

ФІЛОСОФІЯ
ОСВІТНЬОГО
ПРОСТОРУ:
ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

Видавництво
«Центр учбової літератури»
Київ — 2021

УДК 159.98:78.015.3

Ф 56

Рецензенти:

Гошовський Я. О. — доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогічної та вікової психології Волинського національного університету імені Лесі Українки;

Корнієнко І. О. — доктор психологічних наук, професор, доцент кафедри психології Мукачівського державного університету;

Матласевич О. В. — доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології та педагогіки Національного університету «Острозька академія».

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Рівненського державного гуманітарного університету
(протокол № 5 від 27. 04. 2021 року)*

Філософія освітнього простору: психологічний вимір: колективна монографія; **Ф 56** під ред. Р. В. Павелківа, Н. В. Корчакової. — Київ: Вид-во «Центр учбової літератури», 2021. — 400 с.

ISBN 978-611-01-2289-4

Робота присвячена розкриттю питань психології вищої школи, особливостей психологічної підготовки майбутніх фахівців педагогічного та психологічного спрямування у закладі вищої освіти. Запропоновані матеріали спрямовані на оновлення змісту навчальної інформації дисциплін психологічного циклу. У роботі висвітлюються результати експериментальних досліджень авторів, що забезпечує новизну і сучасність поданої інформації. У монографії обговорюються також питання гуманізації освітнього простору школи, налагодження продуктивної фасилітативної взаємодії у діаді «вчитель-учень», шляхи запобігання явищам гоніння та неприйняття у дитячих спільнотах.

Робота буде корисною для здобувачів вищої освіти, викладачів, вчителів та батьків.

УДК 159.98:78.015.3

ISBN 978-611-01-289-4

© Колектив авторів., 2021.
© Видавництво «Центр учбової літератури», 2021.

В ході проведення занять ми також застосовували такі техніки, як аналіз, зворотній зв'язок, рефлексія, використання методів групової дискусії, бесід, розвивально-корекційних вправ, ігор, оскільки вони, на нашу думку, допомагають створити в групі відносини довіри між тим, хто веде заняття і членами групи, досягти психологічного комфорту, атмосфери доброзичливих стосунків, що дозволяє уникнути можливих випадків фрустрації в учасників внаслідок концентрації уваги на собі.

Метою останньої зустрічі було сформулювати позитивне сприймання інших, створити умови для самостійної роботи з самовдосконалення; усвідомити можливий вплив індивідуальних особливостей учасників на процес розвитку їхньої особистості і на життєвий шлях у цілому.

Отже, важливою умовою ефективності навчання є його позитивна мотивація, невід'ємною складовою частиною якої виступають пізнавальні інтереси. Правильне педагогічне керівництво створює умови для поглиблення мотивації навчальної діяльності, для виховання більш свідомого і відповідального ставлення до навчання. Важливу функцію в регуляції динамічної сторони мотивації виконують емоції, які безпосередньо включені в пізнавальні процеси, орієнтують суб'єкта, вказують на значущість оточуючих його явищ та спонукають до їх пізнання. Формування мотивації навчальної діяльності це складний та тривалий процес, який потребує глибокого вивчення, правильно організації з використанням різноманітних методів та прийомів впливу.

Тетяна Березюк

Психологічні основи розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери : теоретико–методологічний аспект

В умовах сьогодення найбільш важливим питанням залишається інтерес до проблеми, пов'язаної з поняттям *«професійної діяльності»*. Суспільство успішно функціонує та розвивається тільки за умови здійснення її учасниками різних видів професійної діяльності, що у сукупності призводить до утворення цілісної системи управління. Для ефективного управління менеджер повинен відповідати сучасним вимогам і мати такі характеристики: стратегічне мислення; здатність спостерігати за бізнес-середовищем, гнучкість, адаптованість; інноваційне мислення, вміння створювати *«інноваційну атмосферу»* в колективі; вміння

використовувати сучасні методи і технології в процесі управління; лідерські здібності (Л. В. Балабанова, 2008 [16]).

Ефективність професійної діяльності у багатьох аспектах окреслюється можливостями *людських ресурсів*. Ключовим компонентом успішного прояву організаційно-професійної діяльності постає *професійна компетентність спеціаліста*, яка виражається спроможністю діяти, як у внутрішньому, так і в зовнішньому організаційному середовищі. Це можливо досягти при наявності якісної організації спеціального процесу *психолого-професійної адаптації та соціалізації* особистості в швидко мінливих соціально-економічних умовах. Тому, в даному ракурсі, має місце актуальність питання щодо пошуку практичних механізмів вирішення ефективного використання ресурсів професійної компетентності фахівця.

Протягом останніх десятиліть значно розширилась область психологічної проблематики професійної діяльності. Це пов'язується, насамперед, з виникненням нових понять таких, як *«компетентність»*, *«професійна компетентність»*. Згідно з *Національною рамкою кваліфікацій України*, термін *«компетентність»* вживається у значенні динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [242].

Компетентна в певній галузі людина володіє відповідними знаннями й здібностями, які дають їй змогу обґрунтовано оцінювати певну галузь та ефективно в ній діяти. Отже, компетентність виражає значення традиційної тріади «знання, уміння, навички», інтегруючи їх у єдиний комплекс (В. А. Демин, 2000 [99]). На основі вивчення питання сутності поняття «компетентність» О. М. Марущак (2015) стверджує, що компетентність розуміється як поінформованість, обізнаність, авторитетність; інтегрована (загальна) здатність особистості успішно (кваліфіковано) виконувати діяльність; поглиблене знання предмета; особистісна якість (сукупність якостей); володіння людиною відповідною компетенцією; інтегральна властивість особистості; пов'язання наукового досвіду, майстерності і умінь, навичок, емоційно-ціннісного ставлення та рефлексії; результативно-діяльнісна характеристика освіти; освітні результати тощо [197].

Поняття «професійна компетентність» досліджується з позицій теорії управління навчальним процесом, наукової організації навчального процесу, а також педагогічної акмеології, в якій виступає наслідком

особливого типу організації предметно-специфічних знань, і результатом інтенсивної практики й навчання у відповідній предметній спеціалізації. Формування професійної компетентності є обов'язковим компонентом змісту навчання, що займає повноправне місце у загальній професійній підготовці спеціаліста (І. С. Бахов, 2009 [25]).

В психологічній літературі «професійна компетентність» має широке коло визначень, які пояснюють її сутнісні характеристики, принципи, концепції, на яких вона будується. Так, професійна компетентність розглядається як (В. І. Барко, 2008 [21]):

- індивідуальна характеристика степеню відповідності вимогам професії, яка визначається як поєднання психічних якостей, психічний стан, які дозволяють діяти самостійно та відповідально (дієва компетентність), володіння людиною навиками та вмінням виконувати визначені трудові функції;

- особистісно-професійна, соціально-значуща якісна характеристика фахівця, який вміє використовувати знання, вміння, навички не тільки для професійної діяльності, а й для розуміння соціальної значущості і моральної свідомості своєї діяльності;

- професійно-статусні можливості щодо здійснення людиною державних, соціальних і особистісних повноважень у професійній діяльності;

- володіння відповідною компетенцією, що включає особистісне ставлення людини до неї і предмету. При цьому компетенція включає в себе сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), відносно певного кола предметів і процесів, та їх ефективного виконання;

- поняття, що включає три аспекти: проблемно-практичний – як адекватність розуміння ситуації, ефективне виконання цілей, завдань і норм; смисловий – як адекватне осмислення виробничої ситуації в більш загальному соціокультурному контексті; ціннісний – як здатність до правильної оцінки ситуації, її суті, цілей, завдань і норм з точки зору власних і загальних значущих цінностей і ін.

У сучасних наукових дослідженнях психологічного напрямку поступово встановлюються *нові тлумачення поняття «компетентність»*. Зазначається щодо тлумачення категорії компетентності, яка є наслідком нової економіки й сучасного підходу до людських ресурсів, тому що людині потрібно постійно адаптуватися до умов життя і праці, не є винятком й інноваційні технології» (І. П. Соколова, 2004 [276]). Вважається, що професійна компетентність – це розумові операції та

практичні вміння (Дж. Равен, 2001 [250]). У свою чергу, деякі автори наполягають на тому, що компетентність передбачає поєднання психологічних якостей особистості, з допомогою яких вона може діяти самостійно й відповідально (А. К. Маркова, 1990 [196]).

До елементів професійної компетентності варто зараховувати усвідомлені потреби та формування мотиву (Н. П. Фетискин, 2002 [290]). У професійній компетентності виокремлюють три компоненти: *особистісний, соціальний, діяльнісний*. Вони є взаємозалежними, взаємопов'язаними та детермінують розвиток один одного (О. М. Цільмак, 2009 [300]). Згідно з сучасними дослідженнями, в основі компетентності лежать індивідуально-психологічні якості, об'єктивні умови розвитку суспільства, його сучасні особливості й умови професійної діяльності. Стосовно професійної компетентності дослідники визначають суперечність між прагненням до творчої реалізації своєї діяльності, використанням індивідуального підходу, досягненням нових знань, застосуванням інноваційних технологій і прискореним темпом розвитку соціальних інститутів, зокрема освіти. На практиці вимоги до професійних компетенцій і можливості їхньої реалізації часто не співпадають (Є. В. Брюховецька, 2013 [50]).

