб'єкт-суб'єктних відносин. Він спрямований на

перетворення керівної ролі викладача і підпорядкованої позиції студента на рівноправне спілкування. Таке перетворення змінює роль і функції учасників навчально-виховного процесу професійної управлінської підготовки менеджерів СКС. Викладач не повчає і не виховує, а актуалізує, стимулює прагнення студента до професійного розвитку, вивчає його активність, створює умови для саморозвитку. У цьому суттєве значення мають професійно-ціннісна орієнтація та якості особистості викладача, пов'язані з його ставленням до студентів, до професійно-орієнтованих дисциплін.

Діалогічне спілкування як метод формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС передбачає певну динаміку і послідовність: від максимальної допомоги викладача студентам у виконанні фахових завдань до повної саморегуляції у професійній діяльності менеджерів СКС, підготовки партнерських взаємин між ними. Менеджер СКС не просто ставить перед собою певні професійні завдання, а прагне, щоб вони були сприйняті. Він розробляє способи вирішення цих завдань і створює умови для засвоєння знань. Нарешті, викладач не лише оцінює результати діяльності студентів, а й розвиває в них здібності до самоаналізу та самооцінки. Така робота неможлива без використання відповідних навчальних форм і методів.

Діалогічне спілкування передбачало активне використання дискусій як обміну думками в усіх його формах. Дискусія – це специфічна форма єдності і боротьби протилежностей у сфері духовного життя. Вони є універсальним джерелом духовного розвитку особистості. Активність особистості в процесі отримання нової інформації і її пасивність – це результат внутрішньої дискусії, що триває завжди. Так, у формі дискусії відбулося семінарське заняття на тему «Розробка складових професійної управлінської компетентності менеджерів СКС», на якому під час активного обговорення проблеми студенти самостійно визначили базові складові компетентності менеджера СКС відповідно до норм професійної управлінської компетентності менеджерів СКС.

Формування професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС як складової процесу модернізації ВО передбачало не лише вплив на інтелектуальну сферу, а передусім апеляцію до їх емоцій, почуттів, що давало змогу активізувати емоційно-образне сприйняття заходів культури та мистецтв. Дослідники наголошують на важливості розвитку «ціннісних» складових професійної управлінської компетентності, – таких, що активізуються у свідомості людини під час виконання професійних управлінських завдань [150].

Складові компетентності менеджера СКС, які надають цінності професійній управлінській діяльності:

- альтруїстичні (від лат. *alter* – інший) – професійна діяльність заснована на потребі безкорисно допомогти іншому;
- естетичні (від грец. *aisthetikos* – той, що відчуває) – почуття краси, яке виникає як відповідь на прагнення людини до гармонії;

- гедоністичні (від грец. *hedone* – насолода) – душевний комфорт, почуття задоволення від професійної діяльності менеджера СКС;
- гностичні (від грец. *gnosis* – знання) – інтелектуальні переживання, пов'язані із прагненням проникнути у суть явища;
- практичні (від грец. *praktikos* – діяльний, активний) – емоційність процесу діяльності, прагнення досягти успіху;
- комунікативні (від лат. *communicatio* – передача) – почуття під час спілкування.

У дослідженні складових професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС ми спиралися на їх характеристику, актуалізацію процесу формування у майбутніх менеджерів СКС професійного досвіду. Розвиток емоційної сфери студентів – менеджерів СКС є обов'язковою частиною формування їх професійної компетентності, бо саме емоції і воля забезпечують регулятивну функцію ВО в процесі наскрізної практичної підготовки.

Сфера професійної управлінської діяльності менеджерів СКС – це сукупність трьох видів ставлення:

- а) до цілепокладання, виконання та оцінки результатів своєї діяльності;
- б) до професійно-комунікативної поведінки, а саме до системи міжособистісних стосунків у межах своєї професійної діяльності;
- в) до власних професійно важливих якостей та рівня професійної самостійності.

Для засвоєння професійно-орієнтованих дисциплін, які безпосередньо спрямовані на формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС, ми описали їх ставлення до управлінської професії в соціокультурній сфері. Під час реалізації формуючого експерименту це завдання виявилось найскладнішим, оскільки його реалізація залежала від ставлення залучених викладачів до реалізації цієї ідеї. Ми глибоко переконані, що ПК майбутніх менеджерів СКС значною мірою залежить від компетентності фахівців ВНЗ за означеною професією. Саме викладачі мають бути для студентів взірцем, прикладом професійної управлінської діяльності, демонструвати вміння використовувати широкий арсенал засобів впливу на особистість майбутніх менеджерів СКС.

В умовах реалізації впливу професійної управлінської діяльності на процес модернізації ВО важливо було постійно стимулювати студентів до здійснення професійної управлінської діяльності, використовуючи з цією метою психолого-педагогічні методи і прийоми (підтримку, приклад, високу оцінку, заохочення, надання вищого статусу тощо). Ми визначили такі основні складові професійної управлінської компетентності, на які орієнтувалися студенти – менеджери СКС, вирішуючи професійні управлінські завдання:

- вміння працювати в команді на спільний результат;
- прийняття рішень у нестандартних ситуаціях;
- виявлення доброзичливості, щирості, уваги до колег;

- повага гідності, ставлення до майбутнього фахівця як до особистості;
- пошук компромісного рішення.

Стимулювання сформованості складових професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС відбувалося у різних формах аудиторної і позааудиторної діяльності, під час спеціальних проектів – міжнародних конкурсів, семінарів, конференцій, круглих столів міжнародних симпозіумів, брендінгів.

Реалізація соціокультурного підходу дослідження передбачала залучення майбутніх менеджерів СКС до культурно-творчої діяльності. Йдеться про сукупність заходів, які мали професійну спрямованість і відбувалися у групі, на факультеті, у вищому навчальному закладі на основі студентського самоуправління, активності і самостійності, за участю викладачів.

У дослідженнях вчених наголошено, що участь менеджерів СКС у культурно-творчій діяльності впливає на формування в них професійної управлінської культури, дає їм змогу створювати адекватні уявлення про ситуацію на основі рефлексивно-цільового аналізу міжособистісних взаємин, спільної діяльності закладів та установ СКС, а також соціально-психологічні уявлення в галузі професійної діяльності; спрямовує самокорекцію соціально-пізнавальної активності; створює позитивні емоційні умови для планової самоорганізації соціально-пізнавальної діяльності, забезпечує своєчасне ознайомлення зі світом духовних цінностей [225].

Наскрізна практична підготовка в міжсесійний період дала змогу цілеспрямовано й результативно формувати професійну компетентність майбутніх менеджерів СКС. Їх залучення до активної участі в культурно-мистецьких заходах допомагає закріпити навички професійної поведінки за допомогою неформального спілкування з колегами, виявити і розвинути індивідуальні інтереси, організаторські і творчі здібності студентів, відпрацювати систему взаємин із колегами. Різні форми організації спеціальних проектів – міжнародні конкурси, семінари, брендінги дають змогу збагачувати досвід і розвивати вміння майбутніх фахівців, специфіка діяльності яких пов'язана з багатофункціональністю, необхідністю виконання широкого спектра професійної управлінської діяльності. Залучення студентів – майбутніх менеджерів СКС до такої діяльності пов'язано з пошуком оптимальних шляхів активної діяльності кожного, розширенням студентського самоуправління, розвитком ініціативи й творчості.

Особливістю культурно-мистецьких заходів був їх комплексний характер, що стимулювало формування складових професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС. За своїм змістом ці заходи були поділені на дві групи: професійно орієнтовані і пов'язані з життєдіяльністю і рекреацією студентського колективу. Перша група – діяльність, яка мала суто професійну спрямованість, але в іншому вигляді логічно продовжувала аудиторні заняття.

В умовах формуючого експерименту в Київському національному університеті культури та мистецтв та Національній академії керівних кадрів культури та мистецтв відбувалися такі форми позааудиторної діяльності, де студенти-старшокурсники систематично готували виступи з доповідями на міжнародних конференціях в закладах та установах представницького класу, де вони брали участь як спів організатори та менеджери середньої ланки. Опитування довело, що найбільший інтерес у студентів експериментальних груп викликали такі заходи: круглі столи, міжнародні конференції в закладах та установах представницького класу «САС Редіссон», «Хаят Рідженсі».

Друга група заходів культурно-мистецької діяльності а саме – міжнародні конкурси з управління заходами високої моди світових рекламних брендів у м. Києві «Чорна перлина», «Еліт Нью-Йорк», «Форт», «Рікардо Гай» з особовою участю докторанта як креативного бренд – менеджера проєктів. Мета цих заходів – розширення сфери життєдіяльності майбутніх менеджерів СКС, формування їх життєвих потреб, культури професійної поведінки у громадських місцях, під час організації професійної управлінської діяльності. Спеціальні заходи в елітному закладі клубного типу «Де-Люкс», міжнародний конкурс дизайнерів стилю «Український дім», відкриття елітних креативних автомобільних брендів в автомобільних бутіках клубного типу «АВТ Баварія», «Ролс Ройс», у бізнес – центр і «Парус», закладі клубного типу «Феррарі» завжди мали професійну управлінську спрямованість. У виборі цих заходів ми враховували їх специфіку, інтереси студентської аудиторії як майбутніх креативних менеджерів СКС.

Під час підготовки спеціальних проєктів у закладах та установах СКС створювалися сприятливі умови для розвитку професійних управлінських якостей майбутніх менеджерів СКС. Психологічні суперечності, які постійно виникали, ставали стимулом їх професійного управлінського розвитку.

Призначення різноманітних форм позааудиторної культурно-мистецької діяльності студентів, як складової частини реалізації системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, полягало в тому, щоб максимально сприяти зближенню у їх свідомості й поведінці особистісного з професійним, подолати цю найглибшу суперечність процесу модернізації вищої освіти. Тому, організовуючи цю роботу, ми керувались психологічними положеннями про те, що принципи професійної управлінської діяльності в соціокультурній сфері набувають особистісного характеру, сприяють формуванню професійної управлінської компетентності менеджерів СКС внаслідок встановлення позитивних зв'язків між знаннями й почуттями у процесі професійної управлінської діяльності, між «словесними знаннями» і усвідомленням.

Єдність і взаємозв'язок освітньої і культурно-мистецької креативної діяльності дали змогу з позицій системності, інтеграційного узгодження проаналізувати формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Саме такий взаємозв'язок уможлиблює реалізацію принципу культуровідповідності, згідно з яким, формуються культурні потреби і ціннісні стратегії під час професійної діяльності студента – майбутнього

менеджера СКС.

Інтеграція формуючих впливів (цілеспрямованого і опосередкованого) на розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, скоординованість зусиль для науково-методичного і організаційно-змістового забезпечення процесу дали змогу створити необхідний контекст професійної підготовки – інформаційне середовище професійної компетентності менеджерів СКС.

Важливою характеристикою єдиного інформаційного середовища була не уніфікація і стандартизація всіх суб'єктів навчання відповідно до норм і принципів формування професійної компетентності менеджерів СКС, а їх взаємозбагачення, пошук оптимальних ефективних рішень. Як результат – створене інформаційне освітнє середовище професійної управлінської компетентності, яке уможливило розвиток ідентичності майбутніх менеджерів СКС на основі вивіренних наскрізною практичною підготовкою креативних управлінських рішень. Функціонування інформаційного управлінського середовища – свідчення системного характеру процесу модернізації вищої освіти, показник координації зусиль для його забезпечення. Отже, розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в умовах запровадження у професійну управлінську підготовку менеджерів СКС розробленої креативно-прогностичної моделі є процесом системним і довготривалим. Він включає вивчення і засвоєння принципів менеджерів СКС професії, формування, використання комплексу заходів, що дають змогу простежити рівень інтерпретації і трансформації здобутих знань, умінь і навичок у професійну компетентність майбутніх менеджерів СКС. Адекватність використаних методик результату професійної підготовки – основа вибору конкретних форм, методів ВО з метою формування професійної компетентності майбутніх фахівців.

4.6.1. Професійна компетентність фахівців з управління в соціокультурній сфері як технологія модернізації вищої освіти

В умовах створення системи неперервної освіти та глобалізації інформаційно-інноваційних тенденцій першочергового значення набуває проблема особистості сучасного фахівця з управління в соціокультурній сфері. Виникає потреба переосмислення і теоретико-методологічного обґрунтування розвитку професійної компетентності фахівців з управління в соціокультурній сфері. Це необхідна умова професійно результативного виконання їх обов'язків, творчої діяльності та застосування інноваційних підходів для організації навчально-виховного процесу, формування особистості.

Перехід до ринкових форм господарювання, впровадження багатоукладної економіки та переоцінка цінностей у духовній сфері вимагають відповідного кадрового забезпечення та суттєвих змін у підготовці фахівців за європейськими стандартами. Актуальним залишається питання конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів України, високого рівня їх професійної компетентності, зокрема в галузі

управління в соціокультурній сфері. Щоб зрозуміти доцільність вживання цього терміна, звернімося до інших позначень здатності людини виконувати професійну діяльність. Насамперед йдеться про такі загальновідомі терміни як «компетентність» та «професіоналізм».

Так, «професіоналізм» – це певна якість спеціаліста, що свідчить про високий рівень володіння ним уміннями, необхідними для виконання професійних обов'язків, про науково-професійну та практичну підготовку, яка гарантує ефективне виконання професійних завдань. Тому професіоналізм – це якісна характеристика фахівця, поєднання професійної діяльності на високому рівні і певних особистісних якостей, чинник всебічного розвитку особистості, основний засіб підготовки фахівця до управління соціокультурною сферою. Його функції змінюються так само, як і вимоги до рівня його компетентності та професіоналізму. Необхідним сьогодні постає вивчення такого феномена, як «компетентність фахівця», яка наповнює змістом професійну діяльність.

Вимогами професійної компетентності фахівців з управління в соціокультурній сфері є знання СКС, професійної управлінської психології, механізмів і процедур прийняття рішень. Вирішальними факторами формування професійної компетентності менеджерів СКС є врахування мотивації конкретних співробітників і формування розвитку почуттів приналежності до спільної справи. Традиційне управління соціокультурною сферою орієнтувалося на кінцевий результат, мету діяльності.

Поняття компетентності пов'язане насамперед саме з діяльністю, зі здатністю виконувати певні професійні дії на підставі необхідних професійних знань та вмінь. Можна сказати, що «компетентність» – складова професіоналізму. Компетентність об'єднує знання і здатність безпосередньо застосовувати ці знання в професійній діяльності. Це означає, що знання є не тільки певною засвоєною нормою, а й нормою, усвідомленою особистістю. Різниця між компетентним і кваліфікованим фахівцем полягає в тому, що перший не тільки має певний рівень знань, умінь та навичок, певний рівень професійної підготовки (кваліфікації), відповідно до стандартів своєї спеціальності, а й здатен реалізовувати й реалізує їх у роботі. Компетентність передбачає наявність у людини внутрішньої мотивації до якісного виконання своїх професійних завдань, наявність професійних цінностей. Компетентний фахівець виходить за рамки предметної галузі своєї професії, має певний творчий потенціал саморозвитку. До групи базових понять належать професійна компетентність, культура, духовність. До групи похідних – ПК менеджерів СКС, професійна управлінська культура, толерантність, професійна компетентність.

Основою розвитку професійної компетентності є культура самовизначення (здатність та готовність до самовизначення, самореалізації, саморозвитку). Психолого-педагогічні засади формування професійної компетентності ми розглядаємо як інтегральну характеристику трьох базових категорій психології – професійної діяльності, спілкування, особистісного розвитку. Особливе значення для формування психолого-педагогічних засад

професійної управлінської компетентності фахівців СКС має удосконалення особистості.

Різниця між висококомпетентним та малокомпетентним фахівцем у галузі управлінської діяльності можна простежити в системі психологічних компонентів, які належать до трьох груп:

- диференційно-психологічний компонент (знання про особливості засвоєння освітнього матеріалу конкретними студентами, з урахуванням їх індивідуальних характеристик);

- соціально-психологічний компонент (знання про особливості навчально-пізнавальної та комунікативної діяльності групи й окремих студентів);

- аутбрендпсихологічний компонент (знання про власні психологічні особливості).

Високий рівень формування психолого-педагогічних основ професійної компетентності фахівців з управління в соціокультурній сфері дає змогу реструктурувати всю систему вже засвоєних знань та способів діяльності таким чином, щоб формувати у студентів диференційно-, соціально-, аутбрендінгово-психологічні компоненти. Тобто, щоб засвоєння цих знань стало засобом розвитку їх здібностей.

Критеріями сформованості професійної компетентності фахівців з управління в соціокультурній сфері як мети і технології модернізації ВО є наявність необхідних знань про загальні закономірності розвитку вищої освіти; вміння визнавати особистість як найвищу цінність та вміння творчо самовиражатися. Професійна компетентність фахівців з управління соціокультурною сферою – це комплексне поняття, яке не можна звести ні до здібностей з управління, ні до освіченості у сфері психології підприємництва, ні до особистісних якостей фахівця, тому що таке розуміння можливостей виявляється однобічним.

Психолого-педагогічними засадами формування професійної компетентності фахівців з управління в соціокультурній сфері є:

- сукупність якостей (властивостей) особистості, які зумовлені високим рівнем психолого-педагогічної підготовки;

- високий рівень професійної підготовки до управлінської діяльності та ефективної взаємодії в роботі в команді, – система внутрішніх ресурсів людини, необхідних для побудови результативної професійної діяльності.

Основним критерієм сформованості професійно-діяльнісного компонента психолого-педагогічних основ професійної компетентності вважаємо вміння фахівця з управління самостійно вирішувати проблемні ситуації та сприяти особистісному розвитку. Особистість фахівців з управління в соціокультурній сфері розглядаємо як цілісність, де професійне та особистісне «я» тісно пов'язані з системою загальнолюдських цінностей.

Майбутній фахівець з менеджменту СКС є людиною, зорієнтованою на добровільне виконання певних професійних управлінських функцій у суспільстві, індивідуальністю зі своїми можливостями та здібностями. З цієї причини психолого-педагогічні основи професійної компетентності фахівців

з управління в соціокультурній сфері не можна розглядати поза розвитком їх особистості. Пояснюється це твердження тим, що, по-перше, особистість засвоює необхідні знання, вміння та навички тільки в особистісному контексті, і, по-друге, опанування професійною майстерністю можливе тільки на індивідуально-творчому рівні.

Виконання цих функцій неможливе без розвитку самостійності та здатності критично мислити, тобто прагнути постійно поглиблювати свої знання, неупереджено ставитися до різних думок, характеризуватися мобільністю та раціональністю під час прийняття рішень. Основними ознаками формування психолого-педагогічних основ професійної компетентності фахівця з управління СКС, є його професійний та особистісний саморозвиток. Як важлива категорія педагогічної науки саморозвиток означає власну активну діяльність людини, що хоче змінити себе на краще, збагатити себе як особистість. Тому важливо пробуджувати й підтримувати у студентів – майбутніх фахівців, почуття спроможності розвиватися як особистість та як професіонал. Тільки так можна сформуванати по-справжньому компетентного фахівця з управління, який вміє не пригнічувати закладені природою якості особистості, а навпаки, надавати їм потрібних нюансів, встановлювати партнерські стосунки та має навички професійно-особистісної рефлексії.

Здійснений аналіз психологічного змісту поняття компетентності та його порівняння зі змістом та методами професійної підготовки у ВНЗ вимагає вдосконалення педагогічних засобів організації та здійснення навчання студентів.

Реалізація компетентнісного підходу потребує розробки нової психолого-педагогічної технології навчання, зорієнтованої на розвиток діяльнісних здатностей особистості – кінцеву мету професійної підготовки.

4.6.2. Психолого-педагогічні засади підготовки фахівців з управління у соціокультурній сфері з урахуванням європейських стандартів

Формування національної освіти відбувається в умовах істотних змін у духовному просторі суспільства, а це вимагає істотного підвищення значення особистісного фактора у забезпеченні належної ефективності суспільного виробництва, зміни парадигми управління, посилює значення його психолого-педагогічних, моральних, загальнокультурних і організаційних засад.

З розвитком демократизації суспільного життя, становленням громадянського правового суспільства і соціально орієнтованої ринкової економіки кількість управлінців у соціокультурній сфері зростатиме. Одночасно посилюватиметься їхня відповідальність за гармонізацію відносин людини і суспільства. Забезпечення високої якості управління потребує істотного вдосконалення гуманітарної, психолого-педагогічної, управлінської і загальнокультурної підготовки управлінських кадрів у соціокультурній сфері. Це дасть підстави вважати їх національною управлінською елітою.

З огляду на виняткову важливість проблеми еліти і лідерства для соціально-економічного відродження України перед вищою школою постає завдання створити і науково обґрунтувати відповідну педагогічну систему. Досвід має відіграти у цьому вирішальну роль, яка зростає внаслідок організації у ВНЗ підготовки фахівців із управління соціальними системами, зокрема з психології управління, адміністративного менеджменту, а з далі – і управління у соціокультурній сфері.

У процесі проведення нашого дослідження Відділенням педагогіки і психології ВО на чолі з академіком М. Євтухом НАПН України розроблено модель фахівця третього тисячоліття з творчим гуманістичним світоглядом. Триває робота з її удосконалення на базі провідних вищих навчальних закладів України економіко-гуманітарного профілю. Підготовка фахівців з управління СКС за стандартами ЄС в системі неперервної університетської освіти кардинально відрізняється від масової підготовки менеджерів. Основні відмінності визначаються такими обставинами:

- запропонована концепція формування національної управлінської еліти соціокультурній сфері здійснюється відповідно до сучасних вимог;
- активно розроблемо і широко запроваджуємо перспективні педагогічні технології, вивчаємо досвід розвитку світової освітньої системи, розробляємо нові методологічні і методичні підходи, які забезпечують успішну реалізацію концепції, спрямовану на психолого-педагогічне забезпечення і науковий супровід управлінської діяльності у соціокультурній сфері для ВНЗ відповідного профілю.

Розгорнуто плідні наукові дослідження у вказаній сфері: регулярно відбуваються міжнародні наукові конференції, триває психолого-педагогічний моніторинг, круглі столи, наукові семінари, виходять друком збірники наукових робіт.

Психолого-педагогічний моніторинг, впроваджений як експертна система, дають змогу керувати вищою школою на основі сучасних інформаційних технологій. Основними його перевагами в процесі підготовки управлінської еліти в соціокультурній сфері є:

- всебічна стандартизована діагностика особливостей особистості фахівців з управління у соціокультурній сфері;
- можливість об'єктивно оцінювати порівнювати результати діяльності викладачів фахових дисциплін, керівників наскрізної практичної підготовки, тьюторів, вищого навчального закладу загалом;
- сприяння у прийнятті адекватних навчально-виховних впливів у проблемних ситуаціях, підвищення професійної майстерності педагогів;
- забезпечення можливостей організації глибоких різноманітних досліджень у галузі вищої освіти.

Відділенням педагогіки і психології ВШ розроблена інноваційна педагогічна система поглибленої психолого-педагогічної та управлінської підготовки майбутніх фахівців з управління у соціокультурній сфері. Система не тільки дає змогу готувати елітні управлінські кадри, а й визначає методичні, науково-методичні, організаційні заходи для підготовки

висококваліфікованих фахівців управління у соціокультурній сфері.

Концепція формування національної еліти з управління у соціокультурній сфері є ефективною інноваційною педагогічною технологією для підготовки керівників – лідерів нової формації, професійних менеджерів високої кваліфікації. Це особливо актуально в період входження України до єдиного європейського освітнього простору, приєднання до Болонського процесу. Фахівці з управління у соціокультурній сфері є майбутніми керівниками – лідерами з поглибленим знанням психолого-педагогічних основ, управлінської культури та ефективних управлінських технологій. Вони також зможуть працювати як висококваліфіковані консультанти вищого управлінського складу підприємств, організацій і установ СКС.

Комплексний підхід до підготовки управлінської еліти у соціокультурній сфері зумовлений сучасними вимогами науки, освіти, підприємництва. Інтеграція України до Європейського Союзу може здійснюватися тільки шляхом системного вдосконалення і узгодження соціально-економічної взаємодії всіх елементів громадянського суспільства із європейською правовою, нормативно-методичною й інституціональною базою.

Підготовка фахівців з управління у соціокультурній важливою складовою процесу сучасного суспільства. Проблема гуманізації і гуманітаризації вищої освіти, пошук шляхів об'єднання фундаментальної природознавчої наукової освіти і фундаментальної гуманітарної освіти є актуальним на сучасному етапі, особливо через значення компоненту психології управління у соціокультурній сфері.

Створення і широке впровадження комп'ютерних мереж, Інтернету надає небачені раніше можливості доступу до інформації, джерел знань, найбільш сучасних надбань людської цивілізації. Водночас не слід забувати про збереження і примноження тисячолітньої спадщини національної культури і духовності. Тільки об'єднання цих двох тенденцій дасть змогу сформуванню за роки навчання у вищому навчальному закладі не просто фахівця високого рівня, а усвідомлену особистість, патріота своєї держави, світогляд якого базується на загальнолюдських цінностях людини гуманістичної спрямованості. Необхідність і доцільність підготовки фахівців з управління СКС, що поєднує психолого-педагогічні, економіко-гуманітарні, мистецькі, інформаційно-аналітичні аспекти, зумовлені сучасними потребами розвитку України. Дедалі актуальнішою стає проблема розробки національної стратегії гармонізації життєдіяльності суспільства. Сьогодні зросла потреба відродити поняття осмислення дійсності і порушення практичних питань на основі гармонійного об'єднання досвіду і розуму.

Перехід до ринкових відносин вимагає використання нових підходів до управління у соціокультурній сфері. Для прийняття оптимальних управлінських рішень на державному рівні необхідна наявність дані психолого-педагогічного моніторингу, прогнозування змін стану професійної підготовки управлінців у соціокультурній сфері. Такий прогноз може бути

здійснений тільки за допомогою сучасних методів психолого-педагогічного моніторингу із застосуванням новітніх методів математичного моделювання й інформаційних технологій. Навчальні плани з підготовки спеціалістів з управління у соціокультурній сфері мають на меті вдосконалення професійної освіти фахівців у провідних галузях педагогіки, психології, сучасних інформаційних технологій. Вони повинні базуватися на досвіді навчально-методичної і науково-дослідної роботи, накопиченому вищими закладами в системі неперервної університетської освіти відповідного профілю.

Усе це в комплексі дає змогу здійснювати підготовку студентів за новими спеціальностями на найвищому навчально-методичному рівні, з урахуванням усіх вимог нової концепції підготовки, яка базується на ідеях гуманізації освіти, формування професійної управлінської еліти, рішучої зміни ставлення людини до гармонізації життєдіяльності суспільства. З цієї мети повинні впливати структура, спрямованість і зміст усіх складових професійної підготовки менеджерів СКС.

Особлива увага повинна надаватися питанням удосконалення фундаментальної освіти, поглибленню дисциплін професійно-орієнтованої, соціально-гуманітарної й управлінської підготовки. Впровадження заходів професійної освіти з психології, менеджменту в соціокультурній сфері, пронизаних загальною концепцією підготовки управлінської еліти, сприятиме рішенню цієї проблеми в системі неперервної університетської освіти загалом.

Базова і професійно-орієнтована підготовка майбутніх фахівців з управління має відбуватися на основі широкого використання сучасних засобів математичного моделювання, комп'ютерних систем і інформаційних технологій. Розвиток аспірантури за відповідними науковими спеціальностями забезпечує єдність наукових розробок, забезпечить замкнутість циклу і неперервність освіти.

Психолого-педагогічні засади підготовки фахівців з управління у соціокультурній сфері за європейськими стандартами необхідно впроваджувати як освітній комплекс у системі неперервної університетської освіти. Для цього необхідно врахувати такі фактори:

- управління в соціокультурній сфері за стандартами ЄС сьогодні стає національним завданням. Від якості управління цією сферою залежить розвиток держави;
- запровадження високої якості управління вимагає істотного підвищення значення гуманітарної, психолого-педагогічної, управлінської і загальної культури управлінця в соціокультурній сфері;
- сучасне зростання значення особистісного фактора в забезпеченні належної ефективності суспільного виробництва вимагає зміни парадигми управління, посилює дію його психолого-педагогічних, загальнокультурних і організаційних принципів;
- система підготовки фахівців з управління у соціокультурній сфері в Україні розвинута недостатньо;

- необхідно здійснювати підготовку таких фахівців, по-перше, додаванням блоку управлінських дисциплін на наявних спеціальностях економіко-гуманітарного профілю, по-друге, відкриттям нових спеціальностей, як-от «Психологія управління в соціокультурній сфері» або «Ситуаційний менеджмент у соціокультурній сфері», організувати спеціальність «Управління в соціокультурній сфері»;
- допомогти вирішити цю актуальну для країни проблему може створення інститутів управління у соціокультурній сфері в системі неперервної університетської освіти;
- до складу департаментів університетської освіти необхідно залучати фахівців – професіоналів з управління в соціокультурній сфері на найвищому рівні за напрямками професійної, психолого-педагогічної, мовної компетенції, актуальними для сучасного керівника;
- важливо утримувати баланс між фундаментальними і спеціальними кафедрами університетської освіти; гуманітарні кафедри мають посилити вплив на загальний розвиток компонента «людяність» у формуванні фахівця нового типу;
- система професійної підготовки повинна відповідати високим європейським вимогам, створювати надійні передумови для успішної професійної діяльності наших випускників і в Україні, і в країнах Європи.

Підготовка фахівців з управління у соціокультурній сфері полягає, насамперед, у забезпеченні такого їх професіоналізму, який би гарантував високу конкурентоспроможність на міжнародному ринку праці. Це повністю збігається з формуванням та чіткою реалізацією стратегії інтеграції України в єдиний європейський освітній простір. Це сприятиме підвищенню ефективності кадрового забезпечення трансформаційних процесів, духовному, культурному та соціально-економічному відродженню України.

4.7. Динаміка розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери в умовах функціонування експериментальної системи

Результати цілеспрямованого формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в умовах реалізації системи визначалися на завершальному етапі формуючого експерименту. Моніторинг процесу модернізації ВО був спрямований на виявлення ефективності її функціонування. Це потребувало використання додаткових діагностичних методик, за допомогою яких оцінювалася динаміка формування окремих структурних складових освіти. Враховуючи її кумулятивний характер, розвиток цих складових було вирішено відстежувати на кожній стадії (інформаційній, аксіологічній, перетворювальній), звіряючи із спрогнозованими раніше результатами. Додаткові діагностичні методики були узгоджені з критеріями та показниками сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Їх використано для визначення рівнів її сформованості на етапі констатуючого експерименту.

На інформаційній стадії формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС здійснено аналіз щодо розвитку пізнавальної активності та інтересу студентів до засвоєння складових професійної управлінської роботи. Найважливішим завданням цього етапу було ознайомлення майбутніх менеджерів СКС з особливостями професії, професійними вимогами до неї. Діагностика процесу модернізації ВО на цій стадії передбачала виявлення особливостей розуміння майбутніми менеджерами СКС суті управлінської професії, сприйняття її як умови гуманізації і гуманітаризації вищої освіти. Показником значущості експериментальної роботи з формування професійної компетентності на інформаційній стадії позитивні відгуки майбутніх менеджерів СКС.

На інформаційній стадії формуючого експерименту за допомогою методів психолого-педагогічного спостереження, опитування, бесід зроблені відповідні висновки. У більшості студентів виявлено свідоме розуміння професійної управлінської діяльності менеджера СКС з точки зору його відповідальності, апріорне розуміння важливості розвитку основних складових змісту професійних управлінських якостей. Виявлені результати – початок переходу до наступної стадії формуючого експерименту – аксіологічної.

На другій аксіологічній стадії складової процесу модернізації ВО передбачалося виявлення динаміки формування професійної управлінської компетентності. У межах цього періоду тривав розвиток їхніх професійних якостей. Це впливало на усвідомлення студентами інваріантної природи менеджменту СКС; формування професійної центрації, яка визначалася їх вибором певної стратегії менеджерів СКС, цілепокладанням щодо перспектив майбутньої професійної управлінської діяльності (зорієнтованість на всебічний розвиток, задоволення її розвивальних і освітніх потреб).

Діагностичні методики, використані в межах реалізації завдань аксіологічної стадії, спрямовано на виявлення інтегративного показника розвитку майбутніх фахівців – професійної спрямованості (центрації) професійної діяльності менеджерів СКС.

Важливим діагностуючим етапом аксіологічної стадії формування професійної компетентності стало обговорення зі студентами у діалогічній формі проблеми трансляції цінностей як процесу здатного розвивати їхні аксіологічні орієнтири, а також обговорення суті різних гуманістичних цінностей. Це сприяло активному їх засвоєнню, трансляції.

Проміжні результати формуючого експерименту на аксіологічній стадії експериментальної роботи дали підстави для висновку про формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, тенденції до усвідомлення переваг особистісно зорієнтованої, позитивної динаміки і ефективності умов і засобів функціонування розробленої системи.

На перетворювальній стадії формуючого експерименту ми надавали перевагу професійній управлінській компетентності у змодельованих для майбутніх менеджерів СКС завданнях (ситуаціях) і в під час наскрізної

практичної підготовки. Увага також приділялась діагностиці адекватності самооцінки студентами своєї діяльності з професійної точки зору. Виявлення саме цих особливостей їх професійної поведінки відображало зміст професійної діяльності менеджерів СКС. Ступінь успішності вирішення майбутніми менеджерами СКС професійних завдань – найважливіший показник формування їхньої професійної управлінської компетентності.

Оцінюючи особливості готовності менеджерів СКС до прийняття рішень в управлінських ситуаціях, ми гіпотетично передбачили, що вона може мати різний ступінь виразності: інтуїтивна, репродуктивна, інваріантна, творча. Ми розглядали готовність як інтегративну характеристику формування професійної управлінської компетентності менеджерів СКС у процесі модернізації вищої освіти. Для її діагностики були визначені відповідні показники, які характеризували практичні вміння студентів на різних рівнях їх готовності. А саме:

- інтуїтивний – хаотичний вибір методів і прийомів подолання проблеми, ситуативність, невміння аргументувати свій вибір, спрогнозувати наслідки своїх дій;
- репродуктивний – стереотипність підходів, прагнення діяти за підказкою, відсутність гнучкості у прийнятті рішень;
- інваріантний – стабільне прагнення вирішити ситуацію безконфліктно, прогнозувати результати своїх дій;
- творчий – варіативність, пошук оригінальних рішень, які мають високу управлінську ефективність, гнучкість.

У процесі психолого-педагогічного спостереження за поведінкою майбутніх менеджерів СКС під час виконання ними складних управлінських завдань, рефлексивної самооцінки студентів, узагальнення отриманих результатів оцінено рівень сформованості їх практичних умінь (табл. 4.4).

Діагностика здійснена в контрольних і експериментальних групах.

Таблиця 4.4.

Рівні готовності (характер сформованості практичних умінь) майбутніх менеджерів СКС до вирішення професійних управлінських ситуацій

№	Рівень готовність (характер сформованості параметрів професійної компетентності)	Контрольні групи (%)	Експериментальні і групи (%)
1	Інтуїтивний	17	9
2	Репродуктивний	28	15
3	Інваріантний	32	44
4	Творчий	23	32

Порівняльний аналіз одержаних результатів свідчить, що у більшості студентів експериментальних груп рівень готовності до вирішення професійних управлінських ситуацій (характер сформованості параметрів професійної компетентності) є інваріантним та творчим. У значно меншій кількості студентів, аніж у контрольних групах – інтуїтивний і репродуктивний. Матеріали спостережень за активністю студентів на практичних і семінарських заняттях із використанням нестандартних управлінських ситуацій вибору узгоджуються із результатами їх самооцінки.

Активне засвоєння умінь роботи в команді з рольовим розподілом на спільний результат, відтворення особистісних управлінських складових у безпосередньому спілкуванні відбувалося не лише під час моделювання управлінських ситуацій, а й у реальних умовах, під час наскрізної практичної підготовки.

Більшість студентів експериментальної групи здатні об'єктивно і самокритично оцінити власні недоліки й відхилення від вираженої управлінської діяльності (внутрішній локус контролю). Для меншості характерним був зовнішній локус контролю, коли причину власних помилок пояснюють дією різних факторів і обставин.

За допомогою аналізу комплексної оцінки професійної компетентності студентів експериментальної групи за підсумками наскрізної практичної підготовки виявлено тенденцію до зростання кількості позитивних оцінок порівняно з контрольною групою на 15%. Це відбувалось завдяки використанню майстер-класів у наскрізній практичній підготовці в закладах та установах СКС. Така позитивна динаміка є свідченням не лише належного теоретичного рівня засвоєння майбутніми менеджерами СКС складових професійної управлінської компетентності, а й ступеня засвоєння технологічних умінь і досвіду професійної управлінської діяльності.

На перетворювальній стадії формуючого експерименту дослідження змінювалося ставлення студентів до участі в культурно-мистецькій діяльності як важливій складовій формування професійної компетентності. Порівняльний аналіз участі студентів, які виявляли активність у цій діяльності, і тих, хто її уникав, свідчить про їх професійно-особистісну розбіжність. Перші менеджери СКС (за оцінками експертів) під час

наскрізної практичної підготовки швидко встановлювали контакти. Пасивні – виявляли скутість перед аудиторією, розгубленість або роздратованість у новій ситуації, тривалий час адаптувалися до атмосфери роботи в закладах та установах СКС. Причину такої розбіжності слід шукати в організації всієї життєдіяльності студентів в умовах їх професійної підготовки, характері мотивації професії менеджерів СКС, ставленні до навчально-виховного процесу, сформованості потреби у самовдосконаленні.

Перетворювальна стадія формуючого експерименту в умовах функціонування розробленої системи процесу модернізації ВО була найскладнішою і най тривалішою. Це зумовлено труднощами особистісних змін у майбутніх менеджерів СКС, активним формуванням операційно-процесуальних умінь і навичок. Трансформації, які відбувалися у свідомості студентів – менеджерів СКС, впливали на динаміку розвитку в них таких важливих складових професійної управлінської компетентності: відповідальність, чесність, повага до інших, доброзичливість, прагнення до самовдосконалення. Активно формувалися професійні практичні вміння приймати рішення в нестандартних ситуаціях, у типових ситуаціях організації професійної управлінської діяльності, здійснювати професійну рефлексію на розвиток особистості управлінця закладами та установами СКС. Завершенням формуючого етапу експерименту була перевірка ефективності функціонування системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС за допомогою підсумкового діагностичного зрізу за обраною методикою (додаток А).

Унаслідок зіставлення показників констатуючого і формуючого експериментів простежувалася загальна позитивна динаміка процесу модернізації ВО на всіх рівнях, що відображало відповідні зміни у межах структурних складових професійної компетентності. Для підтвердження вірогідності дослідницької роботи порівняння здійснювалося не лише з раніше одержаними результатами, а й з результатами опитування студентів контрольних груп загальною кількістю 317 осіб (Державна академія керівних кадрів культури та мистецтв). Професійна підготовка майбутніх менеджерів СКС здійснювалася за існуючими навчальними планами, переважно з використанням інформаційно-репродуктивних методів.

Вплив експериментальної системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС на зміни студентів за рівнями розвитку освіти засвідчують кількісні показники (табл. 4.5).

Таблиця 4.5.

Динаміка рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС

Назва рівнів	Національна академія керівних кадрів культури та мистецтв (магістратура)(%)			Київський національний університет культури та мистецтв (магістратура)(%)		
	КЕ	ФЕ	КГ	КЕ	ФЕ	КГ
Високий	8	15	9	9	17	10

Достатній	39	51	42	41	52	44
Задовільний	47	31	44	46	28	42
Низький	6	3	5	4	3	4

КЕ – результати констатуючого експерименту;

ФЕ – результати формуючого експерименту;

КГ – контрольний зріз у контрольних групах.

Аналіз одержаних результатів дає підстави зробити висновок про позитивну динаміку сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС на різних її рівнях у межах формуючого експерименту. В умовах реалізації розробленої системи в експериментальних групах якісні зміни відбувалися значно швидше, ніж у контрольних, де професійна підготовка здійснювалася традиційно. Незначна кореляція між результатами сформованості професійної компетентності на всіх рівнях у студентів експериментальних груп різних вищих навчальних закладів свідчить про поступовість, темп процесу модернізації вищої освіти, гнучкість і оптимальний характер функціонування системи.

Дані таблиці свідчать, що на 7% зросла кількість студентів, у яких ПК сформована на високому рівні – Національна академія керівних кадрів культури та мистецтв), на 8% – Київський національний університет культури та мистецтв; на достатньому – на 12% – Національна академія керівних кадрів культури та мистецтв, на 11% – Київський національний університет культури та мистецтв. Студенти цих груп потенційно готові до реалізації у самостійній діяльності гуманістичної парадигми процесу модернізації вищої освіти, вони можуть запроваджувати особистісно орієнтований підхід до ВО і виховання, втілювати на практиці досвід професійної управлінської діяльності менеджерів СКС як складової процесу модернізації вищої освіти. Важливо, що майбутні менеджери СКС здатні актуалізувати теоретичні знання, здобуті під час наскрізної практичної підготовки та спеціальної професійної підготовки. У них чітко визначені домінуючі професійні мотиви, необхідні для засвоєння та вдосконалення складових професійної управлінської компетентної.

Високий і достатній рівні сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС творять певну цілісність, що охоплює оптимальну сукупність професійних управлінських якостей, які уможливають її гармонійний розвиток на професійному рівні.

Наші висновки підтверджені матеріалами тестового опитування і результатами спостереження за поведінкою студентів – майбутніх менеджерів СКС під час наскрізної практичної підготовки у процесі модернізації вищої освіти. Свідченням сформованості у них професійної компетентності на високому і достатньому рівнях є такі показники:

- визнання особистісних пріоритетів;
- сприйняття професії менеджмент СКС;
- прийняття управлінських рішень в нестандартних ситуаціях;

– прийняття управлінських рішень у конфліктних ситуаціях.

Потенціал цієї групи студентів визначався також їх здатністю усвідомлювати соціокультурну функцію ВО в контексті її модернізації освіти. Відповідно зменшилась і кількість студентів, які за рівнем сформованості професійної управлінської компетентності перебували на задовільному рівні (на 13% – студенти зі спеціальності менеджмент СКС Київського національного університету культури та мистецтв, на 14% – студенти зі спеціальності менеджмент СКС Національної академії керівних кадрів культури та мистецтв). Однак, їхня кількість ще значна (відповідно 31% і 28%). Серед основних причин такої ситуації – несформованість у них професійного спрямування. Як свідчить дослідження, більшість студентів обрали професію менеджмент СКС випадково, а звідси – й нігілізм до сприйняття професії. Відомо, що мотивація менеджерів СКС підпорядковується загальному механізму діяльності й утворенню нових мотивів поведінки. У наведеному випадку не спрацьовує важливий психологічний елемент цього механізму скерування мотиву на ціль.

Фрагментарний характер засвоєння складових професійної компетентності, професійних норм і цінностей, позначається і на ступені адаптації майбутніх менеджерів СКС до управлінської професії, рівні їх професійної самоактуалізації. Цей висновок підтверджують спостереження за діяльністю цих студентів під час наскрізної практичної підготовки. Імпульсивність, низька волева саморегуляція переважають у їхній професійній управлінській діяльності.

Кількісно-якісні результати сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС відображають ступінь відповідності або невідповідності професійної підготовки випускників нормам професійної управлінської компетентності менеджерів СКС, характеризують сукупність об'єктивних та суб'єктивних передумов.

У результаті дослідно-експериментальної роботи зроблено висновок про зв'язок між експериментальним (інноваційним) і традиційним підходами до професійної управлінської підготовки майбутніх менеджерів СКС. Динаміка формування професійної компетентності студентів в умовах традиційної освіти (контрольні групи) не була достатньо високою на всіх рівнях розвитку професійної управлінської освіти. На нашу думку, сьогоdnішній полідисциплінарний підхід до визначення суті і змісту професійної управлінської компетентності в процесі модернізації не сприяє формуванню у майбутніх менеджерів СКС цілісного уявлення про функції і значення її складових у їхній професійній управлінській діяльності. Переважають просвітницькі форми організації вищої освіти; недосконалим є методичне забезпечення процесу формування складових професійної управлінської компетентності менеджерів СКС; неузгоджені між собою зміст і форми вдосконалення професійної управлінської компетентності менеджерів СКС; відсутнє коректне розуміння результатів професійної управлінської діяльності майбутніх менеджерів СКС. Недоліком існуючої нині парадигми професійної підготовки менеджерів СКС є репродуктивний

підхід до вдосконалення стандартів професійної управлінської підготовки менеджерів СКС. Послугуючись лише вербальними формами, складова процесу модернізації ВО в контексті професійної управлінської підготовки менеджерів СКС не забезпечує достатнього насичення змісту ВО сучасними інноваційними технологіями, з урахуванням реалізації особистісного потенціалу майбутніх менеджерів СКС.

Результати експериментального етапу дослідження засвідчують ефективність функціонування системи формування професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС. Визначене раніше припущення про динамічний, кумулятивний характер розвитку професійної компетентності на різних її рівнях не лише підтвердилося, а й стало підґрунтям для функціонування системи, визначення стадій процесу модернізації вищої освіти. Накопичення якісних змін на рівні змісту структурних складових професійної компетентності є основою її позитивної динаміки.

Процес професійної управлінської підготовки майбутніх менеджерів СКС на різних стадіях формування управлінської компетентності (інформаційній, аксіологічній, перетворювальній) є регулятором можливих трансформацій і алгоритмом самовдосконалення майбутніх менеджерів СКС.

Аналіз різних рівнів сформованості професійної компетентності студентів – менеджерів СКС дає підстави нам визначити чинники впливу на цей процес:

- широкий діапазон індивідуальних психологічних і особистісних відмінностей майбутніх менеджерів СКС;
- варіативність сфери взаємин у професійній управлінській діяльності;
- домінування особистісного над професійним;
- недостатній досвід майбутніх менеджерів в організації професійної управлінської діяльності СКС;
- розбіжності між нормами професії менеджерів СКС та індивідуальними нормами і критеріями.

