

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ НАСКРІЗНОЇ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

4. Омельченко Л.П. Здоров'ятворча педагогіка / Омельченко Л.П., Омельченко Л.В. – Х.: Вид. група "Основа", 2008. – 205 с.

5. Сухомлинський В.О. Вибрані твори: у 5 т. – К.: Радянська школа, 1976 – 1977. – Т. 5. – 639 с.

6. Ушинский К. Лекции в Ярославском лицее (1846 – 1848 гг.) // Ред. колл.: А.М. Еголин (гл. ред.), Е.Н. Медынский, В.Я. Струминский. – Собрание сочинений: В 11 т. – Т. 1. – Москва – Ленинград: Изд. Акад. пед. наук РСФСР, 1948. – С. 51-121. – 738 с. (218)

7. Ушинский К. Предисловие к 1-му изданию "Детского мира" // К.Д. Ушинский. Собрание сочинений: В 11 т. – Т. 5. – Москва – Ленинград: Изд. Акад. пед. наук РСФСР, 1948. – С. 17–39. – 591 с. (231)

8. Фізкультурно-оздоровчі заходи в режимі навчального дня молодшого школяра: Навчально-методичний посібник / О. Ващенко [та ін.]. – Кам'янець-Поділ.: Абетка, 2003. – 191 с.

9. Фіцула М.М. Педагогіка. Навчальний посібник. – К.: Академвидав. – 2005. – 560с. – С. 319–125.

10. Чорна К.І. Фізичне виховання / Енциклопедія освіти // Акад. пед. наук України; головний ред. В.Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с. – С. 957.

11. Щербань П. Прикладна педагогіка: навчально-методичний посібник / Щербань П. – К.: Вища школа., 2002. – 215 с.

Стаття надійшла до редакції 01.03.2011

УДК 008

Віктор Локшин, кандидат педагогічних наук, Ph.D,

докторант Інституту вищої освіти НАПН України,
м. Київ

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ НАСКРІЗНОЇ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

Запровадження інноваційного механізму формування компетентності дозволить оперативно розробити індивідуальний сценарій коригуючих дій та вмотивувати усіх суб'єктів наскрізної практичної підготовки на найвищі досягнення.

Ключові слова: компетентнісний підхід, професійна компетентність, менеджер соціокультурної сфери, зміст освіти, модернізація освіти.

Рис. 1. Літ. 10.

Постановка проблеми. Запровадження інноваційних механізмів реформування вищої освіти в Україні є частиною процесів оновлення освітніх систем, що відбуваються останні двадцять років у європейських країнах і пов'язані з визнанням важливості знань як нагального аспекту суспільного добробуту та прогресу. Ці зміни стосуються створення нових, освітніх стандартів, оновлення та перегляду навчальних програм, змісту програм наскрізної практичної підготовки, навчально-дидактичних матеріалів, підручників, форм і методів навчання. Цілеспрямоване набуття молоддю знань, умінь і навичок, їх трансформація в компетентності сприяє, особистісному професійному та культурному розвитку, здатності швидко і адекватно реагувати на запит часу. Особливу актуальність мають дослідження, спрямовані на запровадження інноваційних механізмів, які забезпечують формування необхідної професійної компетентності, що є запорукою конкурентоспроможності фахівця на ринку праці та умовою самореалізації особистості в діловому середовищі й суспільстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Орієнтація на формування ефективного механізму засвоєння умінь, засобів діяльності, а також узагальнених, засобів діяльності була провідною в працях В. Давидова, І. Лернера, В. Раєвського, М. Скапана. Проте ця орієнтація не була визначною, вона практично не використовувалась при побудові типових навчальних програм та стандартів навчання. Тому сьогодні для реалізації компетентнішого підходу необхідна орієнтація на міжнародний досвід, і на ті напрацювання вітчизняних учених А. Аксьонова, В. Боброва, В.П. Гегало, О.В. Овчарук, С.В. Трубочова, які допомагають визначити сутність та структуру компетентності взагалі та професійних компетенцій зокрема і ефективно сформувати профіль компетентності фахівця адекватний профілю вимог до кандидата на відповідну вакансію [1 – 3, 7, 10].

Дослідження теоретичних і методичних аспектів створення інноваційних механізмів формування компетентності знайшли відбиття в поодиноких роботах Р. Гуревича, І. Каменюка,

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ НАСКРІЗНОЇ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

Л. Омеляновича, О.І. Щербака. В цьому аспекті слід зазначити також роботу Е. Зеєра, в якій обґрунтовується, що формування ключових компетенцій є механізм логічно-впорядкованого опанування міжгалузевими знаннями, уміннями та здібностями, які необхідні для адаптації та продуктивної діяльності фахівця в різних професійних напрямках [4 – 5, 8].

