

Міністерство освіти і науки України  
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди  
Інститут підвищення кваліфікації, перепідготовки  
Кафедра наукових основ управління і психології

# Модернізація освітнього процесу в Інституті підвищення кваліфікації, перепідготовки



Харків  
2016

- наявність управлінського досвіду більшості студентів;
- високий рівень професійної мотивації;
- відсутність теоретичної підготовки з окремих аспектів управлінської діяльності (аудит, маркетинг, ІКТ тощо).

Отже, потребують подальшого дослідження проблеми удосконалення навчального плану, змісту навчальних дисциплін та методики проведення семінарів для студентів, які мають певний досвід управління навчальними закладами.

### *Література*

1. Гушинець Н. О. Інноваційні форми і методи проведення семінарських занять [Електронний ресурс] / Н. О. Гушинець. — Режим доступу : <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2008/2>. — Назва з екрану.
2. Положення про організацію освітнього процесу в Харківському національному педагогічному університеті імені Г. С. Сковороди. — Харків, 2015. — 100 с.
3. Ягупов В. В. Педагогіка. Навч. посібник / В. В. Ягупов. — К. : Либідь, 2002. — 560 с.

## **Формування предметно-практичних компетенцій майбутніх менеджерів освіти**

**Темченко О. В.**

Голова асоціації «Наша Європа», президент Міжнародної комісії ЮНЕСКО з проблем освіти в ХХІ столітті Жак Делор сформулював суть моделі сучасної освіченої людини в термінах, на яких ґрунтується освіта, а саме: *навчитися пізнавати, навчитися робити, навчитися жити разом, навчитися бути* [2].

Модель фахівця – це деякий еталон, ідеал працівника, який повинен бути підготовлений у виші та який відповідає сучасним вимогам суспільства.

З іншого ж боку, модель сучасного фахівця описує основні вимоги до спеціалістів, тенденції їх використання, сфери застосування тощо.

Компетентність – це інтегрований результат освіти, який співвіднесений з ціннісними й смисловими характеристиками особи, має практико-орієнтовану спрямованість, а компетентні фахівці – це ті, які володіють не тільки професійними знаннями, вміннями й навичками, а ще й можуть приймати відповідальні рішення в ситуаціях вибору, схильні до співробітництва, вирізняються мобільністю, динамізмом, конструктивністю, здатністю до адаптації, умінням реалізувати свої творчі здібності.

Як відомо, основні вимоги до спеціалістів відображені в освітньо-кваліфікаційних характеристиках фахівців певного напрямку підготовки. На основі них створюється модель підготовки спеціаліста у вигляді освітньо-професійної програми, в якій відбито не тільки перелік навчальних предметів, але й результати опанування програми у вигляді знань, умінь, навичок.

Зміна освітньої парадигми з принципу адаптивності на принцип компетентності випускників передбачає перехід до компетентної моделі випускника вишу. Науковці, зокрема такі як В. Заригін, Ю. Татур, В. Шадриков [4, 8-10] констатують факт переходу від кваліфікаційної моделі спеціаліста-випускника до компетентної. В останній із них цілі освіти пов'язуються не лише з виконанням конкретних фахових функцій, але й з інтегрованими вимогами до результату освітнього процесу. Це обґрунтовується, зокрема, такими обставинами, як:

- формування узагальненої моделі якості, абстрагованої від конкретних дисциплін і об'єктів праці, дозволяє говорити про більш широке можливе поле діяльності, що важливо для підвищення мобільності молодих спеціалістів на ринку праці;
- модель випускника, основана на компетентному підході, має значно меншу кількість її складових, ніж при її описуванні через знання, уміння й навички;
- використання компетентного підходу для описування результатів

навчального процесу сприяє створенню єдиного ринку трудових ресурсів, розширює можливості працевлаштування молодих спеціалістів-випускників;

- при переході до нової моделі випускника використовуються раніше створені моделі й досить чітко виділяються взаємозв'язки між старими й новими моделями [9].

Таким чином, компетентнісний підхід до процесу навчання зумовлює необхідність побудови компетентнісної моделі випускника вищого навчального закладу, зокрема майбутнього менеджера освіти, та формування його професійно-практичних компетенцій.