На сьогодні *поняття «компетентність»* широко використовується в державних документах нашої країни. Так, у *Законі України «Про вищу освіту»* (2014) наголошується, що *компетентність* – це динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [241]. У свою чергу, *професіоналізм* – неодмінна складова компетентності у конкретній діяльності. *Компетентність* – у перекладі з англійської – це сукупність компетенцій, наявність знань та досвіду для ефективної діяльності у певній галузі (О. О. Лазуренко, 2017 [175]). Існують також інші підходи у визначенні поняття *компетентності*. Її інтерпретують, по-перше, як здатність, здібність; по-друге, як сукупність досвіду; по-третє, як набір умінь, навичок; по-четверте, як єдність психічних властивостей; по-п'яте, як ефективну модель дії (О. В. Вознюк, 2012 [69]).

Отже, професійна компетентність – це сукупність внутрішніх ресурсів людини, яка дає їй змогу виконувати професійні обов'язки відповідно до чинних посадових вимог для конкретної професії. Характеризує здатність людини адаптуватися до вимог професійного

середовища. Можна виділити ряд її окремих складових. Вона є результатом процесу професіоналізації особистості, формується в результаті допрофесійної підготовки, професійної адаптації та професійній діяльності. Однак як становлення, так і прояви професійної компетентності слід розглядати стосовно певної конкретної професії (В. І. Барко, 2009 [21]).

Науковці визначають зміст професійної компетентності, застосовуючи такі основні положення:

- це сукупність професійних здатностей (Л. І. Анциферова, 1991 [9]);
- це складна система внутрішніх психічних станів і властивостей особистості фахівця, що проявляється в його готовності та здатності до здійснення професійної діяльності (Ю. В. Варданян, 1999 [55]);
- це сукупність професійних знань, умінь, а також способи виконання професійної діяльності (Е. Ф. Зеєр, 2002; 2003; 2002 [124–126]);
- це здатність фахівця від моменту початку своєї професійної діяльності на рівні визначеного державою певного стандарту відповідати суспільним вимогам професії шляхом ефективної професійної діяльності та демонструвати належні особисті якості (С. В. Іванова, 2019; 2008 [134–135]);
- це характеристика, яка відображає ділові та особистісні якості фахівця, рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для того, щоб досягти мети в певному виді професійної діяльності, а також моральну позицію фахівця (Л. М. Мітіна, 2003 [203]);
- це здатність до актуального виконання діяльності (М. А. Чошанов, 1996 [65]) та ін.

Природа професійної компетентності полягає в тому, що вона, будучи продуктом навчання, не прямо впливає з нього, а скоріше є наслідком його саморозвитку не стільки технологічним компонентом, скільки результатом особистісного зростання, наслідком самоорганізації й узагальнення діяльнісного та особистісного досвіду (В. А. Болотов, 2003 [43]).

Компетентність – спосіб існування знань, умінь, навичок, грамотність і освіченість, що сприяє особистісній самореалізації, знаходження майбутнім фахівцем свого місця у світі, внаслідок чого освіта стає високо мотивованою й особистісно-зорієнтованою, забезпечує максимальний запит особистісного потенціалу, визнання особистості оточуючими й усвідомлення її власної значущості (Бабаян О. О., 2009 [13]).

Зазначимо, що характеристикою професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери є *потреба в підвищенні рівня розвитку соціальної взаємодії*.

Ключовою ланкою підготовленості фахівця є професійна компетентність, оскільки вона дозволяє йому успішно брати участь у праці і виконувати різні види професійної діяльності: «професійна компетентність синтезує в собі широку гаму знання і практичної дії, відображає ступінь розвитку і вираженості професійної культури і визначає результати не тільки пріоритетної діяльності, але і всієї праці» (В. І. Жигір, 2012 [116]).

Отже, професійна компетентність передбачає наявність не лише вузькоспеціальних знань, навичок, способів мислення, а й ініціативності, здатності мотивувати інших людей на досягнення професійних цілей, можливості критично оцінювати й аналізувати власні дії та вчинки [241].

Актуальним аспектом *професійної компетентності* майбутніх менеджерів виступає існування відповідних управлінських умінь, що відображаються у володінні відповідними знаннями у сфері функціонування системи управління, здатності якісно планувати та прогнозувати процес розвитку трудового персоналу. Важливим також постає необхідність здійснення напрямів «позитивного» функціонування колективу та його згуртованості, що виступатиме рушійним активатором його діяльності при «аудиті» роботи підлеглих.

Компетентний управлінець повинен вміти продуктивно працювати з високим рівнем інформації, аналізуючи складати сценарій в області пріоритетних цілей в конкурентному середовищі.

Важливою одиницею професійної компетентності менеджера виступає здатність *приймати управлінські рішення* у процесі розвитку організаційної системи, що виступає важливим завданням у невизначених чи ризикових ситуаціях– це все спонукає менеджера діяти на високому професійному рівні.

На думку багатьох дослідників, украй важливим у контексті професійної підготовки майбутніх менеджерів є розвиток їх психологічної компетентності, зокрема особистісних якостей, які дозволяють ефективно досягати цілей в управлінському процесі. Так, Л. М. Омельченко (2010) вважає важливою передумовою ефективності професійної діяльності менеджера його психологічну готовність до управлінської діяльності, наявність розвинених творчих здібностей, готовність учитися новому та застосовувати інноваційні підходи до виконуваної діяльності [222].

Водночас важливою складовою професійної спроможності менеджера є певний рівень його психологічної компетентності, важливим компонентом якої є передусім комунікативна компетентність, яка передбачає належний рівень володіння технологіями комунікативних

процесів, зокрема продуктивними навичками спілкування, веденням переговорів, ділових бесід, ефективним попередженням та вирішенням у трудовому колективі конфліктних ситуацій з урахуванням інтересів сторін, залучених до конфлікту (В. Жигір, 2011 [114]).

Значними проявами професіоналізму менеджера є також здатність до прийняття нестандартних рішень, застосування творчих підходів у процесі професійної діяльності, що зумовлює можливість досягнення високих професійних показників. Високопрофесійне виконання менеджерських обов'язків передбачає наявність відповідного комплексу особистісних якостей, як-от: ініціативність, висока працездатність, цілеспрямованість, енергійність, вимогливість, стратегічність мислення, комунікабельність, уміння працювати в команді, наявність високого рівня емоційного інтелекту, прикладами якого є толерантність, терплячість, емоційна врівноваженість, здатність до самомотивації та розпізнавання емоційних станів інших людей (Тюлю Г., 2005 [287]).

Так, в науковій літературі виокремлено такі компоненти психологічної компетентності менеджера: мотивація до саморозвитку та самовдосконалення, здатність до самоаналізу, креативність, комбінаторно-прогностичний тип мислення, адаптивність, здатність до адекватного ризику, гнучкість, стресостійкість, інтуїтивність (В. Лаврук, 2008 [174]). Л. Даниленко (2014) основну увагу приділяє розвиненому понятійному мисленню, здатності до самостійного прийняття продуктивних управлінських рішень [94]. Також наголошено на особливій значущості щодо здатності управлінця до адекватного ризику та проявів креативності й сміливості у прийнятті рішень, необхідною передумовою яких є гнучке сприйняття ситуації, відкритість новим напрямам досягнення професійних цілей (Н. В. Василенко, 2015 [56]). Таким чином, професійно-особистісний потенціал менеджера має певні особливості залежно від статевої приналежності, що необхідно враховувати керівникові у процесі професійної підготовки, відповідним чином використовуючи наявні переваги (А. С. Чирикова, 1998 [304]).

Важливим підходом є також виокремлення дефініції «професійна культура менеджера», що розглядається вченими в контексті засвоєння та передачі професійних цінностей і смислів, реалізації творчого підходу у професійній діяльності, що засвідчує високий рівень професіоналізму фахівця (В. Виноградов, 2000 [60]). Професійна культура є важливим показником професійної компетентності майбутнього менеджера, що проявляється через внутрішні та зовнішні аспекти. До внутрішніх складових професійної культури фахівця варто віднести культуру

мислення, емоцій та рефлексії, тоді як зовнішні її складові – це культура зовнішнього вигляду, ділового спілкування, організаційної поведінки (інформаційна культура) (О. В. Вознюк, 2012 [69]).