Процесу формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС перешкоджають також: когнітивний дисонанс, що виникає внаслідок протиріч між знаннями і цінностями, набутими і новими, що формуються в процесі модернізації вищої освіти; захисні механізми, що оберігають людину від некоректного втручання, нав'язування певної позиції; певні ситуативні фактори та ін. Аналізуючи виявлені суперечності, можна зробити висновки про характер взаємозв'язку структурних складових професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Передусім ми переконалися, що розвиток змістових інтегрованих елементів ВО відбувається аритмічно. Ми також дійшли висновку, що на динаміці формування структурних складових професійної компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації ВО позначається рівень засвоєння особистістю базових складових професійної управлінської діяльності. Саме ця особливість є основою для здійснення індивідуалізації та диференціації процесу формування професійної компетентності в умовах функціонування

розробленої системи.

ПК як складна поліфункціональна та індивідуально-психологічна складова процесу модернізації ВО формується на основі інтеграції професійних знань, ціннісних орієнтацій і практичних умінь менеджера СКС як складових професійної управлінської компетентності менеджерів СКС. Особливості впровадження і функціонування системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, динаміка розвитку ВО дали змогу:

- оцінити ефективність запропонованої системи, змістове й організаційно-методичне забезпечення дії її компонентів, узгодженість між собою;
- виявити характер взаємозв'язку структурних складових професійної компетентності менеджерів СКС, їх залежність і взаємозумовленість;
- визначити проблеми і суперечності, що ускладнюють процес модернізації вищої освіти.

Очікують свого розв'язання такі проблеми: неперервність модернізації ВО через певні етапи і на стадії професійної управлінської діяльності менеджерів СКС (постпрофесійна); забезпечення збалансованості різних впливів на процес модернізації вищої освіти, їх гармонізації; вивчення зв'язків професійної управлінської компетентності з іншими метаіндивідуальними характеристиками професійності менеджера СКС; визначення критеріальних підходів до оцінювання діяльності сучасного менеджера СКС; наукове обґрунтування рекомендацій з управління процесом розвитку готовності випускників до професійної управлінської діяльності в соціокультурній сфері.

4.7.1. Психолого-педагогічні засади підготовки менеджерів соціокультурної сфери в контексті управлінської еліти

Професійна підготовка у вищих навчальних закладах економіко-гуманітарного профілю перебуває не поза межами, а всередині загальної структури нинішньої епохи. Сьогодні особливо актуальні зростаючі потреби у підготовці фахівців управлінської еліти СКС.

Підготовка майбутніх фахівців з управління напрацьовує свою інтелектуальну власність на основі поєднання навчально-виховного процесу з законами ринку, життям і творчості, які є передумовою формування ідеалів особистості.

Основи підготовки менеджерів СКС спрямовані на формування професійної компетентності, необхідної для досягнення успіху в приватному житті й у професійній сфері, вміння використовувати можливості втілювати нововведення і керувати змінами на світовому ринку, який постійно ускладнюється. Підготовка фахівців на сучасному етапі має декілька глобальних аспектів. Ця проблема є недостатньо дослідженою і вимагає всебічного теоретичного обґрунтування для запровадження процесу навчання студентів у системі вищих навчальних закладів України

Вивчення засад підготовки менеджерів СКС як управлінської еліти допомагає точніше й глибше зрозуміти основи сучасної педагогічної діяльності, відновити втрачені традиції та з урахуванням надбань майже тисячолітньої історії існування вищих навчальних закладів започаткувати нові.

Існує чимало наукових публікацій та досліджень про історію виникнення ВО в Європі і в Україні, багато (бібліографію див. у праці А. М. Алексюка [5]). Вони описують становлення перших університетів, розкривають зміст тогочасного НП, системи університетських зв'язків із суспільством та автономну систему їх самоврядування, аналізують структуру діяльності магістрів та студентів, ідентичність основних етапів розвитку та системи навчання перших українських і європейських вищих навчальних закладів. Висвітлюється важливість національної самобутності, установа власних принципів системи ВО в започаткованих в університетах. Сьогодні реформаторам ВО важливо знайти рівновагу між урахуванням світового досвіду та національною унікальністю, збереженням давніх українських традицій.

Мета нашої наукової розробки – вивчення та запровадження професійної підготовки менеджерів СКС, управлінської еліти, яка після навчання обійматиме керівні місця в закладах та установах СКС. Термін управлінська еліта пов'язаний із початком формування патриціанського стилю часів Давньої Греції та Давнього Риму. Йдеться про представницьких осіб елітарного походження – сибаритів, що вперше впровадили елітарний стиль та манери поведінки під час шляхетних подій. Широке тлумачення цього слова містить елементи ідеології й професійної управлінської психології – соціокультурні уявлення людини про своє місце в суспільній системі, елементи професійної свідомості, моралі, системи ціннісних орієнтацій, естетичних уявлень, понятійний апарат. Вислів Марка Аврелія «Із уст достойних достойно чути похвалу» набув сенсу у формуванні ідеології і психології фахівців елітного управління.

Для підготовки менеджерів СКС як управлінської еліти важлива не тільки діяльність студентів і викладачів, а й у погляди і поведінка численних випускників університетів. Останні відігравали в житті Європи щоразу важливішу роль. Університети завжди були осередком формування еліти людства. Університетська освіта, за первинним задумом, мала комплексний характер, який нині сучасна наука називає синергетичним. Вищі навчальні заклади готували випускників, які повинні були мати універсальні знання, фундаментальну підготовку за різними напрямками.

Основна функція освіти – соціальна. Це функція ВО й розвитку інноваційної особистості, її здібностей, забезпечення можливостей для самореалізації. Професійна підготовка менеджерів СКС як управлінської еліти ґрунтується на вічних цінностях і нормах справедливості.

Етичний ідеал управлінської еліти найбільш повно був утілений в особистостях, які були чимось на зразок університетських святих. Своєю мудрою філософською поведінкою управлінську еліту приваблювали такі

мудреці, як Сократ, Сенека, Цицерон, середньовічні діячі – Гільйом де Сент-Амур, Абельяр. Чесноти часто персоніфікуються у великих людях. Евклід – найглибший, Демокрит – сталість, Плутарх – працьовитий, Цицерон – красномовний, Платон – чесний, розважливий, урівноважений. Управлінська еліта створила свій ідеал філософа, що живе за законами природи, перебуває у постійному пошуку в інтелектуальній сфері.

Особистість менеджера СКС в контексті професійної підготовки управлінської еліти розглядається як внутрішня цілісність, де професійне та особистісне «я» тісно пов'язані з системою загальнолюдських цінностей. Майбутній фахівець з елітного управління – це людина, яка орієнтується на добровільне виконання певних соціально-моральних функцій у суспільстві як індивідуальність з усіма своїми можливостями та здібностями. З цієї причини психолого-педагогічні основи професійної компетентності фахівців з управління в соціокультурній сфері не можна розглядати поза розвитком особистості.

Це твердження зумовлене тим, що, по-перше, особистість засвоює необхідні знання, вміння та навички тільки в особистісному контексті, і, по-друге, опанування професійною майстерністю можливе тільки на індивідуально-творчому рівні. Усі психологічні знання, перш ніж втілитися в наскрізну практичну підготовку, «проходять» крізь так звані афективно-ціннісні «фільтри» особистості, стають особистим надбанням, перетворюючись на її власні оціночні та понятійні категорії, настанови, програми поведінки.

Важливим напрямом формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС як управлінської еліти є створення таких умов, у яких майбутній управлінець може зайняти активну позицію і найповніше розкритися як суб'єкт навчально-пізнавальної діяльності і в системі післядипломної освіти, і під час навчання у ВНЗ. На сучасному етапі університети повинні готувати універсалів, які є творчими особистостями, людьми з високою духовною культурою, вміють жити в гармонії з довкіллям.

Створення навчально-виховного процесу, зорієнтованого на формування гармонійної, творчої особистості, неможливе за межами культурно-духовного середовища. Запропонована в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» Л. Л. Товажнянським [419] і О. Г. Романовським [329] концепція гуманітарно-технічної управлінської еліти заснована на давніх традиціях університетської культури.

Реалізація мети дослідження – теоретичне обґрунтування моделі системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС і експериментальна перевірка ефективності її функціонування зумовили визначення базових наукових положень, які б слугували теоретичним підґрунтям побудови відповідної моделі і практичними орієнтирами здійснення експерименту дослідження. Отже, необхідно визначити сутнісні характеристики професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, принципи і особливості теоретичного обґрунтування та функціонування

системи формування освіти.

Узагальнення здійсненої роботи дає підстави визначити професійну компетентність як системну, інтегративну і водночас інваріантну складову процесу модернізації вищої освіти, що має власну структуру, кумулятивний характер розвитку; виявляється у статичній і динамічній формах; впливає на формування інших складових професіоналізму майбутніх менеджерів СКС. Враховуючи сутнісні характеристики професійної компетентності, визначено й охарактеризовано наукові принципи, що слугували основою розробки моделі системи формування освіти А саме: культуровідповідності, єдності ціннісно-змістового і професійного спрямування професійної підготовки менеджерів СКС, людиноцентризму, емоційно-почуттєвої домінанти, компліментарності (додатковості), адекватності, практичної спрямованості, інтеграційного узгодження. Зазначено, що формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС – процес поступовий, який відбувається за певної логікою відповідно і включає такі стадії: інформаційна (когнітивна), аксіологічна, перетворювальна. За допомогою креативно-прогностичного аналізу розроблено теоретико-професійну модель системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

Визначено особливості методу моделювання, який дає змогу вивчати формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС до її фактичної реалізації; досліджувати не тільки елементи цілого, а й зв'язки між ними; полегшує теоретичний аналіз явища, що має динамічний характер. Пошук необхідних організаційно-змістових умов і засобів формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС був пов'язаний із конкретизацією змісту професійної підготовки студентів у процесі реалізації ними провідних професійних функцій (виховна, дидактична, психодидактична, комунікативно-лінгвістична, психотехнологічна, культурно-просвітницька, корекційно-оціночна).

Зміст професійної підготовки, відповідно до визначених функцій, дав змогу уточнити і виділити сукупність завдань, на рішення яких була спрямована експериментальна робота із формування професійної компетентності майбутніх фахівців з менеджменту СКС. Модель як аналог системи утворюють три пов'язані компоненти: соціокультурний, предметний і професійно-суб'єктивний. Кожен із них є комплексом психолого-педагогічних умов, що уможливають навчально-пізнавальну, виховну і комунікативну діяльність студентів у взаємодії трьох структурних складових ВО (змістова, особистісна, операційно-процесуальна). Компоненти системи мають специфічний зміст і методичні особливості, виконують відповідні функції, забезпечуючи реалізацію завдань професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС, забезпечує ефективне формування освіти на вищому і достатньому рівнях.

Компоненти системи реалізуються через психолого-педагогічні умови і засоби цілеспрямованого впливу (проведення практикумів; виявлення моральних оцінних суджень; оцінювання професійної поведінки студентів за підсумками засвоєння практики) та опосередкованого (посилення

аксіологічного підходу у змісті професійної підготовки; формування складових професійної управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС; залучення студентів до організації спеціальних проектів в галузі культури та мистецтв).

Єдине професійне середовище – це сукупність психолого-педагогічних умов СКС, які згідно з принципом синергетичності діють на рівні змісту, способів організації ВО і взаємодії зі студентами, охоплюючи всі сфери їх життєдіяльності в навчальному закладі, забезпечують скоординованість, гармонійність зусиль задля формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Отже, розроблена модель – комплекс взаємопов'язаних між собою компонентів системи, інтеграція цілеспрямованого і опосередкованого впливів, які разом створюють інформаційне середовище професійної компетентності.

Кожна зазначена складова моделі детально охарактеризована в роботі. Динаміка і послідовність освіти в умовах створеної системи розкрита в моделі відповідно до стадій її розвитку в процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС

Розроблена модель має всі ознаки системного цілісного характеру. У ній пов'язані та структуровані всі компоненти системи; поставлена мета узгоджена з можливими результатами; врахована інтеграція цілеспрямованих і опосередкованих впливів на формування освіти. Ця система відкрита, завершена і адаптована до умов НП. Вона передбачає керованість і можливість корегування процесу. За допомогою психодіагностичних параметрів здійснено описову характеристику моделі як системи, її відповідності меті дослідження, придатності для впровадження у наскрізну практичну підготовку.

Запровадження системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у процес їх професійної підготовки представлено в розділі через відповідне методичне забезпечення як системний, тривалий процес. Докладно описана практика реалізації цілеспрямованого і опосередкованого впливів, умови функціонування соціокультурного контексту професійної підготовки менеджерів СКС – єдиного етичного поля.

З метою експериментальної перевірки ефективності моделі в умовах функціонування системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС розроблено відповідне методичне забезпечення проведення наскрізної практичної підготовки, вирішення менеджерами СКС професійних управлінських ситуацій; виявлення оцінних моральних суджень у студентів, стереотипів мислення менеджерів СКС тощо. Особливу увагу було приділено вивченню спецкурсу «Бренд-менеджмент СКС», який спрямований на засвоєння студентами нормативних засад професії менеджера СКС, формування цінностей, становлення власних поглядів, норм і правил діяльності.

В умовах функціонування системи з метою поглиблення змісту професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС були розроблені і застосовані:

- схема-орієнтир для самооцінки студентами особливостей сформованості параметрів професійної компетентності;
- корекційна програма діяльності менеджера СКС для створення емоційного настрою та регуляції власної поведінки;
- критерії оцінювання професійної поведінки студентів під час проходження наскрізної практичної підготовки;
- методичні поради для діалогічного і монологічного спілкування тощо.

Особлива увага надавалася проблемі гуманізації стосунків у системі «викладач – студент», що сприяло залученню студентів до культурно-мистецької діяльності.

Вивчення ефективності впровадження змодельованих засобів системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС відбувалось за допомогою моніторингу, який охоплював основні стадії розвитку освіти (інформаційну, аксіологічну, перетворювальну) і складався з різних діагностичних методів. Упродовж здійснення моніторингу виявлено ставлення майбутніх менеджерів СКС до моральних норм і цінностей; особливості готовності до розв'язання менеджерами СКС професійної ситуацій на засадах етики. Показником динаміки сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС був порівняльний аналіз рівнів розвитку освіти в контрольних і експериментальних групах на етапах констатуючого і формуючого експериментів дослідження.

Отримані результати засвідчують позитивну динаміку сформованості освіти, ефективність експериментальної роботи. В умовах реалізації системи якісні зміни відбувалися значно швидше, ніж у контрольних групах. Зростає кількість студентів на високому (на 7% – Державна академія керівних кадрів культури та мистецтв, на 8% – Київський національний університет культури та мистецтв), на достатньому (на 12% – Київський національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, на 11% – Полтавський державний педагогічний університет ім. В. Г. Короленка) рівнях сформованості професійної компетентності. Відповідно зменшились кількісні показники на задовільному (на 13% – Державна академія керівних кадрів культури та мистецтв, на 14% – Київський національний університет культури і мистецтв) і низькому рівнях (відповідно 3% – Київський національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова і 1% – Державний педагогічний університет ім. В. Г. Короленка). Визначено фактори, що гальмують цей процес, ускладнюють формування базових компонентів структури професійної компетентності: латентний характер розвитку професійних управлінських якостей менеджерів СКС; психологічні й особистісні відмінності майбутніх менеджерів СКС; розбіжність між нормами професійної управлінської підготовки менеджерів СКС, індивідуальні норми та критерії; об'єктивні умови життя; низький рівень загальної культури деяких студентів тощо.

Позитивна динаміка сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в умовах функціонування розробленої системи підтвердила її ефективність, а також запропоновану гіпотезу дослідження.

4.7.2. Формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери з урахуванням ціннісних стратегій

Важливим аспектом формування стратегії закладів та установ СКС є система цінностей. Урахування цього аспекту на основі формування ціннісних стратегій розширює можливості мотивації персоналу СКС.

Аналіз останніх досліджень, в яких започатковано розв'язання порушеної проблеми, дає підстави для виділення невирішених раніше питань про формування професійної компетентності менеджерів СКС. Наукові джерела щодо проблем формування професійної компетентності менеджерів СКС з урахуванням ціннісних стратегій приділяли належну увагу таким її аспектам: рівень розвитку цінностей, рівнів розвитку ціннісної компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації вищої освіти, формування ціннісної компетентності менеджерів СКС у процесі організаційного розвитку закладу СКС.

Глобалізація формування міжнародних відносин, інтеграційні процеси, що відбуваються в Європі, прагнення України стати повноцінним членом європейської та світової спільноти визначили зміну цільових орієнтирів вищої освіти. Процеси модернізації ВО стосуються й аспектів підготовки фахівців з менеджменту СКС як її складової, здатної продуктивно використовувати внутрішні і зовнішні ресурси та забезпечувати функціонування системи професійної підготовки в соціокультурній сфері.

Керівники закладів та установ СКС не завжди мають правильне уявлення про цінності, значущі для працівників, тому стратегія розвитку компанії часто виявляється невдалою, і не важливо, наскільки вдалий аналіз, на якому заснована стратегія. Все залежить від людей – від членів ради директорів до персоналу менеджерів середньої ланки – усі повинні розуміти цю стратегію і втілювати її на практиці. Це відбувається тільки в тому випадку, якщо стратегія відповідає їхній системі цінностей.

Цінності – це не вигоди, не вдалі інвестиції, не грошові компенсації акціонерам. Мова йде про цінності корпоративні, загальнолюдські, сімейно-традиційні і ключові; про людські фактори, а не про матеріальну сторону справи. Цей аспект нині набуває широкого визнання в усьому світі. про це свідчать і сторінки корпоративних веб-сайтів. Цінності мають значення, вони є основою для прийняття рішень і виконання дій.

Управління цінностями компанії здійснюється на основі теорії Клера Вільяма Грейвза, яка визначає причини виникнення конфліктів, розширює можливості стимулювання персоналу. Відому вже з середини ХХ століття теорію п'ятирівневої ієрархії потреб А. Маслоу можна розширити і уточнити з допомогою восьми рівнів розвитку цінностей К. Грейвз, які визначають системи мислення і поведінку всіх осіб, причетних до організації.

Вісім рівнів розвитку ціннісної складової професійної компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації вищої освіти

Інтегральна модель спіральної динаміки – це модель виникнення та розвитку цінностей компанії. Сьогодні розглядаються вісім систем цінностей, які існують спільно, по чергово визначаючи стратегію розвитку компанії впливаючи на вибір організаційної структури і стиль управління. Рівні розвитку організаційних структур, за теорією Грейвз, можна охарактеризувати залежно від певних правил компанії, норм і принципів взаємодії. Розглянемо детально характеристики цінностей за рівнями розвитку та їх втілення у стратегіях компанії.

Цінності, відповідно до рівнів розвитку, впливають на підходи до управління компанією. Нижче наведено схеми організації взаємодії в компанії за рівнями цінностей.

Банда. На першому рівні переважає принцип організації за типом «банда» (невеликі племінні групи). Сьогодні практично не існує такого типу організаційних структур.

Плем'я. Другий рівень – плем'я. Людина підпорядкован інтересам групи. Сімейні фотографії і сентиментальні дрібнички на робочих столах – наочний вияв фіолетового рівня. Цей рівень у компанії поліпшує процеси взаємодії в команді і викликає почуття довіри, що сприяє відчуттю згуртованості. Сильно розвинені родинні зв'язки для стратегії розвитку компанії можуть мати як позитивний, так і негативний ефект.

Третій рівень – імперія. Це жорсткий авторитаризм у компанії. Переважає переконання, що люди ліниві і їх потрібно змушувати працювати. Корпоративне управління відбувається саме в такому руслі. Стратегії компанії – жорстокі, несправедливі. Загроз немає, актуальні одноразові матеріальні заохочення, бонуси. Переважають силові методи управління.

Четвертий рівень – жорстка пасивна ієрархія. Компанії «синього» рівня характеризуються появою складних ієрархій. Діє лінійний підхід в управлінні, проповідується віра в правила і верховенство процедур. Стратегія компанії – систематичне вдосконалення створення і «шліфування» правил. Так створюється статус-кво.

П'ятий рівень – активна ієрархія. У помаранчевій зоні існує безліч можливостей, триває розвиток технологій, основна увага – до практики й аналізу. Стратегії розвитку компанії формуються за принципом: те, що вимірюється, – реалізовується. Виважені дії, домінування підприємництва і ризик із точно розрахованими шансами на успіх гарантують успіх. Щоб прийняти будь-яке рішення – про виведення на ринок нового продукту чи зміну місця розташування офісу – в компанії здійснюють підрахунок окупності.

Шостий рівень – соціальна мережа. Розробка стратегії та її застосування охоплюють тих співробітників організації, яких можуть торкнутися зміни, і тих, які хочуть посприяти цим змінам. Люди – не тільки ресурс, вони – компанія. Ефективна стратегія орієнтується на консенсус і підтримку, пояснює, чому така соціальність важлива і корисна для всіх залучених.

Сьомий рівень – інтеграція. На цьому рівні відсутній пошук винних, проте є прийняття ситуації і розробка стратегії реагування на неї зусиллями компанії, а не через зміну навколишнього середовища. На сьомому рівні стратегія компанії враховує особливості кожного рівня з першого по шостий. Існує розуміння, що будь-яка дія компанії (зміна стилю керівництва, запровадження нових технологій, виведення нового продукту на ринок, зниження вартості товарів) може спричинити зміни у зовнішньому ринковому середовищі і вплинути не тільки на місцевий ринок, а й на міжнародний.

Мотивація і кар'єрні цілі службовців на цьому рівні часто незначущі. Ефективне керівництво створює організацію, яка вповноважує своїх співробітників бути відповідальними, залученими до спільної справи. Воно забезпечує їх необхідними ресурсами (матеріалами, інформацією тощо).

Восьмий рівень – глобальні мережі. Сьогодні цей рівень стратегій мало вивчений і тільки починає формуватися. Можна сказати, що він характеризується запровадженням ризик-менеджменту на місцях – кожен співробітник управляє ризиками компанії на своєму робочому місці. Не існує єдиного рецепту ризик-менеджменту в межах усього підприємства, оскільки дуже багато залежить від культурного середовища компанії та її співробітників. Наприклад, ризики компанії «Microsoft» пов'язані з втратою її частки на ринку, тому вона повинна постійно працювати над інноваціями у своїй сфері.

Прикладом компанії восьмого рівня є компанія «Google», в якій вже десять років застосовують спіральну динаміку для розробки своїх продуктів та управління персоналом з урахуванням особливостей команди в кожній конкретній країні. У результаті – за ці роки компанія стала одним із лідерів ІТ-технологій, а її засновник Сергій Брін 2008 року піднявся з 43-ої позиції на 13-ту в списку «400 найбагатших американців». Компанія задовільняє потребу персоналу в комфорті, зберігає традиції, враховує важливість відпочинку і близькості з родиною. Компанії «Google» вдається запускати нові проекти, відкривати офіси і створювати команди лідерів, зберігаючи корпоративні цінності і культуру. Її статки становлять \$ 18,7 млрд (за оцінкою «Forbes»).

Щоб нинішні заклади та установи СКС завтра досягли процвітання, слід запровадити сутнісну парадигму менеджменту, змінити глибинні цінності всередині закладів та установ. Формування професійної компетентності менеджерів СКС не можливе без урахування системи цінностей. Дослідження свідчить, що доречно розглядати ціннісні стратегії як складову професійної управлінської компетенції в контексті модернізації вищої освіти.

Висновки до четвертого розділу

У нашому дослідженні ПК майбутніх менеджерів СКС розглядається як базовий інваріантний компонент їх професійної підготовки.

Проблемно-генетичний аналіз формування професійної компетентності менеджерів СКС дає підстави визначити складові професійної компетентності менеджерів СКС за змістовими напрямками:

- відображення суспільних цінностей і потреб;
- гуманізація і гуманітаризація НП;
- регулятор взаємин між менеджером і партнерами;
- результат самовдосконалення менеджерів СКС;
- процес модернізації вищої освіти.

На основі узагальнення різних теоретичних положень, що становили методологічний концепт дослідження, визначено провідні наукові підходи до реалізації його мети і завдань – аксіологічний, соціокультурний, системний, полісуб'єктний (діалогічний), особистісний, міждисциплінарний.

Встановлено, що ПК менеджерів СКС має складну структуру. Її наповнюють комплексні інтегративні характеристики, пов'язані між собою. А саме: змістова (когнітивна), особистісна і операційно-процесуальна складові. У дослідженні зроблено висновок, що ПК є базовим, системоутворюючим компонентом професійного зростання менеджерів СКС, оскільки стосується основних особистісних складових.

У дослідженні розроблено методика, критерії і показники діагностики рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у для таких основних її структурних складових: змістової, особистісної, операційно-процесуальної:

- змістова – глибина і системність знань, норм, принципів формування професійної компетентності менеджерів СКС;
- особистісна – домінантність професійної складової в системі професійної управлінської підготовки майбутніх менеджерів СКС; динамічність і цілеспрямованість у професійному самовдосконаленні;
- операційно-процесуальна – усталеність професійної позиції в ситуаціях оцінювання різних явищ; творчість у виборі управлінських рішень.

Визначено чотири рівні сформованості професійної компетентності менеджерів СКС – високий, достатній, задовільний, низький, описано найхарактерніші їх особливості. Динаміка розвитку ВО в контексті її модернізації має кумулятивний характер і відбувається як перехід від одного стану сформованості до іншого: аморфний – дивергентний – дифузний – цілісний (системоутворюючий). Теоретично обґрунтовано модель системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в умовах професійної підготовки. Ця модель будувалася на принципах єдності ціннісно-змістового і професійного спрямування освіти, культуровідповідності, емоційно-почуттєвої домінанти, синергетики та компліментарності (додатковості). Модель як аналог системи утворюють три пов'язані компоненти: соціокультурний, предметний і професійно-суб'єктивний. Кожен компонент – це комплекс умов психолого-педагогічної підготовки менеджерів СКС. Вони забезпечують професійну управлінську підготовку студентів, впливають на формування структурних складових

професійної компетентності (змістову, особистісну і операційно-процесуальну).

Компоненти системи реалізуються за допомогою психолого-педагогічних умов і засобів цілеспрямованого впливу на процес формування професійної управлінської компетентності менеджерів СКС (вивчення спецкурсів «Бренд-менеджмент СКС», «Реінжиніринг у соціокультурній сфері»; оцінка професійної управлінської діяльності студентів за підсумками наскрізної практичної підготовки) та опосередкованого впливу (посилення аксіологічного підходу у змісті професійної управлінської підготовки; запровадження діалогічного спілкування в системі «викладач – студент»; стимулювання виявів професійної управлінської діяльності майбутніх менеджерів СКС; залучення студентів до різних форм наскрізної практичної підготовки в закладах та установах СКС) з метою формування в них професійної компетентності як складової процесу модернізації вищої освіти.

У дослідженні доведено, що соціокультурне середовище виконує роль соціокультурного контексту професійної управлінської підготовки менеджерів СКС, є провідною її тенденцією, згідно з новою парадигмою освіти. Особливістю побудованої моделі є збалансованість, взаємодоповнювальність та взаємозумовленість умов і засобів формування професійної компетентності менеджерів СКС як технології модернізації вищої освіти. Пов'язані між собою компоненти системи, інтеграція цілеспрямованого і опосередкованого впливів створюють інформаційне середовище професійної компетентності. Авторські міжпредметні факультативні спецкурси дали змогу інтегрувати зміст інших психолого-педагогічних дисциплін навколо проблеми формування професійної компетентності, зробити цей процес пролонгованим.

Ефективність системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС доведена позитивною динамікою розвитку ВО в контексті її модернізації. Це підтверджує гіпотезу дослідження, свідчить про виконання завдань, які становлять основу розробки моделі відповідної системи.

Гармонійний розвиток професійної компетентності менеджерів СКС відбувається в умовах реалізації нової парадигми освіти. Її суть полягає в гуманізації і гуманітаризації професійної компетентності менеджерів СКС, ставлення до професійної управлінської діяльності та її учасників, духовних і культурних цінностей.

Основні положення четвертого розділу відображені у таких публікаціях автора: [224 – 228].

РОЗДІЛ V

ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ.

У розділі обґрунтовано діагностику вимірювання сформованості професійної компетентності менеджерів СКС у навчально-виховному процесі університету для роботи в закладах та установах відповідного профілю, подано розроблено і теоретично обґрунтовано методику формування управлінської компетентності у студентів вищих навчальних закладів. Ця методика експериментально перевірена під час теоретичного навчання та в умовах наскрізної практичної підготовки.

5.1. Структура професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери

Основним критерієм якості функціонування освітньої системи сьогодні є здатність молодого покоління повноцінно жити й активно діяти у новому світі, постійно самовдосконалюватися. Формування дієздатного ядра управлінської еліти, висококваліфікованих менеджерів СКС у контексті модернізації ВО – тривалий, складний процес. Нова система підготовки та перепідготовки кадрів, кадровий потенціал ринкових перетворень лишається мало дослідженим та недосконалим. Особливої уваги потребує середня ланка управління, менеджмент державних підприємств і багатьох підприємницьких структур.

Особливості підготовки фахівців у вищих навчальних закладах досліджували (І. Васильєв [57], Г. Гребенюк [91; 92], Н. Ничкало [270; 271], О. Щербак [440; 441]).

Створення і запровадження інтегрованих міжпредметних курсів сприяє розвитку нового рівня змісту і форм організації навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі.

Інтеграція змісту низки предметів дає змогу визначити професійно важливі теми, усунути дублювання у навчанні, скоротити термін опанування професійними знаннями, вміннями і навичками. Модель фахівця – це певний еталон, образ, взірець. Моделювання – дослідження психічних процесів і станів за допомогою їх реальних фізичних або ідеальних моделей. Модель фахівця включає такі параметри: професійні вимоги до фахівця; необхідні знання і вміння, специфічні соціальні і психологічні якості та властивості, що забезпечують ефективну діяльність.

Модель діяльності в нашій уяві є тим інструментом, що дає змогу вивчати розбіжності між вищими навчальними закладами і тими установами, де працюють його випускники. У цій діяльності відображені тенденції, які вищі навчальні заклади повинні враховувати для підготовки спеціалістів. Тільки завершений цикл дає змогу внести ті корективи, яких потребує життя від університетської освіти, оцінити її ефективність.

Формування професійної компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації ВО передбачає «накладання» психологічного, педагогічного, дидактико-методичного і професійного поглядів на діяльність і, відповідно, розробку її «модельного» уявлення. На підставі аналізу результатів формуючого експерименту ми ставимо завдання розробити структуру управлінської компетентності фахівця. Вищі навчальні заклади, здійснюючи неперервну підготовку до майбутньої професійної діяльності, більше акцентують на професійній підготовці фахівця, аспект підготовки до управлінської діяльності враховується недостатньо. Вивчення особливостей підготовки фахівців з СКС до виконання функції управління в умовах університету не здійснювалось взагалі, причому більшість сучасних науково-методичних розробок спрямовані на допомогу в підготовці у вищих навчальних закладах саме спеціалістів – професіоналів з управління. Проблеми формування управлінської компетентності у студентів університетів розроблені недостатньо.

Успіх формування управлінської компетентності залежить не тільки від вдало підібраних прийомів і засобів, а й від створеної і обґрунтованої дидактичної системи, яка охоплює основні напрями і в професійній підготовці, і у формуванні особистості сучасного компетентного фахівця з управління в соціокультурній сфері, підготовки його до конкурентоспроможної підприємницької, комерційної діяльності в умовах ринкової економіки.

Формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів СКС в університетах економіко-гуманітарного профілю має свої особливості. Так, актуальним стає створення умов для максимального пристосування можливостей навчання до вимог інтегрованого ринку. Важлива особиста зацікавленість фахівця, яка є важливим компонентом формування управлінської компетентності. Це виявляється в усвідомленні необхідності підвищення управлінської компетентності, кваліфікації за допомогою участі в міжнародних заходах, через матеріальні стимули та методи управління. Саме під впливом стимулів і методів управління виявляються фактори професійної управлінської значимості роботи, особистої користі для суспільства і матеріальної винагороди.

Формування управлінської компетентності безпосередньо пов'язане з підготовкою до реальних труднощів у майбутній професійній діяльності. Опитування, бесіди, анкетування, а також колективна експертна оцінка дають підстави зробити висновок, що вирішальними і дієвими факторами впливу на формування управлінської компетентності є взірець керівника наскрізної практичної підготовки, висока культура роботи закладів та установ СКС, задоволення від результатів своєї роботи (зокрема можливість професійного зростання), а також викладач, керівник наскрізної практичної підготовки, куратор факультативних занять. Навчання поєднане з роботою допомагає студентам засвоїти соціальний досвід, сприяє їхньому професійному становленню. Розвиток особистості фахівця відбувається в умовах постійного перетворення, яке дає змогу вийти за межі встановлених

стандартів особистої та суспільної необхідності, реалізувати своє розуміння змісту, призначення власної діяльності [151].

Дослідники аналізують питання підготовки фахівців, їх роль у сучасному суспільстві. Фахівця хочуть бачити людиною широкого загальнокультурного кругозору із фундаментальною природничо-науковою і гуманітарною підготовкою; це повинен бути висококласний професіонал із нестандартним мисленням, вміннями і навичками справжнього майстра своєї справи; законослухняний громадянин своєї країни, який усвідомлює суспільну й особисту відповідальність, визнає моральні ідеали; особистість, у якій поєднані здорові амбіції і здоровий глузд [52].

Для формування професійної компетентності менеджерів СКС у контексті модернізації ВО необхідно забезпечити їх багатокомпонентною системою інтегрованих знань. Потребу інтеграції зумовлюють проблеми міждисциплінарного характеру: вузька професія замінюється широкопрофільною. Спільне у змісті, засобах, оснащенні й предметах професійного призначення призвело до створення наскрізних професій. На думку бельгійського доктора філософії в галузі права Ф. де Вуута, світ змінюється швидше, ніж змінюються наші здібності до адаптації. Прикладами цього є глобалізація торгівлі, фінансів, політики, що зумовлює зростання конкуренції. Знання, вміння і компетентність стають ключовою умовою економічного розвитку і науково-технічного прогресу. Стрімко знецінюються знання, здатність вчитися стає важливішою, ніж предмет вивчення; інновації, зміни, широта, міжпредметність і системна організація – все це вимагає творчих навичок, уяви і мобільності [33].

Форми і методи ВО в контексті модернізації мають стимулювати прагнення здобути знання, прищеплювати уміння і навички, ефективно діяти у швидкозмінних умовах життя. Розвиток особистості відбувається в умовах постійної активності, що дає змогу реалізувати своє розуміння змісту і призначення власної діяльності.

Професійна компетентність у соціокультурній сфері завжди має велику економічну і управлінську значимість. Професійна компетентність у СКС – це особистий досвід, інтуїція, імпровізація. Рівень розвитку особистого потенціалу професіонала, так само, як і рівень відповідної ефективності роботи, залежать не тільки від якогось одного елемента, а й способу їх інтеграції, внутрішньої збалансованості всіх елементів, які надають «нової економічної сили» продуктивності роботи фахівця. Її формування здійснюється на засадах діалектичної єдності загальних (психофізіологічних, інтелектуальних), соціальних (професійно-кваліфікаційних); особливих (організаторських, творчих) особистих здібностей. Цінним є й орієнтація на постійно змінні вимоги економічного середовища. Професійна підготовка стає дедалі важливішою. Існує думка, що здібностями до управлінської діяльності володіє лише одна особа із сорока.

Для підготовки фахівців до управлінської діяльності необхідна програма раннього виявлення особистих якостей людини, їх оцінювання з метою визначення схильності до різних рівнів управлінської діяльності.

Вдаючись до інтерпретації категорії «становлення», ми спираємося на її конкретно-емпіричний зміст, який відображає весь спектр конкретно-історичних детермінацій життєдіяльності індивіда і тих суспільних умов, в яких відбувається процес засвоєння певної системи знань, норм, цінностей і активного відтворення індивідом соціального досвіду. Теоретико-методологічний аналіз дає підстави зробити висновок, що психологія професійного становлення особистості передбачає: а) інтеграцію, всебічне осмислення й узагальнення теоретичних і практичних знань про закономірності, шляхи становлення особистості майбутнього фахівця; б) виявлення особливостей становлення фахівця, вивчення специфіки мотиваційної сфери, динаміки психічних процесів; в) дослідження становлення особистості фахівця в умовах професійної управлінської групи (близького середовища її життєдіяльності); г) розкриття психологічних передумов досягнення вершин професіоналізму.

Формування професійної компетентності менеджерів СКС передбачає послідовний процес розробки низки проміжних моделей: моделі діяльності, яка відображає структуру сукупної професійної діяльності; моделі професійного характеру, яка відтворює структуру вихідного і високопрофесійного рівня розвитку; моделі розвитку, яка представляє структуру професійного росту і рівні професійної кваліфікації. У підході до проблеми професійної компетентності менеджерів СКС ми виділяємо два рівні: макрорівень і мікрорівень. Мікрорівень – внутрішньоособистий процес ставлення людини до професії, її психологічне (особисте) сприйняття роботи; макрорівень – вплив зовнішніх соціальних факторів на ставлення особистості до професії, її безпосередня діяльність. Так, на внутрішньо особистому рівні (мікрорівні) виділяємо такі підструктурні елементи: рівень професійної підготовки, рівень психологічної підготовки, організаційна діяльність, соціальний статус у колективі. Ці два рівні взаємопов'язані. Однак, якщо наявність потреб зовнішнього плану (макрорівень) реалізується під впливом соціальних чинників, то мікрорівень – це робота особистісного плану (професійна освіта, вдосконалення).

Психологічна модель професійної компетентності менеджерів СКС, на нашу думку, включає два положення. 1. Установка особистості студента на майбутню професійну діяльність, що включає спрямування його зусиль у навчально-виховний процес з метою формування професійної компетентності для виконання виробничих функцій, як-от аналіз конкретних ситуацій, інтелектуальна активність тощо. 2. Наявність перспективних (сприймати емоційний стан колективу, володіти здатністю до емпатії); комунікативних (спілкування як на рівні колективу, так і керівників, долання комунікативних бар'єрів; здатність до розуміння невербального спілкування); організаторських (організувати колектив для певного виду діяльності, сприяти розвитку ініціативи в колективі, ініціювати самостійне прийняття рішень); конструктивних (приймати неординарні, нестандартні рішення, знаходити оптимальний вихід із найскладніших ситуацій у роботі, здійснювати індивідуальний підхід у роботі з підлеглими); прогностичних (

визначати основні напрями розвитку роботи колективу та прогнозувати їх ефективне рішення, передбачити результат виховного впливу на колектив для подолання бар'єрів міжособистісного спілкування та взаємодії) здібностей.

Вимоги до вищих навчальних закладів щодо підготовки фахівців вносять на порядок денний розробку нових методів та шляхів удосконалення роботи зі студентами. Основним критерієм ефективної роботи університету є успішне включення підготовлених ним фахівців у професійну діяльність. Серед труднощів, яких зазнають випускники університету, є й традиційні: не завжди достатній рівень знань, слабка готовність до роботи тощо. Сьогодні з'ясовується й те, що випускники університету не засвоюють багатьох найважливіших складових професійної управлінської компетентності, зокрема вміння протистояти впливам розчарованості в реальній дійсності, стійких гуманістичних принципів, цілей, намірів, адекватного розуміння переваг і можливостей своїх індивідуальних принципів і цілей, майстерності знижувати напруженість ситуацій прийомами логічного переосмислення й емоційної саморегуляції, дбайливого ставлення до власних професійних і моральних ідеалів. Саме ці якості визначають стабільність професійної діяльності, рівень професіоналізму, професійну придатність загалом.

Відсутність цілеспрямованого педагогічного впливу призводить до стихійного, фрагментарного формування ПК. Аналіз результатів експерименту, узагальнення досвіду роботи багатьох педагогів – керівників наскрізної практичної підготовки свідчить, що стихійне формування та опанування навичок управління – складний процес. Фактор особистості – це поєднання ділових якостей, спрямованості інтересів, ціннісних орієнтацій випускника вищого навчального закладу, його емоційних та психологічних станів. Виявляється він у повсякденній взаємодії, співробітництві, спілкуванні з викладачами, керівниками наскрізної практичної підготовки, студентами, в організації різних видів пізнавальної діяльності, в оцінювальних судженнях, особистих симпатіях і антипатіях, у прийнятті та реалізації рішень, у багатьох нюансах, з яких складається діловий, професійний портрет фахівця, стиль його професійної діяльності і взаємовідносин з колективом, з різними державними та громадськими організаціями.

Володіння арсеналом управлінської компетентності, який забезпечує керівництво діяльністю, організацією і людьми, не може бути результатом епізодичних процедур. Професійна управлінська компетентність фахівця для роботи в закладах та установах СКС – це соціально зумовлений різновид професійної діяльності. Це дуже важливий специфічний вид діяльності. Наявність рівнів сформованості управлінської компетентності передбачає готовність виконувати обов'язки, функції на рівні посадових обов'язків менеджера СКС. Можна припустити, що наявність сформованості професійної управлінської компетентності забезпечує високий рівень загальнопрофесійної (загальнотеоретичної) підготовки студентів, знання основних закономірностей і суперечностей управлінського процесу,

засвоєння умінь та навичок аналізу, діагностики, організації, створення умов для нормальної діяльності керованої системи, прийняття та реалізації рішень.

Аналіз даних, отриманих під час формуючого експерименту, дає змогу визначити основні напрями діяльності організації, підприємства, установи в управлінні господарською підприємницькою діяльністю, людьми; сформувати у студентів основи управлінської діяльності в процесі наскрізної практичної підготовки. Основні параметри структури управлінської компетентності пов'язані з найважливішими її складовими, якими повинен володіти компетентний менеджер для роботи в закладах та установах СКС (рис. 4.3), а саме: компетентність у використанні основ сучасної управлінської діяльності, аналіз стандартної управлінської ситуації, вміння алгоритмізувати господарську (підприємницьку) діяльність і передбачати її наслідки, навички прийняття рішення у нестандартних ситуаціях (брейнстормінг), встановлення ділових стосунків і додання комунікативних бар'єрів, постійна турбота про стиль та імідж своєї поведінки (культура підприємницької діяльності, ділова поведінка, імідж свого підприємства).

Фахівця за спеціальністю «Менеджмент організацій» для роботи в закладах та установах СКС готують до виконання багатьох завдань. Він повинен опанувати такі напрями діяльності: управління персоналом свого департаменту; аналіз і оцінка комерційної діяльності свого підрозділу, фірми; практичне керівництво підрозділами; дослідження ринку споживачів у галузі СКС; організація роботи закладів та установ СКС; організація підприємницької діяльності.

На підставі цього необхідно сформувати у студентів університету кваліфікації «Менеджмент СКС» такий рівень управлінської компетентності: на I курсі – узгодження своїх з дій у колективі, підтримка іміджу свого підприємства, виконання вимог внутрішнього розпорядку, неконфліктність; на II курсі – пристосування до вимог та умов роботи, прийняття рішень, вибір найоптимальніших варіантів з кількох альтернативних, комунікативна компетентність для впровадження своїх ідей, на III курсі – вміння працювати з персоналом, приймати управлінські рішення, контролювати роботу персоналу; на IV курсі (бакалавр з менеджменту) – підготовка ділової документації, робота з сучасною оргтехнікою, самоуправління своєю роботою; на V курсі (магістр) – здобуття глобальних переваг у процесі використання сучасної інформації в менеджменті: тьюторська підготовка, коучінг – менеджмент, реінжиніринг, студійне навчання з використанням майстер-класів, аналіз стандартної управлінської ситуації, компетентність з алгоритмізації своєї підприємницької діяльності і передбачення її результатів, прийняття рішення в нестандартних управлінських ситуаціях, подолання комунікативних бар'єрів, підтримка стилю та іміджу ділової поведінки.

Студенти повинні вміти осмислювати процеси управління в сучасних соціально-економічних умовах, перспективи розвитку підприємства в період становлення ринкових відносин, можливостей застосування досвіду іноземних фірм у практиці управління. Алгоритмізація своєї виробничої діяльності і передбачення її наслідків допомагають студентам організувати й

планувати свою роботу, дотримуватися субординації, об'єктивно визначати сильні та слабкі сторони у роботі колективу, своєчасно давати чіткі вказівки. Аналіз стандартної управлінської ситуації допомагає студентам підготуватися до аналізу ринкових умов господарювання, розробки шляхів і методів запровадження товару на ринок і розширення обсягів його реалізації. Компетентність розробки рішень у нестандартних управлінських ситуаціях дає змогу студентам приймати правильні нестандартні управлінські рішення, знаходити вихід із конфліктних і стресових ситуацій, пристосовувати стиль керівництва до змін у суспільстві, проектувати систему управління, здатну забезпечити успіх, вміння відчувати кон'юнктуру і динаміку попиту.

Долання комунікативних бар'єрів – це, передусім, прийняття рішень і організація їх виконання, керівництво колективом людей на рівні лідера, ведення ділових переговорів, систематичні контакти з людьми. Встановлення ділових стосунків сприяє співробітництву, визначенню ключових сфер діяльності, залучення різних потенційних можливостей усіх видів діяльності, прогнозування дій та вчинків партнерів, забезпечення надійних комунікативних зв'язків, володіння ситуацією управління, врахування індивідуальних та професійних якостей партнерів. Отже, основні складові професійної управлінської компетентності – це практичне ділове спілкування та ефективні управлінські рішення.

Складові професійної компетентності з підтримки стилю та іміджу ділової поведінки (імідж – з англ. *image* – враження) допомагають студентам усвідомити свою майбутню професійну причетність до менеджменту, засвоїти той обсяг знань, який стосується менеджменту, дотримуватися певних стандартів поведінки, зокрема її зовнішніх атрибутів, властивих управлінцям усіх рівнів. Ці складові необхідні для організації й проведення ділових зустрічей, прийомів, переговорів, роботи з документами. За умови сформованості управлінської компетентності, випускники університету можуть опанувати такі напрями діяльності як управління персоналом свого підрозділу, аналіз і оцінка комерційної діяльності свого підрозділу, практичне керівництво малим підприємством, дослідження ринку покупців і споживачів, організація роботи у підрозділі, організація підприємницької діяльності.