Науковцями розробляються [5-7] два види моделей: модель діяльності спеціаліста й модель його підготовки. Перша з них зорієнтована на вивчення сфери діяльності випускників певного профілю, на основі переліку умов їх праці, необхідних знань, умінь, навичок і якостей особистості. Друга – дає відповідь на питання про те, що необхідно спеціалісту для його успішної діяльності.

Компетентнісна модель спеціаліста-випускника представляє опис того, яким набором компетенцій повинен володіти випускник вишу, до виконання яких професійних функцій він повинен бути підготовлений і якою повинна бути ступінь його підготовленості.

Зокрема, модель спеціаліста, розроблена В. Шадриковим [10], включає такі групи компетенцій:

- соціально-особистісні, що стосуються людини як індивіда, суб'єкта діяльності й особистості;
- соціальні, що визначають її взаємодію з іншими людьми; ці компетенції характеризують уміння «вчитися бути»;
- загально-професійні, спільні для широкого кола професій: інформаційні, управлінські, організаційні, проєктувальні тощо;
- спеціальні або професійно-функціональні, які забезпечують здатність ефективно виконувати професійні функції.

Таким чином компетентнісна модель є науковою основою результату й процесу підготовки в виші, яка виражається компетентністю, що забезпечує готовність і здатність випускника до успішної (продуктивної) діяльності в професійній і соціальній сферах та змістовно подається структурою загальних і професійних компетенцій спеціаліста.

Ядром моделі випускника будь-якого вишу є загальні (ключові) та професійні компетенції. Вони проявляються не лише у розв'язанні професійних завдань, але й завдань поза межами своєї професії. Ці компетенції не обумовлюються професією, ними повинні володіти сучасні спеціалісти незалежно від сфери їх діяльності.

Але з огляду на те, що ключові компетенції складають основу для професійних компетенцій, дозволяють їм більш повно реалізовуватися, вони є професійно значущими. Виділення ключових компетенцій спеціаліста з вищою освітою здійснюється виходячи з кола повноважень, функцій, обов'язків сучасного фахівця.

Зокрема в ОКХ майбутнього менеджера записано, що він повинен виконувати такі виробничі функції: організаційну, аналітичну, планову, контрольну, навчально-методичну, науково-дослідну тощо.

У роботі з персоналом менеджер:

- організовує роботу із забезпечення персоналом відповідно до загальних цілей розвитку організації та конкретних напрямів кадрової політики з метою найефективнішого використання, оновлення та поповнення персоналу;
- забезпечує роботу з укомплектування організації працівниками потрібних професій, спеціальностей згідно з кваліфікаційними рівнями й профілем отриманої ними підготовки та діловими якостями з урахуванням можливостей максимальної реалізації трудового потенціалу кожного працівника;
- безпосередньо бере участь у розробленні бізнес-планів у частині забезпечення трудовими ресурсами з урахуванням перспектив розвитку

організації, змін у складі працівників;

- вивчає ринок праці з метою визначення можливих джерел забезпечення потрібними кадрами;
- організовує роботу з проведення досліджень, прогнозування та визначення потреби в кадрах на підставі планів розвитку організації;
- розробляє та реалізовує комплекс програм щодо роботи з персоналом із питань найму, звільнення, переводу робітників, залучення та закріплення працівників з урахуванням перспектив їх професійного захисту та розширення самостійності у сучасних економічних умовах;
- організує навчання персоналу, підготовку та підвищення кваліфікації, а також мотивує ділову кар'єру працівників; о
- організовує роботу з проведення оцінки результатів трудової діяльності працюючих, атестацій, конкурсів на заміщення вакантних посад;
- забезпечує створення нормативно-методичної бази управління персоналом та практичне впровадження методичних і нормативних розробок;
- організовує розроблення та вжиття заходів щодо удосконалення управління персоналом, контролює виконання керівниками підрозділів постанов, наказів та розпоряджень з питань роботи з кадрами;
- бере участь у плануванні соціального розвитку колективу, вирішенні трудових спорів та конфліктів;
- контролює додержання трудового законодавства у роботі з персоналом;
- забезпечує постійне вдосконалення процесів управління персоналом на основі впровадження соціально-економічних та соціально-психологічних методів управління, передових технологій кадрової роботи, створення та ведення банку даних персоналу, стандартизації та уніфікації кадрової документації, застосування засобів обчислювальної та оргтехніки, комунікацій та зв'язку;
- організовує проведення табельного обліку, складання й виконання графіків відпусток, контролює стан трудової дисципліни й дотримання

працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку;

- забезпечує складання встановленої звітності з обліку особистого складу та роботи з персоналом.