У працях російських та вітчизняних учених також розглядаються різні аспекти реалізації компетентнісного підходу як прогресивної форми педагогічної інновації. Особливої уваги, в цьому плані заслуговують роботи таких відомих педагогів як В. Зайчук, В. Кальней, О. Камишеченко, Л. Карнової, В. Кудіна, Т. Ковальової, Н. Ничкало, С. Улаєвича, А. Хуторського, С. Шимова, Х. Кландг, О. Сидорець [6, 9, 10]. Наявні публікації на тему використання компетентнісного підходу не дозволяють запозичити готові механізми формування професійної компетентності під час проходження студентами наскрізної практичної підготовки. Молодший менеджер соціокультурної сфери є однією з визначальних складових процесу підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня.

Питання наскрізної практичної підготовки менеджерів соціокультурної сфери стоїть значно гостріше, ніж для фахівців інших спеціальностей, оскільки програми підготовки менеджерів соціокультурної сфери значною мірою зорієнтовано на здобуття навичок наскрізної практичної підготовки на конкретних робочих місцях.

Об'єктом цього дослідження є механізм формування професійної компетентності у менеджерів соціокультурної сфери під час наскрізної практичної підготовки та розробки етапів його реалізації.

Предметом дослідження є процеси планування, організації, координації та контролю механізму формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери з комерційної діяльності під час наскрізної практичної підготовки на базі навчально-тренувальної фірми.

Мета статті. Провести аналіз традиційного підходу до наскрізної практичної підготовки менеджерів соціокультурної сфери та розробити основні елементи інноваційного механізму формування професійної компетентності студентів в процесі наскрізної практичної підготовки та основних етапів його реалізації.

Для цього в роботі ставились такі досягнення визначеної мети завдання:

- аналіз існуючих механізмів формування професійних умінь та навичок менеджера соціокультурної сфери з комерційної діяльності;

- розробка основних складових інноваційного механізму формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери з комерційної діяльності під час наскрізної практичної підготовки.

Виклад основного матеріалу дослідження. На вихідному етапі дослідження проведено аналіз існуючого механізму формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери під час наскрізної практичної підготовки. Висвітлено суттєві недоліки традиційного механізму. До основних недоліків цього механізму слід віднести: відсутність інтеграції та координації дій між суб'єктами управління цим процесом, низький рівень мотивації студентів та керівників практики, формалізація: планових, організаційних і особливо контрольних процедур. Згідно діючих нормативних вимог, контроль під час наскрізної практичної підготовки повинен передбачати, діагностику усіх трудових (навчальних) дій та прийомів практиканта керівниками-інструкторами. Традиційно такий контроль проводиться епізодично і зводиться до консультативно-адаптаційних і різних коригуючих дій керівників наскрізної практичної підготовки, від навчальних закладів та підприємствах. Остаточний контроль сформованості знань, умінь та навичок відбувається під час підсумкового захисту звіту з практики. Цей контроль переважно зорієнтований на виявлення вмінь студента до вербальної комунікації й ніяк не розкриває його реальних можливостей та навчальних досягнень, які відбулися під час наскрізної практичної підготовки.

Отже, в традиційному підході контроль, по-перше, має епізодичний, узагальнений характер, і незорієнтований на професійний об'єкт, а спрямований першою чергою на ставлення студента до практики з позиції його поведінки. Тобто об'єктом є студент його наявність на місці практики, рівень його зайнятості підготовкою звіту, обсяг цього звіту на відповідну дату тощо. По-друге, оцінювання досягнень пов'язано з якістю підготовки звіту та відгуків безпосередніх керівників, які акцентуються на загальних критеріях: працелюбності, лояльності толерантності тощо.

Такий підхід, на нашу думку, не відповідає сучасним підходам до оцінювання навчальних досягнень у зв'язку з тим, що:

- контроль досягнень не носить комплексного та неперервного характеру;
- об'єктом контролю є формальні процедури та звітні документи;
- контроль не зосереджено на обсязі, глибині та рівні засвоєння знань;

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ НАСКРІЗНОЇ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

- такий контроль не передбачає системного оцінювання рівня сформованості вмінь;
- об'єктом контролю є лише окремі складові досягнень та здібностей, які встановлюються при виконанні професійних завдань та функцій.