Інформаційна культура безпосередньо пов'язана з управлінською, організаційною, аналітичною та комунікативною складовими діяльності менеджера, адже сприяє забезпеченню прийняття продуктивних управлінських рішень на основі отриманої в процесі роботи інформації. При цьому належний рівень інформаційної культури менеджера забезпечує його здатність до самовдосконалення та ефективного впровадження професійного досвіду в процесі впливу на підлеглих й успішного здійснення управлінського процесу завдяки продуктивній оцінці інформаційних потоків, умінню створювати якісні інформаційні продукти [29]. Невід'ємними складовими інформаційної культури є *інформаційний світогляд* та *інформаційний стиль мислення*. *Інформаційний світогляд* представляє означену систематичність відображення суспільної взаємодії, опосередковану професійним досвідом. *Інформаційний стиль мислення* розкриває здатність орієнтуватися у гіпермобільному матеріальному оточенні, виявляючи причинно-наслідкові зв'язки.

Психологічна компетентність менеджера постає головним критерієм власної якісної професійної діяльності та, поєднуючи її з управлінсько-лідерськими надбаннями, дає змогу продуктивно досягати професійних цілей.

За нашим розумінням, головними аспектами якісного професійного навчання є [29]:

- по-перше, визначення методологічних засад підготовки менеджерів у процесі навчання в системі вищої освіти;
- по-друге, забезпечення багатоаспектності професійного навчання майбутніх менеджерів, зокрема надання їм міждисциплінарних знань, наприклад, психологічної освіти, що сприятиме розвитку психологічної компетентності майбутніх менеджерів;
- по-третє, застосування в ході навчального процесу індивідуального підходу, який враховуватиме індивідуальні особливості кожного учасника, а також можливість розвитку й реалізації ними своїх здібностей.

Неодмінними чинниками продуктивності професійної освіти є гармонійне поєднання теорії та практики, наприклад, надання студентам можливості для апробації отриманих знань у процесі практичної діяльності в різних установах та організаціях, що забезпечить розвиток

професійно необхідних умінь та навичок; упровадження інноваційних форм та методів навчання з урахуванням особливостей професійної діяльності менеджерів в умовах сучасного професійного простору, що, безперечно, вимагатиме застосування нових підходів і принципів (М. Р. Яцик, 2013 [319]).

Особливого значення в умовах фундаментального курсу модернізації освіти набуває впровадження та реалізація *компетентнісного підходу в освітньому процесі*. Концепція модернізації освіти спрямована на створення оптимальних умов для розвитку професійної компетентності майбутнього фахівця, що обумовлює необхідність переходу системи вищої професійної освіти на реалізацію випереджаючої професійної освіти, яка побудована на принципі розвитку здобувачів у процесі професійної підготовки, активізації творчого потенціалу, розвитку здатності до компетентної поведінки в умовах конкурентного середовища.

На сучасному етапі становлення вищої освіти *компетентнісний підхід* розуміється як *якісний, інноваційно-концептуальний процес оновлення змісту освіти, що безпосередньо відповідає загальній концепції освітніх стандартів з набуттям ключових компетенцій*. Компетентнісний підхід в освіті полягає у підвищенні ролі інтелектуального, комунікативного, морального, когнітивного та інформаційного освітнього компонентів. Крім того, важливим завданням сучасної освіти є визначення складових компетентності, що забезпечують якість освіти. На думку вчених, постає необхідність переорієнтувати навчальні програми і педагогічні технології на компетентнісний підхід, а це вимагає перегляду специфіки побудови освітнього середовища професійної підготовки (Н. М. Бібік, 2004 [37]; О. Пометун, 2005 [237]; Ю. Вінтюк, 2016 [62]). Адже саме компетентнісний підхід забезпечує розвиток фахової компетентності як інтегрованого багаторівневого утворення у цілісній професійній структурі особистості фахівця, спрямовується на досягнення поставленої мети, є показником розвитку професійно необхідних знань, умінь, навичок, якостей, цінностей і практичного досвіду самостійної та пошуково дослідної роботи. Професійний розвиток передбачає зростання, становлення професійно значущих особистісних якостей і здібностей, знань та вмінь, активне та якісне перетворення особистістю свого внутрішнього світу, що приводить до принципової перебудови і способу життєдіяльності, зокрема творчої самореалізації у професії. Професійний розвиток тісно пов'язаний з особистісним, саме особистісні якості перебуваючи під впливом

професійної діяльності, забезпечують спрямованість особистості на самовдосконалення (С.В. Грабовський, 2013 [86]).

Нині виокремлені концептуальні положення підготовки майбутніх фахівців сфери обслуговування на засадах компетентнісного підходу (Ю.В. Варданян, 1999 [55]):

1. Професійна компетентність є мірою та головним критерієм професійної підготовленості фахівців сфери обслуговування.

2. Професійна компетентність фахівців сфери обслуговування – це не лише знання, вміння, навички, а й творче ставлення до справи, позитивні нахили, інтереси і прагнення, здатність ефективно використовувати певний досвід, а також особистісні якості для забезпечення необхідного результату на конкретному робочому місці, в конкретній професійній ситуації.

3. Професійна компетентність визначається здатністю суб'єкта праці мобілізувати знання, вміння та досвід в конкретній соціально-професійній ситуації і якісно виконувати професійні функції відповідно до посади, яку він обіймає.

4. Професійна компетентність інтегрує зміст, пов'язаний із майбутньою професійною діяльністю у сфері послуг, актуалізуючи набуті знання і вміння в потрібний момент задля використання їх у процесі професійної діяльності.

5. Професійна компетентність фахівців сфери обслуговування цілеспрямовано набуває розвитку з урахуванням сучасного стану та перспектив функціонування сфери послуг, а також соціально-психологічних, етичних, правових норм, усталених у суспільстві.

6. Модель формування професійної компетентності фахівців сфери обслуговування містить низку послідовних етапів: мотиваційний (професійна спрямованість і мотивація), когнітивний (система знань про майбутню професійну діяльність і вміння їх застосовувати), діяльнісний (система фахових умінь і навичок, розвиток яких забезпечується змістом, формами і методами виробничого навчання) та оцінно-контрольний (діагностика, аналіз, коригування навчальних досягнень та рефлексія суб'єктів педагогічної взаємодії); кожен з цих етапів має відповідне змістовне й організаційно-управлінське наповнення.

При побудові моделі формування професійної компетентності, значимо, що кожен визначений етап забезпечується вибором *засобів реалізації* теоретичної й методологічної основи становлення етапів: літературні джерела, інтернет-ресурси, комп'ютерні ресурси і т. п.

Виділимо застосування *засобів інформаційно-комунікативних технологій та імітаційного моделювання* у фаховій підготовці, яке наразі набуває пріоритетного практико-орієнтованого та інноваційно-технологічного спрямування при застосуванні *компетентнісного підходу в освітньому процесі*.

Реалізація *інтерактивних технологій, як засобів реалізації* теоретичної й методологічної основи становлення етапів, складає фундамент технологічної складової моделі формування професійної компетенції майбутніх менеджерів невиробничої сфери, що включають в себе навчання з використанням методу проєктів, навчання в співпраці, ігрові, інформаційно-мультимедійні технології супроводу, портфоліо.

Основу процесу переходу знань у системі *«викладач-студент»* становить певний механізм з використанням нових інформаційних технологій, що сприяє підвищенню рівня інформаційної культури учасників освітнього процесу у вищій школі.

При цьому необхідно враховувати ряд особливостей організації навчання із залученням *засобів мережевих технологій*:

- обмежені можливості на здійснення безпосереднього контакту між викладачем і студентами, так як пряма взаємодія виникає за допомогою засобів зв'язку і системи відображення;

- від здобувачів потрібен певний рівень освіти (початковий набір знань, умінь, навичок) і, крім того, технічне забезпечення робочого місця – професійного (наявність індивідуального-професійного досвіду, готовність до його практичної реалізації);

- наявність в студентів різних вікових категорій, особливо при професійній перепідготовці (підвищенні кваліфікації);

- обмежені можливості групової роботи;

- малий термін для вивчення властивостей особистості майбутніх менеджерів.

Отже, модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери обслуговування повинна мати у своїй структурі багато функціональних компонентів: *фахових, інтелектуальних, творчих, комунікаційних, особистісних, креативно-діяльнісних тощо*.

Зарубіжні науковці обґрунтовують необхідність застосування компетентнісного підходу в освіті у таких цілях: по-перше, щоб педагоги могли керувати індивідуалізованими навчальними програмами, орієнтованими на розвиток основних компетентностей; по-друге, змога виявлення своїх специфічних талантів, спостереження за становленням у

процесі розвитку і набуттям визнання талантів і досягнень майбутніх спеціалістів; по-третє, можливість отримувати педагогами визнання своїх досягнень при вивченні та оцінюванні їх педагогічної діяльності; по-четверте, щоб ті, хто відповідає за педагогічну діагностику, могли планувати такі дослідження, які б стимулювали керівництво на пошук шляхів поліпшення освітніх програм і освітньої політики в цілому; по-п'яте, щоб стало можливим проведення ефективної політики в галузі трудових ресурсів, заснованої на більш тонких процедурах професійного навчання, працевлаштування і подальшого професійного зростання фахівців, а також здійснення такої політики в галузі добору кадрів, що дозволило б залучити гідних кандидатів на впливові посади у суспільстві й відхилити непридатних (Дж. Равен, 2001 [250]).