Виходячи з цього майбутній менеджер повинен знати: законодавчі та нормативно-правові акти, методичні матеріали, які регламентують діяльність організації з управління персоналом; цілі, стратегію розвитку та бізнес-план підприємства; трудове законодавство; основи ринкової економіки, підприємництва та ведення бізнесу; кон'юнктуру ринку праці та освітніх послуг; методику планування й прогнозування потреби персоналу; методи аналізу кількісного та якісного складу працюючих; сучасні концепції управління персоналом; систему стандартів з праці, трудових і соціальних нормативів; основи технології виробництва та перспективи розвитку, структуру управління та кадровий склад; основи соціології та психології праці; етику ділового спілкування; передові технології кадрової роботи, стандарти та уніфіковані форми кадрової документації; методи оброблення інформації із застосуванням сучасних технічних засобів комунікацій та зв'язку, обчислювальної техніки; правила та норми охорони праці, пожежної безпеки та виробничої санітарії.

Навчальна дисципліна «Управління персоналом та корпоративне управління» як складова професійно-практичної підготовки слухачів спеціальностей у різних вищих навчальних закладах України вивчається по-різному.

Єдиної програми даного курсу немає, тому він наповнюється змістом на різних етапах здобуття вищої освіти. Зокрема, в компетенції бакалаврів закладені здатності виконувати прості, елементарні, початкові професійні завдання. Компетенції магістра орієнтовані на завдання вищого рівня й пов'язані з функціонуванням підрозділу в цілому. Іншими словами, компетенції бакалаврів орієнтовані на виконання операцій, а компетенції магістрів – на забезпечення процесів у певній сфері професійної діяльності, конкретно в нашому виші – в сфері освіти.

До практичних компетенцій менеджера освіти, які мають бути сформованими у ході оволодіння навчальною дисципліною «Управління персоналом та корпоративне управління» ми відносимо, зокрема, такі уміння:

- згуртування і соціального розвитку колективу;
- організації підбору, набору та навчання персоналу;
- побудови стосунків з громадськими організаціями, профспілками;
- планування кадрової роботи на основі аналізу;
- планування роботи з кадрами;
- управління навчанням і розвитком персоналу;
- оцінювання результативності праці персоналу;
- правового регулювання трудових відносин.

Готуючись до заняття, викладач має проаналізувати, як саме певний навчальний матеріал можна використати для розвитку в слухачів як професійно-практичних, так і базових компетенцій. Для цього слід скласти їх орієнтовний перелік, який разом зі структурними компонентами компетенції відбивається в планах семінарських, семінарсько-практичних чи практично-лабораторних занять.

Зважаючи на компоненти професійних компетенції план підготовки викладача до семінарського заняття може містити такі пункти:

- назва навчальної теми;
- вид заняття;
- назва компетенції або її елемента;
- мінімальний досвід діяльності або попередній етап сформованості компетентності;
- соціальна, особистісна мотивація необхідності подальшого формування компетентностей;
- знання, вміння, навички, необхідні для подальшого формування компетентності;
- способи діяльності на певному етапі формування компетентності;



- рефлексія ефективності отриманого результату.

Наприклад:

Розробляючи план вивчення теми «Оцінювання й атестація персоналу. Розвиток персоналу, формування резерву. Навчання персоналу» можна запропонувати таку структуру формування професійно-практичних компетенцій студентів:

1. вид заняття: семінарське;
2. тема навчального заняття: Професійний розвиток персоналу
3. назва компетенції: уміння будувати систему науково-методичної та дослідно-експериментальної роботи навчального закладу, навички підготовки до проведення методичних заходів (семінари, конференції, виставки тощо), набуття досвіду з організації професійних об'єднань педагогів (творчі групи, проблемні групи, методичні об'єднання тощо), самоосвітньої діяльності педагогів.