Обов'язковий перелік складових професійної управлінської компетентності включає забезпечення раціональної організації і використання різних організаційних форм для здійснення процесу управління; гностичні і конструктивні складові управлінської компетентності, спрямовані на виконання управлінських завдань у конкретній практичній діяльності; комунікативність, яка спрямована на побудову системи спілкування в процесі управління.

Аналіз результатів експерименту дає підстави зробити висновок, що випускники університету повинні бути не лише здатними до самовдосконалення, бути не лише споживачами науково-теоретичного знання, а й пропагандистами знань у тій мірі, яка може їм знадобитися для вільного і безперешкодного здійснення практичної управлінської діяльності.

Підвищенню рівня управління процесом формування управлінської компетентності сприяє застосування різноманітних форм дидактико-управлінської діяльності. Це дає змогу уникнути однобічності в оперативному та діловому керівництві персоналом. Для успішного управління компетентний менеджер СКС повинен мати здібності до винахідливості, до інновацій, самоосвіти, саморозвитку, самоуправління, володіти організаційною культурою, бути комунікабельним. Підставами цього процесу є науковість, чіткість завдання, прогноз прорахунків, результатів, створення умов для досягнення цілей, підготовки фахівця, професіонала.

Становлення професійної управлінської компетентності вимагає цілеспрямованого тренінгу, конструктивності, орієнтації на алгоритмічність дій, інструментарію вирішення завдань; підготовки до практичної діяльності; забезпечення єдності цілей, змісту, технології, методів, засобів її формування на всіх щаблях підготовки студентів до практичної діяльності.

5.2. Зміст професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери

Професійна складова фахової підготовки майбутніх менеджерів СКС є інваріантною (від *лат. invariants* – незмінний) характеристикою його професійної компетентності. Інваріантний підхід до визначення змісту професійної компетентності дає змогу зберегти ідею фундаментального знання, що відображає зв'язок духовних традицій в умовах сучасних суспільних перетворень. Основою розробки структури і змісту поняття «професійна компетентність менеджера СКС» є важливі теоретичні напрацювання вчених про феномен культури як важливий компонент світогляду особистості, науково-професійні дефініції змісту та структури професійної компетентності менеджера СКС.

Аналіз наукових досліджень про професійну компетентність свідчить, що в багатьох наукових працях компетентність розглядається як основа для розв'язання загально-педагогічних і методичних проблем. Так, проблеми ВО фахівців вивчають у контексті особливостей діяльності вищого навчального закладу з формування психологічної готовності менеджерів до майбутньої компетентності з управління закладами та установами СКС; у зв'язку з вимогами до якості професійного мислення (О. А. Абдуліна [1], В. В.

Слободчиков [367]); щодо якісного перетворення змісту і форм виховання; у контексті виборі адекватних психолого-педагогічних технологій; як становлення професійної майстерності (Є. С. Барбіна [22], І. А. Зязюн [149;152]).

Однак, у понятійному і змістовому аспектах поняття «професійна компетентність» розкрито недостатньо, не визначено його зміст і структуру.

В Україні за останній час майже не було досліджень про професійну компетентність менеджерів СКС, тому категорія «професійна компетентність менеджерів СКС» потребує подальшого наукового обґрунтування.

ПК менеджерів СКС є складовою модернізації ВО і пов'язана з усіма структурними її елементами. Однак змістовий аналіз професійної

компетентності ускладнюється через відсутність єдиного науково-педагогічного підходу до визначення цього поняття.

Узагальнюючи різні підходи психологів і педагогів до суті професійної компетентності, можна визначити певні спільні аспекти. Так, зміст поняття розглядається як:

- складова процесу модернізації вищої освіти;
- кінцевий результат професійної управлінської підготовки менеджерів СКС;
- проміжний результат, що характеризує рівень готовності майбутніх менеджерів СКС до здійснення їх професійної управлінської діяльності.

Ми будемо розглядати професійну компетентність у контексті професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС як проміжний результат. Він характеризується сукупністю об'єктивних та суб'єктивних передумов до виконання професійної діяльності. Це результат особистісно-професійного розвитку, який є відображенням ступеня відповідності або невідповідності професійної підготовки випускника нормам професійної компетентності та професійним стандартам. Згідно з метою і завданнями дослідження, ПК майбутнього менеджера СКС – це певний ступінь опанування управлінської професії, засобами й прийомами виконання професійних завдань на основі сформованих норм професійної компетентності.

У цьому контексті доцільно згадати поняття «готовність до професійної діяльності», яке, з урахуванням варіативності підходів до його визначення (М. І. Дьяченко [122], Н. В. Кузьміна [203; 205], А. Ф. Линенко [224], В. О. Сластьонін [365] та інші), більшістю авторів характеризується як позитивне ставлення майбутнього фахівця до професійної діяльності, певний рівень засвоєння самостійності у вирішенні професійних завдань.

Поняття «професійна готовність» дістало свою назву від відомого у психології терміна «психологічна готовність» [369]. Такі вчені, як М. І. Дьяченко [122], І. О. Зимняя [142; 143], В. А. Крутецький [199], В. О. Сластьонін [365], В. А. Соколов [378] розглядають готовність у контексті підготовленості як усталену характеристику особистості. Вони тлумачать готовність як синтез особистісних якостей, що визначають придатність людини до професійної діяльності. В. О. Сластьонін акцентує на тому, що професійна готовність охоплює різні установки на усвідомлення педагогічних завдань, модель поведінки, оцінку своїх можливостей для вирішення майбутніх труднощів і досягнення певного результату [365, с. 12–14].

Отже, основою визначення суті поняття «професійна компетентність менеджера СКС» є не тільки близькі за змістом поняттями, які були розкриті у підрозділі 1. 1, а й поняття готовності до професійної діяльності. Зазначені терміни мають важливе значення для розробки суті і структури професійної компетентності менеджера СКС.

Визначення специфічних особливостей і змісту поняття «професійна компетентність» потребує аналізу різних наукових підходів до вивчення суті професійної компетентності менеджерів СКС. Найбільш ефективним у

психолого-професійній науці є особистісний підхід, коли пріоритетне значення у структурі професійної компетентності фахівця мають його особистісні якості (Т. В. Добудько [120]).

В аналізі системних педагогічних особистісно-професійних складових професійної компетентності виділяють дві тенденції:

1) професійні якості фахівця розглядають через його професійні здібності;

2) всі специфічні особливості професійної компетентності визначаються на засадах професійних якостей особистості.

Проте такий підхід, на наш погляд, не дають чіткого уявлення про професійну компетентність менеджера СКС і ускладнюють визначення критеріїв оцінки рівня її сформованості.

Спроба визначити базові особистісні якості як показник сформованості інтегрованих характеристик людини неоднозначно оцінюється педагогічною наукою. Ще у 1930 р. американський учений Р. Стогділл зробив принципово важливий висновок: не існує особистісних якостей, які б однозначно були пов'язані з діяльністю людини. Головним, вважав дослідник, є стиль взаємодії з іншими [157, с. 187–188].

Інші дослідники професійно-етичні якості виводять із загальних норм професійної компетентності фахівця в системі його взаємин з колективом, колегами.

Поняття «компетентність» – це системна вища освіта, тому можна виокремити й четвертий підхід, запропонований відомим британським психологом Дж. Равеном. За його переконанням, компетентність – це специфічна здібність, необхідна для ефективного виконання конкретної дії в конкретній предметній сфері, яка охоплює фахові знання, предметні навички, способи мислення, а також усвідомлення відповідальності за свої дії [318, с. 6].

У нашому дослідженні структуру професійної компетентності менеджерів СКС розкрито через основні параметри, а саме поняття «компетентність» – це єдність теоретичної і наскрізної практичної підготовки до здійснення професійної діяльності.

Спільною особливістю наведених наукових підходів є те, що вони розглядають природу компетентності лише з якогось одного боку. Більш широким, на нашу думку, є процесуально-особистісний підхід до компетентності, розроблений А. К. Марковою. Він враховує не лише результативність професійно-компетентної діяльності фахівця, а й співвідношення в реальній роботі професійних знань і вмінь, професійної позиції та психологічних якостей особистості [235, с. 113–126].

Професійно-компетентним фахівцем є така особистість, в якій реалізується особистість менеджера СКС і яка досягає результатів ВО та виховання.

Основні сфери діяльності фахівця у структурі професійної компетентності А. К. Маркова аналізує через такі складові: а) професійні (об'єктивно необхідні) психологічні знання; б) професійні (об'єктивно

необхідні) вміння; в) професійні психологічні позиції, установки, яких вимагає професія управлінця; г) особистісні якості [240, с. 7–8]. Причому значення окремих складових професійної компетентності може бути нерівноцінним. Пріоритетними є ті складові професійної компетентності, які свідчать про результати роботи.

Здійснюючи понятійне порівняння термінів «професіоналізм» і «компетентність», А. К. Маркова наголошує, що людина може бути професіоналом у своїй сфері, але не бути компетентною у вирішенні всіх професійних питань. Тому доцільно вивчати окремі сторони професійної компетентності фахівця, серед яких професійна управлінська компетентність має вирішальне значення, а установки визначають мету, стратегію і тактику професійної дії.

Для нашого дослідження особливо важливими є висновки А. К. Маркової про те, що домінуючим блоком професійної компетентності є такі системні характеристики:

- мотивація (спрямованість особистості та її види);
- якості (професійні здібності, характер і його риси, психологічні стани і процеси);
- інтегральні характеристики особистості (самосвідомість, індивідуальний стиль, креативність) [235, с. 192].

Інтегративний підхід до визначення структури професійної компетентності майбутнього менеджера СКС дає змогу охопити основні напрями системи ставлення фахівця з управління до себе, колег, навколишнього світу. Професійна компетентність є проекцією особистісного ставлення до життя. Саме система відносин виявляє професійну готовність майбутнього менеджера СКС до здійснення професійної управлінської діяльності.

ПК як інваріантна характеристика, з одного боку, відображає відпрацьовану досвідом систему професійних норм і правил поведінки фахівця, а з іншого – є психолого-педагогічним інструментом впливу менеджера СКС через особистісну поведінку на оточення. ПК розширює професійні можливості менеджера СКС і виявляється як здатність демонструвати гнучкість, шукати адекватне рішення у нестандартних ситуаціях.

Компетентність, на нашу думку, має дві форми вияву: статичну і динамічну. Статична форма характеризує рівень сформованості ціннісних орієнтацій і принципів особистості. Динамічна форма – це здатність правильно реагувати в різних психолого-педагогічних ситуаціях. Завдяки динамічній формі створюються умови для професійної рефлексії, самовдосконалення, вибору оптимальних професійно-особистісних орієнтирів, взаємодії.

Діалектика розвитку професійної компетентності менеджера СКС полягає у взаємодії статичної і динамічної її форм, що відбувається в процесі професійної підготовки та діяльності. Тобто компетентність «це не тільки продукт, а й процес» [251, с. 1].

ПК – це система пов’язаних освітніх складових – змістової (когнітивної), особистісної і операційно-процесуальної.

Визначені складові професійної управлінської компетентності узгоджуються з науковими підходами інших учених до розробки структури професійної компетентності як цілісної і єдиної системи. Е. А. Гришин, Н. В. Мацуї, Ю. М. Сагомонов та інші виділяють три відносно самостійні структурні складові професійної компетентності:

- 1) нормативно-оціночну;
- 2) особистісну, еталонно-мотиваційну;
- 3) поведінкову[84].

Вивчення змісту і структури професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС потребує висвітлення двох важливих аспектів: особливостей модернізації ВО на етапі професійної підготовки фахівців і специфіки професійної управлінської діяльності.

З урахуванням існуючих у професійній педагогічній науці теорій і зважаючи на те, що ПК майбутніх менеджерів СКС перебуває у процесі формування, в умовах відсутності в них досвіду професійної управлінської діяльності для розробки суті і структури поняття ми спиралися на такі важливі положення:

- зміст професійної компетентності становлять вимоги до професійної підготовки менеджерів СКС відповідно до стандарту ВО (гуманістична спрямованість, креативність);
- у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців перевага надається формуванню свідомості, визначенню суб’єктивно значущих цілей компетентності;
- зміст професійної управлінської компетентності становлять сукупність складових, які є необхідною і достатньою умовою для здійснення гуманістично спрямованої діяльності;
- розвиток професійної компетентності відбувається в умовах формування особистісного саморозвитку суб’єкта під час формування професійної управлінської діяльності;
- складові структури професійної компетентності визначаються за принципом єдності особистісного і предметно-практичного як частин цілісного процесу професійного самовизначення майбутніх фахівців з управління;
- процес модернізації ВО передбачає взаємозв’язок усіх її складових, враховує причинно-наслідковий характер, вплив на розвиток професійних управлінських якостей менеджерів СКС.

Зміст професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС має свої особливості, пов’язані зі специфікою фахової діяльності. Актуальними виявляються такі якісні професійно-особистісні характеристики.

ПК менеджерів СКС має свої специфічні особливості, зокрема більше можливостей для реалізації, порівняно з іншими управлінськими професіями.

Діяльність менеджера СКС характеризується:

- багатофункціональністю, яка пов'язана із специфікою засвоєння майбутніми фахівцями з управління професійно-орієнтованих дисциплін;
- саморозвитком майбутніх менеджерів СКС засобами компетентності, удосконалення форм і методів ВО в процесі її модернізації;
- розгалуженістю сфери емоційно-комунікативної діяльності управління в соціокультурній сфері, що передбачає гнучкість, креативний характер професійної дії, емоційну стабільність;
- володінням різноманітними засобами вирішення конфліктних ситуацій, за допомогою норм професійної компетентності менеджерів СКС;
- безпосереднім, постійним контактом з клієнтами, який постійно актуалізує потребу в професійній управлінській діяльності.

Визначені підходи дають змогу встановити інтеграційний зв'язок між структурно-змістовими складовими понять «компетентність» і «професіоналізм» кваліфікаційними вимогами до менеджера СКС, специфікою його діяльності.

Проаналізуємо структурні складові професійної компетентності майбутнього менеджера СКС: змістову (когнітивну), особистісну, операційно-процесуальну. Змістова (когнітивна) складова характеризує статичну форму професійної компетентності й охоплює сферу формування професійної свідомості менеджера СКС. Залежно від того, наскільки засвоєні й прийняті менеджером норми професійної поведінки, чи він порівнює власні переконання і поведінку з нормами професійної компетентності, чи застосовує складові компетентності як спосіб вирішення професійних управлінських ситуацій, можна оцінювати рівень сформованості його професійної компетентності фахівця. Крізь систему формування складових професійної управлінської компетентності майбутній фахівець з управління сприймає значення і зміст цінностей, взірців, принципів поведінки, спілкування, які в самостійній професійній діяльності стають його професійними орієнтирами.

Складові професійної управлінської компетентності регулюють професійну управлінську діяльність майбутнього менеджера СКС. Це відбувається в процесі суб'єктивного особистісного позитивного досвіду її застосування. Загальновизнані норми професійної компетентності – особиста відповідальність за наслідки своїх вчинків, повага особистості та прав фахівця, сприйняття його таким, яким він є, конфіденційність, доброзичливість. Фахівець з менеджменту СКС визначає свою індивідуальність через усвідомлення складових професійної управлінської компетентності, відбувається його самодетермінація, самоосвіта як професіонала. Поступовість засвоєння майбутнім менеджером складових професійної управлінської діяльності у процесі формування професійної компетентності робить цей процес закономірним, позбавленим примусовості. На підставі різного ступеня узагальнення норм професійної діяльності їх можна поділити на загальні та часткові. Загальна норма цієї складової професійної компетентності – це вимоги до менеджера СКС, які стосуються типових стосунків діяльності менеджера СКС. Конкретніші вимоги до

менеджера СКС зафіксовано в правилах і звичках (професійний етикет). Усі складові професійної управлінської компетентності (загальні і часткові, фундаментальні і другорядні) мають певні спільні сутнісні риси, які й визначають їх належність до СКС. Це насамперед імперативність, тобто обов'язковість дотримання і здатність до універсалізації. Процес сприйняття майбутнім менеджером норм професійної компетентності пов'язаний із важливою формальною характеристикою норми – змістом висловлювань: обов'язковість чи бажаність, доступність чи недоступність певних дій. Важливою професійною характеристикою менеджера СКС є категорія відповідальності, яка визначається модальною формою «повинен». Саме ця особливість стала підставою категоричного підходу до розробки складових професійної компетентності.

Більшість вимог до професійної компетентності менеджерів СКС – це вимоги до професійно-особистісних складових. Їх поділяють на три групи:

- складові професійної компетентності, необхідні у практичній діяльності;
- складові взаємодії для роботи ситуаційної команди;
- складові професійного і особистісного вдосконалення менеджерів СКС.

Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить про відсутність диференційованого, узгодженого підходу до їх розробки професійно-особистісних складових у професійній теорії і практиці. Це створює у менеджерів СКС враження неконкретності норм, а водночас формує враження недоцільності виконання професійної управлінської діяльності.

Основою розробки складових професійної компетентності має бути дедуктивний підхід, згідно з яким через сприйняття загального фахівець з управління переходить до усвідомлення окремих норм і правил професійної управлінської діяльності, усвідомлює їх практичну ефективність і значущість. Коректність і чіткість формулювання норм впливає на рівень їх сприйняття майбутніми менеджерами СКС, формування їх професійної управлінської компетентності.

Зміст, природа компетентності, на думку відомого британського психолога Дж. Равена, є такою, що вона може виявлятися лише в закономірній єдності з цінностями людини за умови глибокої особистісної зацікавленості у конкретному виді діяльності [323, с. 6].

З точки зору етимології цінність – це те, що важливе, значуще для людини. Огляд філософської літератури засвідчив відсутність єдиної позиції серед учених щодо визначення поняття «цінність». У працях сучасних учених-філософів цінності розглядаються як елемент структури особистості, чинник детермінації і регулювання її мотивації та дій [11].

Філософи виокремлюють два рівні ціннісного ставлення людини: нижчий рівень – соціально-психологічний, той, який переживають, але не усвідомлюють. Наслідком цього процесу є побутова свідомість особистості. Саме цей рівень визначає її некеровані емоційні реакції та виважені вчинки. Вищий рівень формується не лише в процесі внутрішніх переживань, а й осмислення реальності [124, с. 156]. Результатом цього процесу є розвиток

свідомості та самосвідомості, побудова особистісної моделі професійної діяльності.

Вивчаючи проблему цінностей, Д. О. Леонтьєв запропонував своєрідні ієрархічні сходинки основних цінностей, якими керується людина: безпосередні цінності (чесність, порядність, доброта, боротьба із недоліками); цінності міжособистісного спілкування (вихованість, життєрадісність, чуйність); цінності професійної самореалізації (відповідальність, ефективність у справах, тверда воля, ретельність); індивідуалістичні цінності (незалежність, відповідальність, конформізм).

Цінності як мотиви впливають на побудову мотиваційної сфери, а як змістові складові ВО – на змістову динамічну систему, як ціннісні орієнтації – на диспозиційну систему [52]. Діяльність (компетентність) є свідченням того, який зміст життя за нею стоїть, ми акцентуємо, що цінність – це спосіб реалізації сутнісної сили людини, морального і професійного її вдосконалення, а поняття «цінність», «ціннісна орієнтація» можна використовувати у значенні «зміст», як усвідомлення менеджером СКС змісту професійної діяльності, що стала особистісною цінністю.

На зв'язок цінностей із практичною діяльністю людини звертає також увагу І. Д. Бех: «Духовна цінність, що набула для людини особистісної ваги лише тоді стає домінантою її «Я», коли постійно спонукає до відповідних вчинків» [37, с. 9].

Ціннісна свідомість і самосвідомість, закріплюючись у ціннісних орієнтаціях, впливають на мотивацію професійної дії. Відомі дослідники проблем професійної підготовки фахівців Н. В. Кузьміна, В. О. Сластьонін, Є. І. Шиянов наголошують, що процесуальна сторона професійної компетентності фахівців є похідною від рівня розвитку ціннісних орієнтацій, а мотиваційно-ціннісне ставлення до професійної діяльності є центральним у складній структурі готовності до професійної діяльності [365].

У рівні професійної компетентності менеджера СКС можна виділити три мотиваційні типи його ставлення до значущих моментів професійної діяльності:

- до професійної діяльності загалом (визначення мети, особистісного змісту діяльності);
- до особистості менеджера СКС і до самого себе як фахівця (професійний ідеал;
- теоретичне підґрунтя «Я-концепції» менеджера СКС.

Визначені мотиваційні типи пов'язані між собою, але для професійної компетентності системоутворюючим є ставлення майбутнього менеджера СКС до виконання професійних дій.

Зрозуміти суть цього питання дає змогу аналіз наукових напрацювань американського вченого М. Фішбейна, який ще в 1960-х роках довів такі важливі положення:

- особистісні цінності визначаються не через цінність об'єкта, а через суб'єктивну значущість цього об'єкта для особистості;

– поведінка особистості більшою мірою зумовлена різноманітними переживаннями та переконаннями, що актуалізуються в конкретних обставинах, ніж певною базисною соціальною установкою і особистісними рисами [345].

У межах змістової складової професійної компетентності майбутніх фахівців важливі гуманістичні принципи. Особливості гуманістичної складової полягають у тому, що акценти модернізації ВО застосовані для формування особистості менеджера СКС. Визнання майбутнім менеджером СКС цих гуманістичних принципів є свідченням сформованості у нього пріоритетів загальнолюдських цінностей, статичної фази професійної компетентності.

Отже, ПК – це вищий рівень ставлення менеджера СКС до професійної управлінської діяльності. На когнітивному рівні вона охоплює сферу свідомості фахівця з управління, досвід професійної поведінки, впливає на її мотивацію. Тому, на нашу думку, правомірно вважати, що змістова складова структури професійної компетентності менеджерів СКС є домінантною, системоутворюючою, в якій гуманістичні професійні цінності, моральні норми фахівця з управлінської компетентності відіграють основну роль, спрямовуючи майбутню діяльність менеджера СКС на дотримання професійних норм.

Динаміка формування професійної компетентності в межах змістової (когнітивної) складової може визначатися з трьох позицій:

- когнітивного досвіду – механізм ефективного осмислення інформації, усвідомлення понять, психолого-педагогічних закономірностей тощо;
- метакогнітивного досвіду – довільна та рефлексивна переробка знань у свідомості, формування моральних цінностей, почуттів, гуманістичних принципів професійної діяльності;
- інтенціонального досвіду – механізм індивідуальної вибірковості, який забезпечує збалансування власних особливостей з об'єктивними етико-професійними вимогами до менеджера СКС.

У межах змістової (когнітивної) складової професійної компетентності майбутнього менеджера СКС важливим є формування інтенціонального досвіду – сприймання та усвідомлення принципів, вимог, що є засадами професійної компетентності. Саме розвиток інтенціонального досвіду майбутнього менеджерів СКС сприяє узгодженню професійного і особистісного «Я» менеджера СКС через прийняття певної системи цінностей.

Розвиток професійної компетентності відбувається разом з особистісним удосконаленням фахівця з управління, тому друга складова її структури – особистісна. Усі знання людина засвоює крізь через афективно-ціннісні «фільтри» і досвід. Далі ці знання набувають для неї особистісного значення. Особистісний компонент надає професійній компетентності своєрідності і неповторності. Більшість учених тлумачать поняття «особистісний» на основі аналізу професійно-особистісних якостей. У працях І. Ф. Харламова підкреслюється взаємозв'язок особистісних якостей

людини і її ставлення до різних об'єктів життя. Учений зазначає, що особистісна якість – це ставлення, яке закріпилось і стало звичним для людини.

Саме воно визначає усталеність поведінки особистості в постійно змінних умовах [315, с. 56]. Тому формування ставлення є істинним об'єктом формування особистості. Ставлення – це певні емоційно-почуттєві переживання людини, які виникають у неї в процесі певної діяльності.

Спираючись на ці наукові підходи ми дійшли висновку, що особистісну складову професійної компетентності менеджера СКС повинні відображати інтегративні, узагальнені характеристики. Так, однією з них може бути спрямованість центрації професійної дії майбутнього менеджера СКС. Цей показник системи засвідчує рівень реалізації в його свідомості об'єктивних норм і цінностей, перехід їх у суб'єктивну сферу уявлень, особистісних цінностей, рефлексивного осмислювання, інтересу до обраної компетентності. Ефект центрації в системі міжособистісної взаємодії розробив американський психолог С. Аша, який встановив, що у цілісному уявленні про людину деякі якості є центральними, а навколо них групуються інші характеристики та якості [285, с. 869]. У нашому дослідженні центрація – це особливий спосіб взаємодії менеджера СКС під час роботи в колективі, заснований на емпатії, конгруентному сприйнятті іншої людини. Особистісна центрація менеджера СКС є інтегруючою і системоутворюючою характеристикою діяльності.

Аналіз професійної центрації дає підстави виділити сім основних її різновидів: егоїстичну, бюрократичну, конфліктну, авторитетну, пізнавальну, альтруїстичну, гуманістичну. Вважаємо, що основою професійної центрації є гуманізм, який відображає основну професійну норму менеджера СКС. Решта особистісних якостей є похідними.

Для майбутнього менеджера СКС центрація як модель можливої його професійної поведінки за своїм спрямуванням може бути:

- антропоцентричною (сприймати особистість, вбачати в її духовному вдосконаленні мету і зміст своєї професійної діяльності);
- егоцентричною (прагнення поставити себе у центр навчально-виховного процесу);
- предметоцентричною (спрямованість на зміст навчання і методику викладання);
- зорієнтованою на конформізм у колективі (бажання підкоритися тій атмосфері, яка панує в закладі, відсутність власної позиції).

Центрація професійної дії – це узагальнена особистісна характеристика. Вона дає уявлення про рівень професійної компетентності фахівця в різних сферах його професійної взаємодії у навчально-виховному процесі.

Центрація є варіативною у своїх виявах і може визначатися через систему установок фахівця щодо основних педагогічних об'єктів його діяльності. На рівні установок, основні цінності, принципи, погляди, уявлення переходять у готовність відповідно діяти.

Професійна центрація менеджера СКС характеризується комплексом його установок:

- на підлеглих як на самоцінність, розуміння їх особистості, готовність до співпереживання, визнання значимості їх внутрішнього світу;
- на професійну діяльність з партнерами;
- на створення емоційно-сприятливих умов навчання, гнучкість і доцільність методів впливу;
- на себе як суб'єкта гуманістичних перетворень (інтерес до професійного і особистісного самоаналізу, віра у власні сили, прийняття себе);
- на колектив закладу або установи СКС як творче співтовариство, бажання допомогти іншим і, за необхідності, звернутися за порадою до колег.

Розуміння природи і змісту професійної центрації потребує аналізу мотивації майбутньої професійної діяльності фахівця з управління. Мотивація – це рушійна сила поведінки, що є визначальною в структурі особистості.

Мотив – акумулятор особистісного досвіду, який виконує роль внутрішнього регулятора майбутніх дій людини.

Психологи наголошують на важливості механізмів самооцінки та самоконтролю, прагнення до самовизначення. У цьому випадку мотив зміщується на ціль, що й сприяє етичному розвитку особистості. Однак, не можна ототожнювати мотив і цінність. Цей зв'язок свідчить лише про те, що ціннісний аспект свідомості може виконувати функції мотиву, збуджувати, спрямовувати, надавати змісту поведінці. А. К. Маркова виділяє (умовно) кілька груп мотивів, спрямованих на різні аспекти професійної поведінки (професійна діяльність, професійне спілкування, особистість професіонала):

- а) мотиви розуміння призначення компетентності;
- б) мотиви професійної діяльності:
 - діяльнісно-процесуальні (орієнтація на процес професійної діяльності);
 - діяльнісно-результативні (орієнтація на результат професійної діяльності);
- в) мотиви професійного спілкування:
 - престижу компетентності в суспільстві;
 - професійної управлінської співпраці;
 - міжособистісного спілкування;
- г) мотиви виявлення особистості в соціокультурній сфері:
 - розвитку і самореалізації;
 - розвитку індивідуальності [240, с. 74–75].

Поєднання цих мотивів утворює внутрішню детермінацію професійної поведінки. Вона залежить одночасно від багатьох мотивів, які мають свою змістову та динамічну ознаки і в процесі діяльності менеджера СКС постійно змінюються. Не слід ігнорувати у професійній діяльності взаємодію фахівця і влади. Іноземні дослідники (Г. А. Мюррей) визначають мотив влади як

потребу в домінуванні, який має такі ознаки:

- прагнення контролювати своє соціальне оточення;
- через поради, переконання, накази впливати на поведінку інших і спрямовувати її;
- змушувати інших діяти відповідно до власних потреб і почуттів;
- переконувати інших у власній правоті тощо.

Ці потреби зумовлюють і відповідні дії: підкоряти, панувати, обмежувати, встановлювати правила поведінки та ін. [7, с. 14–15].

Аналіз детермінації професійної поведінки і проблем реальної наскрізної практичної підготовки дає підстави зробити висновок, що саме суперечність між мотивами влади і нормами професійної компетентності причиною непрофесійної поведінки менеджерів СКС. Тому саме від спрямованості професійної центрації залежить, наскільки складним і глибоким буде визначене протиріччя і як воно долатимуть.

Професійна центрація – основа особистісної складової професійної компетентності майбутнього менеджера СКС. Вона має ціннісно-мотиваційну природу, в основі якої – гуманізм.

Розгалужена система гуманістичних мотивів професійної діяльності (професійний інтерес до справ і проблем кожного клієнта; бажання допомогти , знайти професійні засоби це зробити; потреба в повазі з боку колег; дотримання професійного обов'язку як цінності) визначає ціннісно-мотиваційну домінанту особистості менеджера СКС. Тому, на нашу думку, другим показником особистісної складової є гуманістична ціннісно-мотиваційна домінанта, в основі якої – базові гуманістичні принципи, цінності, мотиви діяльності фахівця з управління в соціокультурній сфері.

Гуманістична ціннісно-мотиваційна домінанта професійної компетентності менеджера СКС виявляється через таку характеристику як толерантність – адаптивний елемент людської психіки, норму життя у змінному світі.

У дослідженнях Е. Фромма, послідовника ідей гуманістичної компетентності, доведено, що склад характеру особистості – це джерело і основа «доброчесності», а «порок» – це, у підсумку, байдужість до свого «Я» і «лише шкідництво», не самозречення, а себелюбство, любов до себе, не заперечення індивідуального, а ствердження свого істинного людського «Я» – ось найвищі цінності професійної компетентності. Щоб довіряти цінностям , людині треба знати себе, свою природну здатність робити добро [15].

Інші психологи-гуманісти, будуючи моделі особистості також аналізують «Я-концепцію» (А. Маслоу, Д. Снігг і А. Комбс, К. Роджерс). Вони наголошують на значенні самоактуалізації особистості у формуванні її «Я-концепції». Згідно з А. Маслоу, самоактуалізації – це прагнення людини до найбільш повного виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей, потреба у самовдосконаленні. Характеристики особистості щодо її самоактуалізації, які пропонує А. Маслоу, майже всі стосуються професійної сфери [243]. А саме: визнання себе, інших; чутливість до проблем; повага до всіх; постійне бажання оцінювати свої дії; співчуття; доброзичливе почуття

гумору; сприйняття дійсності такою, якою вона є.

Компетентність як сутнісна сторона свідомості і поведінки людини, за А. Маслоу, утворює її «Я-духовне», наявність якого може оцінюватися:

- за змістом;
- за значимістю та обсягом у структурі особистості;
- мірою усталеності;
- часом існування [243, с. 106].

Смоактуалізація особистості майбутнього менеджера СКС у контексті формування його «Я-концепції», має безпосередній вплив на розвиток професійної компетентності. Мотивація духовного вдосконалення є вершиною самоактуалізації. А. Маслоу справедливо зауважує, що всі без винятку люди, які самоактуалізуються, здатні досягати високого професійного рівня [243].

Самоактуалізація як структурний елемент професійної компетентності в системі підготовки фахівців визначається через наявність вищих моральних особистісно-ділових якостей фахівця: педагогічного обов'язку і відповідальності.

Професійна компетентність у межах особистісної складової виявляється у високому рівні емоційної зрілості майбутнього менеджера СКС, зменшенні імпульсивних реакцій, виявленні емоцій відповідно до соціальних норм і вимог. Якщо не зважати на емоції, не можливо зрозуміти закономірності морально-психологічного розвитку особистості. Л. С.

Виготський попереджував, що відрив інтелектуальної сторони нашої свідомості від афективної, вольової сторони є грубою помилкою традиційної психології [68]. Вивчаючи цей взаємозв'язок, С. Л. Рубінштейн підкреслював, що емоція перебуває в єдності з інтелектом, мисленням, впливає на мотивацію і інтенсивність та глибину переживань [331].

Емоційна зрілість – показник виваженої професійної діяльності, яку особистість здійснює не лише на основі її емоційних оцінок, а й з урахуванням досвіду, знань, переконань [99, с. 68]. Зрілість емоцій у структурі особистісного компонента професійної компетентності фахівця є передумовою сталих форм його поведінки, моральних переконань. Вона пов'язана зі збагаченням майбутнім соціального, культурного, професійного, а відтак і життєвого досвіду менеджера СКС загалом.

Поняття «емоційна зрілість» характеризується двома аспектами:

- повнотою емоційного життя;
- розвитком моральних (обов'язок, чесність, патріотизм) і естетичних (прекрасне, величне) почуттів.

На другий аспект особливу увагу звертає І. А. Зязюн, зазначаючи, що спілкування з прекрасним, естетична компетентність є внутрішнім джерелом розвитку моральної свідомості майбутнього фахівця [152]. Рефлексія – це звернення свідомості фахівця на самого себе, усвідомлення себе з точки зору середовища. Розвиток цієї здатності у майбутнього менеджера СКС має важливе значення для формування Я-концепції, уточнення правильності та адекватності вибору професійної дії [152, с. 72]

У психолого-педагогічній науці вчені розглядають рефлексію в контексті єдності інтелектуального і особистісного. Аналізуючи феномен совісті як основної складової компетентності, Е. Фромм зазначав, що співіснують дві форми совісті – авторитарна і гуманістична. Зміст їх норм однаковий, але мотиви використання цих норм різні. Авторитарна совість вимагає від людини підкорятися авторитетам, які виробили певні етичні норми, догоджати їм, а гуманістична протестує проти утисків, самоприниження, не обмежує самостійності. Кожна людина, наголошує Е. Фромм, має ці два різновиди совісті. Проблема у їх співвідношенні.

Стосовно цього слухними є напрацювання українського психолога І. В. Сингаївської. Вона вважає, що компетентність фахівця залежить від спрямованості його локусу контролю, якості, що характеризує схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам: випадку, долі, року, оточенню, обставинам – екстернальний (зовнішній) локус контролю або власним здібностям і зусиллям – інтернальний (внутрішній) локус контролю. Згідно з висновками І. В. Сингаївської, експериментально доведено, що внутрішній (інтернальний) локус контролю є соціально схваленою цінністю. Вчена констатує, що дослідження, які пов'язують інтернальність – екстернальність з міжособистісними стосунками, свідчать, що інтернали менш схильні до конфліктності. Вони впевнені в собі, послідовні, терплячі, врівноважені, комунікабельні, доброзичливі. Їм притаманні емоційна стабільність, хороший самоконтроль і стриманість, відповідальність за справу та свої вчинки. Існує зв'язок високої інтернальності з позитивною самооцінкою, з більшою узгодженістю «Я» – реального та «Я» – ідеального. Зазначені якості за своєю сутністю відображують зміст професійної компетентності [273].

Оскільки локус контролю – це не вроджена властивість, а така, що формується впродовж життя (суб'єктивна), в період професійного становлення майбутнього менеджера СКС, її можна розвивати в умовах фахової підготовки.

Отже, особистісна складова професійної компетентності може бути визначена через такі інтегровані характеристики: професійна концентрація професійної дії; гуманістична ціннісно-мотиваційна домінанта професійної діяльності; позитивна Я-концепція; рівень емоційно-вольової зрілості (емпатія, рефлексія, інтернальний локус контролю).

Ці складові модернізації ВО становлять психологічну структуру стосунків і особистісних якостей майбутнього фахівця з управління, впливають на формування їх морального змісту.

Джерелом розвитку професійних особистісних якостей людини завжди були діяльність і спілкування. Тому важливою складовою професійної компетентності є операційно-процесуальна складова. Це базовий технологічний блок становлення норм і цінностей, розвитку особистісних якостей майбутнього фахівця на рівні параметрів професійної компетентності.

Аналіз операційно-процесуальної складової в структурі професійної компетентності менеджера СКС відбувається з позицій єдності і взаємозумовленості її частин. Процесуальна сторона професійної компетентності свідчить про психологічні ресурси особистості, її знання, вміння, професійні засоби, які використовуються для оптимальної професійної дії. Операційна частина не може існувати автономно, оскільки вона входить до ширшого аспекту професійної діяльності – процесуального, який дає змогу розглядати особливості реалізації професійної компетентності через стиль професійної діяльності в межах полісуб'єктного підходу. Наш висновок ґрунтується на наукових розробках В. А. Петровського про феномен діяльності. Він розглядає її як кризь єдність цілеспрямованої активності особистості і кризь її активність у цілепокладанні. Сторона цілеспрямованості (синхронний аналіз) – це здійснення діяльності, яка реалізує певні потреби та мотиви людини, а цілепокладання (діахронний аналіз) народжує нову потребу і відображає її внутрішню динаміку [297].

ПК майбутніх менеджерів СКС у межах операційно-процесуальної складової потребує вивчення її з позицій синхронії і діахронії (цілеспрямованості та цілеутворення). Ця структурна складова професійної компетентності охоплює способи дій (засоби, форми, методи, прийоми впливу), сформовані на рівні умінь або навичок; тактику особистісно-орієнтованої поведінки (стиль) у взаємодії зі студентами; виявлення педагогічного такту; комунікативні здібності; вміння безконфліктного вирішувати професійні управлінські ситуації.

Змістове наповнення операційно-процесуальної складової професійної компетентності менеджера СКС виявляється також в особливостях його педагогічного спілкування, яке в системі закладів та установ СКС повинно бути емоційно комфортним та особистісно-розвиваючим. У процесі оптимальної професійної взаємодії має відбуватися обмін духовними цінностями. Для цього необхідна інтеграція змісту, що сприятиме вирішенню професійних завдань. Показником компетентності у спілкуванні є гуманістична позиція менеджера СКС (інтерес до іншої людини, до вивчення самого себе, оперування відповідними засобами і технікою спілкування). Професійна компетентність у спілкуванні характеризується тим, яким методам і прийомам майбутній фахівець з управління надає перевагу – гальмуванню, творенню чи опосередкованій дії.

Формування естетичної компетентності і культури спілкування є важливою психолого-педагогічною проблемою. Спілкування як культурно-естетичне явище не обмежується засвоєнням норм компетентності та етикету і завжди містить морально-естетичний компонент. Естетична компетентність спілкування передбачає високий моральний рівень взаємин, який визначається такими поняттями, як любов, повага, співчуття [326, с. 353–354].

Технологічний аспект педагогічних дій на кожному напрямі і є свідченням професійної компетентності. А. К. Маркова вважає, що вибір педагогічних засобів коригується професійною етикою [240, с. 191].

Професійна управлінська компетентність менеджерів СКС виявляється у їх здатності підходити до вирішення практичних завдань з оновлених позицій, оригінально поєднувати відомі методи та прийоми, що сприяє створенню атмосфери відкритості, креативності.

Узагальнюючи зазначене, можна зробити висновок, що загалом ПК реалізується через стиль професійної діяльності менеджера СКС, ті стосунки, які складаються у нього в процесі суб'єкт – суб'єктної взаємодії у навчально-виховному процесі.

Загальноприйнятою є така класифікація стилів: авторитарний, демократичний, ліберальний.

Стиль професійної діяльності як елемент професійної компетентності майбутнього менеджера СКС, спосіб його професійної самореалізації може бути оцінений за допомогою таких критеріїв:

- вибірковість – здатність майбутнього менеджера СКС диференціювати поставлені цілі з позиції їх змісту;
- усвідомленість – здатність грамотно засвоювати засоби вирішення професійних ситуацій;
- результативність – оцінюється ступенем розбіжності між належним (нормою) і бажаним;
- творчий характер – визначається через оптимальність рішення;
- інтерес – поєднання особистісного і професійного.

Найчіткіше стиль професійної діяльності ПК майбутнього менеджера СКС виявляється у способах вирішення конфліктних ситуацій. Гнучкість професійної дії, знання психологічної природи конфлікту, різних стратегій поведінки сторін у ньому, вміння перевести конфліктну ситуацію в площину співпраці і компромісу також є показниками професійної компетентності.

У професійній діяльності в галузі управління існує чимало типових ситуацій, вихід з яких має бути безконфліктним. Для цього майбутньому менеджеру СКС треба налаштуватися на те, що, вирішуючи конфліктну ситуацію, він має оцінити спрямованість своєї орієнтації на інтереси справи, психологічний клімат і стосунки в колективі, на самого себе, офіційну субординацію. Саме такий підхід дасть змогу сформувати урівноважене ставлення до себе та інших. Важливим у конфліктній ситуації, як вважає Т. В . Добудько [120], є з'ясування суті її проблемності. Цей процес передбачає аналіз конфлікту, постановку цілей і завдань, визначення способів подолання суперечностей.

Конфліктна ситуація завжди передбачає трансформацію професійної діяльності у практичну дію. Компетенція менеджера СКС в такій ситуації є показником сформованості в нього професійного такту. Доцільність впливу менеджера СКС на оточуючих як спосіб продуктивного спілкування з партнерами колегами, клієнтами сприяє створенню оптимального психологічного клімату в колективі. Тактовний фахівець уміє спостерігати, керувати своїми емоціями, бути уважним і справедливим, стриманим і толерантним, передбачати всі об'єктивні наслідки вчинку та суб'єктивного його сприйняття. Дослідники визначають такі

характеристики тактовного фахівця: вміння оцінити професійну управлінську ситуацію; осмислення інформації про причини суперечностей; врахування суб'єктивних особливостей і об'єктивних умов в процесі професійної управлінської діяльності; передбачення можливого ефекту від професійної дії [198, с. 81-82].

Отже, операційно-процесуальна складова професійної компетентності майбутнього менеджера СКС виявляється у технологічній стороні його професійної діяльності, яка реалізується через професійний стиль (методи, прийоми, педагогічний такт, способи розв'язування конфліктних ситуацій тощо) і відображає професійну стратегію професійної взаємодії. Детальний аналіз структурних складових професійної компетентності менеджера СКС та їх змістового наповнення, зроблений вище, дає змогу відобразити це схематично (табл. 5.1).

Таблиця 5.1.

Складові ПК майбутнього менеджера СКС та її характеристики

Складові ПК	Сутнісні характеристики
Змістова (когнітивна)	<ul style="list-style-type: none"> – гуманістичні цінності професійної компетентності – норми професійної компетентності і особистісне ставлення до них
Особистісна	<ul style="list-style-type: none"> – професійна концентрація професійної дії – гуманістична ціннісно-мотиваційна домінанта – позитивна концепція – емоційно-вольова зрілість
Операційно-процесуальна	<ul style="list-style-type: none"> – стратегія професійної взаємодії – методи та прийоми діалогічного, суб'єкт-суб'єктного спілкування – такт у конфліктних ситуаціях

Структуру професійної компетентності менеджерів СКС як процесу модернізації ВО становлять комплексні, інтегровані професійно-особистісні характеристики, що наповнюють її змістову (когнітивну), особистісну і операційно-процесуальну складові.

Використовуючи сучасну психолого-педагогічну термінологію, професійну компетентність можна назвати метаіндивідуальною характеристикою фахівця, яка має інваріантну основу. Метаіндивідуальність означає складність, узагальненість, взаємозв'язок професійної компетентності з іншими метаіндивідуальними утвореннями (загальна культура, професійне управлінське спілкування). Інваріантність означає незмінність сутнісної змістовної природи професійної компетентності, що трансформується через її норми.

Маємо підстави визначити поняття «професійна компетентність» як відповідність професійної поведінки менеджера СКС принципам і нормам професійної моралі. Це складна індивідуально-психологічна освіта, яка інтегрує в собі професійні теоретичні знання, ціннісні орієнтації, особистісні якості та практичні вміння менеджера СКС у сфері професійної компетентності, що забезпечує вибір ним свідомої професійної поведінки

згідно з професійними нормами. Професійна компетентність менеджера СКС репрезентує основні регуляції його дій, що закріплюються у звичках, традиціях, принципах життя і професійній діяльності, у психічних станах, вчинках та якостях.

Глибинність, багатобрендовість поняття, наявність у його внутрішній структурі різних складових і механізмів психічної регуляції поведінки менеджерів СКС, взаємозв'язок з іншими професійно важливими характеристиками, відносна усталеність нормативних вимог до компетентності фахівця з управління, поліфункціональність професійної компетентності дають підстави визначати її як базовий інваріантний компонент професійної підготовки майбутнього менеджера СКС, необхідність формування якого зумовлено часом, зміною освітньої парадигми, гуманізацією всіх складових навчально-виховного процесу.

5.3. Методи формування професійної компетентності у майбутніх менеджерів СКС у вищих навчальних закладах економіко-гуманітарного профілю

Результати дослідження дають підстави визначити такі основні напрями формування у студентів професійної управлінської компетентності: засвоєння науково-теоретичних основ менеджменту; формування практичних навичок управлінської діяльності; вміння використовувати здобуті знання і набуті навички управлінської діяльності.

Позитивну роль у стимулюванні студентів до навчальної діяльності відіграють проблемно-пошукові, імітаційно-ігрові, діалогічні і полілогічні форми і методи навчання. Під час їх використання необхідно забезпечити кожному студентові таку позицію, щоб він самостійно здійснював пошук вирішення проблеми, обирав оптимальні способи і засоби, приймав рішення і відповідав за отриманий результат. Для цих форм і методів повинні бути характерні актуальність і новизна навчальної інформації, цікавість, емоційність, порівняння й аналогі, ефект парадоксальності, розкриття професійної значимості матеріалу, а також високий ступінь активності студентів, яких поступово залучають до самостійної творчої діяльності з метою розвитку інтелектуальних управлінських здібностей.