У процесі аналізу практичних компонентів підготовки майбутніх менеджерів важливим аспектом є *розвиток особистісно-професійних якостей, вмінь і навиків* здійснення базових методологічних знань. Дані складові мають взаємопов'язаний характер. Методологічні знання є основою *системного засвоєння знань* і розвитку наукової ідеології та служать інструментом підготовки до самоосвіти, способом якісно-усвідомленого вибору управлінсько-професійних рішень, що мають прямий вплив на становлення особистісної складової теоретичного сприйняття.

Розвиток професійної компетентності майбутніх фахівців в період їхнього навчання в закладі вищої освіти має певні особливості. Серед них:

- залежність від ставлення до навчання, якості засвоєння предметних знань і розвитку професійних умінь від мотивації освітньої діяльності;

- залежність типу взаємин майбутнього фахівця з суб'єктами професійної діяльності від реальних взаємин, що складаються в нього з усіма учасниками освітнього процесу в закладі вищої освіти;

- залежність процесу управління від розвитку особистості під час навчання, що здійснюється в напрямі від зовнішньої форми до внутрішньої, від якості взаємодії з учасниками освітнього процесу;

- залежність ефективності навчання від домінуючих психічних станів: урівноважені є фундаментом адекватної, прогнозованої і зваженої поведінки, неврівноважені – основою виникнення психологічних новоутворень особистості (Л. В. Афанасьєва, 2012 [12]).

О. Пометун (2005) стверджує, що професійна компетентність має розвиватися в процесі навчання і містити знання, вміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості [237].

Компетентнісний підхід висуває на перше місце не інформованість студента, а вміння вирішувати проблеми, що виникають у таких ситуаціях:

- у пізнанні і поясненні явищ дійсності;
- в освоєнні сучасної техніки і технології;
- у взаєминах людей, в етичних нормах, в оцінці власних вчинків;
- у практичному житті під час виконання соціальних ролей громадянина, члена сім'ї, покупця, клієнта, глядача, городянина, виборця;
- у правових нормах і адміністративних структурах, у споживчих і естетичних оцінках;
- у виборі професії й оцінці своєї готовності до навчання в професійному навчальному закладі, коли необхідно орієнтуватися на ринку праці;
- за необхідності вирішувати власні проблеми: життєвого самовизначення, вибору стилю і способу життя, способів вирішення конфліктів (О. О. Бабаян, 2009 [13]).

Конкретними шляхами розвитку професійної компетентності є:

- вирішення питання проблематики професійно-педагогічної компетентності шляхом включення його навчальних планів підготовки спеціалістів на різних освітньо-кваліфікаційних рівнях;
- проведення науково-практичних конференцій та семінарів, з актуальних проблем розвитку професійних компетентностей;
- створення експериментальних центрів, лабораторій для опрацювання питань виховних інновацій, шляхом розповсюдження передового досвіду кращих педагогічних працівників;
- науково-методичне забезпечення підготовки педагогів, соціальних працівників, психологів вищих навчальних закладів з урахуванням основних видів компетенцій майбутніх спеціалістів;
- розробка й запровадження нових методик навчання та виховання з метою розвитку конкурентоспроможного працівника.
- корегування та узгодження змісту освіти, навчальних планів та програм з метою орієнтації на основні компоненти професійної компетентності студентів у вищих навчальних закладах (О.М. Лутаєнко, 2011 [188]).

Процес розвитку професійної компетентності має передбачати такі принципи організації процесу навчання (О. С. Губарева, 2005 [89]):

- науковості (зміст навчального процесу має бути насиченим об'єктивними фактами, поняттями, теоріями, які відповідають сучасному рівню й розвитку технологій; знання, одержані у виші, повинні мати наукове підґрунтя);
- системності (знання мають бути впорядкованими та послідовно включеними в систему вже набутих знань);
- послідовності (організація навчального матеріалу від простого до складного із повторенням попередньо вивченого);
- гуманізму (розвиток особистості із найповнішим розкриттям її здібностей та задоволенням її пізнавальних потреб; формування розуміння необхідності гуманної педагогічної взаємодії зі здобувачами);
- активності (засвоєння студентами інформації, її активне обміркування, а також активна участь у навчально-виховному процесі);
- зв'язку теорії з практикою (поєднання теоретичної та практичної підготовки студентів);
- індивідуалізації навчання (урахування досвіду, психофізіологічних і когнітивних особливостей і рівня розвитку й підготовки кожного студента);
- контекстності навчання (спрямованість програми підготовки фахівців на професійно та особистісно важливі для студентів цілі);
- ефективності навчання (надання студентам певної свободи вибору змісту навчання в межах варіативної частини програми підготовки; форм, методів, джерел, засобів навчання);
- доступності (надання студентам матеріалу для вивчення із посиленою за характером складністю);
- рефлексії власного розвитку (вміння свідомо контролювати результати своєї діяльності та рівень власного розвитку).

На думку науковців, для розвитку професійної компетентності необхідні такі педагогічні умови:

- урахування вимог компетентнісного підходу та особливостей діяльності при організації фахової підготовки;
- конструювання змісту фахової підготовки на основі системи професійних, правових та гуманістичних ціннісних пріоритетів;
- забезпечення розвитку комунікативних професійних умінь і навичок дій у повсякденних і конфліктних ситуаціях;
- активізація самостійної роботи під час планових занять шляхом застосування навчально-методичного забезпечення (П. В. Дармограй, 2017 [95]).

Процес розвитку професійної компетентності розглядається як цілісна єдність взаємопов'язаних, цілеспрямованих і взаємодіючих структурних компонентів. Модель формування професійної компетентності має забезпечити їх здатність до:

- розуміння необхідності вирішення професійних проблем і завдань на основі порозуміння і ефективної професійної співпраці;
- урахування світового рівня наукових та професійних досягнень у здійсненні власної професійної діяльності;
- творчого пошуку шляхів ефективної професійної діяльності, креативного розв'язання складних професійних проблем і завдань;
- системного оволодіння сучасними знаннями, уміннями і навичками в опануванні додатковими ключовими компетенціями у підвищенні рівня професійної підготовки та використанні сучасних комунікаційних і інформаційних технологій в економічній безпеці об'єктів господарювання (І. А. Зимня, 2004 [130]).

Розвиток мотивів це тривалий процес. При цьому діяльні мотиви формуються поступово, починаючи з випереджальних уявлень про свою майбутню діяльність, що означає формування антиципації мотивації щодо відображення уявлення майбутнього менеджера про власну професію. Часто очікування майбутніх менеджерів не повністю відповідають актуальним (реальним) професійним мотивам і зазвичай в них нерідко спостерігаються випадки неадекватних уявлень про свою професію. За цих умов зростає ймовірність як ідеалізації майбутньої професійної діяльності, так і невинуватого негативного ставлення до неї. Відзначаються випадки відмови від продовження професійної освіти і навіть зміни професії. Усе це зумовлює актуальність дослідження ролі мотивації у розвитку професіоналізму майбутніх менеджерів (А. С. Доброскок, 2012 [102]).

Комунікаційна взаємодія виступає головним критерієм новітньої професійної успішності менеджера, де відбувається безперервний процес встановлення і налагодження контактів, здійснюючи вплив на учасників організаційного процесу з метою стимулювання розвитку професійної поведінки. Адже підготовчий процес до соціальної взаємодії набуває важливого значення в контексті *розвитку професійної компетентності майбутніх управлінців*.

У якості основних структурних елементів мотивації в освітній діяльності сучасні дослідники визначають пізнавальну мотивацію й мотивацію досягнення успіху, стимулювання яких безпосередньо сприяє підвищенню ефективності навчальної діяльності (С. С. Занюк, 2002 [122]).

Змістовно-пізнавальні структурні елементи стають базою навчально-пізнавальних процесів та відображаються в зацікавленості здобувачів до *матеріально-змістовної* частини в навчальному процесі, що сприяє подальшому становленню останніх як *компетентних* спеціалістів в соціально-організаційному середовищі.

Відокремленою організаційною частиною освітнього процесу у вищій школі постає формування і розвиток *мотиваційної компетентності* майбутніх менеджерів, що направлена на якісне оволодіння професійними компетенціями, які в свою чергу визначаються у процесі порівняння запитів організаційного оточення з задіяними управлінськими ресурсами майбутніх менеджерів.

Виділено наступні види компетенцій менеджера (Т. В. Зайцев, 2006 [121]):

1. *Позиційна (посадова)*, яка характеризує індивідуальний трудовий потенціал, є найбільш загальною характеристикою і включає професійну, соціальну, методичну і тимчасову компетентності.

2. *Професійна компетентність*, що означає підготовленість працівника до виконання професійних функцій з урахуванням особливості організації. Але незалежно від специфіки організації майбутній менеджер повинен вміти управляти собою (цілеспрямованість, змагальність); керувати завданнями (обов'язковість, увагу до деталей); здійснювати взаємодію з колективом (готовність до співпраці, відкритість); аналізувати інформацію (розуміти інструкції, аналізувати дані).

