

Особливості формування системи компетентностей здобувачів вищої освіти КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА

Потапюк І. П., к.е.н.

Полтавська державна аграрна академія

Потапюк Л. М., к.пед.н., доцент

Луцький національний технічний університет

Abstract. In the article the relevance of professional competence manager in market conditions, conducted study theoretical approaches to determine the competence of professionals. Attention is focused on the role of higher education in the formation of professional qualities of the manager and the requirements for education and job description manager.

Key words: competence approach to training, competence, professional competence, competence, manager, forming competences.

Постановка проблеми.

Зміни в суспільстві вимагають змін в освіті, її модернізації – процесу, що створює нову систему цінностей особистості, серед яких значне місце відводиться компетентності. Важливу роль у формуванні професійної компетентності студента відіграє компетентнісний підхід, який останнім часом є предметом вивчення вітчизняних і зарубіжних науковців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальнопедагогічні основи компетентнісного підходу розглядають Н. Бібік, С. Бондар, М. Гончарова-Горянська, Л. Гузєєв, І. Гушлевська, О. Дахін, І. Єрмаков, О. Локшина, А. Маркова, О. Овчарук, Л. Паращенко, О. Пометун, О. Савченко, С. Трубачева, П. Хоменко, А. Хуторської, С. Шишов. Поняття «компетентність» обґрунтували С. Бондар, А. Маркова, О. Пометун, О. Савченко, А. Хуторської, С. Шишов, ієрархію компетентностей (предметні, загальнопредметні, ключові), певні групи основних (ключових, життєвих) компетентностей, їх зміст визначили М. Гончарова-Горянська, І. Єрмаков, О. Овчарук, С. Шишов.

Вивчення психолого-педагогічної літератури з проблеми компетентнісного підходу свідчить, що єдиного тлумачення цього поняття у працях різних фахівців немає, як немає і загальноприйнятого визначення поняття компетентності.

Постановка задачі. Мета нашої статті полягає в розкритті суті компетентнісного підходу та визначенні різних педагогічних умінь, які характеризують компетентності майбутнього менеджера в умовах сучасної модернізації вищої освіти та обґрунтування на цій основі активності й розвитку особистості.

Виклад основного матеріалу. Компетентнісний підхід в освіті в сучасному світі користується великою популярністю і в системах середньої

освіти, і при завершенні вищої, і при проходженні підвищення кваліфікаційного рівня.

Компетентнісний підхід у професійній освіті передбачає оволодіння студентами знань і умінь в одному загальному комплексі. При його використанні остаточна мета навчання полягає в тому, щоб людина зуміла освоїти форми правильної поведінки, отримала набір знань, умінь і характеристик власної особистості, які в майбутньому допомогли б їй займатися успішним здійсненням планованої діяльності. Іншими словами, студенти повинні в момент закінчення інституту мати набір знань і відпрацьованих умінь, а також навичок з вивченої спеціальності.

На думку українських дослідників О. Савченко, Н. Бібік, компетентнісний підхід – це спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових) понять і предметних компетентностей особистості. Результатом такого процесу буде формування загальної компетентності людини. Компетентність – це здатність (уміння) діяти на основі здобутих знань.

На думку О. Пометун, компетентність – це структуровані набори знань, умінь, навичок, спроможностей і ставлень, що дають змогу майбутньому фахівцю визначити, тобто ідентифікувати і вирішувати незалежно від контексту проблеми, що є характерними для певного напрямку професійної діяльності [7].

Відомі педагоги В. Краєвський та А. Хуторський компетенцію розуміють як коло питань, щодо яких людина добре обізнана, пізнала їх і має досвід. Компетентність у визначеній галузі – це поєднання відповідних знань і здібностей, що дозволяють обґрунтовано судити про цю сферу й ефективно діяти в ній» [5, с. 97].

Компетенцію (в управлінні персоналом) найчастіше розуміють як формально описані вимоги до особистих, професійних та ін. якостей кандидата на посаду співробітника чи до групи співробітників компанії, які необхідні для виконання певного виду діяльності. Це особиста здатність спеціаліста (керівника) вирішувати певний клас професійних (менеджерських) задач [10].

Компетентність менеджера – результативність та ефективність дій менеджера згідно з цілями та стратегіями фірми.