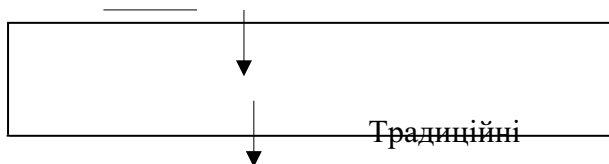
Студенти можуть переконатися, що знання, які вони здобувають, дійсно мають безпосереднє професійне застосування. Саме форми і методи, спрямовані на розвиток особистості та її творчої активності, актуалізують особистий досвід студентів, формують культуру переживань, думки, професійну культуру, потребу у творчості. Останнє найактуальніше, оскільки основним конкурентоспроможним ресурсом фахівця нині стає не тільки володіння інформацією, а й здатність до творчої діяльності.

Під час дослідницької роботи ми апробували систему основних заходів (рис. 5.2), спрямованих на реалізацію кінцевих цілей. До неї увійшли поряд з традиційними формами теоретичної і практичної підготовки (лекції, семінари, самостійна робота), нові, які не часто використовуються у

навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів (аналіз конкретних управлінських ситуацій, вирішення конкретних управлінських задач, круглі столи, індивідуальні практикуми, мозкові штурми, атаки, лінгвотренінги, ситуаційні ділові ігри, колоквиуми).

Дослідження переконує, що застосування саме таких форм і методів сприяло формуванню у студентів управлінської компетентності, а саме: навичок аналізу конкретної стандартної управлінської ситуації, прогнозування наслідків прийнятих рішень; ухвалення рішення за алгоритмом дії; вміння чітко і точно викладати свої думки, пропонувати і формувати ідеї; підтримувати стиль спілкування, імідж ділової поведінки. Контроль і перевірка набутих знань здійснювалась під час управлінських ділових ігор, наскрізної практичної підготовки.

Студенти разом із викладачами аналізували рівень досягнутих знань, виявляли недоліки, планували майбутню діяльність з метою усунення недоліків. Управлінська ситуація виконує різноманітні функції, поєднує простоту організації і ефективність результату. Для вирішення конкретної навчальної управлінської ситуації студенти діють за аналогією з реальною практикою, тобто використовують свій досвід, застосовують засоби, заходи і критерії аналізу, які вони здобули під час наскрізної практичної підготовки. Вони самостійно встановлюють, що оцінка події, вибір вирішення, метод аналізу, які раніше вважали правильними і надійними, виявляються неефективними або помилковими. Так формується нова система прийомів і засобів вирішення конкретної управлінської ситуації. Цей метод дає змогу викладачеві змінювати характер поглядів студентів, не руйнуючи набутих раніше уявлень, знань, навичок.



Лекція
Семінар
Індивідуальна робота в аудиторії
Індивідуальна позааудиторна робота
Самостійна робота в аудиторії
Самостійна позааудиторна робота
Робота з друкованими джерелами
Самостійне вивчення сучасної оргтехніки

Нетрадиційні

Аналіз конкретної управлінської ситуації
Виконання конкретних управлінських завдань
Індивідуальні практикуми
Письмові інструкції (завдання)
Письмово-графічна документація
Ділові ситуативно-рольові ігри
Колоквиум
Круглий стіл

Самостійне практичне відпрацювання стандартних ситуацій	Лінгво-тренінг
Самостійне вирішення творчих завдань	Мозковий штурм
	Полілог

Рис. 5.2. Система основних заходів формування професійної управлінської компетентності у студентів спеціальності «Менеджмент СКС»

Результати виконання курсових робіт, аналіз звітів наскрізної практичної підготовки, спостереження під час дослідження свідчать, що студенти стають більш впевненими у своїх знаннях, вважають себе добре підготовленими до участі в управлінській діяльності на рівні своїх посадових обов'язків.

Аналіз управлінської ситуації дає змогу сформувати різні ситуації для навчання студентів і формування в них професійних навичок аналізу стандартної управлінської ситуації. Залежно від завдання і мети заняття викладач обирає певну управлінську ситуацію, на конкретному прикладі з наскрізної практики демонструє студентам основні тенденції, закономірності дій, вчинки менеджерів, негативні і позитивні наслідки цих дій, пояснює значення певних факторів, умов і обставин для вирішення управлінської ситуації. Для цього викладач ставить послуговується спеціальними інформаційними джерелами, додатковою літературою з питань менеджменту, підприємництва, довідниками.

Студенти діляться на підгрупи по три-п'ять осіб і вивчають ситуацію-ілюстрацію, готують перелік питань до неї і передають їх іншій підгрупі студентів. Отримавши ситуацію-вправу і запитання до неї, група студентів дає відповіді. Після обговорення відповідей студенти відпрацьовують план дій, виробляють проект виконання завдання.

Для оцінювання специфіки управлінської ситуації в соціокультурній сфері – викладач ставить перед студентами завдання проаналізувати і оцінити джерела, спроектувавши прогнози кінцевого результату.

Особливо корисним є використання ситуації-вправи для формування навичок алгоритмізувати свою виробничу діяльність і передбачати її наслідки. Для викладача суттєві труднощі пов'язані з пошуком сюжетів (ситуацій), їх методичною обробкою, вибором ефективного варіанта заняття і вибором питань. Пошук сюжету – це один із перших етапів підготовчої роботи, тому що підібрана ситуація вимагає відповідної обробки – опис конкретної управлінської ситуації повинен бути максимально чітким, простим, зрозумілим для студентів. Це потребує методичної обробки, підготовки плану занять, постановки завдань, запитань і технічної обробки – оформлення окремої картки, роздруку тексту ситуації.

Під час формування такого «портфелю завдань» викладач повинен звернути особливу увагу на формулювання запитань-завдань для студентів.

Рекомендуємо для кожної конкретної управлінської ситуації добирати спеціальні питання-завдання, які впливають з теми і змісту управлінської ситуації. Слід зауважити, що надто велика кількість запитань недоречна. Заняття мають часові межі, тому студент не встигають підготувати обґрунтовані і кваліфіковані відповіді.

У кожній конкретній управлінській ситуації може бути в середньому три-п'ять запитань. Наприклад, «Чи доводилося вам бути учасником такої ситуації? Які помилки і хто допустив їх? Які причини цих помилок? Які закони і правила були порушені? Що ви порадили б учасникам ситуації, якщо стали б свідком? Як слід вчинити? Яке прийняти рішення?». До «портфелю завдань» можна залучити фотодокументи, ксерокопії схем, графіків, діаграм, набір різних ділових паперів, документів, листів, звітів, доповідних записок, наказів, директив, інструкцій, рекомендацій, положень, планів. Класичний варіант заняття, коли студенти отримують повний набір матеріалів, тобто «портфель – завдання».

Методика проведення такого заняття вимагає кілька етапів. Перший етап (5 хвилин) – введення у навчальну проблему, актуалізація теми, її обґрунтування, пояснення економічного і управлінського значення теми.

Другий етап (5 хвилин) – постановка завдань. Навчальна група поділяється на кілька підгруп. Кожна підгрупа отримує «портфель – завдання». Викладач уточнює коло питань для підгрупи, наприклад, вивчити ситуацію, сформулювати і обґрунтувати свої відповіді і рішення, підготувати запитання, запропонувати пошук шляхів вирішення. Режим виконання студентами завдання вільний. Студенти можуть радитися, виходити з аудиторії, користуватися друкованими інформаційними джерелами тощо.

Третій етап (25-35 хвилин) – колективна робота студентів над управлінською ситуацією.

Викладач спостерігає за роботою підгруп, за необхідності відповідає на запитання, рекомендує звернутися до відповідних джерел.

Четвертий етап (35-45 хвилин) – групова дискусія. Студенти підгруп по черзі виступають з повідомленнями про підсумки колективної роботи: повідомляють спільну думку про управлінську ситуацію, відповідають на запитання, обґрунтовують альтернативні рішення, формують свою позицію за методом «гіпотетичної дилеми Кольберга». Після виступів починається загальна дискусія: обговорення думок, оцінювання результатів аналізу ситуацій, формування єдиного підходу до подібних ситуацій, алгоритмізація управлінських дій, вибір кращих шляхів вирішення проблемної ситуації.

П'ятий етап (20 хвилин) – заключна бесіда. Викладач виділяє загальний позитивний результат колективної роботи над конкретною управлінською ситуацією, звертає увагу на позиції підгруп студентів при аналізі ситуацій, порівнює їх із тенденціями реальної практики, виділяє правильні і неправильні рішення, обґрунтовує оптимальний підхід для вирішення схожих завдань, складає алгоритм дії у подібній ситуації.

Використання управлінської ситуації дає змогу студентам засвоїти складові професійної управлінської компетентності, аналізувати, передбачати наслідки, здійснювати пошук вирішення у нестандартних управлінських ситуаціях (брейнстормінг), збагатитись колективним досвідом прийняття рішень, прогнозування і планування своєї діяльності, вчить уникати конфліктних ситуацій, помилок, неправильних рішень, прогнозувати і планувати свою діяльність, розвивати комунікативні здібності.

Використання аналізу управлінської ситуації у практиці формування управлінської компетентності дає змогу досягти занурювання. Застосування проблемних управлінських ситуацій у курсі «Менеджмент СКС» зумовлене завданням підготовки майбутніх спеціалістів, специфікою їхньої діяльності.

Студенти повинні творчо вирішувати практичні завдання, володіти навичками та уміннями узагальнених прийомів мислення і дій, навичками самоосвіти. Розв'язання проблемних ситуацій дає змогу перевіряти і закріплювати знання з різних тем, використовуючи відповідні дидактичні засоби: запитання, задачі, практичні завдання, дидактичні ділові ігри. Останні заслуговують на особливу увагу викладачів, оскільки створюють такі умови, за яких розумова діяльність студентів спрямована на розв'язання проблемної напруженості, підвищений інтерес до проблеми.

Ділові ігри добре закріплюють теоретичні знання, формують управлінські навички і уміння, розкривають творчий підхід до розв'язання проблем, підвищують інтенсивність інтелектуальної роботи. Нині існує декілька класифікацій ігрових методів навчання за різними ознаками. Основою класифікації можуть бути два принципи – наявність моделі процесу роботи (діяльність) і наявність ролей. За іншими принципами виділяють імітаційні ігри (аналіз ситуації, рольові, імітаційні, організаційно-діяльнісні); ділові ігри (навчальні, в яких синтезовані характерні ознаки кількох видів імітаційних методів).

Дидактична ділова гра – це найбільш ефективний ігровий імітаційний метод навчання, під час якого відбувається моделювання соціально-економічної системи з паралельним використанням ролей. Це сприяє виробленню багатоальтернативних рішень, серед яких приймають єдине правильне.

Серед основних переваг ділової гри – включення студентів у такі ігрові економічні відносини, які тотожні до реальних. Ділова гра активізує раніше засвоєні знання, допомагає студентам глибоко розібратися в них. За необхідності гру можна проводити декілька разів, щоразу з новим інформаційним забезпеченням. Незважаючи на різноманітну тематику дидактичних ділових ігор, до них ставлять однакові вимоги: назва гри має бути короткою, лаконічною, точною, легко запам'ятовуватись; мета гри має бути чітко сформульована, орієнтувати студентів на активну пізнавальну діяльність, на імітацію певної професійної діяльності. Сценарій може мати вигляд інструкції для учасників гри; склад учасників визначає контингент студентів, які виконуватимуть ігрові ролі, будуть в експертній комісії або спостерігатимуть за перебігом гри.

Використання ділових ігор дає змогу скоротити відведений час на вивчення деяких дисциплін на 30-50 % і водночас досягти кращого ефекту у застосуванні навчального матеріалу. Процес навчання стає більш творчим, цікавішим. Активність студентів у грі виявляється дуже яскраво, має досить тривалий, а не епізодичний характер; гра примушує її учасників бути активними. Крім того дослідники встановили, що із лекційної подачі навчального матеріалу засвоюється, як правило, не більше 20% інформації, водночас, як у діловій грі – майже 90%.

Ділові ігри активно використовують для тренінгу, розвитку творчого мислення, формування практичних навичок і умінь. Ділова гра – своєрідна репетиція майбутньої професійної діяльності. Саме вона дає змогу висвітлити практично будь-яку конкретну ситуацію у ролях. Це допомагає краще зрозуміти дії людей, поставити себе на їх місце, зрозуміти мотиви їхніх учинків.

Студент, виконуючи роль, наприклад, імпресарію, що є додатковою спеціалізацією у спеціальному проекті (конкурсі, фестивалі, спеціалізованій виставці, бренді) або керівника закладу чи установи СКС, призвичаюється враховувати професійні і посадові інтереси персоналу та засвоювати форму – лінію поведінки, стиль, власний імідж.

У теорії і практиці педагогіки відомо, що знання, здобуті самостійно, більш тривкі, зберігаються у пам'яті студентів, майбутнім фахівцям зручніше ними користуватися. Розробці цього питання багато уваги приділялося у дослідженнях Н. Тализіної [390]. Удосконалення методів формування управлінської компетентності перебуває у прямій залежності від покращення засобів як поточного (саморегуляція), так і перевірконого самоконтролю.

Аналіз основних досліджень у цій галузі дає підстави висунути гіпотезу і визначити основні педагогічні (дидактичні) умови наскрізної практичної підготовки студентів з формування управлінської компетентності: зміст навчального матеріалу; особисте бажання набути управлінської компетентності; самоконтроль і саморегуляція; мотивація управлінських здібностей; стимуляція до управлінських дій. Оптимальне використання цих факторів уможливорює більш ефективне формування управлінських навичок, активне залучення студентів до управлінської діяльності, розвиток організаційних здібностей, економічного мислення, підвищення навчальної активності.

Найбільш ефективним для засвоєння навчального матеріалу є поєднання усного і письмового інструктажу до виконання завдання. Це активізує процес навчання, зменшує різницю в знаннях «слабких» і «сильних» студентів, полегшує роботу викладача, керівника наскрізної практичної підготовки.

Застосування текстово-графічної документації сприяє активізації інтелектуального мислення студентів, поступовому засвоєнню студентами теоретичного матеріалу і практичних навичок.

Методичні інструкції і завдання допомагають програмувати діяльність студентів, є ефективним засобом формування самостійності. На початковому

етапі формування управлінської компетентності можна використовувати навчальні завдання. Слід враховувати ступінь підготовленості студентів до НП, спиратися на вже засвоєні студентами знання, рівень раніше набутої управлінської компетентності, уміння самостійно вирішувати стандартні і нестандартні ситуації.

Наше дослідження дає підстави констатувати, що за допомогою самоконтролю і саморегуляції досягається найбільший ефект у формуванні професійної компетентності. Наслідувати зразок, приклад – найкоротший і надійний спосіб опанування навичками. Використання методу унаочнення, допомагає студентам самостійно відпрацьовувати засоби і прийоми дії, закріплюючи і вдосконалюючи навички, набуті під час занять, тренінгів і завдань. Наскрізна практична підготовка розвиває у студентів активність, самостійне економічне мислення, організованість і цілеспрямованість – якості, які необхідні для формування управлінської компетентності.

Наскрізна практична підготовка студентів включає роботу з друкованими джерелами, вивчення сучасної оргтехніки, самостійні лінгво-тренінги, практичне відпрацювання стандартних ситуацій під час наскрізної практики. Відповідно до завдання дослідження, ми здійснили колективне експертне оцінювання набутої управлінської компетентності під час організації спеціальних проектів: конкурсів, фестивалів, презентацій, брендів

Отримані дані дають підстави зробити висновок, що серед найбільш ефективних методів наскрізної практичної підготовки студентів під час формування управлінської компетентності слід виділити підготовку за заданою програмою (алгоритмом) виконання завдань, роботу студентів із друкованими джерелами (книгами, словниками, журналами, інструкціями), практичне вирішення творчих завдань навчального змісту (підготовка курсової роботи, реферату, доповіді на конференцію тощо), повторення виконання управлінських завдань на засадах алгоритмів. Під час формуючого експерименту ми виявили, що важливе значення для формування управлінської компетентності має розвиток організаційних здібностей, які сприяють формуванню особистості фахівця.

У сучасній педагогічній літературі достатньо висвітлені особливості позааудиторної роботи. Велику спадщину з цього питання залишив В. Сухомлинський. Значно менше ця проблема опрацьована у вищих навчальних закладах.

Основні особливості позааудиторної роботи зумовлені її цільовими завданнями – розширення професійного кругозору, розвиток професійних інтересів до управлінської діяльності, творчих здібностей (складової управлінських умінь), прагнення до самоосвіти, сприяння всебічному розвитку особистості фахівця. На необхідності цілеспрямованої позааудиторної роботи наголошував ще К. Ушинський. Він наголошував, що коли людина не знає, чим їй заповнити день, то в неї псується і голова, і серце, і моральність. Наскрізна практична підготовка вимагає від студентів певних знань, навичок, умінь, наявності переконань і спрямованості дій, знань і розуміння шляхів і

засобів досягнення визначених цілей. Самостійність виявляється в усвідомленні відповідальності за свої дії, у критичному ставленні до своїх вчинків.

Найбільш результативними для формування у студентів управлінської компетентності є проведення факультативних занять, де більша частина часу присвячена практичній діяльності, коли студенти повинні бути активними.

Студентам експериментальних груп ми запропонували програму курсу «Бренд-менеджмент». Вона передбачає 108 годин, з них – 38 – це лекції, 32 – практичні заняття: семінари, колоквиуми, навчально-теоретичні конференції (2 години – для консультацій).

Курс поглиблює знання студентів з основ наук, розвиває різнобічні інтереси і здібності, є важливою формою диференціації навчання у вищих навчальних закладах.

Для підготовки студентів до виконання управлінських функцій ми застосовуємо факультативні заняття. Вони поглиблюють, розширюють знання студентів у галузі правового забезпечення управлінської діяльності в закладах та установах СКС, виявляють взаємозв'язки різних галузей наукових знань з основ управління, основ наукового менеджменту з метою формування управлінської компетентності; активізують і розвивають інтерес і здібності до управлінської діяльності. Міжпредметні курси сприяють загальному розвитку студентів. Базовим мінімумом змісту занять є теоретичні знання з основ правового регулювання й організації управлінської і підприємницької діяльності (законодавства України про підприємництво, про власність, основи господарського права) і основ менеджменту (прогнозування, аналізування стандартних управлінських ситуацій, алгоритмізування управлінських дій, управління результатами діяльності, підлеглим персоналом, здійснення діловодства, користування сучасною оргтехнікою та ін.).

З метою підготовки студентів ми розробили і впровадили спеціальний навчальний курс «Бренд-менеджмент» для бажаючих поглибити знання, набуті необхідної управлінської компетентності. Заняття відбувалися в університеті у формі ділових, рольових, управлінських та функціональних ігор. Програма цього курсу базується на двох взаємопов'язаних блочних частинах (додаток Б.1).

Перший модуль (загальний обсяг 16 годин) присвячений питанням сутності менеджменту і змісту управлінської діяльності. Модуль містить два блоки. У першому блоці розглядаються методи управління. Упродовж шести навчальних годин студенти слухають лекцію «Сутність менеджменту і зміст управлінської діяльності», беруть участь у засіданні круглого столу на тему «Соціальна відповідальність і етика управлінської діяльності в закладах та установах СКС», практично тренуються у прийнятті управлінських рішень та здійсненні управлінського контролю. Для цього застосовано ділові ігри, метод тренінгу та брейнстормінгу.

Другий блок першого модуля включає десятигодинну програму «Зміст процесу управління людьми». Студентам пропонується проблемна лекція

«Зміст процесу управління людьми», ситуативно-управлінська, рольова ігри, тренінг, тести за темами «Проведення службової наради», «Робота з документами». Підбір програмного матеріалу, методів, форм факультативних занять має на меті актуалізувати знання студентів з навчальної дисципліни «Основи ринкової економіки» (перший і другий курси університету).

Заняття курсу «Бренд-менеджмент» студенти відвідували у позаурочний час за власним бажанням. До проведення занять залучались викладачі і студенти Київського національного університету культури та мистецтв. Показником популярності цього факультативного курсу була, попри його факультативність, численна аудиторія. Ситуативно-управлінські ігри, тренінги, полілоги допомагали позбутися стереотипів про управлінську діяльність. Процес формування у студентів управлінської компетентності – вимога часу, спосіб і умова формування нової професійно-діяльнісної системи.

Наше дослідження дає підстави зробити висновок, що знання законів, теорії, принципів менеджменту, введення їх у понятійний апарат студентів удосконалює зміст навчальних дисциплін і практичних знань, допомагає робити вибір з урахуванням особистих професійних і пізнавальних запитів та інтересів.

Висновки до п'ятого розділу

На основі узагальнення результатів теоретичного вивчення джерел з досліджуваної проблеми розроблено структуру управлінської компетентності фахівців з управління закладами та установами СКС та визначено обсяг складових, на яких базується формування професійної управлінської компетентності.

Послідовне формування у студентів вищих навчальних закладів економіко-гуманітарного профілю професійної управлінської компетентності охоплює всі етапи становлення фахівця. Запропоновано принципово новий підхід до підготовки професійної діяльності з організації спеціальних проектів – конкурсів краси, фестивалів, показів, спеціалізованих виставок, презентацій, брендінгів. Визначено, що за умови сформованості управлінської компетентності, випускники вищих навчальних закладів можуть залучатися до управлінської діяльності, а саме здійснювати управління персоналом свого підрозділу, аналізувати і оцінювати комерційну діяльність підрозділу, керувати малим підприємством, досліджувати ринок СКС, організовувати роботу в підрозділі та підприємницьку діяльність.

Навчально-виховний процес в університеті повинен забезпечувати підготовку студентів до організації роботи персоналу, використання матеріально-технічної бази, вибір та застосування оптимальних форм і засобів організації професійної управлінської діяльності.

Кожен рівень професійної підготовки підвищує кваліфікацію, формує складові професійної управлінської компетентності.

На етапі підготовки фахівців актуальними стають питання урізноманітнення форм професійної підготовки, переходу від вузьких

професій до складних та інтегрованих, що охоплюють діапазон робіт за певною професією. Створенню умов для формування у студентів професійної управлінської компетентності сприяє система наскрізної практичної підготовки, яка максимально враховує інтереси і потреби кожного студента, рівень самовдосконалення і самореалізації.

Наскрізна практична підготовка є наочним процесом навчання, який демонструє різні сторони професійної діяльності, сприяє ознайомленню студентів з комерційною (підприємницькою) діяльністю, актуалізує необхідність глибокого вивчення всіх навчальних дисциплін, формує складові професійної управлінської компетентності безпомилкових дій, сприяє тренінгу для порівняльного аналізу управлінських ситуацій.

Визначено основні етапи формування професійної управлінської компетентності студентів у процесі наскрізної практичної підготовки. Розроблена методика формування професійної управлінської компетентності у студентів вищих навчальних закладів враховує специфіку роботи в закладах та установах СКС, відповідає принципу об'єднання теоретичної і наскрізної практичної підготовки в реальних умовах господарювання та забезпечує підготовку випускників до управлінської діяльності через включення їх в активну навчальну та практичну роботу відповідно до обраного рівня опанування професією.

Використання аналізу управлінської ситуації допомагає студентам сформуванню складові професійної управлінської компетентності: аналізувати, передбачати наслідки, приймати рішення у нестандартних управлінських ситуаціях (брейнстормінг), збагатитись колективним досвідом прийняття рішення, прогнозувати і планувати свою діяльність, уникати конфліктних ситуацій, помилок, неправильних рішень, розвивати комунікативні здібності.

Використання аналізу управлінської ситуації для формування управлінської компетентності у студентів вищих навчальних закладів передбачає використання дискусій, ситуативного полілогу, тренінгу. Застосування проблемних управлінських ситуацій під час ознайомлення з курсом «Основи підприємницької та управлінської діяльності» необхідне для підготовки майбутніх фахівців, ознайомлення зі специфікою їхньої діяльності. Студенти повинні творчо вирішувати практичні завдання, володіти навичками та вміннями узагальнених прийомів мислення і дій, самоосвіти.

Основні положення п'ятого розділу відображені в таких публікаціях автора: [223; 225–230].

РОЗДІЛ VI

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ

6.1. Результати апробації програми наскрізної практичної підготовки, спрямованої на формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери

Зміст підготовки магістра для роботи в закладах та установах СКС передбачає набуття професійної компетентності. Наскрізна практична підготовка в закладах та установах СКС є не тільки передумовою формування компетентності з виконання функцій керівної роботи, а й сферою практичної діяльності.

Випускники університету, отримавши диплом магістра, мають набути організаційно-управлінської та комерційної компетентності в соціокультурній сфері в умовах конкуренції та ринкових відносин. Студенти університету повинні опанувати компетентністю для роботи на посадах керівників в ієрархічній структурі закладів та установ СКС різноманітних форм власності. Фахівець із менеджменту СКС готується до роботи в установах СКС, у сфері комерції та бізнесу.

Система наскрізної практичної підготовки – це порядок розподілу знань на смислові групи, які формуються в процесі послідовного оволодіння студентами майбутніми менеджерами СКС управлінською професією

Зміст системи наскрізної практичної підготовки можна визначити як об'єктивну єдність змісту, форм, методів і дидактичних прийомів професійної підготовки, які допомагають студентам послідовно опанувати методи роботи, комплекси операцій і види робіт, характерні для конкретної спеціальності.

Існує тісна кореляція між рівнем розвитку професійної освіти і рівнем економічного розвитку країни, який значною мірою визначається інтелектуальним потенціалом суспільства. Вирішального значення набуває рівень кваліфікації фахівців, відповідно підготовлених, здатних не тільки якісно працювати, а й швидко, з найменшими матеріальними і психологічними витратами переходити на нові засоби виробництва, нові технології. Результатом неперервного теоретичного навчання та наскрізної практичної підготовки є підготовка студента до активної творчої професійної діяльності в умовах функціонування ринкової економіки, розвиток організаційних здібностей, наявність широкого світогляду, впевненості у своїх силах, наполегливості, якостей лідера, здатності до зваженого ризику, відчуття реальності, ініціативності та наполегливості, емоційної стійкості, вміння ухвалювати та реалізовувати рішення в нестандартних ситуаціях, поєднувати професійний та культурний рівень, володіти системним мисленням, здатністю до активного ділового спілкування та підприємництва, аналізувати свої можливості, постійно поповнювати знання.

Фахівець з управління в соціокультурній сфері повинен мати спеціальну та практичну підготовку, досконало опанувати свою спеціальність, вміти на практиці застосовувати свої знання. Високі вимоги до фахівців для роботи в закладах та установах СКС робить актуальним перехід від вузькопрофільних професій до професій широкого профілю – складних та інтегрованих. Саме з метою урізноманітнити форми професійної підготовки фахівців необхідне впровадження неперервної освіти.

Процес модернізації ВО з урахуванням кращого вітчизняного та іноземного досвіду сприяє прискоренню економічних перебудов в Україні і переходу нашого суспільства до ринкових відносин. Ось чому ми вважаємо, що випускники університету мають стати свідомими, повноправними суб'єктами ринку у сфері підприємництва та бізнесу, для роботи в закладах та установах СКС.

Соціально-економічні зміни в соціокультурній сфері призвели до формування фахівців з інтегрованих професій. Питання про інтеграцію виникло у зв'язку з довгоочікуваним переходом до ринкових відносин на зразок тих, що склалися у розвинутих індустріальних країнах. Характерною для них є підготовка спеціалістів, яка повинна забезпечувати засвоєння широкого спектру базових професійних навичок, що відповідають усьому діапазону робіт за певною професією [187, с. 20]. Таким чином, під час неперервної ступеневої освіти університет створює умови для виконання управлінських функцій, розширює знання про підприємництво як феномен ринку, спонукає до усвідомлення потреб і потягу до нових знань, до успіху, до постійного вдосконалення своєї професійної майстерності. Внаслідок мобільності попиту, специфіки і особливостей підприємницької діяльності ринкова економіка потребує постійних змін.

Інтеграція професій суттєво впливає на перебудову професійної освіти. Так, вищі навчальні заклади створюють можливості для ступеневого навчання студентів, їхньої багатопрофільної підготовки, формування економічного мислення, підприємницьких, комерційних, управлінських та інших складових професійної компетентності, опанування інформаційних технологій. Ринкова економіка ставить нові завдання до підготовки спеціалістів-інтелектуалів. Розвиток особистості фахівця відбувається в умовах постійного перетворення, яке потребує внутрішньої активності, дає змогу вийти за межі встановлених стандартів особистої та суспільної необхідності, реалізувати своє розуміння змісту, призначення власної діяльності [197, с. 18]. Щоб сформувати кваліфікованого фахівця, необхідно забезпечити його багатоконпонентною системою професійної управлінської компетентності

Наші дослідження переконують, що слід враховувати особливості цілеспрямованої, спеціально організованої підготовки студентів університету до управлінської діяльності. Ця підготовка повинна мати комплексний характер, адже успіх діяльності залежить від рівня підготовки управлінських кадрів.

Нові умови господарювання призвели до скорочення кількості великих підприємств у галузі СКС. Цьому процесу сприяло швидке роздержавлення і приватизація, тобто планомірна зміна власника. Сучасні умови не сприяють груповій формі організації навчально-організаційної діяльності наскрізної практичної підготовки. Більшість студентів проходить наскрізну практичну підготовку на підприємствах різних форм власності, розташованих у різних районах міста, часто віддалених одне від одного. Через відсутність великих виробничих баз відсутня можливість керівникові наскрізної практичної підготовки відпрацьовувати з кожним студентом і академічною групою загалом елементи навчальної програми. Це створило необхідність переходу від групової до індивідуальної форми організації наскрізної практичної підготовки. Її перевагою є те, що студент може працювати за запропонованою йому індивідуальною навчальною програмою, яка містить програму дій, забезпечує рівень мобільності змісту навчання, обсяг навчального матеріалу для виконання конкретної професійної діяльності на відповідному рівні кваліфікації. Так, на першому курсі навчання необхідно вміти працювати у колективі, узгоджувати свої дії з діями колективу, підкорятися вимогам внутрішнього розпорядку, підтримувати імідж підприємства, не конфліктувати. На другому курсі набувається ПК в організації спеціальних проектів в СКС: конкурсів, фестивалів, презентацій, виставок, брендів, управлінської компетентності, а також засвоюються навички пристосовуватись до вимог і діяльності закладів та установ СКС, приймати нескладні рішення, вибирати найоптимальніший варіант із кількох альтернативних, передавати свої ідеї.

На третьому курсі студенти повинні навчитися готувати ділову документацію, вести облік, організовувати конкурси, фестивалі, спеціальні проекти в соціокультурній сфері. Рейтинговий відбір для навчання на четвертому курсі створює умови для відбору студентів, які мають хист до управлінської діяльності з організації спеціальних проектів.

Підготовка фахівця передбачає професійну компетентність укладання бізнес-планів, договорів із спонсорами та бізнесовими колами з фінансування спеціальних заходів у соціокультурній сфері, набуття таких важливих складових професійної управлінської компетентності: аналіз стандартної управлінської ситуації, алгоритмізація своєї роботи, вироблення рішень у нестандартних ситуаціях, долання комунікативних бар'єрів, підтримка стилю та іміджу ділової поведінки тощо. Отже, під час навчання у вищому навчальному закладі студентам створено умови для формування професійної компетентності виконання управлінських дій, поширення знань про підприємництво як феномен ринку, спонукання до усвідомлення потреб і потягу до успіху, постійного вдосконалення своєї професійної майстерності. Кожен цикл професійної підготовки підвищує кваліфікацію, додає інтегровану професію.

Наскрізна практична підготовка сприяє поліпшенню формування умінь і навичок, формує складові професійної управлінської компетентності безпомилкових дій, навички свідомого своєчасного виправлення допущених

помилку, прийняття рішення і контроль за виконанням роботи (табл. 6.1).

Таблиця 6.1.

Розподіл наскрізної практичної підготовки для студентів спеціальності
«Менеджмент СКС»

Курс	Кількість тижнів	Навчальні години	%
I	2	108	14,29
II	2	108	14,29
III	4	216	28,57
IV	6	324	42,86

Вже з першого курсу наскрізна практична підготовка сприяє розвитку спостереження, швидкості, точності, гнучкості виконання завдань, творчості, орієнтації в часі. Це значно покращує процеси раціонального виконання професійної діяльності в різних умовах роботи, організації заходів у соціокультурній сфері: спеціальних проектів, міжнародних конференцій, симпозіумів, круглих столів, семінарів, фестивалів, брендів, конкурсів.

На кожному наступному курсі підвищуються вимоги до майбутнього фахівця з менеджменту СКС. Це активізує діяльність студентів, розвиває почуття відповідальності за доручену справу, сприяє усвідомленню необхідності формування умінь і навичок, спонукає до вивчення досягнень фахівців у галузі СКС. Особлива увага приділяється обов'язковим вимогам до фахівців закладів та установ СКС – товариськості, доброзичливості, самовладанню, вмінню викликати довіру. Студенти повинні мати сформовані складові комунікативної компетентності. Якість комунікації тісно пов'язана з почуттям довіри, зокрема до обігової інформації. Здібності до спілкування визначаються не лише розумовими, а й духовними якостями, здатністю слухати, поважати інших людей. Відданість спільній ідеї – наступний елемент довіри. Людина, яка присвятила себе спільній справі, більш надійна, ніж та, яка хоч і витрачає багато часу, але прагне досягти лише власної мети.

Сьогодні гостро постає проблема розробки і активного впровадження методик розвитку особистісних якостей майбутнього менеджера СКС, як-от професійна компетентність, підприємливість, організаторські здібності, вміння йти на ризик і приймати ефективні рішення у складних ситуаціях, інтелектуальність, високий рівень культури та моральність. Так, комунікативні складові професійної компетентності особистості характеризуються її здатністю легко і швидко встановлювати ділові й товариські контакти з людьми, прагненням до розширення сфери спілкування, до участі в заходах СКС (конкурсах, фестивалях, брендах), які задовольняють потребу особистості в інтенсивному спілкуванні. Якщо з таких позицій розглянути організаційну складову професійної управлінської компетентності, то доцільно виділити в її структурі такий вплив на людей, який сприяє успішному досягненню поставленої мети. Це також

компетентність оперативно розібратись у ситуативній взаємодії людей і спрямувати цю взаємодію в потрібне русло. На нашу думку, процес наскрізної практичної підготовки забезпечує максимальне наближення навчання до інтересів і потреб кожного студента з урахуванням рівня індивідуального сприйняття матеріалу.

В умовах наскрізної практичної підготовки студент має можливість спостерігати і брати участь в аналізі конкретної ситуації, яка характеризується невизначеністю, непередбаченістю її виникнення. Це допомагає студентові вже на першому курсі навчання швидко адаптуватись, налагоджувати контакти, чітко і впевнено обстоювати свою думку, брати на себе відповідальність за спільну роботу, знаходити причини і джерела критичних ситуацій. Студенти вчаться відповідати на запитання «Яким повинен бути фахівець закладів та установ СКС у процесі модернізації?», «Як вижити підприємству в умовах конкуренції?», «Які запропонувати заходи, спеціальні проекти для залучення клієнтів?». Під час наскрізної практичної підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр» студенти вчаться знаходити відповіді на запитання «Як вийти зі скрутного становища, якщо на роботу не вийшов адміністратор центру СКС?», «Як вижити приватному підприємству галузі СКС у сучасних умовах?» тощо.

Саме в умовах наскрізної практичної підготовки активізується розвиток креативного мислення. Наскрізна практична підготовка є наочним процесом навчання, яке демонструє різні сторони професійної діяльності, дає змогу студентові діяти на розгорнутій орієнтовній основі реальної професійної діяльності. За таких умов активно формуються навички використання здобутих знань із різних предметів, є можливість самостійно узагальнювати матеріал та робити висновки, виробляються управлінські навички самостійної організаторської роботи керівника установи в умовах ринкового господарювання. Зростають мотиви для ґрунтовного засвоєння знань як складової фахової підготовки. Це виявляється у переорієнтації студентів із пасивних «споживачів інформації» на досягнення професійної компетентності, підвищення успішності навчання.

Після наскрізної практичної підготовки студенти продовжують теоретичне навчання. На заняттях викладачі професійно-орієнтованих дисциплін (організація роботи закладів та установ СКС, основи обліку та аудиту, технічне забезпечення закладів та установ СКС) закладають основи управлінської компетентності для організації та управління роботою персоналу, професійної діяльності менеджера СКС. Формування управлінської компетентності можливе лише за умови знання студентами навчального матеріалу, розуміння своїх дій і ретельно продуманого педагогічного керівництва. Саме під час наскрізної практичної підготовки побудова змісту НП забезпечує студентам формування професійної компетентності в процесі модернізації вищої освіти. У цьому контексті актуальна проблема насиченості змісту наскрізної практичної підготовки в теоретичному осмисленні і в практичній організації. Цей факт зумовлює потребу її детальнішого розгляду в умовах сучасного стану й подальшого

розвитку системи неперервної освіти. Під час експериментальної роботи встановлено, що студенти для проходження наскрізної практичної підготовки намагаються потрапити в приватні підприємства. Це можливо за умови згоди власника приватного підприємства або комерційного директора, менеджера. Аналіз переліку баз наскрізної практичної підготовки тільки однієї групи свідчить, що лише 40% студентів другого курсу проходять наскрізну практичну підготовку на підприємствах державної форми власності, решта 60% – на підприємствах приватної форми власності. Важко переоцінити умови і можливості підприємств різної форми власності і спрямованості на споживчий ринок галузі СКС у формуванні управлінської компетентності і підготовки до можливих перших кроків у бізнесі.

Створення власної справи – завжди величезний ризик і подолання труднощів. Студенти повинні засвоїти, що підприємець не тільки користується благами, які обіцяють прибутки, а й цілком відповідальний за розвиток підприємства. Не можна змусити людину стати бізнесменом, можна лише створити умови для економічної свободи, навчити маркетингу, менеджменту, дати обсяг економічних знань [66, с. 23].

Програма підготовки фахівців для комерційної діяльності реалізується у спланованій системі лекцій, семінарських і практичних занять з організацією обговорень, диспутів, ділових ігор. Саме реальні умови роботи в закладах та установах СКС сприяють засвоєнню певного навчального матеріалу. І тільки за умови засвоєння принаймні 85% необхідних знань і вмінь, студент переходить до наступного кроку. Така технологія, за наявності відповідного методичного і дидактичного забезпечення, гарантує необхідні базові знання, належну якість освіти, розв'язує проблеми наскрізної практичної підготовки майбутнього фахівця.

В умовах наскрізної практичної підготовки студенти мають змогу вивчити новітні інтерактивні технології, сформувані практичні та управлінські навички, навчитися спостережливості тощо.

Належні психолого-педагогічні умови під час наскрізної практичної підготовки дають змогу студентам у реальному соціальному середовищі відшліфувати свої організаційні та управлінські навички: спостерігати за споживачем, виробити необхідну тактику поведінки з ним, пробуджувати інтерес у клієнта, спілкуватися з ним, виконувати роботу у чітко продуманій ситуації. Так званий діалог дуже важливий у пробудженні уваги та інтересу клієнта, ухваленні рішення. Тільки в умовах наскрізної практичної підготовки студенти вчаться за віком, статтю, за голосом, виразом обличчя, рухами рук і ходою встановлювати риси характеру, відчути настрій клієнта. В умовах діалогу з клієнтом студенти виховують у собі гостинність, привітність, тактовність, чемність, добродійність, розвивають уважність, урівноваженість, стриманість, спокій, передбачливість, готовність до надання консультацій.

Наскрізна практична підготовка, на нашу думку, має відповідні засоби, щоб продемонструвати студентам необхідність уважно і глибоко вивчити всі навчальні дисципліни. Студенти тренуються в розробці порівняльного

аналізу роботи з клієнтами різного типу, спостерігають, роблять висновки.

Усі свої спостереження студенти обговорюють із педагогом професійної освіти (керівником наскрізної практичної підготовки), отримують індивідуальні завдання, аналізують їх виконання у процесі наскрізної практичної підготовки. Гармонійність НП – провідна умова професійного становлення фахівця.

Питанням управління навчальною роботою та наскрізною практичною підготовкою значну увагу приділяє Г. Гребенюк. Наскрізна практична підготовка, – зазначає Г. Гребенюк, – це комплекс методичних документів, які регламентують діяльність студента, керівника наскрізної практичної підготовки і викладача, й система взаємовідносин між учасниками процесу навчання на всіх етапах практичної підготовки, в яких визначені методичні функції кожного етапу практичного навчання. Робота часто пов'язана з пошуком нестандартних рішень нових підходів і методів, нових форм роботи [91, с. 177]. Для забезпечення діяльності всіх учасників процесу навчання потрібні відповідні документи – навчальні плани та програми, навчально-методичні рекомендації, положення про наскрізну практичну підготовку. У використанні цих документів необхідно враховувати зміст і взаємозв'язок спецдисциплін навчального плану. Програми теоретичних дисциплін і наскрізної практичної підготовки повинні відповідати навчальним планам.

Зміст і форма програми наскрізної практичної підготовки також залежать від знань і вмінь, необхідних для майбутнього фахівця. Це повинні враховувати викладачі і керівники наскрізної практичної підготовки.

Практика ставить низку вимог, серед яких основними є концептуальність (здатність представляти діяльність фірми та адаптувати її до змінних умов, навички стратегічного планування, вміння масштабно мислити); оперативність (передбачає кваліфікацію на рівні прийняття рішення, вміння вибрати найоптимальніший варіант із кількох альтернативних, вирішувати нестандартні проблеми); аналітичність (ефективно застосовувати методи аналізу, діагностувати проблему та визначати альтернативні рішення, приймати альтернативні рішення щодо організаційних та процедурних питань); комунікативність (складова професійної компетентності, вміння передавати свої ідеї та розробки як усно, так і письмово); комунікабельність (складова професійної компетентності, вміння працювати з людьми). Для виконання управлінських обов'язків студенти університету ще в період наскрізної практичної підготовки ґрунтовно готуються, постійно поповнюють свій багаж, вчаться творчо використовувати здобуті на практиці знання і накопичений досвід.

Наскрізна практична підготовка сприяє формуванню правильних дій, свідомому своєчасному виправленню допущених помилок. Безпосередня участь у роботі покращує засвоєння студентами теоретичного матеріалу та вдосконалює професійну управлінську компетентність. Практика має навчальний характер і є важливим показником засвоєння студентами теорії. Це з'єднуюча ланка між теоретичним навчанням студентів та їхньою майбутньою професійною діяльністю. Для успішного здійснення функцій

практики необхідно забезпечити її комплексний характер. Досвід переконує, що в жодній галузі навчально-виховної роботи навчання і виховання не пов'язані так органічно, як у наскрізній практичній підготовці. У процесі роботи створюються передумови для розвитку, удосконалення професійних якостей студентів. Вони набувають навичок організованої поведінки, відповідального ставлення до роботи, стають більш вимогливими до себе, накопичують досвід, налагоджують зв'язки для співробітництва, взаємодопомоги, взаємної відповідальності. Ось чому, на нашу думку, студентам-практикантам слід рекомендувати індивідуальну програму завдання-спостереження.

Наскрізна практична підготовка вимагає від студентів користуватися науковою літературою, довідниками, виробляти переконання, розуміння шляхів і засобів досягнення навчальних цілей. Це виявляється в усвідомленні відповідальності за свої дії, у критичному підході до справ і висновків. Саме у практичній діяльності студенти можуть активно виявити себе, реалізувати власні професійні інтереси.

Ми запропонували студентам експериментальних груп виконати такі завдання з розділу «Професійна управлінська діяльність» програми наскрізної практичної підготовки.

Завдання 1. Спостереження за змістом управлінської діяльності. Студентам пропонується визначити напрями управлінської діяльності; проаналізувати стан роботи колективу з організації спеціальних проектів у соціокультурній сфері (конкурсів, фестивалів, виставок, брендів), забезпечення ефективності його діяльності, створення сприятливого психологічного клімату у колективі; визначити рівень групової динаміки та керівництва колективом або його підрозділом.

Завдання 2. Аналіз структури діяльності для вирішення управлінських завдань. Студенти повинні зробити спостереження – аналіз підвищення ефективності роботи підрозділу, забезпечення культури управління підрозділом організації, взаємодії і повноважень, мотивації і контролю; описати стан керівництва, влади і особистого впливу керівників підрозділів; аналіз лідерства, стилю, методів роботи та її ефективності. Оцінити управління конфліктами, змінами і стресами у колективі підрозділу, якісний склад кадрів, правову регламентацію роботи з кадрами; стан контролю за виконанням управлінських рішень, практику прийняття управлінських рішень в умовах підвищення ризику або в умовах невизначеності. Ознайомитися з організацією комплексних досліджень ринку, контролем за здійсненням тактичних планів комерційної діяльності закладів та установ СКС. Для визначення характеристики керівника (табл. 6.2) закладів та установ СКС студентам необхідно оцінити такі категорії менеджменту як влада, вплив та лідерство; вибрати і обґрунтувати форми влади і впливу на колектив, охарактеризувати, вибрати і обґрунтувати підходи до лідерства (з позицій особистих якостей, поведінки, ситуацій).

Таблиця 6.2.

Характеристика параметрів керівництва закладами та установами СКС

Параметри керівництва	Обґрунтування параметрів керівництва конкретними посадовими особами апарату управління		
	Генеральний менеджер закладу СКС	Заступник ген. менеджера закладу СКС	Адміністративний менеджер закладу СКС
Форми влади			
Способи впливу			
Підходи до лідерства:			
- з позиції особистих якостей			
- з позиції поведінки			
- з позиції ситуації			
Стилі керівництва:			
- автократичний (зосередження на роботі)			
- демократичний (зосередження на людині)			
- ліберальний			

Для характеристики параметрів керівництва студентам рекомендовано оцінити професійні якості керівників закладів та установ СКС за бальною системою.

На підставі спостережень студентам рекомендовано розробити заходи з організації спеціальних проектів у соціокультурній сфері в закладі СКС на таких напрямках організації роботи: поділ та кооперування управлінської роботи; нормування умов роботи; підвищення кваліфікації управлінців; запровадження нових методів і прийомів роботи; умови роботи. Спостереження й аналіз необхідно подати як приклади організації роботи за напрямами діяльності.