3. *Соціальна компетентність* менеджера, яка відображає відносини між людьми в процесі трудової діяльності і характеризує уміння працювати в команді, колективі, проявляти лідерські якості, ефективно взаємодіючи з колегами, керівниками, підлеглими, клієнтами. Вона корениться в комунікативних здібностях майбутнього менеджера і проявляється в культурі ділового спілкування. Її індикаторами є: вміння впливати на інших, відкритість, готовність до контактів, здатність домагатися цілей шляхом переконання, координації, роз'яснень, без загроз і санкцій.

4. *Методична компетентність* – здатність майбутнього менеджера до систематичного мислення, структурування проблем, розрізнення головного від другорядного, виділення пріоритетів, бачення цілого, загального стану справ.

5. *Тимчасова компетентність (тайм-менеджмент)*, яка означає вміння майбутнього менеджера ефективно управляти часом, раціонально його розподіляти і використовувати для досягнення організаційних цілей.

У процесі навчання у вищому навчальному закладі на основі засвоєння освітніх програм майбутній менеджер набуває особисті та індивідуальні компетенції мотивування персоналу. Сюди входять знання – результат отриманої освіти, навички – результат досвіду роботи в період виробничих практик, способи спілкування – взаємодія в студентському та виробничому спільнотах; поведінкові аспекти, які вплинуть на ефективність професійної діяльності (І. С. Бахов, 2009 [25]).

Мотивація майбутнього менеджера – це процес і результат розвитку у суб'єкта професійного навчання системи випереджувальних спонукань на основі передбачення (прогнозування) уявлень про майбутню діяльність, її цілі, цінності, мету та виконувану роль (О. І. Жигайло, 2013 [113]).

Мотиваційна частина професійно-особистісного становлення майбутніх менеджерів поєднує три взаємодоповнюючих блоки [30]:

- когнітивний: антиципація представлень професійної складової управління;
- ціннісно-цільовий: прогнозування задач управлінського спрямування;
- поведінковий: представлення спроможності до діяльній ролі керівника через співвіднесення образу «Я» з образом «компетентного менеджера».

Професійна мотивація майбутнього менеджера представляє собою інтегральний процес діяльності фахівця, який стимулює професійне самовдосконалення, саморозвиток емоційних і вольових якостей, набуття нових професійних знань, умінь і навичок, що, в свою чергу, дає можливість здійснювати ініціативні, творчі дії, не відчуваючи непевності за свої рішення та їх наслідки. Поняття про професійну мотивацію дозволяють людині вирішити для себе питання, що спонукає його до саме такого типу діяльності. Усвідомити, заради чого він прагне працювати краще, виокремити реалістичність своїх цілей, відповідність своїх прагнень цінностям та потребам суспільства [29].

Умовами розвитку антиципації й мотивації в професійному становленні майбутніх студентів-менеджерів є: адекватна репрезентація в навчальному процесі суперечностей майбутньої професійної діяльності; використання методів імітаційного моделювання у професійній освіті; організація навчання майбутніх менеджерів в умовах навчально-виробничого кластеру (О. М. Лютко, 2018 [190]).

Особливостями розвитку професійної мотивації майбутніх менеджерів виступає: значимість професії та поінформованість про неї;

ціннісна насиченість; ієрархія прагматичних цінностей; залежність від способу-ідеалу; ймовірність мотиваційної кризи; неконформність розвитку. Засоби розвитку мотивації до розвитку професіоналізму менеджерів мають включати такі етапи: сенсифікуючий (формування у майбутніх менеджерів спостережливості, сприйнятливості і сензитивності в професії); креативний (реалізація творчого потенціалу у майбутніх менеджерів); діяльнісний (дозволяє апробувати антиципуючі мотиви початковим досвідом професійної діяльності) (див.табл. 1.5).

Постійне вдосконалення *індивідуальної компетентності* залежить від цілісних компонентів особистості майбутнього менеджера і визначається його креативною індивідуалізацією. Рушійним напрямом постійного розвитку професійної діяльності майбутніх менеджерів виступає *мотивація досягнення успіху*, здатність до *самотивування*, пошук *ресурсів* власної спроможності до управлінських дій.

При організації процесу розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери виявляється стимулюючий вплив на *мотивацію навчальної діяльності* в рамках подолання управлінських труднощів. При цьому значущу роль відіграє усвідомлення ситуації, що виникла, її поетапне відтворення, що призводить до змістовної активізації освітнього середовища і самостійної роботи майбутніх спеціалістів. Іншими словами, мова йде про *систему педагогічних стимулів*, що поліпшують емоційний фон, мотивують до продуктивної діяльності і сприймаються в ціннісному аспекті. Даний результат досягається з використанням засобів, що сприяють активній участі в освітньому процесі в контексті роботи з управлінськими ситуаціями.

Мотиваційний процес можна інтенсифікувати при сприйнятті стимулів як проміжної змінної, розташованої між потребами і мотивом, під впливом яких і об'єкти, і потреби переломлюються крізь призму особистісної свідомості і отримують статус мотивів, що мають на увазі наявність усвідомленої мети і індивідуальної аргументації виконуваної діяльності. Отже, стимули, представляючи собою своєрідну точку біфуркації між потребами і мотивами майбутнього фахівця, якому належить займатися вирішенням управлінських ситуацій, виступають не тільки в якості стимулюючих факторів, але і як індикатор активності індивіда, певний вид особистісного самоврядування (С. В. Грабовський, 2013 [86]).

Таблиця 1.5

Змістовний аспект навчання майбутніх менеджерів різним видам мотивації [30]

Форми мотивації	Види мотивації	Механізми мотивації	Засоби мотивації	Методи і прийоми мотивації	Результати мотивації	Форми навчання студентів у вищій школі
ОСОБИСТІСНО-ПСИХОЛОГІЧНІ	Рациональна	Підтвердження необхідності дій. Повідомлення або приховування інформації	Логіка знання. Слово як об'єкт критичного сприйняття	Пояснення, переконання, роз'яснення, приховування інформації	Високий результат, висока якість праці, незалежність, надійність	Лекції, ділові ігри, практикум
	Вольова	Розпорядження, накази, вимоги команди	Авторитет менеджера, домінування лідера, професійність	Повчання, настанови, наочність впевненості	Готовність до додаткових завдань; адекватне ставлення до справи	Тренінги, практикуми, робота з кейсами
	Переконалива	Слово як об'єкт некритичного сприйняття	Порада, прохання, демонстрація зразків поведінки та діяльності	Повторення переконливих висловів. Трансляція підтримки та схвалення	Довіра до керівництва. Лояльність до організації	Тренінги
	Емоційна	Психологічне зараження	Емоція, міміка, жести, пози, ентузіазм, мистецтво подібатися	Експресія, захоплення, демонстрація прикладу	Захопленість справою. Робота з ентузіазмом	Тренінги, ділові ігри, практикум, рішення управлінських задач
	Адміністративна	Використання страху перед засудженням системи, виключення почуття сорому за низьку якість роботи	Управлінські і покарання і загрози їх використання	Зауваження, попередження, пониження в посаді, звільнення	Підкорення вимогам, покірність, пасивність	Лекції, практикуми, вирішення задач
ПРИМУСОВІ	Економічна	Використання страху перед погіршенням задоволеності економічних потреб	Економічні санкції та погроза їх використання	Штрафи, пеня, зниження окладу, премії, розряду, переведення на нижче оплачувану роботу	Підкорення вимогам, покірність, пасивність	Лекції, практичні заняття, вирішення задач

Дослідження літератури науково-управлінського характеру продемонструвало, що в даний момент спостерігається високий інтерес щодо *підготовки* майбутніх менеджерів до професійної діяльності. В даному контексті здобувачам вищої освіти слід визначитися з тим, як вони будуть використовувати засвоєні знання і вміння, а викладачам – вибудувати модель навчального процесу, що може бути досягнуто з допомогою інтенсифікації розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців в області менеджменту.

У відповідності з принципами гуманістичного управління, *мотиваційний вплив* не може гуртуватися на примусових заходах. Його метою є створення умов, що дозволяють майбутньому менеджеру здійснювати професійні функції без стороннього впливу, задіяв при цьому власні особистісні здібності і зовнішні джерела. Мається на увазі змістовні, організаційні, методичні та операційно-технологічні умови.

При організації процесу розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери виявляється стимулюючий вплив на *мотивацію навчальної діяльності* в рамках подолання управлінських труднощів. При цьому значущу роль відіграє усвідомлення ситуації, що виникла, її поетапне відтворення, що призводить до змістовної активізації освітнього середовища і самостійної роботи майбутніх спеціалістів. Іншими словами, мова йде про *систему педагогічних стимулів*, що поліпшують емоційний фон, мотивують до продуктивної діяльності і сприймаються в ціннісному аспекті. Даний результат досягається з використанням засобів, що сприяють активній участі в освітньому процесі в контексті роботи з управлінськими ситуаціями.

