

2001. – 128 с.

10. Сучасний словник іншомовних слів / Уклали О.І.Скопненко, Т.В.Цимбалюк. – К.: Довіра, 2006. – 789 с.
11. Фурман А.В. Проблемні ситуації в навчанні: Книга для вчителя. – К.: Рад. шк., 1991. – 191 с.

*Л.В.Загребельна*

## **ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК КОМПОНЕНТ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ЕКОНОМІКИ**

*В статье анализируются разные определения понятий компетенции и компетентности. Определяется, что целостная модель будущего менеджера экономики будет эффективной в интеграции комбинирования компетенций, которые являются необходимыми для специфической работы и обеспечения мобильности трудовых ресурсов в этой области.*

*The different definitions of “competency” and “competence” are analyzed in this article. An integral model of a prospective manager in economics is defined to be effective in combined competency integration which is necessary to fulfill a specific task and to provide labour resources’ mobility in this sphere.*

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку українського суспільства здійснилася зміна парадигм освіти від традиційної до особистісно орієнтованої. Українська освіта перейшла на Державні стандарти, що потребує від вищої школи вдосконалення підготовки фахівця, становлення його не тільки як професіонала, що глибоко володіє своїм фахом і легко орієнтується у новітніх досягненнях у галузі своєї фахової діяльності, а й педагогічно компетентного. На сучасному підприємстві потрібен фахівець ерудований, здатний вільно і критично мислити, готовий до дослідницької роботи, до реалізації особистісного підходу в проектуванні стратегії власного професійно-особистісного становлення, спроможний самоактуалізуватися у власній фаховій діяльності, набути компетентність, особистісний авторитет і статус.

У новому “Галузевому стандарті вищої освіти”, затвердженому Міністерством освіти і науки України 25.03.2001 року, серед інших вимог до фахівця-менеджера відзначається

здатність ефективно керувати колективом співробітників підприємства [2, с. 27], що вимагає знань і умінь в галузі психології і педагогіки, тобто професійно-педагогічної компетентності. Керівник трудового колективу покликаний виконувати серед інших функцій також і виховну.

Актуальність дослідження. Наші спостереження і спеціально проведена діагностика працівників керуючої ланки (структурних підрозділів) підприємств і організацій показали, що на багатьох підприємствах виявляється стереотипність у вирішенні комунікативно-виробничих і професійно-педагогічних ситуацій, що визначає відсутність у працівників підприємств намагання до фахового і особистісного зростання, досягнення вищих результатів у праці, а також обумовлює плінність кадрів на підприємствах. Професійно-педагогічна компетентність працівників багатьох підприємств знаходиться на низькому рівні.

Пошук причин такого стану стимулював нас звернутися до аналізу підготовки менеджерів у економічних вищих навчальних закладах. Спостереження за навчальною підготовкою майбутніх фахівців показало низку причин, що перешкоджають формуванню в майбутніх менеджерів таких властивостей особистості. Ці причини полягають у тому, що багато викладачів не вбачають цінності розвитку педагогічно значущих якостей особистості, оскільки вирішення такого завдання в навчальному процесі перед ними не ставиться.

Аналіз попередніх досліджень. Вивченням засобів формування окремих компонентів професійно-педагогічної компетентності займалися А.Вербицький, М.Кулюткін, О.Матюшкін, М.Посталюк та ін. Можливості окремих навчальних дисциплін у формуванні цієї властивості особистості фахівця досліджували Ю.Бабанський, Р.Гуревич, Н.Дмитрієва, О.Долженко, Ю.Ємельянов, О.Капітанець та ін. Дослідженням педагогічних умов формування окремих компонентів професійно-педагогічної компетентності займалися В.Горшкова, М.Кларін, Н.Конюхов, З.Курлянд, В.Стасюк та інші.

Однак науковці переважно звертаються до вивчення окремих сторін фахової компетентності, а не як до цілісної інтегративної властивості особистості, залишаючи без уваги процес формування професійної компетентності в цілому.