Як свідчать результати наших досліджень, виконання студентами-практикантами таких завдань значно підвищує рівень професійних знань, управлінської компетентності, викликає у студентів підвищений інтерес до навчання, поглиблює уявлення про свою майбутню професійну діяльність, підвищує відповідальність, дисциплінує. Виконання такого виду управлінських завдань під час наскрізної практичної підготовки сприяє шліфуванню організаційних здібностей та управлінської компетентності. За підсумками спостережень відбувається обговорення результатів у формі навчальних конференцій, виставок, звітів, «круглих столів». Матеріали робіт можна використовувати для написання сценаріїв, підготовки рефератів,

курсів робіт.

Виконання студентами самостійних завдань-спостережень сприяє розвитку організаційних здібностей, формуванню орієнтовно-оціночних складових професійної управлінської компетентності: долання комунікативних бар'єрів, інформаційного обміну, інтерактивної діяльності.

Для аналізу нової управлінської ситуації, студенти спочатку використовують вже засвоєні складові професійної управлінської компетентності, а згодом формують нові. Формування професійної компетентності здійснюється завдяки виконанню різноманітних типів практичних завдань. Ось чому доцільно поступово ускладнювати завдання-спостереження та завдання-аналіз.

На I курсі університету на початковому етапі формування управлінської компетентності виконуються завдання за зразком, на II курсі – завдання, розраховані на репродуктивно-пошукову діяльність, студентам III курсу рекомендуються вправи реконструктивно-варіативного характеру, на IV курсі – творчі завдання, які пізніше увійдуть до дипломної роботи, на V курсі – розробка та виконання дипломної роботи.

Саме в умовах наскрізної практичної підготовки студенти спостерігають за управлінською роботою фахівців закладів та установ СКС з організації спеціальних проектів: конкурсів краси, фестивалів, презентацій спеціалізованих виставок, брендів, яка спрямована на формування професійної управлінської компетентності для роботи в закладах та установах соціокультурної сфери.

6.2. Експериментальна методика формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери з урахуванням інтегративних дидактичних складових.

Дослідники менеджменту в соціокультурній сфері виділяють різні компоненти (компетенції) загальної структури компетентності, аналізують її цілеспрямоване формування й розвиток освітніми засобами. Орієнтація на компетентність у структурі дидактичних знань дає змогу на теоретичному й практичному рівнях обґрунтувати становлення дидактично компетентного менеджера СКС. Дидактична компетентність як інтегративна якість особистості менеджера СКС включає такі структурні елементи:

- діяльнісний (практичний досвід);
- когнітивний (сукупність знань предметної сфери, на основі яких формується компетентність);
- операційно-технологічний (сукупність умінь і навичок практичного виконання завдань);
- особистісний (сукупність важливих для професійної діяльності індивідуально-психологічних якостей і здатностей, спрямованість особистості);
- ціннісно-мотиваційний (сукупність ціннісних орієнтацій, мотивів, адекватних цілям і завданням діяльності, світоглядна позиція);

рефлексивний (здатність осмислювати, оцінювати, прогнозувати діяльність й її результати, креативність).

Аналіз змісту функцій дидактичної компетентності менеджера СКС дає підстави зробити висновок, що структура дидактичної компетентності може бути представлена у вигляді двох компонентів – особистісний і професійно-дидактичної (рис 6.1). Розшифруємо їх.

Особистісний компонент дидактичної компетентності менеджера СКС включає такі особистісні якості, необхідні для успішного виконання професійної діяльності: ціннісні стратегії, світоглядна позиція, здатність до рефлексії, самоосмислення власної діяльності.

Професійно-дидактичний компонент – це сукупність компетенцій, вміння менеджера СКС використовувати у своїй діяльності інноваційні технології для виконання професійно-освітніх завдань. Зараховуємо сюди інформаційно-пошукову, дидактико-технологічну й процесуально-діяльнісну компетенції.

ДИДАКТИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

Рис. 6.1. Структура дидактичної компетентності

Інформаційно-пошукова компетенція означає вміння працювати з інформацією в різних її формах і видах. Мова йде про вміння:

- використати навчальну інформацію в професійній діяльності,
- визначати потребу в ній, дозувати;
- знаходити необхідну навчальну, виробничу, нормативну інформацію;
- критично аналізувати й оцінювати інформацію.

Дидактико-технологічна компетенція включає такі знання й уміння:

- знання методологічних умов реалізації теоретичних основ навчання;

- знання організаційно-педагогічних основ професійного навчання, основних законів і закономірностей;
- знання змісту і принципів професійної підготовки педагогів;
- знання форм і методів спеціальної і професійної підготовки;
- знання нормативно-правової документації професійної освіти;
- уміння аналізувати, структурувати науково-технічний і науково-педагогічний матеріал, перетворювати його в навчальний;
- уміння визначати мету, зміст і результати навчання;
- уміння вибирати методи, способи, прийоми і види навчання;
- уміння формувати критичний стиль мислення.

Процесуально-діяльнісна компетенція – компетенція, що стосується методів, прийомів і способів виконання професійної діяльності:

- уміння декомпозиції навчальної дисципліни в дидактичні завдання занять;
- уміння реалізовувати процедури діяльнісно-орієнтованих методів навчання;
- уміння перетворювати дидактичного припису в методику навчання;
- уміння розробляти технологічні прийоми для навчання на конкретному занятті;
- уміння розробляти комплексну технологічну документацію;
- уміння діагностувати, аналізувати ефективність вищої освіти.

Узагальнено структурні компоненти професійної компетентності можна представити в такій послідовності:

- типи компетенції в їхній загальній ієрархії (ключова, базова, професійна компетенції);
- перелік об'єктів, які перебувають у межах компетенції;
- значеннєві орієнтації студента щодо певних об'єктів, особистісна значимість компетенції (навіщо студентові треба бути компетентним);
- знання про певні об'єкти;
- соціально-практична обумовленість і значимість компетенції (для чого вона необхідна в навчанні й діяльності);
- уміння й навички;
- способи діяльності;
- мінімально необхідний досвід діяльності у сфері певної компетенції (етапи навчання);
- індикатори – приклади, зразки навчальних і контрольних завдань для визначення ступеня (рівня) компетентності.

Підготовка майбутніх фахівців формує конкретні компетенції:

- розробки навчальних програм, методів і засобів навчання;
- діагностики, оцінки, виміри;
- менеджмент;
- інноваційна діяльність;

- інформаційна інтеграція (пов'язана з використанням сучасних інформаційних технологій);
- дослідницька діяльність.

Кожна компетенція конкретизується на рівні виду діяльності й проблеми, до рішення яких повинні бути підготовлені випускники (створення технологічних систем як освітніх, так і промислових, оцінка досягнень, планування результатів у своїй сфері діяльності). Далі чітко фіксують дії й властивості, необхідні для успішної діяльності: визначати, інтерпретувати, порівнювати, розробляти, здійснювати, інтегрувати, контролювати.

ПК фахівця певного профілю визначається його дидактичною діяльністю в конкретній професійній сфері. Ця діяльність структурована як інтегративна якість особистості.

6.3. Організація і результати експериментальної роботи

Під час формуючого експерименту було здійснено перевірку ефективності запропонованої методики формування управлінської компетентності у студентів університету. У результаті спеціально організованої експериментальної роботи в межах дослідження отримані дані були доповнені, уточнені й систематизовані відповідно до визначених складових управлінської компетентності. Причому відзначимо, що виділити ту чи іншу складову можна було лише умовно, оскільки забезпечуючи управлінську діяльність, кожна окрема складова внаслідок трансформації виявляється у комплексі з іншими, тісно пов'язаними і взаємозалежними.

Метод масового опитування включав комплексне анкетування, міні-анкетування, індивідуальні й групові бесіди, інтерв'ю, контрольні заміри рівня теоретичної підготовки. Було визначено контрольні й експериментальні групи, до яких увійшли студенти Національної академії керівних кадрів культури та мистецтв, Київського національного університету культури і мистецтв, Київського національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова, Полтавського державного педагогічного університету ім. В. Г. Короленка. Контрольні й експериментальні групи були поділені за рівнем успішності студентів. Ми скористалися теорією Н. Кузьміної, за якою оцінку ефективності педагогічної системи потрібно здійснити за трьома результатами: психологічними, функціональними та супутніми [203, с. 71].

Психологічні результати відображають зміни в системі знань, умінь і поведінки, у ставленні студентів до предмета вивчення. Функціональні результати встановлюють ефективність застосування форм і засобів педагогічного впливу для підвищення пізнавальної активності студентів під час формування управлінської компетентності. Супутні результати виникають завдяки дії психологічних та функціональних факторів і, в свою чергу, впливають на наступні результати.

Враховуючи рекомендації Н. Кузьміної [203; 205], для перевірки та оцінки ефективності експериментальної методики формування у студентів

університетів невиробничої сфери управлінської компетентності і підготовки їх до підприємницької діяльності у сфері малого бізнесу, ми використали такі критерії: психологічний, відображає результати в системі формування управлінської компетентності студентів експериментальних груп (за експериментальною методикою навчання) і контрольних груп (за традиційною); функціональний – результати застосування проблемного, ігрового та інших нетрадиційних методів навчання; супутній – встановлює рівень розвитку непередбачених складових професійної компетентності. За програмою дослідження нами були проведені діагностичні контрольні роботи в експериментальних та контрольних групах з метою формування професійної компетентності студентів з основ підприємницької та управлінської діяльності.

Рівень засвоєння визначався за допомогою порівняльного аналізу результатів контрольних робіт, виконаних студентами експериментальних і контрольних груп. Загальна оцінка контрольних робіт здійснювалась за результатами виконання кожного завдання за такою бальною структурою: «1» – відповідь відсутня; «2» – відповідь помилкова; «3» – відповідь частково правильна; «4» – відповідь повна, але не обґрунтована; «5» – відповідь повна і досить обґрунтована. Результати формування у студентів контрольних та експериментальних груп складових професійної управлінської компетентності, виражені у відсотках від загальної кількості і подані у таблиці 6.3.

Всього дослідження охоплювало 928 студентів, 462 – в експериментальних групах і 466 – у контрольних. Отримані дані свідчать, що з 228 студентів другого курсу до експерименту на завдання контрольної роботи правильних відповідей подано не було. 104 студенти, що становить 45,6%, дали правильні, але не точні відповіді. Неправильні відповіді дали 124 студенти – 54,4%.

Після експерименту 17,6% студентів другого курсу дали правильні відповіді, правильні, але не повні – 72,8%, неправильних відповідей було 9,6%.

Результати формування складових професійної управлінської компетентності студентів контрольних та експериментальних груп (у відсотках від загальної кількості)

№	Оцінка	Контрольні групи	Експериментальні групи
1.	Відмінно	16 – 14,28%	14 – 12,96%
	Добре	52 – 46,42%	50 – 46,29%
	Посередньо	28 – 25,0%	36 – 33,33%
2.	Відмінно	8 – 7,27%	18 – 15,25%
	Добре	42 – 38,18%	66 – 55,93%
	Посередньо	36 – 32,72%	26 – 22,03%
	Погано	24 – 21,81%	8 – 6,77%
3.	Відмінно	14 – 12,06%	28 – 21,87%
	Добре	44 – 37,93%	72 – 56,25%
	Посередньо	40 – 34,48%	24 – 18,75%
	Погано	18 – 15,51%	4 – 3,112%
4.	Відмінно	20 – 19,64%	32 – 29,62%
	Добре	56 – 50%	54 – 50,0%
	Посередньо	22 – 21,42%	18 – 16,66%
	Погано	10 – 8,92%	4 – 3,70%

Зіставлення результатів робіт студентів контрольних та експериментальних груп дає підстави стверджувати, що впроваджена методика формування професійної управлінської компетентності у студентів університетів економіко-гуманітарного профілю, а саме використання нетрадиційних методів навчання, методу аналізу конкретної управлінської ситуації, розробленого міжпредметного (інтегрованого) курсу «Бренд-менеджмент», сприяла тому, що оцінки «відмінно» і «добре» в експериментальних групах (діаграма 6.1) переважають. Результати контрольних груп – див. діаграму 6.2. Вражає різна кількість оцінок «задовільно» та «відмінно» на користь останніх в експериментальних групах.

Результати контрольних робіт дають підстави стверджувати: незважаючи на однакову загальнопрофесійну підготовку студентів контрольних та експериментальних груп на початку експерименту, загалом студенти експериментальних груп програму курсу засвоїли краще. Це свідчить про формування в них теоретичних основ сучасного менеджменту, складової частини професійної управлінської компетентності для роботи в закладах та установах СКС.

Складові ПК передбачають використання студентами теоретичних основ менеджменту з подальшим набуттям компетентності управління громадською і господарською діяльністю закладів та установ СКС. Контрольні роботи студентів експериментальних груп свідчать, що студенти роблять спробу осмислення процесів управління в сучасних соціально-

економічних умовах, перспектив розвитку підприємства в період становлення ринкових відносин, можливостей застосування досвіду іноземних фірм у практиці управління. Здобуті результати переконують в ефективності розробленої методики формування професійної управлінської компетентності у студентів вищих навчальних закладів невиробничої сфери.

Для перевірки відсутності статистично значних розбіжностей між сумою бальних оцінок у контрольних та експериментальних групах застосовувався непараметричний статистичний критерій X^2 (X-квадрат-критерій К. Пірсона). Використання параметричних критеріїв недоцільне, оскільки немає підстав вважати розподіл бальних оцінок нормальним. Розрахункові процедури здійснювались окремо для кожної контрольної роботи і для всієї вибірки загалом. Для розрахунку X^2 – критерію була використана формула

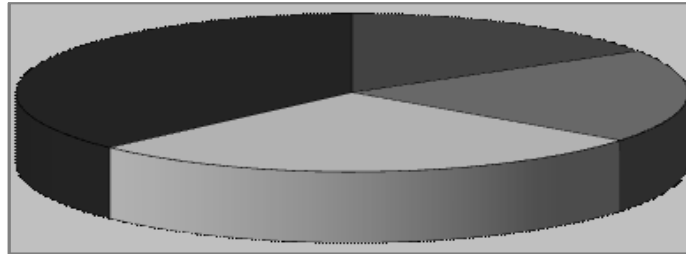
$$X^2 = \sum \frac{(f_e - f_k)^2}{F_k}, [-286],$$

де f_e і f_k – відносні частоти оцінок експериментальних та контрольних груп.

Діаграма 6.1.

Динаміка засвоєння знань студентами експериментальних груп
(у процентах від загальної кількості)

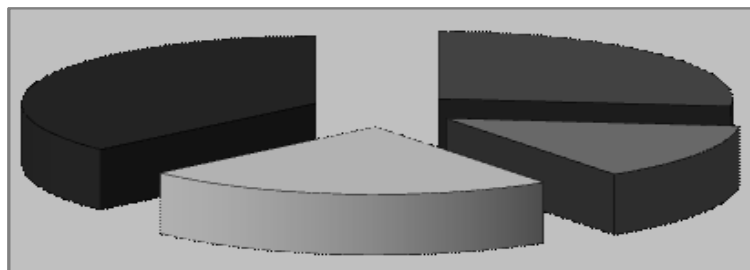
Експериментальні групи



Примітка: 1 – «відмінно»; 2 – «добре»;
3 – «задовільно»; 4 – «погано»

Діаграма 6.2.

Динаміка засвоєння знань студентами контрольних груп
(у процентах від загальної кількості)



Контрольні групи

Примітка: 1 – «відмінно»; 2 – «добре»;
3 – «задовільно»; 4 – «погано»

Кількість студентів контрольних та експериментальних груп неоднакова, тому застосовуємо відносний розподіл частоти інтервалу оцінок, сума яких дорівнює 100%. Вихідні та розрахункові дані занесено до таблиці 6.4.

Таблиця 6.4.

Вихідні та розрахункові дані перевірки відсутності статистично значних розбіжностей між сумою бальних оцінок у контрольних та експериментальних групах

Інтервал оцінок П	Відносна частота f_e	Відносна частота f_k	$f_e - f_k$	$(f_e - f_k)^2$	$(f_e - f_k)^2$
					F_k
3-9	3,11	15,06	-11,95	142,8	9,4
10-13	18,75	34,48	-15,73	247,3	7,2
14-17	56,25	37,48	18,77	352,3	9,4
18-20	21,87	12,06	9,81	96,2	7,9

$$\Sigma = 33,39$$

Перевіряємо нуль-гіпотезу про відсутність значних розбіжностей між бальними оцінками в експериментальних і контрольних групах. X^2 макс. = 33,9. Кількість ступенів свободи $\Pi = I = 3$, X^2 крит. = 7,81, маємо, що X^2 експ. < X^2 крит. Тому нуль-гіпотезу відкидати не можна, вона дає підстави стверджувати відсутність суттєвих розбіжностей між бальними оцінками в експериментальних і контрольних групах.

Аналогічні результати були одержані і з інших контрольних робіт. При встановленні іншого психологічного критерію ми виходили з того, що, коли зміниться мотивація навчання, то зміниться і ставлення студентів до необхідності формування навички використання теоретичних основ сучасного менеджменту.

Після вивчення програми міжпредметного (інтегрованого) факультативного курсу «Бренд-менеджмент у соціокультурній сфері» студентам було запропоновано оцінити за п'ятибальною системою запитання: «Що дало вам засвоєння авторських спеціальних міжпредметних курсів?» Опитування свідчить, що студенти Київського національного університету культури і мистецтв спеціальності «Менеджмент СКС» вважають, що факультатив сприяв розвитку комунікативних складових ПК і формуванню індивідуального стилю діяльності, допоміг розібратися у навчальних професійних ситуаціях, навчав самостійно приймати рішення. Студенти спеціальності «Менеджмент СКС» Державної академії керівних кадрів культури та мистецтв надали перевагу формуванню професійних і розвитку комунікативних складових ПК, формуванню індивідуального стилю поведінки управлінської діяльності.

Для дослідження мотивації процесу модернізації ВО ми використали анкету, на запитання якої студенти відповідали на початку і наприкінці вивчення курсу (табл. 6.5)

Таблиця 6.5.

Результати оцінювання студентами знань, здобутих на авторських міжпредметних курсах «Бренд-менеджмент СКС», «Реінжиніринг СКС»

Варіанти відповідей на питання «Що дало вам відвідування авторських факультативних міжпредметних курсів "Бренд-менеджмент у СКС", "Реінжиніринг у СКС"?»	Відповіді у балах студентів КНУКІМ спеціальності «Менеджмент СКС»	Відповіді у балах студентів НАККІМ спеціальності «Менеджмент СКС»
Відпрацьовує індивідуальний стиль поведінки управлінської діяльності	5	4
Формує складові професійної управлінської компетентності	4	5
Розвиває комунікативні складові	5	5
Формує професійні погляди	3	4
Допомагає розібратися у професійних ситуаціях	5	5
Сприяє самоосвіті	4	3
Стимулює бажання навчатися далі	5	4
Розвиває творчі здібності	5	5
Навчає самостійному прийняттю рішення	5	4
Нічого не дало	–	–

Дані свідчать, що студенти вищих навчальних закладів по-різному оцінюють значення факультативних занять. Цікаво, що студенти КНУКІМ спеціальності «Менеджмент СКС» вважають, що відвідування авторського міжпредметного курсу сприяло, крім іншого, розвитку творчих здібностей і формуванню складових професійної управлінської компетентності. На думку студентів спеціальності «Менеджмент СКС» Державної академії керівних кадрів культури та мистецтв вважають, що відвідування авторських спеціальних міжпредметних курсів сприяло відпрацюванню індивідуального стилю діяльності, стимулювало бажання вчитися та спонукало до самостійного прийняття рішень.

Найменшою кількістю балів (три бали) студенти КНУКІМ спеціальності «Менеджмент СКС» оцінили сприяння самоосвіті, а студенти Національної академії керівних кадрів культури та мистецтв – формування професійних поглядів.

У жодному випадку студенти не вказали, що відвідування авторських міжпредметних спеціальних курсів нічого не дало. Використання проблемно-ситуативних форм і методів організації навчальної і позааудиторної роботи активізує позицію студентів у НП, забезпечує вибір змісту пізнавальної діяльності, що стимулює творче мислення, здатність вільно орієнтуватися у змодельованих ситуаціях, допомагає у вирішенні нестандартних ситуацій, удосконалює мовлення.

Формування професійної компетентності студентів відбувалося також за допомогою проблемно-ситуаційних методів, зокрема нашого методу оцінювання управлінської ситуації, імітаційно-ігрових методів. Отримані дані після завершення програми дослідницького навчання дають підстави говорити про позитивні прогнози з реалізації програми формування управлінської компетентності. За результатами опитування (табл. 6.6) у студентів зростає інтерес до вивчення певних навчальних предметів, виявлення стійкого інтересу до наскрізної практичної підготовки з опанування управлінських навичок. В опитуванні брали участь 900 студентів експериментальних груп ДАККІМ і КНУКІМ.

Таблиця 6.6.

Показники наскрізної практичної підготовки студентів

Наскрізна практична підготовка	До початку експерименту			Після експерименту		
	II	III	IV	II	III	IV
Курси						
Готуюсь систематично	114 34,5 %	180 45,4%	114 65, 5%	150 45,5%	252 63, 6%	156 89,7%
Готуюсь за необхідності	78 23,7%	132 33,3%	60 34,5%	102 30,9%	96 24, 3%	18 10,3%
Зовсім не готуюсь	138 41,8%	84 21,3%	- -	78 23,6%	48 12,1%	- -

До початку експерименту на питання про наскрізну практичну підготовку позитивну відповідь дали 114 студентів другого (34,5%), 120 – третього (44,5%), 76 – четвертого курсу (65,5%). Після експерименту динаміка така: позитивну відповідь дали 150 студентів другого (41,2%), 168 – третього (63,6%), 104 – четвертого курсу (89,7%). Вивчаючи залежність рівня підготовки студентів четвертого курсу з управлінської діяльності від факторів, що мотивують цю підготовку, ми встановили, що існує тісний кореляційний зв'язок між цими факторами і показниками конкретної функціональної діяльності. Цю залежність відображено в таблицях 5.7 та 5.8, де показано результати вивчення професійних намірів студентів університету до і після експерименту.

Таблиця 6.7.

Вивчення професійних намірів студентів КНУКІМ спеціальності «Менеджмент СКС»

Питання анкети	До експерименту		Після експерименту	
	К-115	Е-145	К-115	Е-145
Маю намір працювати за фахом бакалавр менеджменту.	40 34,8 %	60 41,4%	40 34,8 %	75 51,7%
Маю намір продовжувати навчання в університеті за рівнем	35 30,4%	45 31,0%	40 34,8 %	70 48,3 %
Маю намір працювати за іншою спеціальністю.	40 34,8 %	40 27,6 %	35 30,4%	- -

Примітка. К-115 – контрольна група, в якій 115 студентів; Е-145 – експериментальна група, в якій 145 студентів.

Вивчення професійних намірів студентів НАКККІМ спеціальності
«Менеджмент СКС»

Питання анкети	До експерименту		Після експерименту	
	К-140	Е-135	К-140	Е-135
Маю намір працювати за фахом бакалавр менеджменту.	40 28,6%	53 39,25%	62 44,3%	67 49,62%
Маю намір продовжувати навчання в університеті за освітньо –кваліфікаційним	26 18,6%	33 24,45%	32 22,85%	58 42,28%
Маю намір працювати за іншою спеціальністю.	74 52,8%	49 36,30%	46 32,85%	11 8,10%

Примітка. К-140 – контрольні групи, в яких 140 студентів; Е-135 – експериментальні групи, в яких 135 студентів.

Вивчення професійних намірів свідчить, що студенти експериментальної групи до експерименту мали намір продовжити навчання в університеті за освітньо-кваліфікаційним рівнем (магістр) – 31,0%, після експерименту – 48,3%. Зросла кількість студентів експериментальних груп, які після експерименту виявили бажання працювати за фахом – 60 осіб (41,4%) до експерименту і – 75 (51,7%) після експерименту.

Працювати за іншою спеціальністю до експерименту бажали 34,8% студентів контрольних груп і 27,6% – експериментальних. Після завершення експерименту в контрольних групах цей показник майже не змінився – 35 осіб, що становить 30,4%. В експериментальних групах таких студентів не виявлено.

Вивчаючи залежність рівня підготовки майбутніх фахівців для роботи в закладах та установах СКС, ми встановили, що студенти експериментальних груп виявляють більшу зацікавленість у продовженні навчання в університеті за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліст (магістр).

Так, до експерименту тільки 24,45% студентів виявляли бажання продовжити навчання, після експерименту – 42,28%, що на 18% більше. Також збільшилась кількість студентів, які виявляють бажання працювати і за обраним в університеті фахом. Отже, існує дуже тісний кореляційний зв'язок між рівнем підготовки менеджерів і показниками конкретної функціональної діяльності.

Цю залежність відображено у таблиці 6.8, де показані результати вивчення професійних намірів студентів університетів до і після експерименту. Отримані результати підтверджують гіпотезу нашого дослідження, що ефективність формування управлінської компетентності зростає за умов спрямованості економічної освіти студентів, практичного застосування отриманих знань і набутих навичок управлінської діяльності

під час наскрізної практичної підготовки, позааудиторної роботи, після вивчення спеціального навчального курсу.

Сформовані управлінські складові професійної компетентності менеджерів СКС дають змогу студентам університетів мати ширший спектр працевлаштування, додатково здобути знання з теорії сучасного менеджменту. Сформовані управлінські складові професійної компетентності менеджерів СКС надають більше можливостей для професійного вибору: працювати на керівних посадах у закладах та установах СКС, у малому бізнесі або продовжити навчання в університеті за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістр.

Результати анкетування свідчать, що студенти експериментальних груп високо оцінюють значення професійної спрямованості підготовки. Для дослідження мотивації навчання ми здійснили анкетування і використали анкету (додаток Д), на запитання якої студенти відповіли на початку і наприкінці експерименту. Дані анкетування (табл. 6.9) засвідчили зростання зацікавленості студентів до курсу «Бренд-менеджмент» та мотивації в експериментальних групах.

Таблиця 6.9.

Результати оцінювання студентами спеціальності «Менеджмент СКС» необхідності вивчення спецкурсів для формування професійної компетентності на початку і наприкінці експерименту

№	Складові професійної компетентності	Експериментальні групи С-150		Контрольні групи С-138	
		Початок	Кінець	Початок	Кінець
1.	Дуже потрібні	52	64	43	28
2.	Потрібні	42 28,0%	46 30,7 %	41 29,7%	45 32,6 %
3.	Бажані	26 17,3%	27 18,0%	18 13,0%	29 21,0%
4.	Непотрібні	7 4,7 %	– –	9 6,5%	12 8,7%
5.	Не визначився	23 15,3%	13 8,6%	27 19,6%	24 17,4%

Примітка: С–150, С–138 – кількість студентів.

Переконуємося, що на початок навчання зацікавленість студентів контрольних і експериментальних груп була майже однаковою. Наприкінці експерименту за «дуже потрібні» знання студенти експериментальних груп висловились на 8% більше, ніж на початку.

У контрольних групах теж простежується певна динаміка. Так, на початку експерименту знання, здобуті на спецкурсі, вважали за «дуже потрібні» 31,2 %, а наприкінці – 20,3%, «потрібними» оцінили на початку експерименту 29,7%, наприкінці – 32,6%, що майже на 3% більше, ніж на початку експерименту. В експериментальних групах знання про формування управлінської компетентності вважають дуже потрібними, потрібними й бажаними на початку експерименту 120 студентів (80%), після експерименту – 137 (91,3%), що на 11,3% більше, ніж на початку експерименту. Причому в контрольних групах на початку експерименту – 102 студенти (73,9%), після – також 102 (73,9%), тобто кількість зацікавлених студентів не змінилась.

Відповідно до завдання дослідження ми провели колективне експертне оцінювання рівнів сформованості управлінської компетентності студентів університету. Виходячи із запропонованої структури управлінської компетентності, критерій використання теоретичних основ сучасного менеджменту визначено як низький, – у студентів низький або відсутній рівень теоретичних основ сучасного менеджменту; середній – студенти мають системні, але не глибокі, не достатні складові професійної управлінської компетентності, високий – глибоке осмислення процесів управління в сучасних соціально-економічних умовах та перспектив розвитку підприємства.

Оцінювання ще однієї складової професійної управлінської компетентності, а саме вміння алгоритмізувати свою виробничу діяльність і передбачати її наслідки. Низький рівень – студенти не вміють планувати свою виробничу діяльність, недостатньо схильні до підпорядкування та дотримання субординації; середній – планують виробничу діяльність, мають обмежений рівень організації виробничої діяльності, незначний досвід у визначенні сильних та слабких сторін у роботі колективу; високий – студенти мають певний практичний досвід організації виробничої діяльності.

Складова професійної управлінської компетентності – аналіз стандартної управлінської ситуації: низький рівень – студенти не готові до аналізу ринкових умов господарювання; середній – обмежено здійснюють поточний контроль та координацію виробничої діяльності на своїй ділянці; високий – знають організацію роботи колективу, план проведення інструктажу, пошуку, збору та використання інформації.

Критерій сформованості професійної управлінської компетентності – з розробки рішень у нестандартних управлінських ситуаціях: низький рівень – студенти не мають уявлення про певну проблему; середній – студенти мають обмежені уявлення про кон'юнктуру і динаміку попиту, рідко знаходять вихід із конфліктних і стресових ситуацій; високий – роблять спробу приймати правильні нестандартні управлінські рішення, застосовувати систему управління, яка здатна забезпечити успіх.

Рівень сформованості професійної компетентності з долання комунікативних бар'єрів: низький – у студентів низький або відсутній рівень контактування з людьми, середній – рідко приймали рішення і організовували їх виконання, мають обмежену можливість спілкування з людьми на рівні лідера; високий – систематично контактують з людьми, беруть участь у ділових переговорах та організації виконання прийнятих рішень з використанням вибору засобів для досягнення поставлених цілей.

Навички встановлення ділових стосунків: низький рівень – низька здібність до опанування функції співробітництва; середній – складнощі у визначенні ключової сфери діяльності; високий – врахування індивідуальних якостей партнерів та визначення ключових сфер діяльності, розширення ділових стосунків.

Підтримка стилю та іміджу ділової поведінки: низький рівень – низька здібність підтримувати зовнішній стиль ділової поведінки або відсутність такої здібності; середній – обмежене усвідомлення своєї причетності до майбутньої професійно-управлінської діяльності; високий – відчуття сучасності, елегантності зовнішнього стилю, дизайну інтер'єру.

Аналіз стандартної управлінської ситуації: низький рівень – у 17 студентів, що становить 17,9%. Це що на 10,3% більше порівняно з дослідженнями на початку експерименту. Середній рівень – 69 студентів, 72,6% від загальної кількості експериментальних груп. Низький рівень залишається у 9 студентів, тобто у 9,5%. Високий рівень компетентності алгоритмізації своєї роботи і передбачення її наслідків мають 29 студентів (30,5%), середній – 46 (57,9%), низький – 11 (11,6%).

Складова професійної управлінської компетентності виробляти рішення в нестандартних ситуаціях (брейнстормінг): високий рівень виявили на початку експерименту 6 студентів (6,3%), середній – 41 (43,1%), низький – 48 (50,2%). Після експерименту відповідно: високий – 23 (24,2%), середній – 46 (48,2%) і низький – 26 (27,4%). Отримані дані, зокрема і про рівні сформованості складової професійної управлінської компетентності проведення ділових зустрічей, прийомів, переговорів, роботи з документами, листами, телексами, телефаксами тощо занесені в таблицю 6.10.

Високий рівень сформованості компетентності встановлювати ділові стосунки мали після експерименту 18 студентів, що становило 18,9% від загальної кількості опитуваних; середній рівень виявили 46 студентів (48,4%), низький – 31 (32,6%). Після експериментальної роботи – відповідно: 39 (41,0%), 35 (36,8%), 21 (22,1%). У дослідженні компетентності додання комунікативних бар'єрів виявилось, що високий рівень мають 40 студентів, тобто 42,1%, середній – 46 (48,4%), низький – 9 студентів, тобто 9,4% від загальної кількості респондентів.

Таблиця 6.10.

Рівень якості сформованості складових професійної компетентності у студентів університету на кінець експерименту

№	Критерії сформованості складових професійної компетентності	Високий	Середній	Низький
1	Аналіз стандартної управлінської ситуації	17 17,9%	69 72,6%	9 9,5 %
2	Алгоритмізація професійної діяльності і передбачення її наслідків	29 30,5%	46 48,4 %	11 11,6%
3	Прийняття рішень у нестандартних ситуаціях	23 24,2%	46 48,2%	26 27,4%
4	Теоретичні знання сучасного значення управлінської діяльності	37 38,9%	38 40,0%	20 21,05%
5	Встановлення ділових стосунків	39 41,0%	35 36,8%	21 22,1%
6	Долання комунікативних бар'єрів	40	46	9
7	Підтримка стилю та іміджу ділової поведінки	24 25,3%	61 64,2%	10 10,5%

Рівень виділених параметрів визначався за допомогою порівняння показників, отриманих після вивчення програмного матеріалу (дані контрольні групи студентів). Як засвідчило дослідження (табл. 6.10), 17,9% студентів виявили високий рівень сформованості складової професійної управлінської компетентності з аналізу управлінської ситуації; 30,5% – сформованості складової професійної управлінської компетентності з готовності планувати і прогнозувати роботу на перспективу, передбачати

наслідки діяльності; 42,1% – готовність до подолання комунікативних бар'єрів; 24,2% – високий рівень сформованості вміння приймати рішення у нестандартних виробничих або управлінських ситуаціях (брейнстормінг); 41% – у встановленні ділових стосунків; використання знань з теорії і практики сучасного менеджменту, теорії управлінської діяльності – 38,9% студентів експериментальних груп.

Діаграма 6.4 переконує, що на початку і після експерименту особлива різниця простежується у таких показниках формування управлінської компетентності: прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, коли студенти роблять спробу ухвалити правильну рішення – 72,4% мають високий та середній рівень; теоретичні знання сучасного значення управлінської діяльності, коли студенти осмислюють процеси управління в сучасних соціально-економічних умовах – 78,9%; встановлення ділових стосунків, коли студенти визначають ключові сфери діяльності для розширення ділових стосунків, враховуючи індивідуальні якості ділових партнерів – 77,8%. Графік свідчить, що показники після експерименту значно вищі, ніж на початку. Підвищення рівня сформованості (діаграма 6.4) після експерименту простежується в усіх показниках дослідження формування управлінської компетентності.

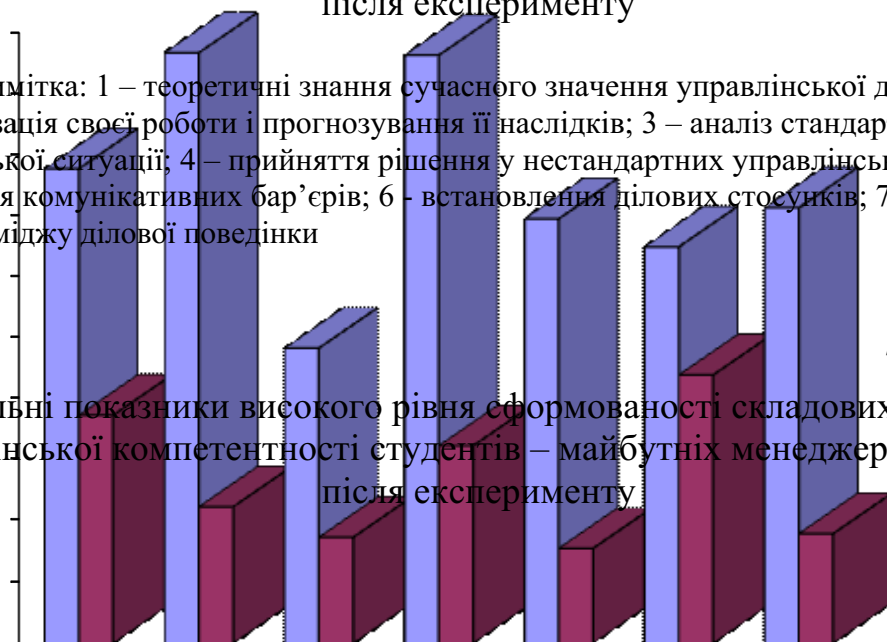
Можна зробити висновок, що експериментальною роботою підтверджено гіпотезу нашого дослідження. З метою перевірки впливу використаних в експериментальній методиці методів навчання на формування управлінської компетентності (табл. 6.10), ми дослідили питання, чи сприяє відвідування факультативних занять з експериментальної методики формуванню управлінської компетентності у студентів університету спеціальності «Менеджмент СКС». Метод опитування включав комплексне анкетування та індивідуальні й групові бесіди.

Діаграма 6.3.

Порівняльні показники низького рівня сформованості професійної управлінської компетентності студентів – майбутніх менеджерів СКС до і після експерименту

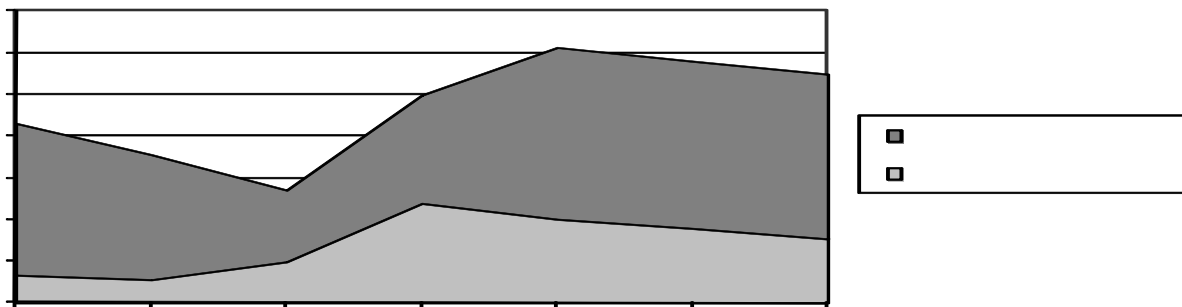
Примітка: 1 – теоретичні знання сучасного значення управлінської діяльності; 2 – алгоритмізація своєї роботи і прогнозування її наслідків; 3 – аналіз стандартної управлінської ситуації; 4 – прийняття рішення у нестандартних управлінських ситуаціях; 5 – додання комунікативних бар'єрів; 6 – встановлення ділових стосунків; 7 – підтримка стилю та іміджу ділової поведінки

Порівняльні показники високого рівня сформованості складових професійної управлінської компетентності студентів – майбутніх менеджерів СКС до і після експерименту



Діаграма 6.4.

Примітка: 1 – теоретичні знання сучасного значення управлінської діяльності; 2 –



алгоритмізація своєї роботи і прогнозування її наслідків; 3 – аналіз стандартної управлінської ситуації; 4 – прийняття рішення у нестандартних управлінських ситуаціях; 5 – долання комунікативних бар'єрів; 6 - встановлення ділових стосунків; 7 – підтримка стилю та іміджу ділової поведінки

Таблиця 6.11.

Показники формування професійної компетентності у студентів –менеджерів СКС

Параметри формування складових професійної компетентності	Групи					
	Контрольні (570)			Експериментальні (475)		
	II	III	IV	II	III	IV
Курс						
Аналіз результатів управлінської діяльності	20,7% 60	40,5% 150	26% 30	30,3% 85	44,3% 155	31% 45
Прийняття рішення	31,0%	36,5%	47,8%	39,2%	47,1%	55,1%
Планування діяльності	38% 110	55,4% 205	56,5% 65	46,4% 130	55,7% 195	62% 90
Організація роботи колективу	50%	32,4%	39,1%	55,3%	38,6%	41,3%
Встановлення ділових відносин із партнерами	58,6% 170	48,6% 180	52,2% 60	1,7% 145	48,6% 170	62% 90
Регулювання відносин у колективі	36,2% 105	36,5% 135	26% 30	41% 115	41,4% 145	38% 55

Комплексне анкетування було спрямоване на виявлення знань студентів про управлінську діяльність. В опитуванні взяли участь 1045 студентів (570 – з контрольних і 475 – з експериментальних груп). Зауважимо, що методи навчання використовуються викладачами епізодично, вони не врегульовані в організаційно-методичному забезпеченні. Використовуючи ігрові та інші навчальні ситуації, викладачі не завжди враховують конкретні цілі і завдання заняття, досвід, інтереси і бажання студентів. Ми дослідили вплив запропонованих нами завдань, аналізу конкретної управлінської ситуації, тренінгів, систему інших активних методів для використання під

час факультативних занять з метою набуття студентами управлінської компетентності і вдосконалення їх під час наскрізної практичної підготовки.

Враховуючи методику математичної статистики, вираховуємо коефіцієнт кореляції за формулою Пірсона. Для $N = 100$ достовірність $2 > 0.1654$ при 5% рівня значимості. Кількісна оцінка основних ознак зроблена за п'ятибальною системою, коли: O_{ki} – кількість студентів у контрольних групах відповідного рівня сформованості управлінської компетентності; O_{ei} – кількість студентів у експериментальних групах відповідного рівня сформованості управлінської компетентності. Підставимо в загальну формулу значення параметрів з таблиці 6.11 і здійснимо розрахунок для першого виду навичок.

$$T_{\text{спост}} = \frac{1}{475 \cdot 570} \cdot \frac{(475 \cdot 85 - 570 \cdot 60)^2}{60+85} + \frac{(475 \cdot 155 - 570 \cdot 150)^2}{150+155} + \frac{(475 \cdot 45 - 570 \cdot 30)^2}{30+45}$$

$$= \frac{1}{270750} \cdot \frac{262969,85 + 203329,91 + 243675}{270750} = \frac{1}{270750} \cdot 709974,76 = 2,622$$

Так само проведемо розрахунки для інших складових професійної управлінської компетентності. Загальні результати зведено в таблиці 6.12.

Таблиця 6.12.

Зведені розрахунки значення параметрів показників сформованості управлінської компетентності студентів після завершення експерименту

Складові професійної управлінської компетентності	1	2	3	4	5	6
T спостереження	2,62	1,25	1,11	1,35	0,59	2,02

У всіх випадках T спостер. $< T$ крит. (T крит. = 5,99 при рівні значимості 0. 05). Це дає підстави зробити висновок, що студенти експериментальних груп суттєво відрізняються за рівнем сформованості складових управлінської компетентності від контрольних груп. Ця різниця визначається не впливом випадкових факторів, а застосуванням запропонованої нами навчальної системи формування управлінської компетентності. Наша гіпотеза підтвердилася результатами дослідження.

Вистовки до шостого розділу

Наскрізна практична підготовка є наочним процесом навчання, який демонструє різні сторони професійної діяльності; сприяє ознайомленню студентів із комерційною (підприємницькою) діяльністю, підводить студентів до необхідності глибокого вивчення всіх навчальних дисциплін, формування складових професійної управлінської компетентності, сприяє тренінгу порівняльного аналізу управлінських ситуацій.

Використання аналізу управлінської ситуації дає змогу студентам сформувані складові професійної управлінської компетентності: аналізувати, передбачати наслідки, приймати рішення у нестандартних управлінських ситуаціях (брейнстормінг), збагатитись колективним досвідом прийняття рішень, прогнозу ти і планувати свою діяльність, уникати конфліктних ситуацій, помилок, неправильних рішень, розвивати комунікативні здібності. Застосування проблемних управлінських ситуацій у курсі «Основи підприємницької та управлінської діяльності» сприяє підготовці майбутніх фахівців, усвідомленню специфіки їхньої діяльності.

Формування професійної компетентності потребує постійного самовдосконалення, самоосвіти, самовиховання. Студенти збагачують знання про суміжні професії, необхідні для засвоєння форм і засобів управлінської діяльності, ознайомлюються з феноменом підприємництва. Це спонукає до пошуку нових знань, до постійного удосконалення своєї професійної майстерності, а після одержання освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр з менеджменту – прагнення здобути освіту в університеті за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістр з менеджменту СКС. Система позааудиторної роботи спрямована на розширення професійного кругозору студентів, розвиток професійних інтересів, зокрема управлінських, розвиток творчих здібностей, прагнення до самоосвіти. Результати формуючого експерименту дають підстави зробити висновок, що запропонована методика формування професійної управлінської компетентності та підготовки

фахівців в умовах вищого навчального закладу під час наскрізної практичної підготовки, позаурочних форм позитивно впливає на якість професійної підготовки в галузі СКС. Такий підхід дає змогу максимально наблизити підготовку фахівців до реальної управлінської діяльності, підготувати до складної роботи управління колективом, налагодження ділових стосунків із партнерами, підвищити культуру мовного спілкування, виховати почуття відповідальності за результати своєї підприємницької діяльності.

Основні положення шостого розділу відображені в таких публікаціях автора: [221; 223; 224; 223; 234].

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано розв'язання наукової проблеми щодо формування професійної компетентності студентів – майбутніх менеджерів соціокультурної сфери, суб'єктів навчально-виховного процесу вищих навчальних закладів, що виявляється в обґрунтуванні концепції, розробці методики створення експериментальної моделі формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС та її експериментальній перевірці. Результати дослідження засвідчили досягнення мети, вирішення поставлених завдань і дали змогу сформулювати такі висновки:

1. Теоретичний аналіз дав підстави констатувати, що педагогічною наукою і практикою накопичено значний досвід з питань формування професійної компетентності. Разом з тим сучасний стан організації підготовки фахівців у вищих навчальних закладах не завжди задовольняє сучасні вимоги та потреби у розбудові соціокультурної сфери країни: існує недостатнє врахування впливу соціально-політичних змін, що відбулися в Україні, повільність переходу від усталених моделей підготовки фахівця-майбутнього менеджера СКС до більш прогресивних; низька вмотивованість до опанування професійних знань; вплив кваліфікованих науково-педагогічних кадрів у комерційні підприємства та організації, а також за межі країни, що зумовлює ризик поповнення закладів та установ соціокультурної сфери, підприємств та вищих навчальних закладів відповідного профілю не завжди достатньо компетентними фахівцями.

2. Вивчення результатів теоретичних досліджень, нормативно-законодавчої бази та досвіду організації неперервної вищої освіти засвідчило, що реалізація завдання підвищення якості національної освіти з менеджменту СКС у контексті її модернізації, престижу та конкурентоспроможності майбутніх фахівців – менеджерів СКС потребує суттєвих організаційних і методичних змін навчально-виховного процесу. Цей процес реалізовано шляхом пріоритетності розвитку особистості, здатної до постійного поповнення знань; прояву професійної мобільності, швидкої адаптації до змін у соціально-культурній сфері, невиробничій сфері, техніці, систем управління; до винахідництва, прогнозування розвитку подій, вибору оптимальних способів діяльності.