Професійна компетенція – це комплекс якостей особистості, які забезпечують достатній, для самостійного здійснення професійного вибору, рівень самоорганізації особистості. Деякі зарубіжні дослідники (Р. Хайгерті, А. Мейхью та інші) розглядають будь-якого професіонала як носія шести типів професійних компетенцій, що становлять ядро (інваріант) професійної кваліфікації (технічна, комунікативна, контекстуальна (володіння соціальним контекстом, в якому існує професія), адаптивна компетенція (здатність передбачати і перетворювати зміни в професії, пристосовуватись до професійних контекстів, що змінюються), концептуальна, інтегративна компетенція (уміння мислити в логіці професії, розставляти пріоритети і вирішувати проблеми у відповідному професійному стилі тощо) [1, с 30].

Виходячи із зазначеного вище, бачимо, що компетенції не є звичайними знаннями та вміннями. Це оволодіння такими формами поведінки й особистісними характеристиками, які потрібні для ведення тієї чи іншої

успішної діяльності і разом з тим тут велика увага приділяється й особистісним рисам, переконанням, емоціям, самооцінці, здатності налагоджувати контакти з оточуючими людьми.

Під компетентнісним підходом ми розуміємо такий підхід до підготовки майбутнього менеджера, який спрямовано на реалізацію особистісно зорієнтованого навчання фахівця, формування його готовності та здатності ефективно здійснювати професійну діяльність у мінливих умовах освітнього ринку. Він сприяє формуванню та розвитку базових і спеціальних компетентностей особистості.

А отже, компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутнього менеджера можемо вважати комплексним, оскільки студентам викладаються не тільки ті знання, які знадобляться їм для розвитку у необхідних компетенцій, проводиться і психологічна підготовка з формуванням необхідних установок, розвиваються якості для особистісного зростання, напрацьовуються навички та чіткі алгоритми для майбутньої успішної діяльності.

Компетентнісний підхід в сучасній освіті повинен забезпечити вищий рівень компетентності суб'єктів навчання. Даний рівень репрезентується сформованістю у суб'єкта наукового поняття «компетентність» як єдності, де наукова орієнтована основа дії визначає логіку її практичного виконання, яка полягає у інтелектуально-моральній саморегуляції, спрямованій на ефективне вирішення суб'єктом певних життєвих проблем.

Методична реалізація компетентнісного підходу у вищій школі пов'язана з використанням таких педагогічних засобів, які б своєчасно забезпечували в освітньому процесі створення відповідних ситуацій, де відбувався б синтез набутих навчальних знань і умінь та способів практичної діяльності.

Сьогодні абсолютно очевидно, що знання не передаються, а виходять у процесі особистісно-значущої діяльності. Самі знання, без певних навичок й умінь їх використання, не можуть вирішити проблему освіти і підготовки студента до його майбутньої професійної діяльності у сфері туризму. Отже, метою освіти стають не просто знання й уміння, а певні якості особистості, формування ключових компетенцій (компетентностей), які повинні підготувати студентів до подальшої професійної діяльності [2].

До менеджера передусім пред'являються вимоги високого професіоналізму й компетентності. Він повинен поєднувати риси висококваліфікованого фахівця, що володіє технічними та економічними знаннями, та організатора виробництва, який виконує адміністративні функції. За умов переходу до ринкової економіки необхідно змінити погляд на природу, роль, сутність і значення праці керівника. Тепер перше місце посідає самостійність, ініціативність, підприємливість, творче мислення, готовність до розумного ризику.

Специфіка праці менеджера полягає в тому, що виробничі, економічні, технічні й соціальні завдання він вирішує в основному в організаційному порядку, впливаючи на людей, які повинні безпосередньо вирішувати ці завдання.

Характер праці менеджера визначається тим, що він реалізує функцію керівництва. При цьому перед ним постає завдання – інтегрувати систему керування в єдине ціле, координувати дії її ланок. Управління складається з виконання різних функцій. Але система управління тільки тоді стає системою, коли всі її функції і ланки становлять єдине ціле. Тому найважливішим обов'язком менеджера є забезпечення погодженості й єдності системи управління як цілого. Чим чіткіше в системі управління проведено поділ праці, тим складніше проходить процес інтегрування.

Праця менеджера не лише об'єктивно зумовлена, але й має творчий, ініціативний характер, тому правомірно говорити про мистецтво управління менеджера. З одного боку, організація роботи менеджера підпорядковується певним закономірностям, принципам, а з іншого – ці принципи мають умовний характер. Правила й закономірності слугують вихідним пунктом для активної роботи менеджера над удосконаленням стилю й методів організації своєї праці.

Справжній керівник чи менеджер повинен завжди чітко і якісно організовувати роботу на основі сучасних методів, тому що саме він має необхідні повноваження для прийняття рішень з конкретних видів діяльності організації (підприємства) і несе всю повноту відповідальності за результати роботи очолюваного ним колективу.