Отже, при формуванні стимулюючого впливу на *мотиваційно-цільовий компонент навчання* майбутніх менеджерів у сфері подолання управлінських труднощів велике значення має усвідомлення і вірна оцінка стимулу майбутнім фахівцем, що виступає основою побудови *принципу створення мотиваційного середовища* під час навчальної діяльності.

Подібне стимулювання призводить до того, що соціально значущі стимулюючі фактори трансформуються в мотиви, які мають особистісну цінність. На базі даного процесу створюється позитивне, психологічно значуще для майбутніх менеджерів сприйняття форм, засобів і методів, відбувається інтеріоризація зовнішніх, соціально-цінних збудників в особистісно значущі мотиви поведінки майбутніх менеджерів, і на цій основі формується позитивне емоційно-значуще для здобувачів ставлення до стимулюючого впливу, його засобів, форм і методів (див.табл. 16).

Таблиця 1.6

Прийоми створення мотиваційно-стимулюючого середовища розвитку професійної компетентності у майбутніх фахівців менеджменту

Прийоми	Пасивні методи (стимулюючі умови)	Активні методи (стимулюючі впливи)
Прийоми соціального ініціювання	<ul style="list-style-type: none"> - надання однакових можливостей всім майбутнім менеджерам, незалежно від їх об'єктивного академічного потенціалу, для вираження своєї точки зору, критичних зауважень, пропозицій; - усунення заборони на обговорення будь-яких тем; - вільний доступ до навчальної інформації; - позиціонування принципу співпраці як основний моральної цінності студентського колективу; - формування умов для активної ділової та неділової взаємодії майбутніх фахівців - створення механізмів організаційної культури на базі принципу співпраці майбутніх фахівців 	<ul style="list-style-type: none"> - надання майбутнім менеджерам всієї доступної інформації по всіх питаннях, що мають актуальність в контексті вирішення управлінських ситуацій; - створення навчальних груп та залучення студентів в прийнятті рішень в сфері подолання управлінських труднощів з урахуванням рівня зацікавленості суб'єктів освіти, важливості розглянутої для них проблем
Прийоми зняття напруги і усунення	<ul style="list-style-type: none"> - створення атмосфери симпатії, доброзичливості; - розвиток приязних відносин між членами навчальної групи; - зниження рівня конфліктності; - демократичний стиль спілкування 	<ul style="list-style-type: none"> - виключення з навчальних груп тих студентів, які чинять негативний вплив на психологічний клімат; - надання майбутнім фахівцям персональних психологічних консультацій; - облік психологічної сумісності студентів при формуванні навчальних груп; - виховання у майбутніх фахівців духу співробітництва, відчуття причетності до важливої спільної справи
Прийоми організаційно-корпоративної взаємодії	<ul style="list-style-type: none"> - реалізація наступних правил: - викладач не може приймати значущих одноосібних рішень в контексті досліджуваної проблеми; - необхідно позначити межі участі та єдиноначальності, вирішувати окремі проблеми, що мають відношення до подолання управлінських труднощів, зусиллями всієї групи 	<ul style="list-style-type: none"> - переведення студентів з однієї навчальної групи в іншу з можливою зміною ролей; - дискусії викладача з майбутніми менеджерами для висловлювання думок про проблеми, які є в сфері подолання управлінських труднощів

Педагогічне стимулювання є каталізатором спонукання. Під спонукальною причиною розуміється той чи інший засіб, що активує діяльність студента. Дана інтерпретація дозволяє нам проаналізувати методи мотивації, з урахуванням впливу стимулів-умов і стимулів-впливів мотиваційно-цільового освітнього компонента на *розвиток* професійної компетентності майбутніх менеджерів.

Таким чином, діяльність педагогічного складу вищих закладів освіти повинна сприятиме формуванню позитивної мотивації майбутніх менеджерів до здійснення соціальної взаємодії у професійній діяльності та бути направлена на формування у здобувачів вищої освіти мотивів прагнення стати фахівцями з високим рівнем розвитку вмінь соціальної взаємодії, які усвідомлюють їх визначальну роль у здійсненні професійної діяльності; впровадження різноманітних форм і методів проведення занять, що імітують особливості майбутньої професійної діяльності, пов'язаної із соціальною взаємодією; використання активних форм проблемного навчання, дидактичних ігор; застосування групових форм організації навчального процесу як стимулу активності для всіх здобувачів, що безумовно становить невід'ємну складову в компетентнісній парадигмі сучасного фахівця цього напрямку [30]. Отже, *ефективний професійний розвиток майбутніх менеджерів* залежить від умінь організування, прогнозування, самоврядування, координації, проектування пізнавально-пошукової діяльності в *освітньому процесі* у вищій школі.

У сучасному вимірі на етапі виокремлення оптимізаційної складової управління організаційними структурами професійний розвиток особистості майбутніх менеджерів в області управлінської взаємодії набуває форми їх самореалізації. Здобує під час якісно-організованого навчального процесу фахової підготовки професійно-кваліфікаційне орієнтування відхиляє в професійній діяльності окремі проблемні питання професіоналізації майбутніх менеджерів. Згідно із Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» від 01.11.2010 р., за основу розроблення якого було прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій (ISCO 88: International Standard Classification of Occupations / ILO, Geneva) та «Професійних стандартів» від 3.05.2017 р., де затверджено вимоги до кваліфікації працівників, їх професійної компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для розвитку професійних кваліфікацій (ст. 33–1 Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103 / 98-ВР), випливає те, що сучасна економічна індустрія потребує

висококваліфікованих менеджерів. Для майбутнього фахівця важливими якостями стають націленість на результат, здатність швидко навчатися, аналітично мислити, а також комунікабельність, ініціативність, відповідальність, вміння працювати в різних групах колективу [29]. Отже, головні особливості процесу розвитку професійно-особистісного становлення майбутніх менеджерів знаходять відображення під час перебування останніх в освітньому процесі і подоланні відмінностей між задоволенням запитів споживчого середовища і особистісним становленням менеджера як *компетентного спеціаліста*, що виступає *пріоритетним завданням вищої школи*.

Професійне становлення – це велика частина онтогенезу людини, яка охоплює період з початку розвитку професійних намірів до завершення професійного життя. У цьому гетерохромному процесі можна виділити стадії оптації, професійної освіти та підготовки, профадаптації, професіоналізму і майстерності. Коротко «професійне становлення» можна визначити як формування особистості, яке адекватно діяльності, і індивідуалізацію діяльності особистістю (Є.Ф. Зеер, 2002 [126]).

Особистісне становлення майбутніх менеджерів у професійній діяльності – це одиниця їх онтогенезу в процесі розвитку професійних цілей до «розквіту» активної професійної-управлінської діяльності (Березюк Т. П., 2018 [29]). Отже, *професійний розвиток компетенцій* майбутніх менеджерів невиробничої сфери набуває всіх задіяних ознак процесу *становлення* професійних надбань, що останні оволодівають в процесі *фахової підготовки*, які мають місце в усвідомленні, набуваючи форми *особистісних компетентностей*.

У свою чергу професійна компетентність є невід’ємною частиною професійних вмінь та навичок майбутнього спеціаліста. Особистість професійно компетентного майбутнього менеджера відображена в його внутрішній цілісності, де професійне й особистісне тісно взаємопов’язані системою цінностей. Будь-які професійні знання, перш ніж втіляться в діяльності, наповнюються ціннісним змістом, стають внутрішнім переконанням фахівця, частиною його понятійних категорій, установок, поведінкових шаблонів. Професійно значимі індивідуальні якості виступають як належність, в якій зовнішні характеристики й вимоги утворюють індивідуальну значимість майбутнього спеціаліста [29].

Професійна підготовка майбутніх кваліфікованих робітників – це багатогранний процес. Тому розгляд педагогічних явищ, які виникають у системі професійної (професійно-технічної) освіти, пояснення змін щодо

якості її елементів, розкриття особливостей зв'язків між цими складовими повинні мати відповідні наукову й дидактичну основи. Такою науковою базою є системний підхід до формування змісту інтегрованих професій. Цей підхід стосується взаємозв'язку змісту, методів та організації навчання інтегрованих професій. Для того, щоб здійснити це навчання за відповідними освітніми програмами, потрібно змоделювати інтегровані професії з кваліфікованими характеристиками та вимогами до них. Інтегрувати найліпше суміжні професії, які мають спільні функціональні характеристики (О.М. Бобієнко, 2005 [39]).

На думку І. О. Зимньої (2003), відмічається, що перелік вимог до компетентності менеджерів невиробничої сфери впродовж багатьох років залишається майже незмінним. Кожен менеджер повинен досконало знати галузеву специфіку, в якій він планує працювати, мати лідерські позиції, бути обізнаним у тонкощах планування діяльності невиробничої сфери, організації господарської діяльності, обліку, аналізу та контролю виробничо-господарських процесів на підприємстві [129].

Згідно з принципами Болонського процесу, замість парадигми освіти ЗУН (знання, уміння, навички) пропонується використання принципово нової парадигми вищої освіти – СВЕ (Competence-based education), яка націлена на розвиток у майбутніх студентів певних компетенцій та діагностування рівня компетентностей фахівців-випускників вищих навчальних закладів як результату вищої освіти (J. Pirie, 2016 [370]).