Мета дослідження – осмислення накопичених наукових даних про компетентність і визначення змісту поняття “професійно-педагогічна компетентність” для майбутніх менеджерів економіки.

Виклад основного матеріалу. Аналіз професійно-педагогічної компетентності менеджера почнемо з її лінгвістичного тлумачення. Компетенція (від лат. *compeo* – домагаюсь, досягаю, відповідаю) – знання й досвід у тій чи іншій галузі [9, с. 613].

Словник російської мови С.І.Ожегова визначає компетенцію (від лат. *competentia*) як низку питань, у яких певна особа володіє знаннями, вміннями й досвідом. А компетентний - це “обізнаний, авторитетний у певній галузі” [7, с. 253].

Словник іноземних слів розкриває поняття “компетентний” (від лат. *competens*) як обізнаний в певній галузі [6, с. 241].

Компетентність – це реальна спроможність досягти мети або результату, тоді як кваліфікація є потенційною здатністю виконати завдання, яке стосується певної діяльності [5, с. 46].

У цілому обидва поняття (компетенція і компетентність) відбивають цілісність та інтегративну сутність результату навчання на будь-якому рівні і в будь-якому аспекті.

Принципова, на наш погляд, різниця між компетенцією і компетентністю полягає в тому, що компетенція представляє собою інституційне поняття, яке визначає статус певної особи, а компетентність, в свою чергу, є поняттям функціональним.

З’ясуємо деякі підходи до проблеми професійної компетентності фахівця в сучасній науці.

Цікавим є визначення професійної компетентності як психічного стану, що “дозволяє діяти самостійно і відповідально, володіння людиною здібністю й умінням виконувати певні трудові функції, що полягають у результатах праці людини” [3, с. 72]. Поняття “компетентність” автор пов’язує з розвитком особистості і набуттям такого стану, який дозволяє їй продуктивно діяти при виконанні трудових функцій і досягати відчутних результатів.

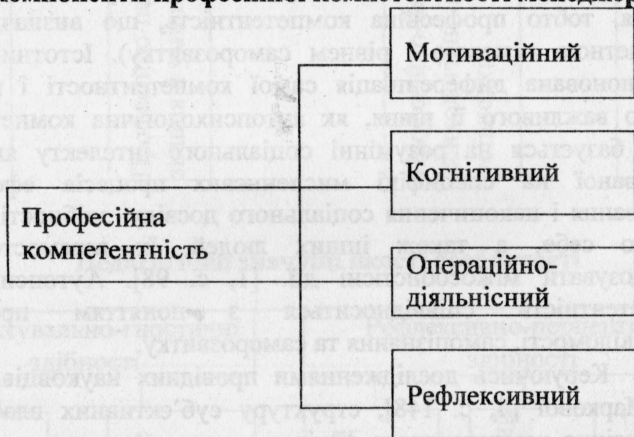
Як видно з визначень, основним компонентом компетентності є операційно-діяльнісний, що виражається в уміннях і здібностях особистості. Інші науковці під фаховою компетентністю розуміють “систему знань, умінь і навичок, професійно значимих якостей особистості, що забезпечують

можливість виконання фахових обов'язків певного рівня" [8, с. 45]. Автор вважає, що в модель професійної компетентності входять пізнавальні мотиви, раніше засвоєні професійно значущі знання, надлишкові або "невчасні" знання, аспекти підготовки, що потребують засвоєння, результативні діагностики і самодіагностики.

Узагальнюючи зазначені вище твердження, можна визначити склад професійної компетентності менеджера у вигляді схеми (схема 1).

Схема 1

### Компоненти професійної компетентності менеджера



Професійна діяльність може бути класифікована в залежності від мети, яку ставить суб'єкт: гностичну (пізнавальну), перетворення та пошуку, причому, друга і третя пов'язані з постановкою завдання і знаходженням нових способів та засобів їх вирішення. Перетворювальна діяльність співвідноситься з будь-яким класом речей, явищ, процесів, осіб. Відповідно професійно-педагогічна діяльність, перш за все, передбачає у її суб'єкта вміння ставити і вирішувати завдання перетворення (зміни, розвитку) і пошуку нових засобів і способів вирішення цих завдань.