Майбутній менеджер повинен володіти: професійними знаннями, уміннями та навичками (спеціальні; комунікативні; прикладні: дослідницькі, творчі, правові, економічні; організаторські; аналітичні; педагогічні; психологічні). Менеджер повинен вміти застосовувати професійні знання в своїй практичній діяльності.

Серед професійних якостей особистості майбутнього менеджера можемо виділити такі основні:

- відкритість – бути відвертим, вміти говорити про свої почуття і думки, передавати їх співбесіднику;
- комунікабельність – інтерес до інших людей, прихильність до спілкування, легкість у спілкуванні;
- емпатія – уміння бачити світ очима інших людей, розуміти їх так, як вони, сприймати їх вчинки з тих же позицій;
- делікатність – ввічливість, м'якість у спілкуванні з іншими людьми;
- автентичність – здатність бути природним у стосунках з іншими людьми, бути самим собою з навколишніми;
- безпосередність – уміння говорити і діяти в обстановці «тут і тепер», мати чітке уявлення про людину та її ситуації, демонструвати це;
- доброзичливість – здатність демонструвати своє ставлення приязні, симпатії, готовності підтримати іншу людину;
- конкретність – відмова від загальних міркувань, уміння конкретно відповідати на поставлені запитання.
- професійний імідж (особистісна привабливість, інтелігентність, позитивний настрій, соціальний статус, соціальний фон, візуальне сприйняття).

Серед факторів, що створюють дійсного менеджера-лідера можемо назвати культуру й освіту; здатність долати стереотипи (для цього потрібна внутрішня

зрілість. Менеджер-лідер повинен уміти підніматися над традиційними цінностями); знання свого прихованого потенціалу.

Науковці виділяють такі складові компетентності менеджера:

1) інтегративна компетентність – здатність до інтеграції знань, умінь і навичок та їх ефективного використання в умовах швидкої адаптації організацій до вимог зовнішнього середовища;

2) соціально-психологічна (емоційна, перцептивна, концептуальна і поведінкова компетентність) – здатність до лідерства, до цілепокладання, уміння реалізувати стратегії, плани і здатність до новаторської діяльності, знання і вміння у сфері сприйняття, розуміння поведінки людей, мотивація їх діяльності, високий рівень емпатичності й комунікативної культури;

3) організаційна компетентність у специфічних сферах управлінської діяльності – прийнятті рішень, збиранні й аналізі інформації, методах роботи з людьми, використанні комп'ютерної та обчислювальної техніки і технології тощо [8].

Важливо також розглядати професійну компетентність, як комплексну характеристику, що включає, крім суто професійних знань та вмінь, що характеризують кваліфікацію, такі якості, як ініціативність, співпраця, здатність до роботи в колективі, комунікативні здібності, уміння вчитися, оцінювати, логічно мислити, відбирати і використовувати інформацію [3].

Аналіз різних підходів до проблеми професійної компетентності менеджера в цілому свідчить, що більшість дослідників пов'язують це поняття з конкретною професією в матеріальній чи духовній сфері. Загальновизнаними є такі характеристики професійної компетентності:

- 1) розуміння суті завдань, що виконуються;
- 2) знання досвіду в професійній сфері й активне його впровадження;
- 3) уміння обирати засоби, адекватні конкретним обставинам;
- 4) почуття відповідальності за досягнуті результати;
- 5) здатність оцінювати власні помилки й коригувати їх.

Професійна діяльність менеджерів забезпечується їх індивідуальною мобілізацією й самореалізацією в певних ситуаціях; при цьому вміння проявляються в конкретній специфічній ситуації, а компетенції – у здатності й готовності до дії.

Виділяються такі групи компетенцій, типових для менеджерів [2]:

1. Уміння інтерперсональне:

а) керівництво – досягнення цілей з іншими і завдяки їм, мотивування підлеглих, оцінювання, координування;

б) робота у колективі – співпраця з іншими, ставлення інтересів колективу і фірми вище за особисту користь, зважання на потреби підлеглих;

в) прийняття рішення, що виявляється в ініціативі і використанні слушного випадку, ефективне переконання інших, відстоювання власної думки;

г) парламентаризм – активний пошук порозуміння у суперечках, уважне вислуховування думки інших, схильність до зміни думки після отримання нової і переконливої інформації.