Для уникнення зазначених та інших недоліків у цій роботі запропоновано ефективне управління процесами формування у менеджерів соціокультурної сфери професійної компетентності під час проходження наскрізної практичної підготовки використання запропонованого інноваційного механізму.

Основними завданнями цього механізму є:

- забезпечити органічний зв'язок між функціями планування, організації, координації та контролю результатів наскрізної практичної підготовки;

- націлити дії усіх учасників практичного навчання на зв'язок між діяльністю практиканта, оцінкою його діяльності та корегуючими впливами керівника практики спрямованими на досягнення нормативного рівня компетентності;

- зробити процес опитування систематичним, безперервним та комплексним протягом усього циклу наскрізної практичної підготовки.

Першим етапом запровадження цього механізму є нормативне забезпечення змісту наскрізної практичної підготовки для створення якого слід здійснити декілька кроків. Першим кроком є формування програми практики. Цей – крок частково реалізується і сьогодні але змістовні модулі програми будуються за принципом спеціалізації діяльності, а не системного формування складових компетентності.

Наступним кроком є формування окремих змістовних модулів наскрізної практичної підготовки, і побудова структурно-логічної схеми їх опанування та визначення загальної трудомісткості наскрізної практичної підготовки. Сценарій опанування змістовних модулів та завдань проводився згідно наступної логічної послідовності: організаційний етап, управління персоналом, планово-економічна діяльність, маркетингова діяльність, закупівельна діяльність, фінансово-облікова діяльність.

Після формування структури змістовних модулів слід проводити визначення обсягу та нормативного рівня знань, умінь та навичок щодо виконання професійних завдань на кожному етапі. На наступному етапі створення складових інноваційного механізму розробляли процедури контролю процесів та результатів формування компетентності. В основу було покладено концепцію контролю Демінга. Контроль наскрізної практичної підготовки при такому підході розглядається не з позиції завершального етапу, а є процедурою не відокремленою від самої діяльності. Тобто процес контролю здійснюється безперервно під час виконання навчальних завдань. Зазначений підхід на цьому етапі полягає в концентрації зусиль керівників практики на таких напрямках:

- визначення фактичного рівня знань, умінь, навичок та інших досягнень менеджера соціокультурної сфери під час наскрізної практичної підготовки;

- встановлення на кожному етапі величини відхилення фактичного рівня знань, умінь та

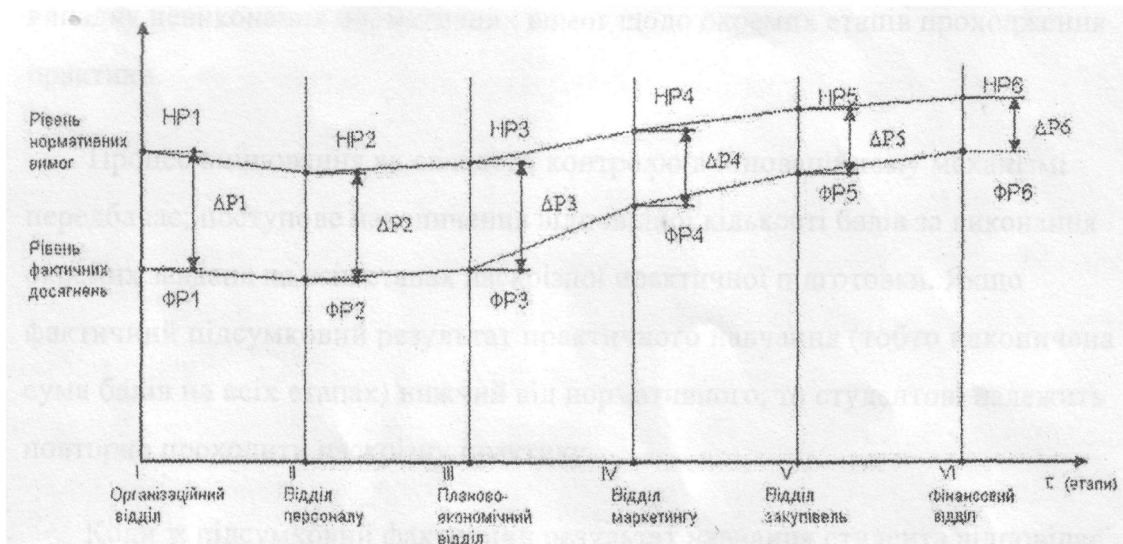


Рис 1. Фактичний та нормативний профілі професійної компетентності менеджерів соціокультурної діяльності

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ НАСКРІЗНОЇ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

навичок – від нормативних вимог; розробку комплексу індивідуальних коригуючих дій спрямованих на усунення встановлених у менеджерів соціокультурної сфери відхилень від вимог;

- приведення фактичного рівня знань, умінь та навичок до нормативних вимог.