Нині проблема суб'єктивних властивостей фахівця, що визначають ефективність (продуктивність) його професійної діяльності, стала предметом системного вивчення. Це дозволяє

визначити загальну структуру суб'єктивних властивостей професійно і педагогічно компетентного фахівця.

На думку деяких учених, структура суб'єктивних факторів включає:

- тип направленості;
- рівень здібностей;
- компетентність, в яку входять: професійна і педагогічна компетентність, соціально-психологічна, диференційно-психологічна аутопсихологічна компетентність [1, с. 92].

Є безсумнівними три основних компонента цієї факторної структури: особистісний, індивідуальний і професійний (знання й уміння, тобто професійна компетентність, що визначається за предметною основою і рівнем саморозвитку). Істотними тут є запропонована диференціація самої компетентності і виділення такого важливого її рівня, як аутопсихологічна компетентність. Вона базується на розумінні соціального інтелекту як стійкої, заснованої на специфіці мисленневих процесів ефективного реагування і накопичення соціального досвіду, здібності розуміти самого себе, а також інших людей, їх взаєностосунки і прогнозувати міжособистісні дії. [1, с. 98]. Аутопсихологічна компетентність співвідноситься з поняттям професійної самосвідомості, самопізнання та саморозвитку.

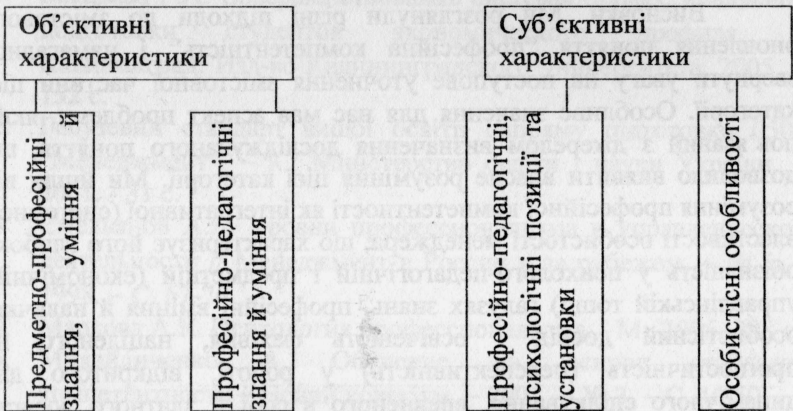
Керуючись дослідженнями провідних науковців, зокрема А.К.Маркової [4, с. 148], структуру суб'єктивних властивостей педагогічно компетентного фахівця можна окреслити наступними блоками характеристик (схема 2).

У цій структурі спеціально не відокремлений блок здібностей і дещо по-іншому трактується поняття компетентності. Якщо в концепціях інших науковців компетентність – це один з факторів професійної діяльності (видове поняття), то в концепції А.К.Маркової професійна компетентність є родовим поняттям (тобто це всі суб'єктивні властивості, що виявляються в діяльності і забезпечують її ефективність).

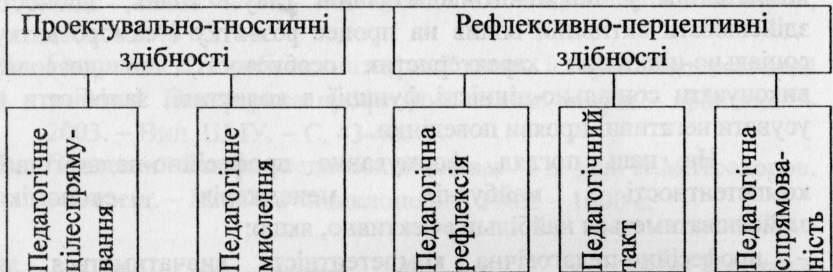
Нині виділяються п'ять професійно значущих якостей, що визначають дві групи педагогічних здібностей (за Г.А.Бокаревою), представлених на схемі 3.