2. Уміння розв'язувати проблеми:

а) організаційне вміння – методичне і систематичне використання інформації, розв'язання проблем, звертання уваги на етап підготовки, опрацювання; оцінка альтернативних рішень, передбачення труднощів і способів редукції ризику, показ пріоритетів діяльності;

б) розважливість – швидка інтерпретація і використання інформації, розуміння залежності між різними інформаціями, критичний і творчий підхід до розв'язання проблеми;

в) сильне мотивування (активність) – подолання труднощів, прагнення якнайкраще реалізувати завдання, порушення проблем, що виходять за межі службових обов'язків. Витривалість у подоланні труднощів, у концентруванні енергії для досягнення успіхів у роботі;

г) стійкість до стресу – емоційна рівновага у ситуації тиску, вміння конструктивно виходити з критичних ситуацій, самоконтроль емоцій, стриманість від вибухів гніву і злості.

3. Комунікаційне вміння:

а) листування – простий і зрозумілий спосіб написання, використання ділового словника і стилю, а також типових для бізнесу форм повідомлень;

б) комунікація вербальна – простий, зрозумілий і логічний спосіб мовлення;

в) покращання обміну інформації – оцінка процесу постійного вдосконалення інформаційної системи, корисного в управлінні підприємством [3].

Компетентності, які формуються, мають низку характерних ознак: по-перше, вони багатофункціональні, оскільки можуть реалізовуватися у повсякденному житті студентів для розв'язання різноманітних проблем, для вирішення професійних завдань, для використання соціальних ролей і т.ін.; по-друге, вони надпредметні і міждисциплінарні; по-третє, вони забезпечують подальший інтелектуальний розвиток студента, його мислення, самооцінку, саморефлексію; по-четверте, вони багатомірні, тобто можуть бути схарактеризовані як із позицій розвитку розумових здібностей студентів, так і з позиції розвитку різних умінь, включаючи інтелектуальні вміння. Як зазначено, оволодіння студентами комплексом компетентностей буде носити діяльнісний характер, тобто технології навчання (засоби, прийоми навчання, а також форми організації навчального процесу) мають бути спрямовані на формування у студентів здатностей здійснювати різного виду діяльності, а, з іншого боку, в процесі здійснення діяльності студенти мають засвоювати нові компетенції.

Отже, формування у студентів ключових компетентностей розглядається як інноваційна педагогічна діяльність, у якій традиційні форми й методи навчання мають поступитись освітнім технологіям загалом і технологіям навчання зокрема.

Навчання майбутнього менеджера має ґрунтуватися на приматі суб'єктності особистості як суб'єкта учіння, визнання за ним права на самовизначення і самореалізацію в навчально-пізнавальній діяльності через оволодіння її способами, що передбачають пристосування освіти до нього, а не навпаки, як у традиційному навчанні. Це вимагає кардинальної зміни мети й

ціннісних орієнтацій навчального процесу, оновлення змістового компонента і його гуманітаризації, перебудови технології та її гуманізації й демократизації, зміни методики діяльності педагога та розширення в ній технології співробітництва, коригування характеру навчально-пізнавальної діяльності особистості як суб'єкта навчального процесу

Список використаних джерел:

1. Бобиенко О.М. Ключевые компетенции личности как образовательный результат системы профессионального образования : дис.... кандидата пед. наук: 13.00.08 / Бобиенко Олеся Михайловна. – Казань, 2005. – 186 с.
2. Гришкова Р.О. Формування соціокультурної компетенції студентів нефілологічних спеціальностей / Р.О. Гришкова // Наук. пр. Миколаївського держ. гуманітарного ун-ту ім. Петра Могили. – Миколаїв: МДГУ ім. Петра Могили, 2003. – № 11. – С. 36-43.
3. Жигайло Н.І. Формування професійних якостей менеджера / Н.І. Жигайло // Збірник наукових праць. Психологічні науки. – 2011, Том 2. Випуск 8. – С. 113-120.
4. Загірняк М. Формування основних принципів сучасної вищої технічної освіти / М. Загірняк // Вища освіта України. – 2008. – №2. – С. 74-82.
5. Коваленко О. На шляху до демократичної системи освіти / О. Коваленко // Іноземні мови в навчальних закладах. – 2005. – № 3. – С. 92-99.
6. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : "К.І.С.", 2004. – 112 с.
7. Пометун О. Запровадження компетентнісного підходу – перспективний напрям розвитку сучасної освіти / О. Пометун [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://visnyk.iatp.org.ua>.
8. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. / Г.О. Балл, М.В. Бастун, В.І. Гордієнко та ін. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
9. Слепкань З.І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі: навч. посіб. / З.І.Слепкань – К.: Вища шк., 2005. – 239 с.
10. ISO 9000:2000 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://ru.wikipedia.org/wiki/ISO_9000