Це можливе за умови відповідної підготовки та перепідготовки викладацького складу, гуманізації та гуманітаризації навчального процесу, модернізації змісту вищої освіти з урахуванням компетентнісного підходу в у процесі модернізації, цілеспрямованого впровадження ефективних педагогічних технологій та використання сучасних дидактичних засобів, системного формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС суб'єктів навчально-виховного процесу. Відповідно до сучасних тенденцій розвитку наукової думки професійну освіту і, зокрема, у соціокультурній сфері, доцільно організовувати з використанням системного, діяльнісного, особистісно-орієнтованого та компетентнісного підходів. Зазначені підходи мають перевести професійну підготовку з рівня

формування фахівця на рівень формування компетентної особистості.

3 За допомогою контент-аналізу визначено сутність понять «професійна компетентність майбутніх менеджерів СКС», «соціокультурна сфера», «наскрізна практична підготовка майбутніх менеджерів СКС». Проведено дослідження у напрямі розробки концепції, визначено критерії, показники і рівні сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, обґрунтовано фактори та умови, створення єдиної методології цього процесу. Тому пошуки способів системного забезпечення формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в контексті модернізації вищої освіти набувають особливої актуальності. У результаті порівняння та узагальнення психолого-педагогічних досліджень конкретизовано зміст понять «професійна компетентність майбутніх менеджерів СКС», «процес модернізації вищої освіти».

4. Систематизація основних ідей щодо формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС дала змогу сформулювати концепцію, згідно з якою основою реалізації формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО є активність, відповідальність та толерантність усіх суб'єктів навчально-виховного процесу. Відповідальність створює психологічний простір для суб'єкт-суб'єктних відносин, визначає мотиваційні і ситуативні орієнтири для саморозвитку та самореалізації.

Процес формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС як інтегративної властивості особистості, що розвивається від нижчих рівнів до вищих, є складним, багатоаспектним та багатофакторним. Він базується на реалізації загальнодидактичних принципів і конкретизується специфічними принципами: проблемності; визнання індивідуальних інтересів партнера; ціннісних стратегій; у, орієнтації на майбутню професійну діяльність. Системоутворюючим компонентом методики формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в контексті модернізації ВО є педагогічна діяльність, оскільки вона об'єднує зусилля викладачів і студентів у вирішенні завдань під час наскрізної професійної підготовки; організовується під час навчальних занять і в період проходження практики, а також є елементом професійної діяльності майбутнього фахівця з менеджменту СКС.

5. Визначено стан сучасної професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС на етапі їхнього професійного становлення. Теоретично обґрунтовано зміст самостійної роботи студентів з менеджменту СКС. Сучасна підготовка фахівців у вищих навчальних закладах в контексті модернізації вищої освіти зумовлює потребу пошуку нових форм і засобів організації навчально-виховної діяльності, підвищення рівня професійної підготовки майбутніх фахівців – менеджерів соціокультурної сфери. Модернізація вищої освіти на компетентнісній основі є, по суті, відповіддю системи освіти на радикальні зміни, які відбуваються у сферах матеріального і духовного виробництва на ринках праці, у професійних структурах, галузі соціальних комунікацій. Визначено основні фактори формування

професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери і проаналізовано їх діяльність як учасників навчального процесу у контексті модернізації вищої освіти. Зміст професійної підготовки студентів-майбутніх менеджерів СКС у вищих навчальних закладах постає як нове динамічне утворення, обсяг і глибина якого визначаються індивідуальними особливостями як управлінців, так підлеглих, тобто суб'єктивними факторами. Внаслідок такого підходу важливого значення набуває професійна підготовка майбутніх управлінців керівників усіх рівнів у соціокультурній сфері.

6. На підставі зіставлення підходів учених та здійсненого власного теоретичного аналізу проблеми розроблено концепцію формування професійної компетентності студентів – майбутніх менеджерів СКС. Професійна компетентність – це багаторівнева властивість особистості, яка характеризується скоординованим психологічним станом суб'єкта у навчанні і виявляється у його ставленні до формування ПК майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО. Запропонована концепція дала змогу розробити, експериментально перевірити та апробувати систему формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери, визначити її результативність у професійній діяльності, організації наскрізної практичної підготовки, безпосередній участі в організації спеціальних проєктів (конкурсів фестивалів, спеціалізованих виставок, презентацій), участі в брендингах та виконанні індивідуальних програм завдань – спостережень. Розроблено способи і методи формування професійної компетентності у навчальній та позааудиторній роботі, аналіз управлінської ситуації, «портфелю завдань», полілогу, студійного навчання із використанням майстер-класів, практичних, тренінгів. Основою запропонованої концепції є фундаментальні положення психології, дидактики, теорії виховання, філософії освіти, теорії пізнання та теорії систем. У концепції відображені ідеї гуманізації та гуманітаризації освіти, колективістської концепції виховання, особистісно-орієнтованого навчання, соціокультурного, системного та професійно-суб'єктивного.

7. У результаті теоретичного аналізу та завдяки узагальненню результатів наукового дослідження розроблено педагогічну систему формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Вона включає змістовний компонент – зміст виховного процесу в різних освітньо – виховних системах, адекватне осмислення ситуації у загальному контексті; процесуальний компонент – організацію практичної виховної роботи. Останній компонент, один із основних складових виховного процесу, має два аспекти: по-перше, конкретні дії та операції вихователя, які він виконує в повсякденному житті, спілкуванні з вихованцями; по-друге, дії, вчинки, поведінка вихованця в процесі засвоєння духовних знань, формування складових професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери. Практичний компонент – це система практичних знань умінь, навичок, здібностей, здатностей виконання професійних дій та способів діяльності. Розроблено методику діагностики рівнів сформованості професійної

компетентності майбутніх менеджерів СКС.

8. Розроблено комплексні критерії і показники сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, які відображають основні структурні складові процесу модернізації ВО (змістова, особистісна, операційно-процесуальна) Ці критерії систематизовано відповідно до їх якісних ознак: діалогічна комунікативність; професійні знання і навички; професійна концентрація професійної дії; емоційно-вольова регуляція поведінки; потреба у професійній самоактуалізації; прийняття рішень у нестандартних ситуаціях.

9. Кількісно-якісний аналіз результатів констатуючого експерименту підтвердив, що ПК майбутніх менеджерів СКС може мати різний ступінь виразності динамічності, їй властива неоднорідність темпів особистісного і професійного розвитку. Нами було виявлено чотири рівні сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС: високий, достатній, задовільний, низький. Визначено основні фактори формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери і проаналізовано їх діяльність як учасників навчального процесу у контексті модернізації вищої освіти. Зміст професійної підготовки студентів-майбутніх менеджерів СКС вищих навчальних закладів постає як нове динамічне утворення, обсяг і глибина якого визначаються суб'єктивними факторами.

10. Розроблено модель педагогічної системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Моделлю передбачено також управління процесом формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Це управління є послідовною системою дій і включає такі фази: організаційно-підготовчу, координаційну, функціонування, поточного та підсумкового контролю. Розроблена модель відображає систему взаємопов'язаних між собою компонентів, узгодженість поставленої мети й отриманих результатів Для неї характерні такі ознаки: цілеспрямованість процесу формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС ; цілісність і взаємозв'язок усіх складових; структурованість компонентів системи; інтеграція цілеспрямованих і опосередкованих впливів на формування професійної управлінської компетентності; наступність реалізації складових системи; відкритість, адаптованість до умов формування професійної компетентності менеджерів СКС. споріднених спеціалізацій.

Комплекс взаємопов'язаних компонентів системи, інтеграція цілеспрямованого й опосередкованого впливів створять єдине професійне управлінське поле, що забезпечує синергетичну дію на розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Унаслідок цього відбуваються позитивні перетворення в межах структурних її складових (змістової, особистісної і операційно-процесуальної). Розроблена модель перевірена в умовах функціонування системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

11. Експериментально перевірено ефективність змодельованої системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів. Запроваджено

авторські елективні спеціальні факультативні міжпредметні курси «Бренд-менеджмент у соціокультурній сфері», «Топ-менеджмент у соціокультурній сфері», «Коучінг-менеджмент у соціокультурній сфері», «Реінжиніринг у соціокультурній сфері», «Програма наскрізної практичної підготовки менеджерів СКС». Ефективність розробленої методики формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС підтверджена педагогічним експериментом..

12. Розроблена методика формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО є ефективною і сприяє підвищенню якості професійної підготовки фахівців-майбутніх менеджерів СКС, розвитку їх професійної спрямованості та самостійності у прийнятті управлінських рішень. Встановлено необхідність і можливість суттєвої перебудови навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах економіко-гуманітарного профілю шляхом використання і впровадження інноваційних освітніх технологій, через використання сучасних електронних освітніх ресурсів на засадах оптимізації змісту та методів навчання, підвищення рівня педагогічної майстерності викладачів професійно орієнтованих дисциплін, реалізації принципів активізації навчального процесу.

13. Проведене дослідження дало змогу запропонувати такі практичні рекомендації для формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО: створити у вищих навчальних закладах економіко-гуманітарного профілю III-IV рівнів акредитації навчально-наукові центри для викладачів, студентів з метою сприяння гуманізації та гуманітаризації, навчально-виховного процесу, формування ціннісних стратегій у майбутніх менеджерів СКС в процесі засвоєння і виконання ними професійних дій; здійснювати підвищення кваліфікації викладачів професійно-орієнтованих дисциплін вищих навчальних закладів економіко-гуманітарного профілю I-IV рівнів акредитації на базі Інституту перепідготовки та підвищення кваліфікації Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова.

Дисертаційне дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО навчально-виховного процесу вищих навчальних закладів. Подальшого вивчення потребують питання наступності в розвитку професійної компетентності – від допрофесійного, через професійний етапи і до стадії самостійної професійної діяльності майбутніх менеджерів СКС; вивчення зв'язків професійної компетентності з іншими метаіндивідуальними характеристиками професійності менеджерів СКС. Спеціального аналізу потребує визначення критеріїв оцінювання професійної діяльності менеджерів СКС у процесі виконання ними професійних дій.

Перспективним є також дослідження психолого-педагогічної природи професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, здійснення пошуку ефективних форм підвищення кваліфікації та перепідготовки управлінських

кадрів у соціокультурній сфері, дослідження проблеми наступності професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО в умовах запровадження національної рамки кваліфікацій, обґрунтуванні професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС за різними профілями та спеціалізаціями на рівні освітніх стандартів.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано розв'язання наукової проблеми щодо формування професійної компетентності студентів – майбутніх менеджерів соціокультурної сфери, суб'єктів навчально-виховного процесу вищих навчальних закладів, що виявляється в обґрунтуванні концепції, розробці методики, створення експериментальної моделі формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС та її експериментальній перевірці. Результати дослідження засвідчили досягнення мети, вирішення поставлених завдань і дали змогу сформулювати такі висновки:

1. Теоретичний аналіз дав підстави констатувати, що педагогічною наукою і практикою накопичено значний досвід з питань формування професійної компетентності. Разом з тим сучасний стан організації підготовки фахівців у вищих навчальних закладах не завжди задовольняє сучасні вимоги та потреби у розбудові соціокультурної сфери країни: існує недостатнє врахування впливу соціально-політичних змін, що відбулися в Україні, повільність переходу від усталених моделей підготовки фахівця-майбутнього менеджера СКС до більш прогресивних; низька вмотивованість до опанування професійних знань; вплив кваліфікованих науково-педагогічних кадрів у комерційні підприємства та організації, а також за межі країни, що зумовлює ризик поповнення закладів та установ соціокультурної сфери, підприємств та вищих навчальних закладів відповідного профілю не завжди достатньо компетентними фахівцями.

2. Вивчення результатів теоретичних досліджень, нормативно-законодавчої бази та досвіду організації неперервної вищої освіти засвідчило, що реалізація завдання підвищення якості національної освіти з менеджменту СКС у контексті її модернізації, престижу та конкурентоспроможності майбутніх фахівців – менеджерів СКС потребує суттєвих організаційних і методичних змін навчально-виховного процесу. Цей процес реалізовано шляхом пріоритетності розвитку особистості, здатної до постійного поповнення знань; прояву професійної мобільності, швидкої

адаптації до змін у соціально-культурній сфері, невиробничій сфері, техніці, систем управління; до винахідництва, прогнозування розвитку подій, вибору оптимальних способів діяльності.

Це можливе за умови відповідної підготовки та перепідготовки викладацького складу, гуманізації та гуманітаризації навчального процесу, модернізації змісту вищої освіти з урахуванням компетентнісного підходу в у процесі модернізації, цілеспрямованого впровадження ефективних педагогічних технологій та використання сучасних дидактичних засобів, системного формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС суб'єктів навчально-виховного процесу. Відповідно до сучасних тенденцій розвитку наукової думки професійну освіту і, зокрема, у соціокультурній сфері, доцільно організовувати з використанням системного, діяльнісного, особистісно-орієнтованого та компетентнісного підходів. Зазначені підходи мають перевести професійну підготовку з рівня формування фахівця на рівень формування компетентної особистості.

3 За допомогою контент-аналізу визначено сутність понять «професійна компетентність майбутніх менеджерів СКС», «соціокультурна сфера», «наскрізна практична підготовка майбутніх менеджерів СКС». Проведено дослідження у напрямі розробки концепції, визначено критерії, показники і рівні сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, обґрунтовано фактори та умови, створення єдиної методології цього процесу. Тому пошуки способів системного забезпечення формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в контексті модернізації вищої освіти набувають особливої актуальності. У результаті порівняння та узагальнення психолого-педагогічних досліджень конкретизовано зміст понять «професійна компетентність майбутніх менеджерів СКС», «процес модернізації вищої освіти».

4. Систематизація основних ідей щодо формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС дала змогу сформулювати концепцію, згідно з якою основою реалізації формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО є активність, відповідальність та толерантність усіх суб'єктів навчально-виховного процесу. Відповідальність створює психологічний простір для суб'єкт-суб'єктних відносин, визначає мотиваційні і ситуативні орієнтири для саморозвитку та самореалізації.

Процес формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС як інтегративної властивості особистості, що розвивається від нижчих рівнів до вищих, є складним, багатоаспектним та багатфакторним. Він базується на реалізації загальнодидактичних принципів і конкретизується специфічними принципами: проблемності; визнання індивідуальних інтересів партнера; ціннісних стратегій; у, орієнтації на майбутню професійну діяльність. Системоутворюючим компонентом методики формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС в контексті модернізації ВО є педагогічна діяльність, оскільки вона об'єднує зусилля викладачів і студентів у вирішенні завдань під час наскрізної

професійної підготовки; організовується під час навчальних занять і в період проходження практики, а також є елементом професійної діяльності майбутнього фахівця з менеджменту СКС.

5. Визначено стан сучасної професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС на етапі їхнього професійного становлення. Теоретично обґрунтовано зміст самостійної роботи студентів з менеджменту СКС. Сучасна підготовка фахівців у вищих навчальних закладах в контексті модернізації вищої освіти зумовлює потребу пошуку нових форм і засобів організації навчально-виховної діяльності, підвищення рівня професійної підготовки майбутніх фахівців – менеджерів соціокультурної сфери. Модернізація вищої освіти на компетентнісній основі є, по суті, відповіддю системи освіти на радикальні зміни, які відбуваються у сферах матеріального і духовного виробництва на ринках праці, у професійних структурах, галузі соціальних комунікацій. Визначено основні фактори формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери і проаналізовано їх діяльність як учасників навчального процесу у контексті модернізації вищої освіти. Зміст професійної підготовки студентів-майбутніх менеджерів СКС у вищих навчальних закладах постає як нове динамічне утворення, обсяг і глибина якого визначаються індивідуальними особливостями як управлінців, так підлеглих, тобто суб'єктивними факторами. Внаслідок такого підходу важливого значення набуває професійна підготовка майбутніх управлінців керівників усіх рівнів у соціокультурній сфері.

6. На підставі зіставлення підходів учених та здійсненого власного теоретичного аналізу проблеми розроблено концепцію формування професійної компетентності студентів – майбутніх менеджерів СКС. Професійна компетентність – це багаторівнева властивість особистості, яка характеризується скоординованим психологічним станом суб'єкта у навчанні і виявляється у його ставленні до формування ПК майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО. Запропонована концепція дала змогу розробити, експериментально перевірити та апробувати систему формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери, визначити її результативність у професійній діяльності, організації наскрізної практичної підготовки, безпосередній участі в організації спеціальних проєктів (конкурсів фестивалів, спеціалізованих виставок, презентацій), участі в брендінгах та виконанні індивідуальних програм завдань – спостережень. Розроблено способи і методи формування професійної компетентності у навчальній та позааудиторній роботі, аналіз управлінської ситуації, «портфелю завдань», полілогу, студійного навчання із використанням майстер-класів, практичних, тренінгів. Основою запропонованої концепції є фундаментальні положення психології, дидактики, теорії виховання, філософії освіти, теорії пізнання та теорії систем. У концепції відображені ідеї гуманізації та гуманітаризації освіти, колективістської концепції виховання, особистісно-орієнтованого навчання, соціокультурного, системного та професійно-суб'єктивного.

7. У результаті теоретичного аналізу та завдяки узагальненню результатів наукового дослідження розроблено педагогічну систему формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Вона включає змістовний компонент – зміст виховного процесу в різних освітньо – виховних системах, адекватне осмислення ситуації у загальному контексті; процесуальний компонент – організацію практичної виховної роботи. Останній компонент, один із основних складових виховного процесу, має два аспекти: по-перше, конкретні дії та операції вихователя, які він виконує в повсякденному житті, спілкуванні з вихованцями; по-друге, дії, вчинки, поведінка вихованця в процесі засвоєння духовних знань, формування складових професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери. Практичний компонент – це система практичних знань умінь, навичок, здібностей, здатностей виконання професійних дій та способів діяльності. Розроблено методику діагностики рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

8. Розроблено комплексні критерії і показники сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, які відображають основні структурні складові процесу модернізації ВО (змістова, особистісна, операційно-процесуальна) Ці критерії систематизовано відповідно до їх якісних ознак: діалогічна комунікативність; професійні знання і навички; професійна концентрація професійної дії; емоційно-вольова регуляція поведінки; потреба у професійній самоактуалізації; прийняття рішень у нестандартних ситуаціях.

9. Кількісно-якісний аналіз результатів констатуючого експерименту підтвердив, що ПК майбутніх менеджерів СКС може мати різний ступінь виразності динамічності, їй властива неоднорідність темпів особистісного і професійного розвитку. Нами було виявлено чотири рівні сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС: високий, достатній, задовільний, низький. Визначено основні фактори формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери і проаналізовано їх діяльність як учасників навчального процесу у контексті модернізації вищої освіти. Зміст професійної підготовки студентів-майбутніх менеджерів СКС вищих навчальних закладів постає як нове динамічне утворення, обсяг і глибина якого визначаються суб'єктивними факторами.

10. Розроблено модель педагогічної системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Моделлю передбачено також управління процесом формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Це управління є послідовною системою дій і включає такі фази: організаційно-підготовчу, координаційну, функціонування, поточного та підсумкового контролю. Розроблена модель відображає систему взаємопов'язаних між собою компонентів, узгодженість поставленої мети й отриманих результатів Для неї характерні такі ознаки: цілеспрямованість процесу формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС ; цілісність і взаємозв'язок усіх складових; структурованість компонентів системи; інтеграція цілеспрямованих і опосередкованих впливів на

формування професійної управлінської компетентності; наступність реалізації складових системи; відкритість, адаптованість до умов формування професійної компетентності менеджерів СКС. споріднених спеціалізацій.

Комплекс взаємопов'язаних компонентів системи, інтеграція цілеспрямованого й опосередкованого впливів створять єдине професійне управлінське поле, що забезпечує синергетичну дію на розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС. Унаслідок цього відбуваються позитивні перетворення в межах структурних її складових (змістової, особистісної і операційно-процесуальної). Розроблена модель перевірена в умовах функціонування системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС.

11. Експериментально перевірено ефективність змодельованої системи формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів. Запроваджено авторські елективні спеціальні факультативні міжпредметні курси «Бренд-менеджмент у соціокультурній сфері», «Топ-менеджмент у соціокультурній сфері», «Коучінг-менеджмент у соціокультурній сфері», «Рейнжиніринг у соціокультурній сфері», «Програма наскрізної практичної підготовки менеджерів СКС». Ефективність розробленої методики формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС підтверджена педагогічним експериментом..

12. Розроблена методика формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО є ефективною і сприяє підвищенню якості професійної підготовки фахівців-майбутніх менеджерів СКС, розвитку їх професійної спрямованості та самостійності у прийнятті управлінських рішень. Встановлено необхідність і можливість суттєвої перебудови навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах економіко-гуманітарного профілю шляхом використання і впровадження інноваційних освітніх технологій, через використання сучасних електронних освітніх ресурсів на засадах оптимізації змісту та методів навчання, підвищення рівня педагогічної майстерності викладачів професійно орієнтованих дисциплін, реалізації принципів активізації навчального процесу.

13. Проведене дослідження дало змогу запропонувати такі практичні рекомендації для формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО: створити у вищих навчальних закладах економіко-гуманітарного профілю III-IV рівнів акредитації навчально-наукові центри для викладачів, студентів з метою сприяння гуманізації та гуманітаризації, навчально-виховного процесу, формування ціннісних стратегій у майбутніх менеджерів СКС в процесі засвоєння і виконання ними професійних дій; здійснювати підвищення кваліфікації викладачів професійно-орієнтованих дисциплін вищих навчальних закладів економіко-гуманітарного профілю I-IV рівнів акредитації на базі Інституту перепідготовки та підвищення кваліфікації Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова.

Дисертаційне дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми формування професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО навчально-виховного процесу вищих навчальних закладів. Подальшого вивчення потребують питання наступності в розвитку професійної компетентності – від допрофесійного, через професійний етапи і до стадії самостійної професійної діяльності майбутніх менеджерів СКС; вивчення зв'язків професійної компетентності з іншими метаіндивідуальними характеристиками професійності менеджерів СКС. Спеціального аналізу потребує визначення критеріїв оцінювання професійної діяльності менеджерів СКС у процесі виконання ними професійних дій.

Перспективним є також дослідження психолого-педагогічної природи професійної компетентності майбутніх менеджерів СКС, здійснення пошуку ефективних форм підвищення кваліфікації та перепідготовки управлінських кадрів у соціокультурній сфері, дослідження проблеми наступності професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС у контексті модернізації ВО в умовах запровадження національної рамки кваліфікацій, обґрунтуванні професійної підготовки майбутніх менеджерів СКС за різними профілями та спеціалізаціями на рівні освітніх стандартів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- 1.Абдулина О. А. Педагогическая практика студентов: учеб. пособие для студ. пед. ин-тов / О. А. Абдулина, Н. Н. Загряжкина. – 2-е изд. – М. : Просвещение, 1989. – 175 с.
- 2.Адольф В. А. Профессиональная компетентность современного учителя : монография / В. А. Адольф. – Красноярск, 1998. – 310 с.
- 3.Айсмонтас Б. Б. Теория обучения: схемы и тесты / Бронюс Броневич Айсмонтас. – М. : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002. – 176 с.
- 4.Алексеева Л. П. Обеспечение самостоятельной работы студентов / Л. П. Алексеева, Н. А. Норенкова // Специалист. – 2005. – № 6. – С. 26–27.
- 5.Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія : підручник. – К. : Либідь, 1998. – 560 с.

6.Амельченко А. Ф. Модульно-компетентностное профессиональное образование : метод. рекомендации / А. Ф. Амельченко. – М. : Изд. центр НОУ ИСОМ, 2003. – 34 с.

7.Амосов Н. М. Моделирование информации и программ в сложных системах / Н. М. Амосов // Вопросы философии. – 1963. – № 12. – С. 23–25.

8.Андреев В. И. Развитие систем образования в ФРГ и Республике Беларусь: сравнительно-педагогический анализ / В. И. Андреев. – Минск : НИО, 1999. – 255 с.

9.Артюх С. Ф. Інженерно-педагогічна освіта в Україні на рубежі тисячоліть / С. Ф. Артюх // Професійно-технічна освіта. – 1999. – № 4. – С. 35–39.

10.Артюх С. Ф. Педагогические аспекты преподавания инженерных дисциплин : пособие / [С. Ф. Артюх, Е. Э. Коваленко, Е. К. Белова, Г. В. Изюмская, В. В. Беликова]. – Х. : УИПА, 2001. – 210, [1] с.

11.Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы / С. И. Архангельский. – М. : Высш. шк., 1980. – 368 с.

12.Арыдин В. М. Учебная деятельность студентов : справ. пособие [для абитуриентов, студентов, молодых преподавателей] / В. М. Арыдин, Г. А. Атанов. – Донецк, 2000. – 80 с.

13.Атанов Г. А. Возрождение дидактики – залог развития высшей школы / Атанов Г. А. – Донецк : ДООУ, 2003. – 180 с.

14.Атанов Г. А. Деятельностный подход к проектированию обучения / Г. А. Атанов // Образовательные технологии. – 2004. – № 2. – С. 87–93.

15.Афанасьева Г. П. Общение, как основа формирования способностей студентов к педагогической деятельности: на материале подготовки инженерно-педагогических кадров : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Теория и история педагогики» / Афанасьева Г. П. – М., 1985. – 16 с.

16.Бабанский Ю. К. Оптимизация процесса обучения: общедидактические исследования / Ю. К. Бабанский. – М. : Педагогика, 1997. – 284 с.

17.Бадарч Д. Организация индивидуально-ориентированного учебного процесса в системе зачетных единиц / Д. Бадарч, Я. Наранцег, Б. Сазонов ; под общ. ред. Б. А. Сазонова. – М. : НИИВО, 2003. – 76 с.

18.Бажал А. Тестирование – шоковая терапия для образования? / А. Бажал // Зеркало недели. – 2005. – № 37. – С. 14.

19.Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании (К освоению компетентностного подхода) / В. И. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 3–13.

20.Байденко В. И. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса / В. И. Байденко, Б. С. Оскарсон // Профессиональное образование и формирование личности специалистов: научно-метод. сборник. – М. : Высшая школа, 2002. – 176 с.

21.Балл Г. О. Гуманізація загальної та професійної освіти: сучасна актуальність і психолого-педагогічні орієнтири / Г. О. Балл // Неперервна

професійна освіта: проблеми пошуки, перспективи. – К. : Віпол, 2000. – С. 134–157.

22. Барбіна Є. Роль і функції педагогічної майстерності у системі професійної підготовки педагогічних кадрів / Єлизавета Барбіна // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2001. – № 1. – С. 26–34.

23. Барський Тадеуш. Дидактичні основи технології підготовки викладачів технічних дисциплін (за матеріалами технічної освіти у Польщі) : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Барський Тадеуш. – К., 1999. – 43, [1]с.

24. Батышев С. Я. Подготовка инженеров-педагогов проблема комплексная / С. Я. Батышев // Профессионально-техническое образование. – 1976. – № 3. – С. 52–54.

25. Батышев С. Я. Реформа профессиональной школы. Опыт, поиск, задачи, пути реализации / С. Я. Батышев. – М. : Высш. шк., 1987. – 342 с.

26. Башмаков А. И. Технологии и средства развития творческих способностей обучаемых [Электронный ресурс] / А. И. Башмаков, А. И. Владимиров. – Режим доступа: www.vpn.tomlain.Ru. – Загл. с экрана.

27. Безрукова В. С. Педагогика. Проективная педагогика : учеб. пособие [для инженерно-педагогических ин-тов и индустриально-педагогических техникумов] / В. С. Безрукова. – Екатеринбург : Деловая книга, 1996. – 344 с.

28. Белухин Д. А. Становление профессионала и рождение профессионализма : учеб. пособие / Д. А. Белухин. – М. : Моск. психолого-социальный ин-т, 2006. – 128, [1] с.

29. Беляева А. П. Дидактические принципы профессиональной подготовки в профтехучилищах : метод. пособие / А. П. Беляева. – М. : Высш. шк., 1991. – 208 с.

30. Беляева А. П. Проблемы развития методики профессионального обучения / А. П. Беляева // Проблемы методической подготовки инженеров-педагогов. – Свердловск : СИПИ, 1989. – С. 4–13.

31. Берденникова Н. Г. Организационное и методическое обеспечение учебного процесса в вузе : учеб.-метод. пособие / Н. Г. Берденникова, В. И. Меденцев, Н. И. Панов. – СПб. : Д.А.Р.К., 2006. – 208, [1] с.

32. Бережнова Е. В. Основы учебно-исследовательской деятельности студентов : учебник [для студ. сред. пед. учеб. заведений] / Е. В. Бережнова, В. В. Краевский. – М. : Академия, 2005. – 128 с.

33. Бермус А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании [Электронный ресурс] // Эйдос : интернет-журнал. – 2005. – 10 сентября / А. Г. Бермус. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>. – Загл. с экрана.

34. Беспалько В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / Владимир Павлович Беспалько. – М. : Педагогика, 1995. – 336 с.

35. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / Владимир Павлович Беспалько. – М. : Педагогика, 1989. – 190 с.

36. Бех В. П. Саморегуляційна парадигма освіти як кінцевий продукт демократизації і гуманізації управління галуззю / В. П. Бех // Модернізація вищої освіти України і світі: 10 років наукового пошуку : кол. моногр. / НАП України, Ін-т вищ. освіти України. – Х. : Вид-во НУА, 2009. – 504 с.
37. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. Кн. 2. Особистісно-орієнтований підхід: теоретико-технол. засади: навч.-метод. вид. / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003. – 342 с.
38. Бех І. Д. Науковий підхід – запорука виховного успіху педагога / І. Д. Бех // Рідна шк. – 1999. – № 11. – С. 1–5.
39. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання : навч.-метод. посіб. / І. Д. Бех. – К. : ІЗМН, 1998. – 203 с.
40. Болонський процес у фактах і документах / упоряд.: М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш и др. – К. – Тернопіль : Вид-во ТДПУ ім. В.Гнатюка, 2003. – 52 с.
41. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8–14.
42. Большой экономический словарь / [под ред. А.К. Азрилияна]. – М. : Ин-т новой экономики, 1998. – 629 с.
43. Бондар В. І. Дидактика : підручник [для студ вищ. пед. навч. закл.] / Володимир Іванович Бондар. – К. : Либідь, 2005. – 264, [1] с.
44. Бондар В. І. Дидактика: ефективні технології навчання студентів / Володимир Іванович Бондар. – К. : Вересень, 1996. – 129 с.
45. Бондаревская Е. В. Педагогическая культура как общественная и личная ценность / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 1999. – № 3. – С. 37–43.
46. Бондаренко А. Ф. Основы психологии. Учебник для студентов гуманитарных вузов. — К. : Освіта України, 2009. — 328 с
47. Бордовская Н. В. Педагогика : учебник [для студ. высш. пед. учеб. зав.] / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – СПб. : Питер, 2000. – 304 с.
48. Бордовский В. А. Необходимость инновационных преобразований в системе педагогического образования / В. А. Бордовский // Актуальные проблемы методики обучения физики в школе и вузе : межвузовский сб. науч. ст. – СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2002. – С. 184–187.
49. Борисова Н. В. От традиционного через модульное к дистанционному / Наталья Валерьевна Борисова. – М. : Домодедово, 1999. – 174 с.
50. Браже Т. Г. Потребности личности – центр системы повышения квалификации учителей / Т. Г. Браже // Проблемы интеграции и дифференциации подготовки и повышения квалификации педагогических кадров : межвузовский сб. науч. тр. / отв. ред. Ю. Н. Кулюткин. – Самара : СамГПИ, 1993. – С. 36–46.
51. Брюховецький В. Києво-Могилянська академія: десять років відновлення / В'ячеслав Брюховецький // Вища шк. – 2001. – № 2–3. – С. 3–21.
52. Бурлачук Л. Ф. Психология жизненных ситуаций : учеб. пособие / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. – М. : РПА, 1998. – 263 с.

53. Бусыгина А. Л. Профессор-профессия: теория проектирования содержания образования преподавателя вуза / Алла Львовна Бусыгина. – Самара : СамГПУ, 2003. – 198 с.
54. Бусыгина А. Л. Совершенство педагогической компетентности как фактор повышения эффективности учебного процесса в вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Бусыгина А. Л. – СПб., 1994. – 19 с.
55. Быстрова О. А. Модульное обучение как циклический процесс учебной деятельности студентов [Электронный ресурс] / О. А. Быстрова. – 2001. – Режим доступа: (<http://www.ncstu.ru>). – Загл. с экрана.
56. Варданян Ю. В. Становление и развитие профессиональной компетентности педагога и психолога / Ю. В. Варданян. – М., 1998. – 179 с.
57. Васильев И. Б. Профессиональная педагогика : конспект лекций для студентов инженерно-педагогических специальностей. В 2 ч. / Иван Борисович Васильев. – Харьков, 2003. – 327, [2] с.
58. Введенский В. Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В. Н. Введенский // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51–55.
59. Великий тлумачний словник української мови / [уклад. В.Т. Бусел]. – К. : Ірпінь, Перус, 2003. – 925 с.
60. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / Андрей Александрович Вербицкий. – М. : Высш.шк., 1991. – 208 с.
61. Вербицкий А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения / Андрей Александрович Вербицкий. – М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 84 с.
62. Верхола А. П. Дидактические основы оптимизации процесса обучения дисциплинам вуза : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Верхола Арнольд Павлович. – К., 1989. – 426 с.
63. Весна Е. Б. Профессионально-педагогическая практика : учеб.-метод. пособие / Е. Б. Весна, О. О. Киселева. – М. : Моск. психолого-социальный ин-т; Воронеж : НПО «МОДЕК», 1999. – 80 с.
64. Виленский В. Я. Технологии профессионально-ориентированного обучения в высшей школе : учеб. пособие / В. Я. Виленский, П. И. Образцов, А. И. Уман. – М. : Пед. о-во России, 2004. – 192 с.
65. Виноградова Н. Ф. Модернизация начального образования и проблемы целеполагания : доклады 4-й Всерос. дистанционной августовской педагогической конф. «Обновление российской школы», 26 авг. – 10 сент. 2002 г. [Электронный ресурс] / Н. Ф. Виноградова. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/conf/> – Загл. с экрана.
66. Вища освіта України і Болонський процес : навч. посіб. / М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук, В. В. Грубінко, І. І. Бабін; за ред. В. Г. Кременя. – Тернопіль : Навч. книга-Богдан, 2004. – 384 с.
67. Виховна робота у вищому навчальному закладі: симбіоз нового і традиційного : зб. наук. пр. за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. (27–28 листоп. 2000 р.) / Кам'янець-Поділ. держ. пед. ун-т та ін.; [ред. рада: Євтух М. Б. (голова) та ін.]. — Кам'янець-Подільський, 2001. — 267 с.

68. Вища школа України і Болонський процес / АПН України, Ін-т вищ. освіти, Європ. ун-т; авт. передм. Б. І. Корольов; упоряд.: Б. І. Корольов та ін. – К., 2006. – 143 с.

69. Гаврилова Н. Е. Использование компьютерной графики при создании мозаичных орнаментов / Н. Е. Гаврилова, О. Н. Масленикова // Информатика и образование. – 2001. – № 10. – С. 83–84.

70. Гайворонська В. В. Формування педагогічної компетентності майбутніх викладачів вищого технічного навчального закладу / Вікторія Володимирівна Гайворонська // Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи : зб. наук. пр. / за ред. І. А. Зязюна та Н. Г. Ничкало. – К., 2003. – С. 525–529.

71. Ганопольский А. Р. Формирование профессионально-педагогической направленности будущих инженеров-педагогов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Ганопольский Александр Романович. – Одесса, 1996. – 229 с.

72. Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века : учеб. пособие [для самообразования] / Борис Семенович Гершунский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Флинта, 2002. – 508 с.

73. Ги Лефрансуа. Прикладная педагогическая психология / Лефрансуа Ги; [пер. с англ.]. – СПб. : Прайм-ЕВРО-ЗНАК, 2005. – 416 с.

74. Гинецинский В. И. Знание как категория педагогики: опыт педагогической когнитологии / Владислав Ильич Гинецинский. – Л. : ЛГУ, 1989. – 144 с.

75. Гладковский В. И. Рейтинговые технологии в учебном процессе высшей школы / В. И. Гладковский. – Минск. : НИО, 2002. – 144 с.

76. Глазунов А. Т. Педагогические исследования: содержание, организация, обработка результатов / Анатолий Тихонович Глазунов. – М. : Издательский отд. НОУ ИСОМ, 2005. – 40 с.

77. Глузман А. В. Университетское педагогическое образование: опыт системного исследования : монография / Александр Владимирович Глузман. – К. : Просвіта, 1996. – 312 с.

78. Голуб Б. А. Основы общей дидактики : учеб. пособие [для студ. пед. вузов] / Борис Алексеевич Голуб. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 96 с.

79. Голунова Л. В. Научно-теоретическое обоснование понятия «информационная грамотность» : Всероссийская науч. конф. «Наука и образование», г. Белово, 12–13 апр. 2002) [Электронный ресурс] / Л. В. Голунова. – Режим доступа: <http://belovo.kemsu.ru/conferens/tezis/sek.5>. – Загл. с экрана.

80. Гончаренко С. У. Вступне слово головного редактора / Семен Устинович Гончаренко // Дидактика професійної школи : зб. наук. пр. / редкол.: С. У. Гончаренко (голова), В. О. Радкевич, І. Е. Коньковський (заст. голови) та ін. – Хмельницький : ХНУ, 2004. – С. 3. – (Випуск 1).

81. Гончаренко С. У. Дидактична концепція змісту освіти / Семен Устинович Гончаренко. // Сучасні інформаційні технології та інновації методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід,

проблеми: зб. наук. пр. / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін.]. – К.–Вінниця : ДОВ Вінниця, 2002. – С. 22–26.

82. Гончаренко С. У. І насамперед – прикладна наука / С. У. Гончаренко. – Хмельницький : ХГПК, 2003. – 20 с.

83. Гончаренко С. У. Методика як наука / С. У. Гончаренко. – Хмельницький : ХГПК, 2000. – 30 с.

84. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження / С. У. Гончаренко. – К. : Ред.-вид. відділ АПНУ, 1995. – 42 с. – (Методологічні поради молодим науковцям).

85. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 367 с.

86. Гончаренко С. У. Фундаментальність професійної освіти – потреба часу / С. У. Гончаренко // Професійно-технічна освіта. – 2005. – № 1. – С. 5–6

87. Гончаренко С. У. Фундаментальність чи вузький професіоналізм освіти / С. У. Гончаренко // Дидактика професійної освіти : зб. наук. пр. – Хмельницький : ХНУ, 2004. – С. 177–184.

88. Горб В. Г. Основная образовательная программа вуза: проблемы и решения / В. Г. Горб // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2004. – № 2 . – С. 22–31.

89. Горычева С. Н. Развитие дидактической компетентности учителя : учеб. пособие / С. Н. Горычева, М. П. Эндзинь. – Н. Новгород : МОУ ПКС «Ин-т образования, маркетинга и кадровых ресурсов», 2006. – 145 с.

90. Гребенев И. В. Методическая подготовка студентов университетов / И. В. Гребенев // Педагогика. – 1996. – № 1. – С. 37.

91. Гребенюк Г. Е. Теоретические и методические основы непрерывного профессионального образования строительно-архитектурного профиля : монография / Георгий Евгеньевич Гребенюк. – К.: 1997. – 232 с.

92. Гребенюк О. С. Общие основы педагогики : учебник для студ. высш. учеб. зав. / О. С. Гребенюк, М. И. Рожков. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 160 с.

93. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти) : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Гриньова В. М . – Х., 2001. – 45 с.

94. Громкова М. Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых : учеб. пособие [для системы доп. проф. образования; для студентов вузов] / Майя Тимофеевна Громкова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 495 с. – (Серия «Высшее профессиональное образование. Педагогика»).

95. Громкова М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности: учеб. пособие [для вузов] / Майя Тимофеевна Громкова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 415 с.

96. Громько Ю. В. Мыследеятельностная педагогика / Юрий Вячеславович Громько. – Минск : Технопринт, 2000. – 376 с. – (Теоретико-

практическое руководство по освоению высших образцов педагогического искусства).

97. Громыко Ю. В. Организационно-деятельностные игры и развитие образования (технология прорыва в будущее) / Юрий Вячеславович Громыко . – М. : Независимый методологический ун-т, 1992. – 191 с.

98. Грехнев Л. М. Культура педагогического общения / Л. М. Грехнев. – М.: Просвещение, 1990. – 144 с.

99. Гузеев В. В. Образовательная технология: от приема до философии / В. В. Гузеев. – М. : Сентябрь, 1996. – 112 с.

100. Гузеев В. В. Планирование результатов образования и образовательная технология / В. В. Гузеев. – М. : Народное образование, 2001. – 240 с.

101. Гура О. І. Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності : навч. посіб. / Олександр Іванович Гура. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 224 с.

102. Гуревич Р. С. Інформаційна культура – важлива складова загальної культури особистості / Роман Семенович Гуревич // Сучасні інформаційні технології та інновації методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. – К.–Вінниця : ДОВ Вінниця, 2004. – С. 42–47.

103. Гуревич Р. С. Теоретичні та методичні основи організації навчання у професійно-технічних закладах : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Гуревич Роман Семенович. – К., 1999. – 39 с.

104. Гуревич Р. С. Теоретичні та методичні основи організації навчання у професійно-технічних закладах : монографія / Роман Семенович Гуревич. – К. : Вищ. шк., 1998. – 229 с.

105. Гуревич Р. С. Функції професійної освіти в сучасному суспільстві / Роман Семенович Гуревич // Сучасні інформаційні технології та інновації методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. – К.–Вінниця : ДОВ Вінниця, 2000. – С. 20–24.

106. Дабагян А. В. Совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки специалистов в современных условиях / А. В. Дабагян, А. М. Михайличенко. – Х., 1996. – 296 с.

107. Давыдов В. В. О месте категории деятельности в современной теоретической психологии / Василий Васильевич Давыдов // Деятельность: теория, методология, проблемы. – М. : Политиздат, 1990. – С. 143–156.

108. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения / Василий Васильевич Давыдов. – М. : ИНТОР, 1996. – 544 с.

109. Давыдов В. П. Теоретические и методические основы моделирования процесса профессиональной подготовки специалиста / В. П. Давыдов, О. Х. Рахимов // Инновации в образовании. – 2002. – № 2. – С. 62–83.

110. Дахин А. Н. Компетенция и компетентность: сколько их у российского школьника? / А. Н. Дахин // Народное образование. – 2004. –

№ 4. – С. 136–137.

111. Дахин А. Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и неопределенность / А. Н. Дахин // Педагогика. – 2003. – № 4. – С. 21–26.

112. Дев'ятьярова Т. А. Індивідуалізація методичної підготовки майбутніх інженерів-педагогів швейного профілю : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Дев'ятьярова Татьяна Анатольевна. – Харків, 2001. – 325 с.

113. Дев'ятьярова Т. А. Методика индивидуализации обучения будущих инженеров-педагогов : метод. рекомендации / Татьяна Анатольевна Дев'ятьярова. – Харьков: УИПА, 2001. – 44 с.

114. Делор Ж. Образование: сокрытое сокровище : доклад Международной комиссии по образованию для XXI века, представленный ЮНЕСКО / Жак Делор. – UNESCO, 1996. – 125 с.

115. Демин В. А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды / В. А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35.

116. Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI століття). – К. : Райдуга, 1994. – 62 с.

117. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика : [монографія] / за ред. Н. Г. Ничкало. – Хмельницький : ТУП, 2002. – 334 с.

118. Дидактические тесты: технология проектирования : метод. пособие [для разработчиков тестов] / Е. В. Кравец, А. М. Радьков, Т. В. Столярова, Б. Д. Чеботаревский ; под общ. науч. ред. А. М. Радькова. – Минск : РИВШ, 2004. – 87 с.

119. Дистервег А. Избранные педагогические сочинения / Фридрих Вильгельм Адольф Дистервег. – М. : Учпедгиз, 1956. – 374 с.

120. Добудько Т. В. Формирование профессиональной компетентности учителя информатики в условиях информатизации образования : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02 / Добудько Татьяна Валерьяновна. – Самара, 1999. – 349 с.

121. Дьяченко В. К. Новая дидактика / Виталий Кузьмич Дьяченко. – М. : Нар. образование, 2001. – 496 с.

122. Дьяченко М. И. Психология высшей школы / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – [2-е изд.]. – Минск : Изд-во БГУ, 1981. – 383 с.

123. Євтух М. Б. Технологія інноваційної педагогічної освіти / Микола Євтух, Андрій Нісімчук; Ін-т пед. технологій. — Луцьк : Твердиня, 2011. — 453 с.

124. Євтух М. Б. Правові основи української педагогіки: етика та соціальні норми : навч. посіб. / Євтух М. Б., Стефанюк С. К. – Одеса : ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2011. – 311 с.

125. Жуков Г. Н. Основы педагогических знаний мастера производственного обучения : учеб. пособие / Г. Н. Жуков. – М. : Изд. отд. НОУ ИСОМ, 2005. – 246 с.

126. Заволока Н. Г. Методологические и логико-гносеологические основы учебно-познавательного процесса : монография / Николай

Григорьевич Заволока. – К. : Вищ. шк., 1986. – 258 с.

127. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие [для студ. высш. пед. учеб. заведений] /

В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – М. : Академия, 2003. – 208 с.

128. Загвязинский В. И. Исследовательская деятельность педагога : учеб. пособие [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / Владимир Ильич Загвязинский. – М. : Академия, 2006. – 176 с.

129. Загвязинский В. И. Теория обучения: современная интерпретация : учеб. пособие [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / Владимир Ильич Загвязинский. – М. : Академия, 2001. – 192 с.

130. Задорожнюк И. Философия образования сегодня / И. Задорожнюк // Высш. образование в России. – 1997. – № 2. – С. 150–155.

131. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р., № 2984-III // Вища шк. – № 6. – С. 74–120. – (Нормативно-правові документи).