### Структура суб'єктивних властивостей педагогічно компетентного фахівця



### Педагогічно значущі якості особистості



Цікавим є те, що, по-перше, здібності самі по собі не визначають ефективності діяльності суб'єктивних факторів, і, по-друге, що спрямованість узгоджується з іншими особистісними якостями.

З'ясуємо структуру суб'єктивних властивостей (якостей, характеристик, факторів):

- психофізіологічні (індивідуальні) властивості суб'єкта як передвісники здійснення ним його суб'єктної ролі, що виступає в якості задатків;

- здібності;
- спрямованість та інші особистісні властивості;
- професійно-педагогічні знання і вміння.

Висновки. Ми розглянули різні підходи до змістового оновлення поняття “професійна компетентність” і намагались звернути увагу на поступове уточнення змістовної частини цієї категорії. Особливе значення для нас мав аспект проблеми, який пов’язаний з джерелом визначення досліджуваного поняття, що дозволило виявити власне розуміння цієї категорії. Ми йшли від розуміння професійної компетентності як інтегративної (системної) властивості особистості менеджера, що характеризує його глибоку обізнаність у психолого-педагогічній і предметній (економічній, управлінській тощо) галузях знань, професійні вміння й навички, особистісний досвід і освіченість фахівця, націленого на прогностичність (перспективність) у роботі, відкритого для динамічного спілкування, впевненого в собі й здатного досягти істотних результатів і якості в професійній діяльності.

Отже, професійно-педагогічна компетентність – це інтегрована властивість особистості, що виражається в сукупності компетенцій у психолого-педагогічній галузі знань; здібності здійснювати активний вплив на процес розвитку і саморозвитку соціально-ціннісних характеристик особистості, що дозволяє виконувати соціально-ціннісні функції в колективі, запобігати й усувати негативні прояви поведінки.

На наш погляд, формування професійно-педагогічної компетентності майбутніх менеджерів економіки здійснюватиметься найбільш ефективно, якщо:

- професійно-педагогічна компетентність вивчатиметься як цілісна інтегративна властивість особистості майбутнього менеджера;
- професійно-педагогічна компетентність розглядатиметься як одна з пріоритетних цілей процесу підготовки у вищих економічних навчальних закладах;
- проектування процесу формування професійно-педагогічної компетентності майбутнього менеджера буде спрямовано на розвиток мотиваційного, когнітивного, комунікативного і рефлексивного компонентів професійно-педагогічної компетентності;

– використовуватиметься система провідних педагогічних технологій на різних етапах навчання.

#### Література

1. Бокарева Г.А. Совершенствование системы профессиональной подготовки студентов экономического профиля. – Калининград: Изд-во Калининградского университета, 2005. – 152 с.
2. Галузевий стандарт вищої освіти напряму підготовки 0502 “Менеджмент”. – К.: Міністерство освіти і науки України. – 2001. - 31 с.
3. Ємельянов А.Л. Уровни профессионализма в управленческой деятельности // Менеджмент в России и за рубежом. – № 5. – 1998. – С. 67-76.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М., 1996.-308 с.
5. Михайличенко А. Обучение на основе стандарта компетентности // Новый коллегіум. – 2001. – № 3. – С. 46-50.
6. Словарь иностранных слов. – 13-е изд. стереотип. - М.: Рус. яз., 1986. – 608 с.
7. Словарь русского языка / Сост. С.И.Ожегов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Гос. изд. иностранных и национальных словарей, 1952. – 848 с.
8. Смирнова В. Проблеми інтеграції знань: історико-педагогічний аналіз // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2003. – Вип. III-IV. – С. 43-48.
9. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М.Прохоров. – 3-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1985. – 1600 с.

*Л.О.Гапоненко*

### **ІНТЕГРАТИВНЕ УЗАГАЛЬНЕННЯ ФОРМ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ**

*В статье рассматриваются формы интерактивных методов обучения в подготовке будущего учителя. Автор анализирует условия повышения эффективности обучения.*

*This article considers form and content interactively method theaching of repairing future teachers. The author of the analyses the condition effect interactively method studies.*