Для реалізації якісного навчання та оволодіння професійними якостями у вищому закладі освіти необхідно створити умови для неперервного, послідовного, цілеспрямованого навчального процесу. Важливо, систематична робота магістрів у такому режимі є підґрунтям до розвитку їх готовності до самореалізації у майбутній професійній діяльності. Своєю чергою це потребує урахування індивідуальних особливостей, як-от:

- спрямованість на самореалізацію, де проявляються духовно-естетичні якості;
- бажання досягнути мети, коли творчість є сенсом життя;
- самостійність і незалежність думок;
- відкритість і щирість, аутентичність особистості;
- оригінальність вирішення проблеми, гнучкість і ініціативність;
- віра у власні сили і їх адекватна оцінка;
- високий рівень рефлексії, самокритичність і критичність у судженнях; відкритість досвіду;

- сприйняття незвичайного, нового, оригінального у навколишньому світі й передача власного ставлення до світу тощо (Р. С. Гуревич, 2014 [90]).

Професійна компетентність менеджерів спрямована на гнучкість, швидку орієнтацію в їх професії, конкурентоспроможності на ринку праці, готовність до підвищення кваліфікації, перекваліфікації та самоосвіти. У період переходу до ринкової економіки, коли країна перебуває в пошуку економічних і соціальних пріоритетів, характеризується нестабільністю, актуальним постає питання: чи здатний сучасний менеджер фізичної культури і спорту взяти на себе відповідальність щодо свого майбутнього та як у майбутньому він визначатиме життєві пріоритети і здатність самостійного вибору своєї професійної діяльності (О. М. Внукова, 2016 [66]).

Завдання *розвитку професійної компетентності* майбутнього менеджера під час його професійної підготовки у вищому навчальному закладі дозволили нам виділити наступний комплекс педагогічних умов, що забезпечують ефективність означеного процесу:

- опора на основні положення компетентнісного підходу;
- інтеграція змісту підготовки майбутнього менеджера;
- використання професійних ситуацій у професійній підготовці;
- створення професійно-орієнтованого освітнього середовища розвитку професійної компетентності;
- активізація навчання;
- організація та проведення виробничої практики;
- стимулювання розвитку професійної компетентності

(О. Бородієнко, 2017 [49]).

Необхідно зазначити, що процес розвитку компетенцій у здобувачів вищої освіти є багатовступінчастим. Таким, який включає в себе оцінку рівня розвитку компетентності викладачем, самооцінку здобувача, обговорення результатів і комплекс заходів що до усунення недоліків. Тому в університеті повинна бути створена внутрішньо вузівська система якості за кожною освітньою програмою, що включає наступні основні критерії якості навчання:

- розвиток ключових компетенцій в області, що вивчається;
- розвиток загальних компетенцій фахівця;
- врахування взаємозв'язку матеріалу, що вивчається, з іншими предметними областями в рамках навчального плану;

- впровадження прогресивних форм організації навчального процесу;
- використання нових інформаційних технологій;
- відповідність навчально-методичного матеріалу сучасному світовому рівню;
- використання активних методів навчання і контролю (О. І. Дубровіна, 2009 [106]).

Ефективний вплив на процес розвитку професійної компетентності забезпечать такі педагогічні умови (В. Л. Аніщенко, 2020 [7]):

- інтеграція фахової підготовки майбутніх менеджерів невиробничої сфери шляхом реалізації міждисциплінарних зв'язків професійно орієнтованих та гуманітарних дисциплін і фахової практики;
- професійне спрямування змісту підготовки майбутніх менеджерів невиробничої сфери з урахуванням контексту майбутньої професійної діяльності на основі критеріїв відбору;
- розвиток мотивації майбутніх менеджерів невиробничої сфери шляхом застосування методів активного навчання, що моделюють ситуації професійної взаємодії майбутніх менеджерів невиробничої сфери;
- підвищення рівня професійної підготовки менеджерів невиробничої сфери;
- удосконалення системи контролю якості та моніторингу навчального процесу майбутніх менеджерів невиробничої сфери.

Поглиблений теоретичний вимір в узагальненні практично набутого досвіду як багатогранного завдання втілюється в процесі *розвитку професійної компетентності*.

Зазначена компетентність є ефективною при спрямуванні управлінських функцій на активізацію потенціалу особистості, шляхом *самовдосконалення* інтелектуально потребнісної діяльності, на початку якої діяльність оволодіває високим рівнем *пізнавальної активності, взаємодією* педагога (викладача) зі студентами, колегами, *рефлексією* – через осмислення і встановлення задач, удосконаленням власної професійної позиції.

Рефлексія і рефлексивна культура – важлива умова високого рівня професіоналізму в будь-якій діяльності. Як складова частина професійної культури майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти рефлексивна культура забезпечує розуміння власного внутрішнього світу, самоорганізацію внутрішніх процесів і поведінки, осмисленість своєї

професійної управлінської діяльності. Вона визначає особливості і якість способів комунікації, професійної діяльності, самореалізації в суспільстві. Таке розуміння рефлексивної культури пояснює можливість творчого ставлення людини до свого професійного становлення та розвитку, до себе як індивідуальності, до способу свого спілкування з іншими, до культури в цілому (Березюк Т. П., 2020 [31]).

Рефлексивна культура майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти допомагає розвивати у підлеглих *професійну компетентність*, підвищувати *мотивацію*, визначати напрямки *саморозвитку* та *професійного вдосконалення*.

У психолого-педагогічній теорії і практиці вивчається проблема розвитку професійної рефлексії в період професійного навчання, але немає комплексних технологій, які могли б бути використані в процесі навчання студентів у вищому закладі освіти. Можна виділити кілька напрямків формування рефлексивної культури студентів у вищих навчальних закладах (В. В. Крижко, 2016 [167]):

- формування рефлексії через організацію освітніх ситуацій у навчальній та науково-дослідній діяльності студентів, технологія якого була розроблена Д. Б. Ельконіним і В. В. Давидовим;

- організація педагогічного спілкування, яка мотивувала б спільну творчість при вирішенні не тільки навчальних завдань, а й особистих проблем, пов'язаних з власним особистісним розвитком і професійним становленням.

Важливе значення для підготовки майбутнього керівника навчального закладу має формування у нього рефлексивних умінь, як системоутворюючим, оскільки ступінь їх розвитку відображає не просто діяльнісну готовність, а вміння професійно, обґрунтовано здійснювати управлінську діяльність, здатність до саморегуляції, самоорганізації, самовизначення, саморозвитку і творчої самореалізації не тільки керівника, а й всього педагогічного колективу. Важливим засобом досягнення нової якості управління визначаємо *рефлексивний стиль керівництва*. У цьому контексті керівник стає не тільки адміністратором, а й людиною, здатною створювати умови для виникнення творчої самоорганізації в діяльності педагогічного колективу [31].

Слід зазначити, що успішність розвитку професійної компетентності у процесі навчальної і практичної діяльності залежить від багатьох *аспектів*: форми організації, методів її проведення та вибору базових установ. Для якісного здійснення майбутньої професійної діяльності необхідно враховувати навички роботи із сучасними системами

виробництва та вміння реалізовувати свій потенціал в умовах інформаційного суспільства. Системні заходи щодо стимулювання розвитку професійної компетентності мають включати (О. Бородієнко, 2017 [49]):

- ознайомлення студентів з провідними положеннями компетентнісного підходу до професійної підготовки фахівця;
- вивчення складових професійної компетентності майбутнього менеджера;
- навчання прийомам розвитку й розвитку професійної компетентності;
- поєднання професійної підготовки із самоосвітою та самовдосконаленням;
- формування у студентів мотивації навчально-професійної діяльності й професійного саморозвитку;
- забезпечення професійного становлення особистості студентів із самого початку навчання;
- спеціальна підготовка матеріалу професійно-орієнтованих дисциплін в залежності від особливостей майбутньої професійної діяльності;
- розвиток професійно важливих якостей особистості.

У рамках *особистісно-діяльнісного підходу* О. Внукова (2016), як основу моделі підготовки фахівців, використовує модель його діяльності, виокремлюючи в ній такі базові компоненти: проблеми (завдання), які доводиться вирішувати фахівцеві в професійній діяльності; типи діяльності як способи або прийоми, за допомогою яких вирішуються сформульовані завдання; функції, тобто узагальнені характеристики основних обов'язків, що виконуються відповідно до вимог професії; шляхи вирішення виокремлених проблем або завдань; знання теоретичного або прикладного характеру, якими оперує у своїй діяльності фахівець; уміння і навички, за допомогою яких досягаються бажані результати; якості особистості, що забезпечують успішність дій в обраній сфері; ціннісні орієнтації та установки [66].