4. для чого компетенція необхідна слухачеві: ці компетенції формуються для здійснення розвитку персоналу організації у ході майбутньої професійної діяльності.

5. визначається перелік знань, які становлять компетенцію:

- знати зміст понять «науково-методична робота» та «дослідно-експериментальна робота»;
- знати вимоги до організації науково-методичної та дослідно-експериментальної роботи, методичних об'єднань, творчих і проблемних груп та професійних об'єднань педагогів, самоосвіти педагогічних працівників.

6. способи діяльності стосовно обраних реальних об'єктів: формувати вміння практично адаптувати наявні моделі науково-методичної роботи до проблеми конкретного навчального закладу й вибудовувати нові моделі та вміння “бачити” за моделлю певне явище, ситуацію чи процес.

7. розробляються рефлексивні та контрольні завдання для визначення рівня сформованості компетенції або її елемента на цьому занятті (наприклад,

розв'язування управлінських ситуацій, що стосуються безпосередньо професійного розвитку персоналу; розроблення системи мотивації педагогів до самоосвітньої діяльності, до участі в роботі творчих груп; розроблення кваліметричної моделі чи її елементів щодо організації науково-методичної роботи в навчальному закладі; проведення тестового контролю за тематикою заняття тощо).

Звичайно, що такий підхід до формування предметно-практичних компетенцій менеджера освіти не є досконалим. Слід звертати увагу на конкретне змістовне наповнення виділених компетенцій, визначення критеріїв та рівнів розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців.

Отже, в сучасних умовах мова компетенцій є найбільш адекватною для описання результатів освіти. По суті це єдина узгоджена мова для описування академічних та професійних профілів і рівнів вищої освіти.

На думку професора В. Байденка, в даний час більш досконалого методологічного інструменту для «болонського» оновлення навчальних планів і програм в європейських вишах поки не знайдено.

Як вважають західні експерти, результати освіти, виражені на мові компетенцій – це шлях до розширення академічного й професійного визнання та мобільності, порівнянності й сумісності дипломів і кваліфікацій. В українських реаліях реалізація компетентнісного підходу може виступити додатковим чинником підтримки єдиного освітнього та професійно-кваліфікаційного простору [1, С.11].

### *Література*

1. Байденко В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения : Методическое пособие. / В. И. Байденко.–М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 72 с.
2. Делор Жан. Сокрытое сокровище / Ж. Делор. – UNESCO, 1996. – 53 с.
3. Елагина В. С. Компетентностный подход к организации обучения

студентов в педагогическом вузе [Электронный ресурс] / В. С. Елагина, С. М. Похлебаев // *Фундаментальные исследования*. – 2012. – № 33. – С. 571-575. – Режим доступа : <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=29758>. – Назва з екрану.

4. Зарыгин В. А. Формирование профессиональной компетентности специалиста в системе корпоративного обучения : дис. ... канд. пед. наук / В.А. Зарыгин. — М., 2011. – 202 с.

5. Матушанский Г. Модели подготовки и профессиональной деятельности специалистов / Г. Матушанский, А. Фролов // *Высшее образование в России*. – 2003. – № 4. – С. 92–95.

6. Разработка программ подготовки профессорско-преподавательского состава к проектированию образовательного процесса в контексте компетентностного подхода : Монография / Под ред. Г. А. Бордовского, Н. Ф. Радионовой, А. В. Тряпицына. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2010. – 243 с

7. Талызина Н. Ф. Пути разработки профиля специалиста / Н. Ф. Талызина, Н. Г. Печенюк, Л. Б. Хохловский. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1987. – 176 с.

8. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования / Ю. Г. Татур // *Материалы ко второму заседанию методологического семинара: авт. версия*. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 23 с.

9. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // *Высшее образование сегодня*. – 2004. – № 3. – С. 20–26.

10. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // *Высшее образование сегодня*. – 2004. – № 4. – С. 28–31.