132. Закон України «Про освіту» від 23.05.1991 р. № 1060-XII // Освіта України. – К. : Міленіум, 2001. – С. 11–38. – (Нормативно-правові документи).

133. Закон України «Про професійно-технічну освіту» // Голос України. – 1998. – 10 берез. – № 45. – С. 6–9. – (Нормативно-правові документи).

134. Зарубінська І. Б. Дослідження сформованості мотиваційної складової професійної управлінської компетентності студентів вищих навчальних закладів

/ І. Б. Зарубінська // Соц. педагогіка: теорія та практика. – 2009. – № 1. – С. 27–32.

135. Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Эвальд Зеер, Эльвира Сыманюк // Высш. образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23–30.

136. Зеер Э. Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование / Эвальд Фридрихович Зеер. – М. : АПО, 2002. – 44 с.

137. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учебное пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. – М. : Моск. психолого-социальный ин-т, 2005. – 216 с.

138. Зеер Э. Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога / Эвальд Фридрихович Зеер. – Свердловск : Уральск. ун-т, 1988. – 120 с.

139. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учеб. пособие / Эвальд Фридрихович Зеер. – 2-е изд., перераб. – М. : Моск. психолого-социальный ин-т ; Воронеж : НПО «МОДЕК», 2003. – 480 с.

140. Зеер Э. Ф. Психолого-педагогические методы исследования инженерно-педагогического образования : учеб. пособие / Эвальд Фридрихович Зеер. – Свердловск : Свердлов. инженерно-педагогический ин-т, 1986. – 44 с.

141. Зеер Э. Ф. Структура и особенности инженерно-педагогической деятельности / Э. Ф. Зеер, Н. С. Глуханюк // Социально-психологические

особенности личности инженера-педагога : сб. науч. тр. / СИПИ. – Свердловск, 1988. – 120 с.

142. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высш. образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.

143. Зимняя И. А. Педагогическая психология : учебник [для вузов] / Ирина Алексеевна Зимняя. – 2-е изд., доп., перераб. – М. : Логос, 2003. – 384 с.

144. Змеёв С. И. Технология обучения взрослых : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. зав.] / Сергей Иванович Змеёв. – М. : Академия, 2002. – 128 с.

145. Зорина Л. Я. Принципы обучения / Людмила Яковлевна Зорина. – М. : Педагогика, 1983. – 116 с.

146. Зотеева М. Н. Формирование организаторских умений будущих инженеров-педагогов средствами педагогической игры : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Зотеева Мария Николаевна. – Казань, 1987. – 236 с.

147. Зубра А. С. Педагогическая культура преподавателя высшей школы : пособие / Алексей Степанович Зубра. – Минск : Акад. упр. при Президенте Республики Беларусь, 2005. – 397 с.

148. Зубрицкий М. И. Изучение исходного уровня профессиональной ориентации и сформированности профессиональной педагогической компетентности студентов в начале обучения / М. И. Зубрицкий // Сучасні інформаційні технології та інновації методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. праць / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін.]. – Київ–Вінниця, 2000. – С. 359–363.

149. Зязюн І. А. Інтелектуально-творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти / І. А. Зязюн // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : [монографія]. – К. : Віпол, 2000. – С. 11–57.

150. Зязюн І. А. Краса педагогічної дії : навч. посібник [для вчителів, аспірантів, студентів середніх та вищих навчальних закладів] / І. А. Зязюн, Г. М. Сагач. – К. : Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – 302с.

151. Зязюн І. А. Особливості навчальної діяльності в комп'ютерному середовищі / Іван Андрійович Зязюн // Дидактика професійної школи : зб. наук. пр. / редкол. : С. У. Гончаренко (голова), В. О. Радкевич, І. Е. Коньковський (заст. голови) та ін. – Хмельницький : ХНУ, 2005. – С. 6–12.

152. Зязюн І. А. Пріоритетні принципи дидактики сучасної професійної освіти // Науковий вісник Миколаївського державного педагогічного університету: педагогічні науки : зб. наук. пр. / Іван Андрійович Зязюн. – Миколаїв : МДПУ, 2001. – 294 с. – (Вип. IV).

153. Ибрагимов Г. И. К вопросу о технологии концентрированного обучения / Г. И. Ибрагимов // Специалист. – 1993. – № 1. – С. 29–31.

154. Иванов В. Г. Проектная культура преподавателя вуза / Василий Григорьевич Иванов, Лилия Измайловна Гурье // Высш. образование в России. – 1998. – № 3. – С. 23–26.

155. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Елена Михайловна Иванова. – М. : Академия, 1987. – 208 с.
156. Игнатенко И. И. Современное состояние культуры общения / И. И. Игнатенко // Вест. ун-та / Гос. Ун-т управления. – 2010. – № 15. – С. 30–33.
157. Ильин Г. Л. Философия образования (идея непрерывности) / Геннадий Леонидович Ильин. – М., 2002. – 223 с.
158. Инженерно-педагогическое образование: проблемы и пути развития : сб. науч. ст. В 2 ч. / под общ. ред. Н.А. Цырельчука. – Минск : Учреждение образования «Минский государственный высший радиотехнический колледж», 2004. – 642 с.
159. Каган М. С. Философия культуры / Моисей Самойлович Каган. – СПб . : ТООТК Петрополис, 1996. – 416 с.
160. Казанцева Л. А. Фундаментализация обучения в вузе как основа повышения его качества / Людмила Александровна Казанцева, Сергей Яковлевич Казанцев // Педагогическое образование и наука. – 2002. – № 2. – С. 12–14.
161. Калапуша Л. Р. Моделювання у вивченні фізики / Л. Р. Калапуша. – К. : Рад. шк., 1982. – 158 с.
162. Каликинский Ю. А. Компетентный подход к подготовке инженеров-педагогов / Юрий Алексеевич Каликинский, Василий Петрович Косырев // Профессиональное образование. – 2005. – № 6. – С. 25–26.
163. Капинос В. И. Речеведческие понятия как лингвистическая основа совершенствования коммуникативной компетенции учащихся : доклады 4-й Всероссийской дистанционной августовской педагогической конференции «Обновление российской школы», 26 авг. – 10 сент. 2002 г. [Электронный ресурс] / В. И. Капинос / – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/conf/> – Заголовок с экрана.
164. Каткова Т. И. Компетентный выпускник – мета і результат діяльності вищого навчального закладу освіти / Т. І. Каткова // Постметодика. – 2002. – № 2–3. – С. 79–82.
165. Киргинцев М. В. Формирование профессиональной компетентности специалистов в дидактических информационных средах [Электронный ресурс] / М. В. Киргинцев, С. А. Нечаев. – Режим доступа: <http://www.conf.stavsu.ru> 17.03. 2004. – Заголовок с экрана.
166. Кіньколіх М. Ф. Методика розробки програми практики студентів / М. Ф. Кіньколіх // Нові технології навчання : наук. метод. зб. – К. : Наук.-метод. центр вищ. освіти, 2002. – С. 67–71. – (Вип. 34).
167. Кларин М. В. Педагогическая технология в учебном процессе / Михаил Владимирович Кларин. – М. : Знание, 1989. – 75 с.
168. Климов Е. А. Психология профессионала: избранные психологические труды / Евгений Александрович Климов. – М. : Моск. психолого-социальный ин-т ; Воронеж НПО «МОДЕК», 2003. – 456 с.

169. Коваленко Е. Э. Дидактические основы профессионально-методической подготовки преподавателей специальных дисциплин: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Коваленко Елена Эдуардовна. – К., 1999. – 421 с.

170. Коваленко Е. Э. Методика профессионального обучения : учебник [для инженеров-педагогов, преподавателей спецдисциплин системы профессионально-технического и высшего образования] / Елена Эдуардовна Коваленко. – Х. : ЧП «Штрих», 2003. – 480 с.

171. Коваленко О. Е. Концепція професійно-педагогічної підготовки студентів інженерно-педагогічних спеціальностей / О. Е. Коваленко, Н. О. Брюханова, О. О. Мельниченко // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. – 2005. – № 10. – С. 7–20.

172. Коган Е. Я. Компетентностный подход и новое качество образования / Е. Я. Коган // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию. – Самара : Профи. – 2001. – С. 28–32.

173. Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь : для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : Академия, 2003. – 176 с.

174. Козаков В. А. Самостоятельная работа студентов и ее информационно-методическое обеспечение / Виталий Андреевич Козаков. – К. : Вища шк., 1990. – 246 с.

175. Козловська І. М. Теоретичні та методичні основи інтеграції знань учнів професійно-технічної школи : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Козловська І. М. – К., 2001. – 41, [1] с.

176. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : «К.І.С.», 2004. – 112 с. – (Бібліотека з освітньої політики).

177. Кондаков И. М. Самооценка компетентности в разрешении конфликтов руководителями среднего звена / И. М. Кондаков // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – С. 135–143.

178. Концептуальні засади демократизації та реформування освіти в Україні. – К., 1997. – 150 с.

179. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. // Учительская газета. – 2002. – № 31. – (Приказ Министерства образования РФ от 11.02.2002. № 393).

180. Концепція Державної програми розвитку легкої промисловості на 2005–2011 рр. // Легка промисловість. – 2004. – № 1. – С. 8.

181. Концепція розвитку інженерно-педагогічної освіти (проект). – Х. : УПА, 2004.

182. Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні // Проф.-техн. освіта. – 2004. – № 3. – С. 2–5.

183. Корсак К. В. Освіта, суспільство, людина в ХХІ столітті: інтегрально-філософський аналіз : [монографія] / Костянтин Віталійович Корсак. – К.–Н. : НДПУ ім. М. Гоголя, 2004. – 224 с.

184. Косырев В. В. Система непрерывной методической подготовки педагогов профессионального обучения : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Косырев В. В. – М., 2007. – 48 [2] с.

185. Краевский В. В. Общие основы педагогики : учебник [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / Володар Викторович Краевский. – М. : Академия, 2003. – 256с.

186. Краевский В. В. О культурологическом и компетентностном подходах к формированию содержания образования : доклады 4-й Всерос. дистанционной августовской педагогической конф. «Обновление российской школы», 26 авг. – 10 сент. 2002 г. [Электронный ресурс] / В. В. Краевский / – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/conf/> – Заголовок с экрана.

187. Краевский В. В. Проблемы научного обоснования обучения: методологический анализ / Володар Викторович Краевский. – М., 1977. – 264 с.

188. Краснова Т. И. Инновации в системе оценивания учебной деятельности студентов / Т. И. Краснова // Образование для устойчивого развития. – Минск : БГУ, 2005. – С. 438–440.

189. Краткий словарь по социологии / сост. Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова ; под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина. – М. : Политиздат, 1988. – 479 с.

190. Креденець Н. Концептуальні підходи до формування професійної компетентності фахівців легкої промисловості / Неля Креденець // Дидактика професійної школи : зб. наук. пр. / редкол.: С. У. Гончаренко (голова), В. О. Радкевич, І. Е. Коньковський (заст. голови) та ін. – Хмельницький : ХНУ, 2004. – С. 137–141.

191. Креденець Н. Д. Компетентнісна парадигма професійної підготовки фахівців / Н. Д. Креденець // Сучасні інформаційні технології та інновації методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. – К. –Вінниця : ДОВ Вінниця, 2004. – С. 195–198.

192. Кремень В. Г. Вища освіта і наука – пріоритетні сфери розвитку суспільства у ХХІ столітті / В. Г. Кремень // Вища шк. – 2002. – № 4–5. – С. 3–13.

193. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / Василь Григорович Кремень. – К. : Грамота, 2005. – 448 с.

194. Кремень В. Г. Педагогічна освіта в контексті цивілізаційних змін / Василь Григорович Кремень // Теоретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології : зб. наук. пр. / за заг. ред. Н. Г. Ничкало. – Х., 2007. – С. 3–8.

195. Кремень В. Г. Філософія освіти ХХІ століття / В. Г. Кремень // Вища шк. – 2002. – № 6. – С. 9–17.

196. Кречетников К. Г. Проектирование средств информационных технологий обучения [Электронный ресурс]: сб. науч. раб. / К. Г.

Кречетников. – Секция 2. – 2000. – Режим доступа: mkrechnet@tovmi.dvgu.ru – Заголовок с экрана.

197. Кругликов Г. И. Методика профессионального обучения с практикумом : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / Григорий Исаакович Кругликов. – М. : Академия, 2005. – 288, [1] с.

198. Кругликов Г. И. Настольная книга мастера профессионального обучения : учеб. пособие [для студентов сред. проф. образования] / Григорий Исаакович Кругликов. – М. : Академия, 2006. – 272 с.

199. Крутецкий В. А. Профессионально необходимые качества личности учителя (педагогические способности) и их формирование / В. А. Крутецкий, С. В. Надбаева // Психологические проблемы формирования педагогической направленности и педагогических способностей. – М. : Академия пед. наук СССР, 1982. – С. 3–16.

200. Кубрушко П. Ф. Дидактическое проектирование : учеб.-практ. пособие / Петр Федорович Кубрушко. – М. : МГУП, 2001. – 30 с.

201. Кубрушко П. Ф. Профессионально-педагогическое образование: вопросы теории / П. Ф. Кубрушко // Высш. образование в России. – 2006. – № 2. – С. 96–98.

202. Кудь А. Ю. Предварительная осведомленность в области будущей профессии как основа формирования специально-предметной компетентности

/ А. Ю. Кудь // Професійна освіта: теорія і практика : наук.-метод. журн. – 2000. – № 1–2 (11–12). – С. 188–194.

203. Кузьмина Н. В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования / Нина Васильевна Кузьмина. – М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. – 144 с.

204. Кузьмин И. П. Теоретические основы развития профессионализма инженерно-педагогических работников в условиях дополнительного профессионального образования : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика» / Кузьмин И. П. – СПб., 1998. – 41 с.

205. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Нина Васильевна Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.

206. Кун Т. С. Структура научных революций / Томас Сэмюэл Кун. – М. : Прогресс, 1977. – 300 с.

207. Куписевич Ч. Основы общей дидактики / Чеслав Куписевич. – М. : Высш. шк., 1986. – 368 с.

208. Кухарев Н. В. Формирование и стимулирование профессиональной компетентности педагога – одна из важнейших акмеологических проблем / Н. В. Кухарев // Адукацыя і выхаванне. – 1996. – № 8. – С. 37–51.

209. Кывырляг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике / Антс Аугустович Кывырляг. – Таллин : Валгус, 1980. – 334 с.

210. Лаврентьева Н. Б. Резервы оптимизации модульного обучения на основе мотивационного программно-целевого управления и педагогической фасилитации [Электронный ресурс] / Н. Б. Лаврентьева, И. И. Кулешова. –

Режим доступа: (<http://www/informika.ru>). – Заголовок с экрана.

211. Локшин В. С. Педагогічні аспекти моди як форми субкультури / В. С. Локшин // Рідна шк. – 2002. – № 4. – С. 38–39.

212. Локшин В. С. Професійна компетентність менеджерів соціокультурної сфери в критеріальній системі якості вищої освіти / В. С. Локшин // Проблеми сучасної педагогічної освіти. – 2010. – Вип. 27, Ч. 1. – С. 110–114.

213. Локшин В. С. Професійна компетентність менеджерів соціокультурної сфери інформаційної аналітики бізнес-процесів як технологія модернізації вищої освіти / В. С. Локшин // Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. – К.: Гнозис, 2011. – С. 208–210.

214. Локшин В. С. Професійна компетентність фахівців з управління в соціокультурній сфері як технологія модернізації вищої освіти / В. С. Локшин // Рідна шк. – 2006. – № 4 (915). – С. 45–50.

215. Локшин В. С. Психолого-педагогічні аспекти дистанційного навчання у вищому навчальному закладі / В. С. Локшин // Теоретичні питання культури, освіти та виховання. – К.: Вид. центр КНЛУ, НМАУ, 2004. – № 26. – С. 127–130.

216. Локшин В. С. Психолого-педагогічні аспекти формування професійної компетентності фахівців з управління соціокультурною сферою з урахуванням кар'єрного росту / В. С. Локшин // Молодь і ринок. – 2009. – № 4 (51). – С. 54–59.

217. Локшин В. С. Психолого-педагогічні засади підготовки менеджерів соціокультурної сфери в контексті управлінської еліти / В. С. Локшин // Теоретичні питання культури, освіти та виховання. – К.: Видав. центр КНЛУ, НМАУ, 2010. – № 41. – С. 135–139.

218. Локшин В. С. Психолого-педагогічні засади підготовки фахівців з управління у соціокультурній сфері з урахуванням європейських стандартів / В. С. Локшин // Теоретичні питання культури, освіти та виховання. – К.: Вид. центр КНЛУ, НМАУ, 2005. – № 29. – С. 240–243.

219. Локшин В. С. Психолого-педагогічні засади підготовки фахівців з управління у соціокультурній сфері контексті європейських стандартів / В. С. Локшин // Вища освіта України. – 2009. – № 3. – С. 205–209.

220. Локшин В. С. Психолого-педагогічні основи професійної менеджерів з урахуванням розвитку управлінських шкіл / В. С. Локшин // Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та ВНЗі. – Рівне : Волинські обереги, 2009 р. – С. 190–192.

221. Локшин В. С. Психолого-педагогічні основи професійної підготовки менеджерів соціокультурної сфери у вищих навчальних закладах / В. С. Локшин // Рідна школа. – 2005. – № 2 (901). – С. 22–26.

222. Локшин В. С. Психолого-педагогічні основи формування професійно-компетентного фахівця з менеджменту соціокультурної сфери / В. С. Локшин // Проблеми сучасної педагогічної освіти. – 2011. – Вип. 28, ч. 2. – С. 111–117.

223. Локшин В. С. Психолого-педагогічні основи формування професійної управлінської компетентності менеджерів соціокультурної сфери / В. С. Локшин // Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. – Рівне, 2010. – Т. 2. – С. 400–406.

224. Локшин В. С. Психолого-педагогічні підходи формування компетентнісного підходу професійної управлінської підготовки фахівців з менеджменту соціокультурної сфери / В. С. Локшин // Духовність особистості: зб. наук. пр. – Луганськ, 2001. – Вип. 2 (43). – С. 80–87.

225. Локшин В. С. Психолого-педагогічні чинники моди як форми субкультури / В. С. Локшин // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Словянськ, 2005. – С. 78–83.

226. Локшин В. С. Соціокультурна компетенція як фактор розвитку гуманітарної культури майбутнього фахівця з управління в соціокультурній сфері / В. С. Локшин // Молодь і ринок. – 2011. – № 3 (74). – С. 47–49.

227. Локшин В. С. Формування компетентнісної моделі менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти / В. С. Локшин // Молодь і ринок. – 2010. – № 12 (71). – С. 27–33.

228. Локшин В. С. Формування персонального бренду як складової професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери / В. С. Локшин // Теоретичні питання культури, освіти та виховання. – К.: Видав. Центр КНЛУ, НМАУ, 2010. – № 43. – С. 142–149.

229. Локшин В. С. Формування професійних управлінських якостей менеджерів соціокультурної сфери в контексті модернізації вищої освіти / В. С. Локшин // Теоретичні питання культури, освіти та виховання. – К.: Видав. центр КНЛУ, НМАУ, 2010. – № 42. – С. 181–184.

230. Локшин В. С. Формування професійної компетентності арт-менеджерів як складової підготовки фахівців з управління соціокультурною сферою у вищих навчальних закладах / В. С. Локшин // Наукові записки. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова. – Вип. 87. – С. 53–63.

231. Локшин В. С. Формування професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери у ВНЗ / В. С. Локшин // Рідна шк. – 2010. – № 11 (971). – С. 45–50.

232. Локшин В. С. Формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери в контексті управлінської культури / В. С. Локшин // Молодь і ринок. – 2011. – № 4 (75). – С. 71–76.

233. Локшин В. С. Формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери в контексті феноменологічних складових понятійного апарату / В. С. Локшин // Молодь і ринок. – 2011. – № 1 (72). – С. 59–66.

234. Локшин В. С. Формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери з урахуванням ціннісних стратегій / В. С. Локшин // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Словянськ, 2005. – С. 36–44.

235. Лузан П. Г. Історія педагогіки та освіти в Україні : навч. посіб. / П. Г. Лузан, О. В. Васюк, О. М. Бернова. – К. : [Нац. аграр. ун-т], 2007. – 300 с.

236. Лузан П. Г. Теорія і методика формування навчально-пізнавальної активності студентів / П. Г. Лузан. – К. : Нац. аграр. ун-т, 2004. – 270 с.
237. Луговий В. І. Управління освітою : навч. посіб для слухачів, асп., докторантів спец. «Державне управління» / В. І. Луговий. – К. : Вид-во УАДУ, 1977. – 302 с.
238. Лузік Е. В. Системно-синергетичний підхід до проектування самостійно-пізнавальної діяльності студентів у вищих навчальних закладах / Е. В. Лузік // Модернізація вищої освіти України і світі: 10 років наукового пошуку : кол. моногр. / АПН України; Ін-т вищої освіти України; за заг. ред. В. П. Андрущенко, В. І. Лугового, М. Ф. Степка. – Х. : Вид-во НУА, 2009. – 504 с.
239. Малько А. О. Теоретико-методологічні основи розвитку соціальної педагогіки / Харк. держ. акад. культури. – Х., 2004. – 279 с.
240. Маркова А. К. Психологія професіоналізму / А. К. Маркова. – М. : Междунар. гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
241. Майборода В. К. Педагогічні основи професійної підготовки особистості успішного керівника // В. К. Майборода. – Модернізація вищої освіти в Україні і світі: десять років наукового пошуку: колективна моногр. / Акад. пед. наук України; за аг. ред. В. П. Андрущенко, В. І. Лугового, М. Ф. Степка. – Ч.: Вид-во НУА, 2009. – С. 313-322.
242. Маслов В. І. Основні функції системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів / В. І. Маслов // Радянська шк. – 1987. – № 5. – С. 62–65.
243. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики : [пер. с англ.] / А. Маслоу. – СПб., 1997. – 430 с.
244. Мелецінек А. Інженерна педагогіка / Адольф Мелецінек. – Springer Wien New York, 2000. – 240 с.
245. Мельничук О. Модель спеціаліста. К вопросу о гуманизации образования / О. Мельничук, А. Яковлева // Высш. образование в России. – 2000. – № 5. – С. 19–25.
246. Методика розробки дидактичних комплексів відповідно до вимог державних стандартів ПТО нового покоління : метод. посіб. / Нестерова Л. В. та ін.; наук. ред. Нестерової Л. В., Манько В. М. ; НАПН України, Ін-т проф.-техн. освіти. – К. : Пед. думка, 2012. – 207 с. : іл., табл.
247. Методические рекомендации по составлению программ практики студентов учебных заведений Украины / М-во образования Украины, Главное упр. высш. образования, Ин-т содержания и методов обучения. – К., 1996. – 10 с.
248. Методы системного педагогического исследования : учеб. пособие / под ред. Н. В. Кузьминой. – Л. : ЛГУ, 1980. – 172 с.
249. Мещанінов О. П. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні: монографія / Олександр Павлович Мещанінов. – Миколаїв : МДГУ ім. Петра Могили, 2005. – 460 с.
250. Мещанінов О. П. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні: теорія і методика : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Мещанінов О. П. – К., 2005. – 42 [2]

с.

251. Мещерякова М. Технология управления качеством профессиональной подготовки в вузе / М. Мещерякова // *Alma mater = Вестник высш. шк.* – 2006. – № 1. – С. 9–11.
252. Митина Л. М. Психологическое сопровождение выбора профессии : науч.-метод. пособие / Лариса Максимовна Митина. – М. : Флинта, 2003. – 181 с.
253. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя / Лариса Максимовна Митина. – М. : Флинта, 1998. – 200 с.
254. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособности личности / Лариса Максимовна Митина. – М.: Моск. психолого-социальный ин-т: Воронеж : НПО «Модек». – 2002. – 400 с.
255. Михайличенко А. М. Обучение на основе стандарта компетентности / А. М. Михайличенко // *Новий колегіум.* – 2001. – № 3. – С. 46–50.
256. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования / [под ред. Е.Э.Смирновой]. – Л., 1984. – 176 с.
257. Морева Н. А. Технологии профессионального образования : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / Наталья Александровна Морева. – М. Академия, 2005. – 432 с.
258. Морева Н. А. Тренинг педагогического общения : учеб. пособие [для вузов] / Наталья Александровна Морева. – М. : Просвещение, 2003. – 304 с.
259. Морозов А. В. Концептуальная модель творческой личности преподавателя высшей школы / Александр Владимирович Морозов // *Сучасні інформаційні технології та інновації методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін.].* – К.–Вінниця : ДОВ, 2003. – С. 26–32.
260. Морозов А. В. Креативная педагогика и психология : учеб. пособие / А. В. Морозов, Д. В. Чернилевский. – 2-е изд. испр. и доп. – М. : Академический проект, 2004. – 560 с.
261. Мошкова И. Н. Психология производственного обучения : метод. пособие / И. Н. Мошкова, С. Л. Малов. – М. : Высш. шк., 1990. – 207 с.
262. Мутовкина О. М. Слагаемые профессиональной компетентности преподавателя иностранных языков [Электронный ресурс] / О. М. Мутовкина . – Режим доступа: <http://www.elib.vstu.ru/Open/3/R37>. – Заголовок с экрана.
263. Нагірний Ю. П. Фахова підготовка інженерів: діяльнісний підхід / Юрій Петрович Нагірний. – Львів : ІНВП «Електрон», 1999. – 180, [1] с.
264. Національна доктрина розвитку освіти України ХХІ століття // *Освіта України.* – 2001. – № 29. – С. 4–6.
265. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : [монографія] / за ред. І. А. Зязюна. – К. : Віпол, 2000. – 636 с.
266. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз : монографія / В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень та ін. ; за ред. В. Г. Кременя. – К. : Наук. думка, 2003. – 853 с.

267. Никитина Н. Н. Основы профессионально-педагогической деятельности : учеб. пособие [для студ. учреждений сред. проф. образования] / Н. Н. Никитина, О. М. Железнякова, М. А. Петухова. – М. : Мастерство, 2002. – 288 с.

268. Никифоров В. И. Основы и содержание подготовки инженера-преподавателя к занятиям : учеб. пособие / Валерий Иванович Никифоров. – Л. : Ленингр. ун-т, 1987. – 144 с.

269. Ничкало Н. Г. Перспективи розвитку професійної освіти і проблеми підготовки педагогів нової генерації / Нелля Григорівна Ничкало // Педагог професійної школи : зб. наук. пр. / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін.; упорядники: Н. Г. Ничкало, О. І. Щербак. – К., 2003. – С. 4–12. – (Вип. V).

270. Ничкало Н. Г. Професійне навчання дорослого населення: теоретико-методологічні засади : монографія / Ничкало Н. Г., Щербак О. І., Радкевич В. О. [та ін.] ; НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – К. ; Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 263 с.

271. Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти в Україні / Нелля Григорівна Ничкало. – К., 2002. – 201 с.

272. Новиков А.М. Методологические особенности и принципы учебной деятельности / А. М. Новиков // Специалист. – 2005. – № 4. – С. 3–10.

273. Новиков А. М. Новые педагогические проблемы в условиях перехода к постиндустриальному обществу / А. М. Новиков // Специалист. – 2005. – № 3. – С. 2–8.

274. Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе: парадоксы наследия, векторы развития / Александр Михайлович Новиков. – М. : Эгвес, 2000. – 272 с.

275. Образование и подготовка в течение всей жизни – мост в будущее : материалы II Междунар. конгресса ЮНЕСКО по техническому и профессиональному образованию, Сеул, 1999 / пер. под ред. Э. М. Калицкого . – Минск : РИПО, 1999. – 34 с.

276. Образцов П. И. Методы и методология психолого-педагогического исследования / Павел Иванович Образцов. – СПб. : Питер, 2004. – 268, [1] с.

277. Общая и профессиональная педагогика : учеб. пособие [для студентов педагогических вузов] / под ред. В.Д. Симоненко. – М. : Вентана-Граф, 2006. – 368 с.

278. Овтин Ю. Парадигма профессора Бажоры / Юрий Овтин // Зеркало недели. – № 10. – 17.03. 2007.

279. Околелов О. П. Современные технологии обучения в вузе: сущность , принципы проектирования, тенденции развития / О. П. Околелов // Высш. образование в России. – 1994. – № 2. – С. 45–50.

280. Організація навчального процесу за кредитно-модульною системою на різних структурних рівнях в умовах Хмельницького національного університету: метод. рек. / С. Г. Костогриз, Г. В. Красильникова, О. В. Пашенко, В. І. Багняк, І. Л. Андрієнко. – 2-е вид. доп. – Хмельницький : ХНУ , 2005. – 27 с.

281. Оскарсон Б. Базовые навыки как интегрирующий фактор учебного плана / Бертил Оскарсон // Оценка качества профессионального образования / под ред. В. И. Байденко, Дж. Ван Зантворта. – М., 2001. – С. 44–46.
282. Основы педагогики и психологии в высшей школе / под ред. А. В. Петровского. – М., 1986. – 303 с.
283. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003-2004 рр.) / М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук та ін.; за ред. В. Г. Ременя; Терноп. держ. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – К.; Тернопіль, 2004. – 146 с.
284. Панина Т. С. Современные способы активизации обучения : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова; под ред. Т. С. Паниной. – М. : Академия, 2006. – 176 с.
285. Панкратова В. А. Основы производственного обучения швейников : метод. пособие / Валентина Андреевна Панкратова. – М. : Высш. шк., 1991. – 240 с.
286. Панфилова А. П. Игровое моделирование в деятельности педагога : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / Альвина Павловна Панфилова / под общ. ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. – М. : Академия, 2006. – 368, [1]с.
287. Педагогика: большая современная энциклопедия / сост. Е. С. Рапацевич. – Минск : Современное слово, 2005. – 720 с.
288. Педагогика и психология высшей школы : учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ростов н/Д. : Феникс, 2002. – 544 с.
289. Педагогика открытости и диалога культур / под ред. М. Н. Певзнера, В. О. Букетова, О. М. Зайченко. – М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. – 265 с.
290. Педагогика профессионального образования : учеб. пособие [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков и др.; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Академия, 2004. – 368 с.
291. Педагогика : учеб. пособие [для студентов пед. учеб. заведений] / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – [3-е изд.]. – М. : Школа–Пресс, 2000. – 512 с.
292. Педагогическая практика студентов инженерно-педагогических специальностей / А. А. Бытев, В. Г. Жак, И. И. Лобач и др.; под ред. И. И. Лобача, В. Г. Жака. – Минск : Вышэйш. шк., 1985. – 72 с.
293. Педагогическая практика : учеб. пособие [для студентов пед. ин-тов] / В. К. Розов, В. С. Морозова, Е. П. Белозерцев и др.; под ред. В. К. Розова. – М. : Просвещение, 1981. – 160 с.
294. Педагогические технологии : учеб. пособие [для студентов педагогических специальностей] / под общей ред. В. С. Кукушина. – Ростов н/Д. : Март, 2002. – 320 с. – (Серия «Педагогическое образование»).
295. Педагогические технологии : что это такое и как их использовать в школе : [практико-ориентированная монография] / под ред. Т. И. Шамовой, П. И. Третьякова. – М.–Тюмень : 1994. – 287 с.

296. Педагогічна книга майстра виробничого навчання : навч.-метод. посіб. / [Н. Г. Ничкало, В. О. Зайчук, Н. М. Розенберг та ін.]; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 1992. – 334 с.

297. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, У. Ф. Кривонос та ін.; за ред. І. А. Зязюна. – К. : Вища шк., 1997. – 349 с.

298. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / С. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. М. Воловик та ін.; за ред. С. О. Сисоєвої. – К. : ВПОЛ, 2001. – 502 с.

299. Пелех Ю. В. Ціннісно-смісловий концепт професійної підготовки майбутнього педагога / Ю. В. Пелех; за ред. М. Б. Євтуха; М-во освіти і науки України, АПН України, Ін-т вищ. освіти, Міжнар. екон.-гуманіт. ун-т ім. С. Дем'янчука. – Рівне : Тетіс, 2009. – 397, [1] с.

300. Петров А. Основные концепты компетентностного подхода как методологической категории / Андрей Петров // *Alma mater = Вестник высш. шк.* – 2005. – № 2. – С. 54–58.

301. Петров А. Профессиональная компетентность: понятийно-терминологические проблемы / Андрей Петров // *Alma mater = Вестник высш. шк.* – 2004. – № 10. – С. 6–10.

302. Петровская Л. А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг / Лариса Андреевна Петровская. – М. : МГУ, 1989. – 216 с.

303. Пинский А. А. Ключевые компетенции как образовательный результат: подход с позиций образовательной политики / Аркадий Аронович Пинский // *Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию.* – Самара : Профи. – 2001. – С. 23–28.

304. Пиявский С. А. Научно-ориентированное обучение: доклады 4-й Всерос. дистанционной августовской педагогической конференции «Обновление российской школы», 26 авг. – 10 сент. 2002 г. [Электронный ресурс] / С. А. Пиявский. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/conf/> – Заголовок с экрана.

305. Пінаєва О. Ю. Інформатизація освіти та її застосування в навчальному процесі / Ольга Юріївна Пінаєва // *Актуальні проблеми трудової і професійної підготовки молоді* – Вінниця, 2004. – Вип. 10. – С. 150–151.

306. Подласый И. П. Педагогика / Иван Павлович Подласый. – М. : Просвещение : ВЛАДОС, 1996. – 432 с.

307. Подласый И. П. Педагогика. В 2 кн. Кн. 1. Общие основы. Процесс обучения / Иван Павлович Подласый. – М. : ВЛАДОС, 2001. – 576 с.

308. Подоляк В. О. Системно-особистісний підхід до підвищення компетентності вчителів трудового та професійного навчання на основі інноваційних технологій / В. О. Подоляк // *Сучасні інформаційні технології та інновації методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. – К.

–Вінниця : ДОВ Вінниця, 2004. – С. 179–185.

309. Подоляк В. О. Формування в учнів системи наукових компетентностей в галузі сучасного виробництва: теоретико-методичний аспект : наук. монографія / В. О. Подоляк.; за ред. В. М. Мадзігона. – 2-е вид., перероб. і доп. – Вінниця : «Книга-Вега», 2002. – 462 с.

310. Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України : Наказ М-ва освіти України від 8 квіт. 1993 р., № 93. – 16 с.

311. Полонский В. М. Понятийно-терминологический аппарат педагогики / В. М. Полонский // Педагогическая наука и её методология в контексте современности : сб. науч. ст. – М., 2001. – С. 188–198.

312. Попков В. А. Дидактика высшей школы: учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / В. А. Попков, А. В. Коржуев. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Академия, 2004. – 192 с.

313. Попков В. А. Теория и практика высшего профессионального образования : учеб. пособие [для системы дополнительного пед. образования] / В. А. Попков, А. В. Коржуев. – М. : Академический Проект, 2004. – 432, [1] с.

314. Приватна вища школа України на шляху інновацій / В. П. Андрущенко, Б. І. Корольов, В. Астахова та ін.; за ред. В. П. Андрущенко та Б. І. Корольова ; Ін-т вищ. освіти АПН України, Харк. гуманіт. ун-т «Нар. укр. акад.». – Х. : Вид-во НУА, 2005. – 318 с.

315. Проблеми інтеграції у сучасній професійній освіті: методологія, теорія, практика : монографія / за ред. І. Козловської та Я. Кмита. – Л. : Сполом, 2004. – 244 с.

316. Професійна освіта: словник : навч. посібник / уклад. С. У. Гончаренко та ін.; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.

317. Профессиональная компетентность: понятие и виды : информ. справочник / сост. Н. Л. Солянкина. – Красноярск, ИПК РО, 2003. – 25 с.

318. Профессиональная педагогика : учебник [для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям] / под ред. С. Я. Батышева. – М. : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.

319. Психология развивающейся личности / под ред. А. В. Петровского. – М. : Педагогика, 1987. – 129 с. – (Научно-исслед. Ин-т общей и пед. психологии АПН СССР).

320. Психологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://azps.ru/handbook/>. – Заголовок с экрана.

321. Психология человека от рождения до смерти / под ред. А. А. Реана. – СПб. : ПРАЙМ–ЕВРОЗНАК, 2002. – 656 с. – (Серия «Психологическая энциклопедия»).

322. Пуховська Л. П. Моделі базової професійної підготовки в країнах Західної Європи / Людмила Прокопівна Пуховська // Дидактика професійної школи : зб. наук. пр. / редкол.: С. У. Гончаренко (голова), В. О. Радкевич, І. Е. Коньковський (заст. голови) та ін. – К.; Хмельницький, 2005. – С. 139–144. – (

Вип. 2).

323. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Джон Равен; [пер. с англ.]. – М., 2002. – 396 с.

324. Равен Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы / Джон Равен; [пер. с англ.]. – 2-е изд., испр. – М. : «Когито-Центр», 2001. – 142 с.

325. Радкевич В. О. Інноваційні процеси у сучасній професійній школі / В. О. Радкевич // Професійно-технічна освіта. – 2005. – № 1. – С. 9–11.

326. Радкевич В. О. Проблеми підготовки педагога професійної школи до інноваційної діяльності / В. О. Радкевич // Педагог професійної школи: зб. наук. пр. / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) та ін.; упоряд. : Н. Г. Ничкало, О. І. Щербак. – К. : Наук. світ, 2002. – С. 24–32. – (Вип. III).

327. Радул В. В. Методологічні основи професійного становлення особистості вчителя : навч. посіб. / В. В. Радул, В. О. Кравцов; Кіровоград. держ. пед. ун-т ім. Володимира Винниченка. – 3-тє вид. (переробл. та доповн.). – Кіровоград : Александрова М. В., 2011. – 264 с.

328. Радул В. В. Становлення професійної управлінської зрілості молодого вчителя : теорія та практика : дис. ... д-ра пед. наук : 13. 00. 01 / В. В. Радул. – К., 1998. – 427 с.

329. Романовский А. Г. Теоретические и методические основы подготовки инженера в высшем учебном заведении к будущей управленческой деятельности : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теория и методика профессионального образования» / Романовский А. Г. – К., 2001. – 42 с.

330. Рубаник А. Самостоятельная работа студентов / А. Рубаник, Г. Большакова, Н. Тельных // Высш. образование в России. – 2005. – № 6. – С. 63–66.

331. Рубинштейн С. Л. Проблема способностей и вопросы психологической теории / Сергей Леонидович Рубинштейн // Психология индивидуальных различий : тексты / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова. – М. : Моск. ун-т, 1982. – С. 59–68.

332. Ручаевская Е. Г. Педагогические средства информатизации учебного заведения : монография / Елена Геннадьевна Ручаевская. – Минск : МГВРК, 2005. – 230 с.

333. Саймон Б. Общество и образование / Б. Саймон [пер. с англ., общая ред. и предисл. В. Я. Пилиповского]. – М. : Прогресс, 1989. – 200 с.

334. Самойленко П. И. Профессиональная компетентность преподавателя высшей и средней профессиональной школы / П. И. Самойленко // Специалист. – 2005. – № 8. – С. 26–28.

335. Сафина З. Н. Ключевые компетенции как компонента модели специалиста [Электронный ресурс] / З. Н. Сафина // Вестник ТИБСИ. – 2002. – Режим доступа: http://www.tisbi.ru/sciense/vestnik/2001/issue1/vest1_4.htm. – Заголовок с экрана.

336. Сафранова Н. В. Развитие воображения при изучении графических редакторов / Н. В. Сафранова, А. В. Богомоллов // Информатика и образование. – № 6. – 2000. – С. 20–24.

337. Сейдаметова З. С. Подготовка инженеров-программистов по специальности «Информатика» : монография / З. С. Сейдаметова ; науч. ред. М. И. Жалдак. – Симферополь : Крымучпедгиз, 2007. – 480, [1] с.
338. Селевко Г. К. Компетентности и их классификация / Г. К. Селевко // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138–143.
339. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии : учеб. пособие / Герман Константинович Селевко. – М. : Народное образование, 1998. – 256 с.
340. Семиченко В. А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід / Валентина Анатоліївна Семиченко // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : наук.-метод. журн. – К. Віпол, 2000. – С. 176–203.
341. Семушина Л. Г. Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях : учеб. пособие [для преп. учреждений сред. проф. образования] / Л. Г. Семушина, Н. Г. Ярошенко. – М. : Мастерство, 2001. – 272 с.
342. Сенашенко В. Болонский процесс и качество образования / В. Сенашенко, Г. Ткач // *Alma mater = Вестник высш. шк.*) . – 2003. – № 8. – С. 8–14.
343. Сериков В. В. Личностно-ориентированное образование: к разработке дидактической концепции / В. В. Сериков // Педагогика. – 1994. – № 5. – С. 16–21.
344. Сибирская М. П. Личностно-ориентированные педагогические технологии повышения квалификации инженерно-педагогических работников профессионального образования / М. П. Сибирская // Педагогический менеджмент и прогрессивные технологии обучения : материалы II Петербургской междунар. науч.-метод. конф. – СПб., 1997. – Ч. II. – С. 157–158.
345. Сибирская М. П. Профессиональное обучение: педагогические технологии : учеб. пособие [для преп. учреждений сред. проф. образования] / Маргарита Павловна Сибирская. – М. : АПО, 2002. – 127 с.
346. Силяева Е. Г. Теоретические основы формирования профессионально-этической культуры учителя : автореф. дис. ... д-ра. пед. наук : 13.00.01 / Е. Г. Силяева ; Моск. гос. пед. ун-т. – М., 1995. – 36 с.
347. Сисоева С. О. Інформаційна компетентність фахівця: теорія та практика формування: навчально-методичний посібник / С. О. Сисоева, Н. В. Баловсяк. – Чернівці : Технодрук, 2006. – 208, [1] с.
348. Сисоева С. О. Концепція педагогічної технології / С. О. Сисоева // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2002. – С. 105–113. – (Вип. 2).
349. Сисоева С. О. Педагогічні технології: структурно-функціональний аналіз / С. О. Сисоева // Сучасні інформаційні технології та інновації методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. – К.–Вінниця : ДОВ Вінниця, 2002. – С. 86–91.

350. Сисоєва С. О. Про результати завершення науково-дослідної роботи з теми: «Психолого-педагогічні основи особистісного підходу до впровадження педагогічних технологій у професійних закладах освіти» / Світлана Олександрівна Сисоєва // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : наук.-метод. журн. – 2005. – Вип. 1. – С. 54–64.

351. Сисоєва С. О. Теоретичні і методичні основи підготовки вчителя до формування творчої особистості учня : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Сисоєва С. О. – К., 1997. – 35 с.

352. Ситаров В. А. Дидактика : учеб. пособие [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / Вячеслав Алексеевич Ситаров ; под ред. В. А. Сластёнина. – М. : Академия, 2002. – 368 с.

353. Сікорський П. І. Дидактичні поняття кредиту і модуля в контексті Болонського процесу / Петро Іванович Сікорський // Шлях освіти : наук.-метод. журн. – 2004. – № 2. – 56 с.

354. Скакун В. А. Методика преподавания специальных и общетехнических предметов (в схемах и таблицах) : учеб. пособие [для нач. проф. образования] / Владислав Александрович Скакун. – М. : Академия, 2005. – 128 с.

355. Скакун В. А. Методика производственного обучения в схемах и таблицах : метод. пособие / Владислав Александрович Скакун. – М. : НОУ ИСОМ, 2005. – 176 с.

356. Скакун В. А. Методическое пособие для преподавателей специальных и общетехнических предметов профессиональных учебных заведений / Владислав Александрович Скакун. – М. : АПО, 2004. – 204, [1] с.

357. Скакун В. А. Педагогические технологии производственного обучения / Владислав Александрович Скакун. – М. : НОУ ИСОМ, 2003. – 54 с.

358. Скар О. І. Модернізація змісту, форм і методів виховання студентської молоді в контексті нової парадигми виховної роботи / О. І. Скар // Вісник КНУКіМ. Педагогіка. – 2008. – Вип. 19. – С. 82–88.

359. Скар О. І. Педагогіка як фундаментальна наука в підготовці фахівців культури / О. І. Скар // Питання культурології : міжвід. зб. – К., 1994. – Вип. 13. – Ч. 1. – С. 61–75.

360. Скар О. І. Психолого-педагогічна підготовка фахівців соціокультурної сфери в контексті Болонського процесу / О. І. Скар // Культура в сучасному українському суспільстві: стан та проблеми / М-во культури і туризму України, МОН України, КНУКіМ, Ін-т соціології АПНУ. – Київ, 6–7356; черв. 2008 р. – С. 65–66.

361. Скар О. І. Сучасні проблеми психолого-педагогічної підготовки фахівців для сфери дозвілля / О. І. Скар // Вісник КНУКіМ. Педагогіка. – 2005. – Вип. 12 (1), Ч. 1. – С. 253–260.

362. Скар О. І. Тенденції розвитку культурологічної освіти України в умовах національно-культурного відродження / О. І. Скар // Культура і національна самосвідомість: проблеми теорії та завдання практики : тези

наук.-практ. конф. працівників культури України. – К. : ІПКПК, 1991. – С. 91–94.

363. Скар О. І. Удосконалення змісту, форм і методів навчання студентської молоді у контексті Болонського процесу / О. І. Скар // Хореографічна та театральна культура України: педагогічні та мистецькі виміри : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 18–19 квіт. 2013 р. / упоряд. А. М. Підлипська ; МОН України, М-во культури України, Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти, КНУКіМ, Ін-т мистец., Ф-т реж. і хореог. – К. : КНУКіМ, 2013. – С. 16–33.

364. Скок Г. Б. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность : учеб. пособие [для преподавателей] / Галина Борисовна Скок. – М. : Пед. о-во России, 2001 – 102 с.

365. Слостенин В. А. Педагогика: инновационная деятельность / В. А. Слостенин, Л. С. Подымова. – М. : ИИП, Магистр, 1997. – 224 с.

366. Слєпкань З. І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі : навч. посіб. / Зінаїда Іванівна Слєпкань. – К. : Вища шк., 2005. – 239 с.

367. Слободчиков В. И. Деятельность как антропологическая категория / В. И. Слободчиков // Вопросы философии. – 2001. – № 3. – С. 48–57.