Звертаючись до *феномену професіоналізму* (О. І. Жигайло, 2013 [113]), який в свою чергу виступає невід'ємною складовою професійної компетентності майбутнього менеджера у практичній діяльності, на основі найбільш відомих періодизацій розвитку людини як суб'єкта праці, виокремлено такі ланки процесу професійного становлення:

1 ступінь: *вибір професії* – характеризується підготовкою до життя, до праці, підготовкою свідомого й відповідального планування й вибору професійного шляху;

2 ступінь: *стадія адепта* – це професійна підготовка;

3 ступінь: *стадія адаптанта* – це входження в професію після завершення професійного навчання стадія триває від декількох місяців до 2–3 років;

4 ступінь: *стадія інтернала* – це входження в професію як повноцінний колега, здатний працювати на нормальному рівні як «свій серед своїх»;

5 ступінь: *стадія майстра* – коли про працівника можна сказати, що він кращий серед звичайних і гарних, тобто працівник помітно виділяється на загальному тлі (має свій стиль і своє «лице»);

6 ступінь: *стадія авторитету* – означає, що працівник став кращим серед майстрів;

7 щабель: *стадія наставника* – вищий рівень роботи будь-якого фахівця.

Отже, *професійний розвиток* людини охоплює період з початку виникнення й розвитку професійних очікувань до завершення професійної діяльності.

Деякі дослідники (Л. Ф. Насейкіна, 2015 [217]) конкретизують кожний компонент професійної компетентності в складі структурно-функціональної моделі формування професійної компетентності, виділяючи значущі й особистісні якості, необхідні для того, щоб випускники вузів були затребуваними в сфері сучасних інформаційних технологій, і наголошують, що мотиваційно-ціннісний компонент моделі включає в себе мотиваційно-ціннісну орієнтацію до реалізації в професійній сфері, тоді як особистісний компонент включає в себе особистісні якості спеціаліста, що дають додаткові конкурентні переваги. Цілеспрямований розвиток професійної компетентності за допомогою реалізації компетентнісного підходу в процесі професійної підготовки пов'язаний (В. Н. Зимин, 2004 [128]):

- з певним змістовим і процесуальним структуруванням і наповненням змісту навчання для забезпечення цілісності, внутрішньо предметної та міжпредметної інтеграції наукового знання, раціонального поєднання варіативності й інваріантності інформації, її фундаментальності та контекстності;

- з вибором і реалізацією ефективних форм і методів організації діяльності студентів із системного оволодіння соціальними та

професійними знаннями, їх свідомого творчого застосування, оволодіння навичками професійної діяльності, соціальної поведінки, соціального та професійного спілкування;

- з організацією конструктивної педагогічної взаємодії, що сприяє розвитку свідомого ставлення студентів до змісту освіти, відповідального ставлення до своєї діяльності та поведінки, підвищення їх освітньої активності.

Зазначимо, що *особистісно орієнтований* підхід у процесі розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери при подальшому його застосуванні в процесі менеджерської діяльності має бути орієнтований на *особистість, індивідуалізацію* її професійної діяльності у відповідному напрямку.

Системний підхід у свою чергу виконує функцію загальнонаукової основи. Системний підхід передбачає вивчення об'єкта в формі «цілісності». Цілісність процесу вивчення об'єкта забезпечується появою нових зв'язків. Під системою розуміють групу взаємопов'язаних елементів, діючих спільно з метою виконання заздалегідь поставленої задачі (Н. М. Бібік, 2004 [37]).

Діяльнісно-компетентнісний підхід – це інтегральний розвиток діяльнісного та компетентнісного процесів. Діяльнісно-компетентнісний підхід надає можливість розгляду досвіду процесу як *структурно-відокремленої* одиниці, що включає в себе *навчально-пізнавальний напрям* професійно-соціальних аспектів діяльності. Вітчизняна освіта не має змоги «виступати» з позиції *практико-орієнтованої* системи без набуття досвіду професійної діяльності, рівень якої виокремлюється процесами *компетентнісного* спрямування.

Компетентнісний підхід орієнтований, перш за все, на досягнення певних результатів, придбання вагомих компетенцій. Однак компетенції формуються в процесі пізнавальної діяльності і заради майбутньої професійної діяльності, і цей фактор забезпечує залучення студентів до процесу навчання, де вивчення теоретичного матеріалу йде від потреби у вирішенні практичних завдань (Є. В. Брюховецька, 2013 [50]). Впровадження діяльнісно-компетентнісного підходу в процес підготовки майбутніх менеджерів невиробничої сфери можливо за умов: збільшення кількості годин на проведення практик студентів; залучення до освітньої діяльності в вищому закладі освіти фахівців підприємств; участі представників фірм або підприємства, створення можливостей для проходження практики на підприємствах; внесення в освітні стандарти і основні освітні програми закладу вищої освіти змін, що стосуються

інтеграції компетенцій з професійними завданнями, функціями, видами професійної діяльності (Т. В. Григорчук, 2005 [88]).

Таким чином, *професійна компетентність* – це певна сукупність знань, умінь та навичок, що сприяють продуктивному виконанню професійних завдань та досягненню визначених цілей. *Професійна компетентність менеджерів* передбачає розвинену здатність до прийняття якісних управлінських рішень, уміння мотивувати підлеглих до продуктивної діяльності, оцінювати й аналізувати її результати, стимулювати членів колективу до саморозвитку та самовдосконалення.

Поява нових умов функціонування конкурентоспроможної організації призвела до підвищення рівня розвитку професійної компетентності випускників вищих навчальних закладів та ініціювала безпосередні відносини між закладами вищої освіти і підприємствами країни – прийняття участі в процесі підготовки фахівців для власної організації, провідним принципом якої постає орієнтація на потреби ринку праці. При цьому співвідношення вимог Державного освітнього стандарту з уявленнями працедавців, реальних і потенційних можливостей освітнього закладу є основними умовами партнерства вищих закладів освіти та організацій.

Можемо стверджувати, що розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери можливий в процесі *практичної підготовки* у вищих навчальних закладах.

Катерина Павелків, Віталій Павелків

Концепція іншомовної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери в умовах освітнього середовища університету

З огляду на орієнтацію України на європейські тенденції гуманізації освіти та полікультурного розвитку особистості на основі вивчення мови та культури інших країн; спрямованість на налагодження ефективної комунікативної взаємодії всіх учасників освітньо-виховного процесу закладів вищої освіти та соціального середовища країн Євросоюзу; впровадження нормативно-правових документів, що передбачають обов'язкове вивчення майбутніми фахівцями іноземних мов відповідно до міжнародної програми «Освіта і навчання 2020» (Education & Training 2020); прийняття країнами Євросоюзу Національних мовних стратегій, у

Зміст

Передмова.....	3
----------------	---

Частина 1.

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ТА ОСОБИСТОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Моделювання деонтологічного профілю практичних психологів у системі фахової підготовки здобувачів вищої освіти <i>Токарева Н.</i>	5
--	---

Формування мотивації навчальної діяльності здобувачів вищої освіти <i>Назарець Л., Руденко Н.</i>	29
--	----

Психологічні основи розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери : теоретико-методологічний аспект <i>Березюк Т.</i>	54
--	----

Концепція іншомовної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери в умовах освітнього середовища університету <i>Павелків К., Павелків В.</i>	84
---	----

Особливості детермінації успішності навчання здобувачів вищої освіти емоційними переживаннями в умовах пандемії COVID-19 <i>Джеджера О. В.</i>	110
---	-----

Частина 2.

ООНОВЛЕННЯ ЗМІСТОВОГО КОНТЕНТУ ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІН ПСИХОЛОГІЧНОГО ЦИКЛУ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

Онтогенетичні аспекти гендерної стереотипізації та поляризації <i>Безлюдна В., Корчакова Н.</i>	144
--	-----

Майбутнім психологам про життєві проблеми і орієнтири сучасного підлітка <i>Кулаков Р., Кулакова Л.</i>	175
Психологічні основи навчання професійно-педагогічної комунікації <i>Павелків Р., Созонюк О.</i>	200
Теоретичні і прикладні аспекти викладання дисципліни «Основи психотерапії» <i>Сторож О.</i>	226

Частина 3.

ГУМАНІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ ШКОЛИ

Психологічна експертиза остракізму в освітньому середовищі <i>Назаревич В.</i>	254
Модель продуктивної фасилітативної взаємодії, її психологічні характеристики <i>Хунавцева Н., Івашкевич Е.</i>	281
Психологія літературної творчості старшокласників <i>Михальчук Н., Набочук О.</i>	316
Проблема оптимізації професійної діяльності педагога за рахунок розвитку соціального інтелекту <i>Івашкевич Е., Харченко Є.</i>	341
<i>Список використаних джерел</i>	367
<i>Авторський колектив</i>	395

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ФІЛОСОФІЯ
ОСВІТНЬОГО
ПРОСТОРУ:
ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

Друкується в авторській редакції

Підписано до друку 29.06.2021 р. Формат 60x84 1/16.
Друк лазерний. Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 25,0. Тираж 300 прим.

ТОВ «Центр учбової літератури»
вул. Лаврська, 20 м. Київ

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 2458 від 30.03.2006 р.