368. Словарь иностранных слов. – 13-е изд. стереотип. – М. : Рус. яз., 1986. – 608 с.

369. Словарь методических терминов [Электронный ресурс] / под ред. А. Э. Азимова, А. И. Щукина. – М. : Справочно-информационный Интернет-портал «Грамота.Ру», 2005. – Режим доступа: <http://www.slovari.gramota.ru>. – Заголовок с экрана.

370. Словарь русского языка / сост. С. И. Ожегов. – 2-е изд. испр. и доп. – М. : Гос. изд. иностранных и национальных словарей, 1952. – 848 с.

371. Служба тематических толковых словарей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://glossary.ru/>. – Заголовок с экрана.

372. Смирнова Е. Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием / Елена Эмильевна Смирнова. – Л. : ЛГУ, 1977. – 136 с.

373. Смирнов И. П. Технология педагогического общения в профессиональной школе / И. П. Смирнов, А. Х. Хварцкия. – М. : Ореол-Лайн, 2000. – 75 с.

374. Смятских А. Л. Формирование профессиональной компетентности студентов педколледжа / А. Л. Смятских, Т. М. Туркина. – М. : НОУ ИСОМ, 2003. – 34 с.

375. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд. – М. : Сов. Энциклопедия, 1985. – 1600 с.

376. Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию : материалы семинара / под ред. А. В. Великановой. – Самара : Профи. – 2001. – 60 с.

377. Соколова І. Професійна компетентність вчителя: проблема структури та змісту / Ірина Соколова // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : наук.-метод. журн. – 2004. – С. 8–16. – (Вип. І).

378. Соколов В. А. Система общетехнической и педагогической подготовки инженеров-педагогов в техническом вузе : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 «Теория и история педагогики» / Соколов В. А. – Казань, 1984. – 38 с.

379. Солдатенко М. М. Теорія і практика самостійної пізнавальної діяльності : монографія / Микола Миколайович Солдатенко. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2006. – 199 с.

380. Социология / Г. В. Осипов (рук. авт. кол.), Ю. П. Коваленко, Н. И. Щипанов, Р. Г. Яновский. – М. : Мысль, 1990. – 446 с.

381. Справочник мастера производственного обучения : учеб. пособие / Ю. А. Якуба, А. В. Елистратов, О. Ю. Куракса, С. В. Куракса ; под ред. Ю. А. Якубы. – 3-е изд., доп. – М. : Академия, 2003. – 352 с.

382. Степко М. Ф. Болонський процес і навчання впродовж життя / М. Ф. Степко, Б. В. Клименко, Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ ; Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». – Х., 2004. – 111 с.

383. Столяренко Л. Д. Педагогическая психология / Людмила Дмитриевна Столяренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Ростов н/Д. : «Феникс», 2003. – 544 с. – (Серия «Учебники и учебные пособия»).

384. Стратегия модернизации содержания общего образования [Электронный ресурс]: материалы для разработчиков документов по модернизации общего образования / Перм. городской образовательный портал, 2004. – Режим доступа: http://gcon.pstu.ac.ru/pedsovet/programm/s13arhiv/6_2zip. – Заголовок с экрана.

385. Стратегія реформування освіти в Україні : рекомендації з освітньої політики. – К. : «К.І.С.», 2003. – 296 с.

386. Стрельников В. Ю. Теоретичні засади проектування професійно-орієнтованої системи (підготовка бакалаврів економіки) : монографія / В. Ю. Стрельников. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2005. – 329 с.

387. Суходольский Г. В. Инженерно-психологическое обеспечение социального развития человека в условиях производства / Г. В. Суходольский // Психологическое обеспечение социального развития человека. – Л., 1987. – С. 91–96.

388. Сучасна вища школа: психолого-педагогічний аспект : монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : ВІПОЛ, 1999. – 450 с.

389. Сучасні стандарти професійно-технічної освіти : зб. матеріалів конф. / за заг. ред. В. О. Радкевич; АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. – К. : Наук. світ, 2008. – 185 с.

390. Талызина Н. Ф. Теоретические основы разработки модели специалиста / Нина Федоровна Талызина. – М. : Знание, 1988. – 108 с.

391. Танана С. М. Особистісна орієнтація навчання як педагогічна умова компетентності студентів / С. М. Танана // Сучасні інформаційні технології та інновації методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. – К. –Вінниця : ДОВ Вінниця, 2004. – С. 609–614.

392. Тараненко І. М. Компетентність – вимога сучасності / І. М. Тараненко // Світло. – 1996. – № 1. – С. 57–60.
393. Тархан Л. З. Аспекти випробування тестами на спеціальність «Професійне навчання» у Кримському інженерно-педагогічному університеті / Л. З. Тархан // Наук. зап. Тернопіл. нац. пед. ун-ту ім. Володимира Гнатюка. Серія «Педагогіка». – 2005. – № 6. – С. 62–65.
394. Тархан Л. З. Інноваційні технології – основа інтегральних знань майбутніх інженерів-педагогів / Л. З. Тархан // Педагогічний процес: теорія і практика : зб. наук. пр. – К. : П/П «ЕКМО», 2005. – Вип. 2. – С. 113–125.
395. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // Высш. образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20–26.
396. Теплов Б. М. Способности и одаренность / Б. М. Теплов // Психология индивидуальных различий : тексты / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова. – М. : Моск. ун-т, 1982. – С. 129–139.
397. Тидеманн Б. Малые предприятия и профессиональное образование ремесленников / Б. Тидеманн // Профессиональное образование. – 2004. – № 9. – С. 8–13.
398. Товажнянский Л. Л. Гуманизация инженерного образования и управленческая подготовка специалистов / Л. Л. Товажнянский // Проблемы разработки та впровадження модульної системи професійного навчання : зб. наук. пр. – К. : Наук. світ, 2001. – С. 71–76. – (Проблеми сучасного мистецтва і культури).
399. Трофимова И. Н. Компетентность с точки зрения синергетического подхода / И. Н. Трофимова. // Развитие и оценка компетентности : материалы конф. – М., 1996. – С. 54–56.
400. Україна ХХІ століття. Державна національна програма «Освіта». – К. : Райдуга, 1994. – 61 с.
401. Урсул А. Д. Технические науки и интегративные процессы: философские аспекты / А. Д. Урсул, Е. П. Семенюк, В. П. Мельник. – Кишинев : Штиинца, 1987. – 256 с.
402. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – 5-е изд. – М. : Политиздат, 1987. – 590 с.
403. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост.: Е. Ф. Губский и др. – М. : Издательский дом «ИНФРА-М», 1997. – 575 с.
404. Фокин Ю. Г. Преподавание и воспитание в высшей школе: методология, цели и содержание, творчество : учеб. пособие [для студентов высших учеб. заведений] / Юрий Георгиевич Фокин. – М. : Академия, 2002. – 224 с.
405. Фокин Ю. Г. Теория и технология обучения: деятельностный подход : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / Юрий Георгиевич Фокин. – М. : Академия, 2006. – 240 с.
406. Фрумин И. Д. Основное содержание курса «Введение в современные социальные проблемы»: деятельностные позиции / И. Д. Фрумин // Современные подходы к компетентностно-ориентированному

образованию. – Самара : Профи, 2001. – С. 32–36.

407. Холстед М. Ключевые компетенции в системе оценки Великобритании // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию / М. Холстед, Т. Орджи. – Самара : Профи. – 2001. – С. 8–12.

408. Хоружа Л. Л. Етична компетентність майбутнього вчителя початкових класів: теорія і практика : монографія / Людмила Леонідівна Хоружа. – К. : Преса України, 2003. – 320, [1] с.

409. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты : доклад на Отделении философии образования и теоретической педагогики РАО 23 апр. 2002 г. [Электронный ресурс] : Центр «Эйдос» / А. В. Хуторской. – Режим доступа: [www//eidos.ru/news/compet/htm](http://www.eidos.ru/news/compet/htm). – Заголовок с экрана.

410. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 59–68.

411. Хуторской А. В. Методика личностно-ориентированного обучения. Как обучать всех по-разному? : пособие [для учителя] / Андрей Викторович Хуторской. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – 383, [1] с.

412. Хуторской А. В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/news/compet 2002.p. 1-9>. – Заголовок с экрана.

413. Хуторской А. В. Современная дидактика : учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. / Андрей Викторович Хуторской. – М. : Высш. шк., 2007. – 639 с.

414. Хуторской А. В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской // Эйдос : Интернет-журнал. – 12.12.2005. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>. – Заголовок с экрана.

415. Цырельчук Н. А. Инженерно-педагогическое образование как стратегический ресурс развития профессиональной школы : [монография] / Николай Андреевич Цырельчук. – Минск : МГВРК, 2003. – 400 с.

416. Чепиков В. Т. Педагогическая практика : учеб.-практ. пособие / Виктор Тимофеевич Чепиков. – Минск : Новое знание, 2004. – 204 с.

417. Чернилевский Д. В. Дидактические технологии в высшей школе : учеб. пособие [для вузов] / Д. В. Чернилевский. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 437 с.

418. Чобітько М. Формування особистісно орієнтованої професійної позиції майбутнього вчителя // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : наук.-метод. журн. / М. Чобітько. – 2003. – С. 155–163. – (Вип. 2).

419. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения / Мурат Аширович Чошанов. – М. : Народное образование, 1996. – 160 с.

420. Чуракова О. В. Ключевые компетенции как результат общего образования: дидактические материалы / Оксана Викторовна Чуракова. –

Самара : Профи, 2002. – 42 с. – (Вып 1).

421. Чурбаев Р. В. Формирование графической компетентности у будущих учителей технологии и предпринимательства : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Чурбаев Р. В. – Уфа, 2001. – 22 с.

422. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / Владимир Дмитриевич Шадриков. – М. : Логос, 1982. – 241 с.

423. Шадриков В. Д. Философия образования и образовательные политики / Владимир Дмитриевич Шадриков. – М. : Логос, 1993. – 181 с.

424. Шапкин В. В. Философия реформирования содержания начального профессионального образования / В. В. Шапкин // Реформирование содержания начального профессионального образования : материалы Междунар. конф. – СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 1999. – С. 128–133.

425. Шаповалов В. Л. Модель специалиста как основа конструирования содержания образования и процесса обучения в педагогическом вузе / В. Л. Шаповалов, В. И. Горювая // Непрерывное педагогическое образование. – Ставрополь : РГПУ УМО ОППО ; СГПУ. – 1994. – 68 с. – (Вып. IV).

426. Швалб Ю. М. Психологічні механізми цілепокладання в учбовій діяльності : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. 19.00.07 / Ю. М. Швалб ; Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 1997. – 32 с.

427. Швалб Ю. М. Психологические модели целеполагания / Ю. М. Швалб ; АПН Украины. Ин-т психологии им. Г.С.Костюка АПН Украины. – К. : Стило, 1997. – 235 с.

428. Шевченко Г. П. Духовні основи патріотичного виховання : монографія / Г. П. Шевченко, С. С. Рашидова ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля . – Луганськ : Ноулідж, 2012. – 197 с.

429. Шевчук Л. І. Розвиток професійної компетентності викладачів спеціальних дисциплін закладів профтехосвіти у системі післядипломної освіти : дис... канд. пед. наук : 13.00.01 / Шевчук Людмила Іванівна. – К., 2001. – 210 с.

430. Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику / Андреа Шелтен ; [пер. с нем]. – Екатеринбург. – 1996.

431. Шишов С. Е. Компетентностный подход к образованию как необходимость / С. Е. Шишов, И. Н. Агапов // Мир образования – образование в мире. – 2001. – № 4. – С. 8–19.

432. Шишов С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Е. Шишов // Стандарты и мониторинг образования. – 1999. – № 2. – С. 30–34.

433. Шльосек Ф. Дидактика професійно-технічної освіти (на матеріалах профтехосвіти Польщі) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 «Теорія і історія педагогіки» / Шльосек Фр. – К., 1997. – 62 с.

434. Шматков Є. В. Методика професійного навчання. В 2 ч. Ч. 2. Методика професійно-практичного навчання / Є. В. Шматков, О. Е.

Коваленко. – Х. : Харків. друкарня № 16, 2002. – 214 с.

435. Штофф В. А. Моделирование и философия / Виктор Александрович Штофф. – М.–Л. : Наука, 1966. – 300 с.

436. Шубин И. Ю. Элементы модели субъекта обучения в компьютерно-ориентированных системах / И. Ю. Шубин, В. С. Шишигина // Инженерная освіта на межі століть: традиції, проблеми, перспективи. – Харків : ХДПУ, 2000. – С. 273–276.

437. Шумская Л. И. Личностно-профессиональное становление студентов в процессе социализации / Любовь Ивановна Шумская. – Минск : РИВШ, 2005. – 271 с.

438. Щедровицкий Г. П. О различии исходных принципов и понятий формальной и содержательной логики / Георгий Петрович Щедровицкий // Проблемы методологии и логики наук. – Томск : Томск. ун-т, 1962. – С. 81–92.

439. Щедровицкий Г. П. Система педагогических исследований (методологический анализ) / В. М. Розин, Г. П. Щедровицкий, Н. Г. Алексеев и др. // Педагогика и логика : сб. науч. ст. – М. : Касталь, 1993. – С. 16–20.

440. Щербак О. І. Аналіз підготовки педагога професійної школи в Україні / О. І. Щербак, Я. Я. Болубаш, Л. І. Шевчук та ін. ; за ред. О. І. Щербак. – К. : Наук. світ. – 2003. – 35 с.

441. Щербак О. І. Концептуальні засади професійно-педагогічної освіти / О. І. Щербак // Педагог професійної школи : зб. наук. пр. – К. : Наук. світ, 2002. – С. 3–10. – (Вип. VI).

442. Щур С. Н. Развивающий потенциал педагогической практики будущих инженеров-педагогов / Сергей Николаевич Щур ; под ред. Б. В. Пальчевского. – Минск : Технопринт, 2002. – 228, [2] с.

443. Экономика и бизнес : словарь-справочник / под ред. Уолла Н., Маркузе Я., Лайнза Б., Марнина Б.]. – М. : Фаир-Пресс, 1999. – 624 с.

444. Эльконин Б. Д. Понятие компетентности с позиций развивающего обучения / Борис Данилович Эльконин // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию. – Красноярск, 2002. – 71 с.

445. Энциклопедия профессионального образования. В 3 т. / под ред. С. Я. Батышева. – М. : АПО, 1999.

446. Яковлева Н. О. Педагогическое проектирование инновационных систем : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13. 00. 01 / Н. О. Яковлева ; Челябинский гос. пед. ун-т. – Челябинск, 2003. – 35 с.

447. Якуба Ю. А. Методика тестирования качества производственного обучения : метод. рекомендации / Юрий Андреевич Якуба. – М. : НОУ ИСОМ, 2003. – 48 с.

448. Якуба Ю. А. Современные методы контроля качества производственного обучения : метод. рекомендации / Юрий Андреевич Якуба. – М. : НОУ ИСОМ, 2004. – 112 с.

449. Ялалов Ф. Г. Деятельностно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию [Электронный ресурс] / Ф. Г. Ялалов //

Эйдос : Интернет-журнал.–15.01.2007. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2007/0115-2.htm>. – Заголовок с экрана.

450. Янушкевич Ф. Технология обучения в системе высшего образования / Ф. Янушкевич; [пер. с польск. О.В. Довженко]. – М. : Высш. шк., 1986. – 136 с.

451. Яровой В. И. Формирование педагогических умений у будущих инженеров-педагогов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Яровой Владимир Ильич. – К., 1988. – 226 с.

452. American Library Association. Presidential Committee on Information Literacy. [Электронный ресурс] / Final Report. (Chicago: American Library Association, 1989.) – Режим доступа: <http://www.ala.org/acrl/nili/ilit1st.htm> – Заголовок с экрана.

453. Beiderwieden K. Schlüsselqualifikationen erfordern offene Methoden in der Berufsbildung / K. Beiderwieden // Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – 1994. – Bd. 90. H. 1.

454. Bednarek S. Opisowe modele w dydaktyce: możliwości i ograniczenia zastosowań / S. Bednarek // Dydaktyka szkoły wyższej. – Instytut Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego – N 4/88 (89). – S. 61–72.

455. Definition and Selection of Competencies. Country Contribution Process : Summary and Country Report – Uri Peter Trier – University of Neuchatel, October 2001. – p. 255-260.

456. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program – OECD (Draft).

457. Digital Transformation. A Framework for ICT Literacy. A Report of the International ICT Literacy Panel. – Princeton, NJ : ETS, USA, 2002. – 52 p.

458. Francuz W. M. Dydaktyka przedmiotów zawodowych / W. M. Francuz. – Kraków : Politechnika Krakowska, 1996. – 128 s.

459. Glossary of educational technology terms. Published in 1986 by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 7 Place de Fontenoy, 75700 Paris (France 239 p.)

460. Heltman Wilfried. Sozialarbeitswissenschaft und Professionalisierung Sozialer Arbeit [Электронный ресурс] / Wilfried Heltman ; Deutscher Gesellschaft für Sozialarbeit, 2005. – Режим доступа: <http://www.fh-fulda.de/dgs/mit17.htm//4>. – Заголовок с экрана.

461. Herzog R. Rede zur Eröffnung des Paderborner Podiums im Heinz Nixdorf-Museums Forum am 9 Juni 1998 / Roman Herzog. – P. 11.

462. Hutmacher W. Key competencies for Europe / Walo Hutmacher // Report of the Symposium Berne, Switzerland, 27–30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC) a Secondary Education for Europe. – Strasburg, 1997.

463. Information Literacy Competency Standards for Higher Education. [Электронные данные] / ALA American Library Association, 2005. – Режим доступа: <http://www.ala.org/ala/acri/acristandards/informliteracycompetency.htm/> – Заголовок с экрана.

464. Jura J. Animatorzy procesu kształcenia / J. Jura // Pedagogika szkoły wyższej. – 1997. – N 8. – S. 23–28.
465. Knowles M. S. The Modern Practice of Adult Education / M. S. Knowles . – Chicago, 1980. – 280p.
466. Legowicz J. O nauczycielu – Filozofia nauczania i wychowania / J. Legowicz. – Warszawa : PWN, 1975. – 189 s.
467. McClelland D. C. Professional Competencies of Human Service Worker / McClelland D. C., Dailey C.F. – Boston : McBer.1974. – 156 p.
468. Mertens D. Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft / D. Mertens // Mitteilungen aus der Arbeitmarkt – und Berufsforschung. – 1974. – H.4.
469. National Research Council. Commission on Physical Sciences, Mathematics, and Applications. Committee on Information Technology Literacy, Computer Science and Telecommunications Board. Being Fluent with Information Technology [Электронный ресурс] / Publication. (Washington, D.C.: National Academy Press, 1999). – Режим доступа: <http://www.nap.edu/catalog/6482.html>. – Заголовок с экрана.
470. Schelten A. Einführung in die Berufspädagogik / A. Schelten. – Stuttgart, 1991. –S. 140–159.
471. Schlechty P. Schools for the 21-st Century. Leadership Imperatives for Education Reform / P. Schlechty. – San Francisco, 1990. – P. 66–109.
472. Several key accrediting agencies concerned with information literacy are: The Middle States Commission on Higher Education (MSCHE), the Western Association of Schools and College (WASC), and the Southern Association of Colleges and Schools (SACS); Boyer Commission on Educating Undergraduates in the Research University [Электронный ресурс] / Reinventing Undergraduate Education: A Blueprint for America’s Research Universities. – Режим доступа: <http://notes.cc.sunysb.edu/Pres/boyer.nsf/>. – Заголовок с экрана.
473. Short E. The Concept of Competence: Its Use and Misuse in Education / E. Short // Journal of Teacher Education. – 1985. – Vol. 36. – № 2. – P. 5.
474. Spector J. M. ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Online Teaching / J. Michael Spector, Ileana de la Teja // Eric Digest. Competence, Competencies and Certification. – 2001. – [Электронный ресурс]. –Режим доступа.–<http://www.ibstpi.org/downloads/online-competencies.pdf>
475. Susan C. Curzon. A Report Submitted to Commission on Learning Resources and Instructional Technology Work Group on Information Competence CLRIT Task 6.1 [Электронный ресурс] / C. Curzon Susan // California State University, 2005. – Режим доступа: <http://www.calstate.edu>. – Заголовок с экрана.
476. Sykes A. J. Their Work Attitudes / A. J. Sykes, M. Navvies // Sociology. – 1969. – Vol. 3. – P. 21–197.
477. Van Beinum. The Morale of The Dublin Busmen / Beinum Van. – London: Tavistock Institute, 1965. – 135 p.

478. What Teachers Should Know and Be Able to Do: The Five Core Propositions of the National Board [Электронный ресурс] // National Board offers National Board Certification. – Режим доступа: <http://www.nbpts.org/pdf/coreprops.pdf>. – Заголовок с экрана.

ДОДАТКИ

АНКЕТА

Визначення мотивації роботи студентів спеціальності «Менеджмент соціокультурної сфери» під час наскрізної практичної підготовки

З метою вивчення мотивації роботи під час наскрізної практичної підготовки пропонуємо відповісти на запитання анкети.

I. До роботи мене передусім мотивує:

1. Визнання.
2. Мета роботи.
3. Результат роботи.
4. Мій керівник.
5. Самостійність.
6. Заробіток.
7. Чіткі цілі.
8. Інформованість.
9. Колектив.

II. У моїй роботі мене перед усім демотивує:

1. Критика.
2. Некомпетентний керівник.
3. Перевантаженість.
4. Невдачі.
5. Нечіткість цілей.
6. Непроінформованість.

ОРІЄНТОВНИЙ ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН**курсу « Бренд-менеджмент»**для студентів спеціальності «**Менеджмент соціокультурної сфери**»

денної форми навчання

№	Назва теми	Всього	Лекц.	Практ.	Семін.	Самост. Робота	Форма контролю
1.	Бренд-менеджмент: Предмет, зміст і завдання курсу	2	2				
1.2.	Система бренд-менеджменту соціокультурної сфери	6	2	2		2	
32П	Принципи бренд-менеджменту соціокультурної сфери	6	2	2		2	Опитув.
4.	Класифікація бренд-менеджменту в соціокультурній сфері	7	2	2		3	Опитув.
5.	Функції бренд-менеджменту соціокультурної сфери		4	2		2	Співб.
6.	Методи добору і розстановки спеціалістів у бренд-менеджменті	7	4			3	
7.	Застосування персонал-технологій у бренд-менеджменті	10	4	2		4	Реферат
8.	Планування і прогнозування роботи у соціокультурній сфері	10	4	2		4	Співб.
9.	Методи визначення потреби в спеціалістах у соціокультурній сфері	6	2	2		2	
10	Організація і управління у бренд-менеджменті соціокультурної сфери	6	2	2		2	Опитув.
11.	Організація роботи зі спеціалістами в соціокультурній сфері	8	2	2		4	Контр. роб.
12.	Методи оцінювання системи бренд-менеджменту персоналу і його діяльність	8	4	2		2	Опитув.
13.	Бренд-менеджмент процесів плинності й адаптації у соціокультурній сфері	7	2	2		3	Опитув
14.	Конфлікти в ділових відносинах у соціокультурній сфері	11	2	4		5	Кейс-залік
Всього		108	38	32		38	

Додаток Б.1.

Розподіл загального навчального часу за циклами підготовки

Цикл підготовки (термін навчання – 4 роки)	Загальний навчальний час		
	Академічні	Національних	Кредити
Нормативна частина			
1,1 Цикл гуманітарної та соціально-економічної	1404	26	39
1. 2. Цикл природничо-наукової та фундаментальної підготовки, зокрема семестрова атестація	1854	34,33	51,5.
1. 3. Цикл професійної та практичної підготовки,	2520	46,67	70
Разом семестрова атестація	702	13	
Всього за нормативною частиною	5778	107	160,5
Варіативна частина			
2.1. Цикл дисциплін самостійного вибору	1962	36,33	54,5
2.2. Цикл дисциплін вільного вибору студентів	900	16,67	25
Всього за варіативною частиною	2862	53	79,5
Всього за 4 роки	8640	160	240

Перелік, обсяг та вид контролю нормативних навчальних дисциплін та практик

	Навчальна дисципліна / практика	академічних годин	національних кредитів	кредитів ECTS	Вид контролю
1.	Цикл гуманітарної та соціально-економічної підготовки				
ГСЕ1. 01	Університетська освіта	54	1	1,5	залік
ГСЕ 1. 02	Історія України	108	2	3,5	іспит
ГСЕ 1. 03	Українська мова (за професійним	72	1,33	2	іспит
ГСЕ 1. 04	Психологія	72	1,33	2	іспит
ГСЕ 1. 05	Іноземна мова	270	5	8	іспит
ГСЕ 1. 06	Фізичне виховання *	216	4	6	залік
ГСЕ 1. 07	Правознавство	108	2	3	іспит
ГСЕ 1. 08	Філософія (філософія, релігієзнавство, логіка, етика, естетика)	216	4	6	іспит
ГСЕ 1. 09	Культурологія	72	1,33	2	іспит
ГСЕ 1. 10	Соціологія	90	1,67	2,5	залік
ГСЕ 1. 11	Політологія	90	1,67	3	іспит
	Всього за циклом гуманітарної та	1368	25,33	39	
2	Цикл природничо-наукової та фундаментальної підготовки				
ПНФ2. 01	Екологія	54	1	1,5	залік
ПНФ 2. 02	Історія української та зарубіжної	216	4	7	іспит
ПНФ 2. 03	Інформатика і комп'ютерна техніка	108	2	4	іспит
ПНФ 2. 04	Вища математика	108	2	4	іспит

ПНФ 2. 05	Економічна теорія	144	2,67	5	іспит
ПНФ 2. 06	Статистика	108	2	3,5	залік
ПНФ 2. 07	Менеджмент	108	2	4	іспит
ПНФ 2. 08	Фінанси (гроші і кредит, фінанси,	144	2,67	5	іспит
ПНФ 2. 09	Економіка підприємства	144	2,67	5	іспит
ПНФ 2. 10	Управління персоналом	108	2	4	іспит
ПНФ 2. 11	Маркетинг	108	2	3,5	іспит
ПНФ 2. 11	Бухгалтерський об, лік	144	2,67	5	іспит
	Всього за циклом природничо-наукової та фундаментальної підготовки	1494	27,67	51,5	
3,	Цикл професійної і практичної підготовки				
3. 1	Цикл професійної підготовки				
ПП 3. 1. 01	Безпека життєдіяльності	54	1	1,5	залік
ПП 3. 1. 02	Іміджологія	72	1,33	2,5	залік
ПП 3. 1. 03	Технічне забезпечення проектів (за	108	2	4	залік
ПП 3. 1. 04	Підприємництво і бізнес-культура	72	1,33	2,5	залік
ПП 3. 1. 05	Соціокультурна діяльність (в т. ч,	108	2	4. 5	залік
ПП 3. 1. 06	Економіка праці в організаціях	108	2	4	залік
ПП 3. 1. 07	Організація праці менеджера (за	108	2	3,5	залік
ПП 3. 1. 08	Паблік рілейшнз	108	2	3	залік
ПП 3. 1. 09	Менеджмент за фаховим спрямуванням	108	2	4	іспит
ПП 3. 1. 10	Управління соціально-культурною	126	2,33	4	іспит
ППЗ. 1. 11	Логістика	108	2	3,5	залік
ПП 3. 1. 12	Стратегічний менеджмент	108	2	3,5	залік
ПП 3. 1. 13	Маркетинг за фаховим спрямуванням	108	2	3,5	іспит
ПП 3. 1. 14	Охорона праці	54	2	2	залік
3. 2	Цикл практичної підготовки				
ПП 3. 2. 01	Практика навчальна (ознайомлювальна)	108	2	3	залік
ПП 3. 2. 02	Практика навчальна	216	4	6	залік
ПП 3. 2. 03	Практика виробнича (технологічна)	216	4	6	залік
ПП 3. 2. 04	Практика виробнича (організаційна)	324	6	9	залік
	Всього за циклом професійної та практичної підготовки	2214	41	70	

Фізичне виховання * – 74 години самостійної роботи відводяться на заняття у секціях з різних видів спорту, групах здоров'я тощо.

**Критерії оцінювання сформованості професійної компетентності
майбутніх менеджерів соціокультурної сфери**

Рівні сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери		
П ок аз нт к и	Критерії сформованості професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сфери	Р е й т и н г
1	2	3
В ис ок и й	Студент володіє системою знань про освіту та виховання в системі вищої освіти, постановкою цілей і завдань навчання, використовує у своїй роботі спеціальні методи, інноваційні прийоми, вміє передати свої знання формами організації і засобами навчання, забезпечує їх надійне розуміння і засвоєння. Повністю володіє професійною термінологією. Успішно й грамотно виконує дидактичні проекти, для яких характерна новизна, творчість.	1 0 - 1 2 б а л і в
С ер ед ні й	Студент володіє системою знань про навчання і виховання в системі вищої освіти, постановкою цілей і завдань навчання, використовує у своїй роботі традиційні методи, прийоми, вміє передати знання формами організації і засобами навчання, забезпечує їх достатнє порозуміння и засвоєння. Володіння професійною термінологією. Грамотно виконує проекти, що мають елементи інновацій, характеризуються творчим підходом.	7 - 9 б а л і в
За д ов іл ьн и й	Студент володіє окремими знаннями про навчання і виховання в системі вищої освіти, допускає неточності в постановці цілей і завдань освіти, використовує деякі спеціальні методи, прийоми у своїй роботі, недостатньо успішно передає знання по формам організації і засобами навчання, слабо забезпечує їх розуміння і засвоєння. Допускає неточності у використанні професійної термінології. До виконаних проектів є зауваження.	4 - 6 б а л і в

Н из ьк и й	Знання студента про навчання і виховання в системі вищої освіти обмежені, фрагментарні. Він допускає помилки в постановці цілей і завдань вищої освіти, не використовує методи і прийоми, що властиві професійній освіті і методиці, не володіє знаннями для передачі, тому не забезпечує їх розуміння і засвоєння. Допускається помилок у використанні професійної термінології. Проекти недостатньо логічні та структуровані, відсутня новизна.	1 - 3 б а л и
-------------------------	---	---------------------------------

Додаток Г.

АНКЕТА

Оцінювання результатів відвідування студентами спеціальності
«Менеджмент соціокультурної сфери» факультативних занять
з курсу «Бренд-менеджмент»

Шановні студенти !

Ви закінчили відвідування факультативних занять з курсу «Бренд - менеджмент».

Просимо Вас відверто відповісти на запитання анкети і поділитися враженнями про заняття. Будь ласка, за п'ятибальною системою оцініть свої враження про роботу факультативу.

№	Питання	Бали
1.	Що дало Вам відвідування факультативних занять «Бренд-менеджмент»:	
	Удосконалює індивідуальний стиль управлінської діяльності	5
	Формує професійні уміння і навички	4
	Розвиває комунікативні навички	4
	Формує професійні погляди	4
	Допомагає розібратися у професійних ситуаціях	3
	Сприяє самоосвіті	5
	Стимулює бажання навчатися далі	4
	Розвиває творчі здібності	5
	Навчає самостійному прийняттю рішення	5
	Нічого не дало	0
2.	Що викликало найбільший інтерес (буде корисне в майбутній професійній діяльності):	
	лекційний курс	4
	участь у дискусіях	4
	екскурсії	5
	зустрічі з професіоналами	5
	ділові ігри	5
	спілкування зі слухачами	4

3.	Що сприяло бажанню відвідувати заняття факультативу:	
	необхідність здобути додаткові знання	4
	можливість додаткового тренінгу	5
	особа керівника (викладача)	4

Додаток Д.

АНКЕТА

Вивчення інтересу студентів спеціальності «Менеджмент соціокультурної сфери» до відвідування занять факультативного курсу «Бренд-менеджмент»

Шановні студенти !

Дайте, будь ласка, відверті відповіді на запитання анкети. Результати анкетування будуть використані тільки з науковою метою. Підкресліть або поставте позначку на той варіант відповіді, який відповідає Вашій позиції.

1. Чи вважаєте Ви ефективним для майбутньої професії відвідувати факультативний курс «Бренд-менеджмент»? (Потрібне підкреслити)

ТАК НІ НЕ ВИЗНАЧИВСЯ

2. Вкажіть ступінь необхідності знань з факультативних занять для Вашої майбутньої можливої управлінської діяльності?

Дуже потрібні

Потрібні

Бажані

Не потрібні

Зовсім не потрібні

Не визначився

3. Чи бажали б Ви відвідувати замість цього факультативного курсу факультатив з іншого предмета? (Вкажіть, з якого ?) (Потрібне підкреслити)

ТАК НІ НЕ ВИЗНАЧИВСЯ

ДОДАТОК Z

Психолого-педагогічні основи формування професійної компетентності студентів-майбутніх менеджерів соціокультурної сфери у контексті кар'єрного зростання

Психологи не дарма виділяють об'єктивний і суб'єктивний критерії формування професійної компетентності фахівців з управління соціокультурною сферою для вдалої кар'єри: соціальний успіх і задоволеність життєвою ситуацією, що ставить сам собі фахівець за цими критеріями, можуть не збігатися. Зовнішня сторона формування професійної компетентності фахівців з управління соціокультурною сферою в контексті кар'єрного зростання – послідовність зайнятих людиною професійних позицій – представляє класичне її розуміння, відбита ще в тлумачному словнику С. І. Ожегова: шлях до успіхів, відному положенню в суспільстві, на службовому поприщі, а також саме досягнення такого положення.

Для майбутніх фахівців - менеджерів СКС дуже важливі їхня ПК і їхнє бачення кар'єрного зростання – це, насамперед, успіх у професійній сфері, визнання рівня їхньої майстерності у своєму колі.

Нагальним у формуванні професійної компетентності майбутніх менеджерів соціокультурної сферою в контексті планування професійної кар'єри є:

- особисто і суттєво – індивідуальна зацікавленість майбутнього фахівця – процес, що вимагає багато часу і зусиль особливо у вузівській сфері;
- даний процес, що протікає протягом усього життя (адже відмовивши від росту адміністративного, наукового, відмовивши від досягнення цілей – тих, що перед, ми відмовляємося від активного, діяльного життя);
- ретельна ревізія своїх цілей, бажань, оцінки себе (що ви можете запропонувати, наскільки ваша пропозиція конкурентоздатна і яка ваша вартість на ринку праці);
- спілкування та взаємодія з фахівцями споріднених професій (збір інформації, пошук підтримки і допомоги тощо).

Готовність педагога з підприємництва до виконання функцій тьютора в системі інформаційної аналітики з управління в соціокультурній сфері вимагає переглядові підходів до його підготовки. Тьютор – це нова спеціалізація діяльності педагога. Тьютору властиві як традиційні функції педагога, так і зв'язані з принципово новими умовами організації НП і нових інформаційних технологій. Функції тьютора включають: надання консультаційної допомоги при навчанні, інформаційну підтримку процесу навчання, рішення конфліктних ситуацій, виникаючих у процесі навчання, адаптацію студентів до сучасних методів управління в соціокультурній сфері.

Використання інноваційних технологій стратегічної інформації, одержання глобальних переваг в процесі її використання показує, що воно в порівнянні з традиційною вищою має переваги, що забезпечують: підвищення інтенсивності і якості підготовки майбутніх фахівців на всіх основних етапах НП; акцентування зусиль на розвиток творчих здібностей студентів, їхньої самостійності, індивідуального стилю діяльності.

. Безумовно, необхідні особисті консультації і впровадження нового перспективного підходу до розвитку коучінга (особистого тренерства).

На жаль, якщо для сфери бізнесу (навіть українського) звертання до консультантів, коучінг – менеджерів, фахівців з реінжинірингу, аудиторського персоналу з метою розкриття потенціалу співробітників і вибудовування індивідуалізованих планів професійний і особистісний рості стали реальністю.

Мета – розібратися – яка кар'єра наша, на що ми дійсно орієнтовані у своєму професійному шляху.

Методика формування професійної компетентності з управління соціокультурною сферою в контексті кар'єрного зростання пропонує:

- у вузівській сфері ряд послідовної ступеневої бізнес – освіти;
- протікання процесу весь період життя, адже відмовивши від росту адміністративного, наукового, ми відмовляємося від досягнень, від активного, діяльностного життя);
- процес ретельної ревізії своїх цілей, бажань, оцінки себе (що ви можете запропонувати, наскільки ваші пропозиції конкурентоздатні і яка ваша вартість на ринку професій);
- спілкування і взаємодія з фахівцями споріднених професій та інформаційна аналітика бізнес процесів в галузі науки освіти, підприємництва.

Ціль даної методики полягає не в оцінці здібностей, дана дослідницька технологія спрямована на одержання такого результату, що допоможе правильно зорієнтуватися у цілях і можливостях.

Відповіді повинні бути максимально ширі, тому що це не тест, а саме показчик, і більш усіх зацікавлені в правильному результаті саме Ви. Відповідайте на питання, оцінюючи значимість для Вас кожного пункту по десятибальній шкалі. Ваш вибір: діапазон від 1- «абсолютно неважливо» до 10 – «дуже важливо» (можна і потрібно використовувати всі цифри від 1 до 10):

1. Робити свою кар'єру в межах конкретної наукової або технічної сфери.
2. Здійснювати спостереження, вплив, керування і контроль над людьми на всіх рівнях.
3. Мати можливість не бути стиснутим правилами деякої організації.
4. Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю.
5. Використовувати свою професійну компетентність у соціокультурній сфері спілкуватися і допомагати іншим, щоб приносити користь людям.
6. Працювати над вирішенням виробничих ситуацій у соціокультурній сфері, що здаються практично нерозв'язними.
7. Вести такий спосіб життя, щоб родина і кар'єра взаємно врівноважували одне одного.
8. Мати змогу створити або побудувати те, що буде цілком особистим утворенням або ідеєю.
9. Продовжувати працювати в області своєї спеціальності, ніж одержати більш високу посаду, не зв'язану з моєю спеціалізацією.
10. Бути першим керівником в організації.

11. Мати роботу, не зв'язану з режимом і іншими організаційними обмеженнями
12. Працювати в організації, що забезпечить мені стабільне положення на тривалий період.
13. Уживати свої здібності й уміння на те, щоб зробити світ краще.
14. Змагатися і перемагати інших.
15. Розвивати кар'єру, що дозволить мені продовжувати додержуватися мого образу життя.
16. Створювати нове комерційне підприємство.
17. Присвятити все життя обраної професії.
18. Досягти високої керівної посади уз управління в соціокультурній сфері.
19. Мати роботу, що надає максимум волі й автономії у виборі характеру занять, часу виконання тощо.

У формуванні професійної компетентності менеджерів СКС повинні бути зацікавлені обидві сторони: і роботодавці, і самі фахівці. Планування кар'єри, розглянуте в контексті інтересів співробітника, надає можливість:

- оптимізувати його професійний ріст, дозволяючи фахівцеві вчасно включатися в програми перепідготовки або підвищення кваліфікації;
- охарактеризувати мотивацію професійної діяльності майбутнього управлінця в соціокультурній сфері і внести деяку визначеність в перспективу майбутнього управлінця.

Позитивні моменти планування кар'єри, пов'язані з інтересами організації, полягають у тому, що підвищується лояльність і впровадження працівників у справи організації: полегшується планування підготовки і підвищення кваліфікації; при внутрішніх організаційних переміщеннях персоналу забезпечується врахування професійної компетентності фахівців. Ці позитивні аспекти планування кар'єри досить універсальні і діють як у сфері бізнесу, так і в сфері утворення.

З боку ВНЗ процес планування індивідуальної кар'єри досить формалізований (плани підвищення кваліфікації, атестації і. т. п.). Але, щоб планування вашої кар'єри стало дійсно ефективним, необхідно виявити власну активність і зрозуміти, що планування кар'єри.

20. Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати через підвищення.
21. Мати можливість використовувати свої уміння і таланти для служіння важливої мети.
22. Єдиною дійсною метою моєї кар'єри було знаходити вирішувати проблеми, незалежно від того, у якій області вони виникали.
23. Я завжди прагнув приділяти однакову увагу моїй родині і моїй кар'єрі.
24. Я завжди знаходжуся в пошуку ідей, що дадуть мені можливість почати і побудувати свою власну справу.
25. Я погоджуся на керівну посаду, тільки якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної діяльності.
26. Я б хотів досягти такого положення в організації, що надасть мені можливість спостерігати за роботою інших і інтегрувати їхню діяльність.

27. Протягом моєї кар'єри я більш всього піклуюся про свою волю й автономію.

28. Для мене важливіше залишитися на нинішнім місці проживання, ніж одержати підвищення або нову роботу в іншому місці.

29. Я завжди шукав роботу, на якій я міг би приносити користь іншим.

30. Змагання і виграш – це найбільш важливі і хвилюючі сторони моєї кар'єри.

31. Кар'єру має сенс тільки у випадку, якщо вона дозволяє мені вести життя, що мені подобається.

32. Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.

33. Я б скоріше пішов зі своєї організації, чим став займатися роботою, не зв'язаною з моєю професією.

34. Я буду вважати, що досяг успіху кар'єрного, тільки якщо стану керівником високого рівня в солідному закладі або установі СКС.

35. Я не хочу, щоб мене стискувала якась організація або світ бізнесу.

36. Я зволів би працювати в організації, що забезпечує тривалий контракт.

37. Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети.

38. Я почуваю себе успішним, тільки якщо я постійно беру участь у вирішенні професійних питань проблем або ситуації питань конкуренції у професійній діяльності.

39. Вибрати і підтримувати визначений спосіб життя важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі.

40. Я завжди хотів почати і посаду роїти свій власний бізнес.

41. Я віддаю перевагу роботі, що не зв'язана з відрядженнями.

Психолого-педагогічна технологія обробки результатів тесту

1-я шкала – функціональна орієнтація. N тверджень – 1,9, 17, 25, 33.

2-я шкала – управлінська орієнтація. N тверджень – 2,10, 18, 26, 34.

3-я шкала – орієнтація на незалежність. N тверджень – 3,11, 19, 27, 35.

4-я шкала – орієнтація на стабільність. N тверджень – 4, 12, 36 (стабільність роботи); 20, 28,41 – стабільність місця проживання.

5-я шкала – орієнтація на служіння і відданість. N тверджень – 5,13,21, 29, 37.

6-я шкала – орієнтація на виклик. N тверджень – 6,14, 22, 30, 38.

7-я шкала – інтеграція способу життя. N тверджень – 7, 15, 23, 31, 39.

8-я шкала – орієнтація на підприємництво. N тверджень – 8,16, 24,32,40

По кожній кар'єрній орієнтації підраховується кількість балів. Для цього бали складаються і поділяються на кількість питань – 5 (для орієнтації «стабільність» 3 і 3). Найвищий показник – 10, найнижчий – 1. Отримане значення свідчить про виразність відповідної кар'єрної орієнтації.

Узагальнений результат – середнє значення суми балів, отриманих випробуванним по всім кар'єрним орієнтаціям, – може говорити про виразність фактора професійної мотивації, про «напруженість» спрямованості на діяльність. Варто брати до уваги також «перекіс» убік якої-

небудь однієї орієнтації або баланс усіх кар'єрних орієнтацій.

Опис шкал:

1. Функціональна орієнтація – відображує прагнення людини розвивати свій професійний успіх, бути першим за професією, домагатися результатів у роботі, розвивати здібності й уміння, вчитися, підвищувати кваліфікацію. Орієнтація на компетентність уможливорює прагнення бути професіоналом. Така орієнтація в значній мірі ступеня підвищує ефективність роботи в цілому.

2. Управлінська орієнтація – зв'язана з домінуючою установкою і спрямуванням людини організувати роботу групи, інтегрувати зусилля інших, керувати їхніми поведінками. Це прагнення розвивати свій вплив на навколишніх, підсилювати свого впливу на них. Така орієнтація зв'язана з бажанням бути лідером і виконати роботу по керуванню фінансами, виробництвом продукції, розробками, компетентно організує роботу команди.

3. Орієнтація на незалежність пов'язана з потребою звільнення від організаційних правил і обмежень. Така орієнтація спрямована на те, щоби самостійно робити кар'єру. Це значить, що людина працює комфортно й ефективно тоді, коли сам може вирішувати, що йому робити, яким способом вирішувати задачі і коли виконувати ту або іншу роботу. У більшому ступені така орієнтація відповідає професії незалежних консультантів – експертів, керівників самостійних підрозділів і торговельних представників по широкому спектрі діяльності.

З іншого боку, ефективність діяльності співробітником з такою орієнтацією знижується при наявності організаційних обмежень і твердого керівника, що знаходиться над ним. Такі люди, як правило, погано уживаються з керівниками будь-якого рівня, під чийм початком працюють.

Основний висновок – фахівці розглянутого типу добре працюють при наданні їм визначеної автономії.

1. Орієнтація на стабільність – відбиває потреба і прагнення людини забезпечити собі надійні перспективи (фінансова надійність, постійне місце роботи, місце проживання й ін.). Тому вся діяльність буде зв'язана з забезпеченням цієї стабільності. Люди з такою орієнтацією добре працюють у стабільної перспективної організації. Для них головне – передбачуваність ситуації. Якщо Ви забезпечите такому співробітнику надійну роботу, він покаже досить ефективний результат.

2. Орієнтація на служіння і відданість. Для працівників цього типу основною задачею є досягнення деякої цінності (віддано працювати в організації, приносити прибуток, створювати гарні ділові відносини в колективі).

При збігу ціннісних стратегій майбутнього фахівця з менеджментуСКС з цінностями фірми працівник дуже відданий і надійний для фірми.

1. Орієнтація на виклик – передбачає належність прагнення переборювати любі труднощі на шляху до мети, у що б то ні стало домагатися результату

своєї діяльності. Але натурі такі люди гравці, що постійно орієнтовані на виграш.

2. Інтеграція способу життя – являє собою прагнення з'єднати головні сторони життя разом. Це родина, дитина, кар'єра, друзі тощо. Головне для подібного типу людей – постійне прагнення підтримувати життєвий баланс, без домінування якої-небудь сторони життя. Орієнтація на підприємництво – припускає насамперед створювати щось нове. Такі люди дуже сильно орієнтовані на успіх, готові до ризику и здоланню перешкод. Крім того, вони прагнуть усі робити самостійно. Як правило, така орієнтація забезпечує успіх керівникам самостійних фірм і організацій.