Зазначені етапи сценарію діагностики фактичного рівня знань, умінь та навичок та визначення розміру їх відхилення від нормативного, проводяться на кожному етапі на підставі аналізу виконання та захисту студентами окремих завдань кожного змістовного модуля відповідного етапу. Для окремого показника, що характеризує складову компетентності менеджера соціокультурної сфери з комерційної діяльності при реалізації такого підходу фактичний і нормативний рівень досягнень представлено графічно на рисунку. Контроль за якістю проходження студентом практики здійснюється поетапно керівниками практики зі сторони вищого навчального закладу та базового підприємства. Контроль складових професійної компетентності студентів-менеджерів соціокультурної сфери повинен здійснюватися на кожному етапі навчання окремо.

Оцінка на етапі підсумкового контролю є наслідком оцінювання поточних досягнень отриманих студентом на усіх етапах його практичного навчання. Оцінювання результатів практичного навчання в кількісних параметрах здійснюється шляхом зіставлення фактичного підсумкового результату з нормативним у відповідній кількості балів. Зазначена кількість балів повинна відображати комплексну кваліметричну оцінку обсягу знань, глибини їх засвоєння, рівня сформованості комплексу умінь та наявність відповідної кількості визначених навичок щодо реалізації професійних функцій. Оцінювання буде проводитись поетапно з визначенням відповідної кількості балів на підставі складових з диференційованої комплексної оцінки результатів практики. На підставі оцінювання можливі три сценарії. Перший – нормативний та фактичний рівні збігаються й тому можливий перехід до виконання наступного етапу.

Другий – фактичний рівень значно нижче нормативного й тому потрібні коригуючі та конструктивно-адаптуючі дії, спрямовані на повторне більш успішне виконання завдань. І третій – повторне проходження практики у випадку невиконання нормативних вимог щодо окремих етапів проходження практики.

Процес оцінювання як складова контролю в інноваційному механізмі передбачає; поступове

накопичення відповідної кількості балів за виконання окремих завдань на всіх етапах наскрізної практичної підготовки. Якщо фактичний підсумковий результат практичного навчання (тобто накопичена сума балів на всіх етапах) нижчий від нормативного, то студентові належить повторно проходити наскрізну практику.

Коли ж підсумковий фактичний результат навчання студента відповідає мінімальному значенню нормативу чи перевищує його, то йому вставляється оцінка на підставі набраного рейтингу всіх етапів наскрізної практичної підготовки. Для того, щоб підсумковий контроль був ефективним, необхідна досить висока кваліфікація викладачів-інструкторів щодо організації і проведення поточного контролю з кожного модулю програми навчання. При цьому повинні бути узгоджені критерії оцінки рівня знань, умінь та навичок у балах, між керівниками практики.

На наш погляд, бальний метод оцінювання та нормативний метод оцінки результатів навчання досить прості і зручні для проведення комплексного інтегрованого оцінювання рівня професійної компетентності при підготовці майбутнього фахівця з комерційної діяльності.

Перехід на наступний етап опанування завдань практики здійснюється після завершення, виконання та позитивного оцінювання знань, умінь та навичок на попередньому етапі.

Висновки. У країнах Західної Європи все більшої популярності набувають навчальні заклади, які за два-три роки надають випускникам вищу освіту.

Програми підготовки практично-орієнтованих менеджерів соціокультурної сфери повинні повністю відповідати програмам короткого циклу вищої освіти країн Західної Європи. Професійні компетенції випускників наших коледжів повинні гарантувати молодим людям швидку адаптацію і комфортність в умовах міграції робочої сили. Важливою складовою навчального процесу яка відіграє визначальну роль у формуванні компетентності менеджера соціокультурної сфери є виробнича практика.

Наскрізна практична підготовка – складова частина навчального процесу, яка здійснюється у умовах виробництва або навчально-тренувальних фірмах. Основною формування складових компетентності менеджера соціокультурної сфери шляхом поглиблення складових професійної управлінської компетентності менеджерів соціокультурної сфери, у процесі навчання, розвитку складових професійної компетентності у здійсненні

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ НАСКРІЗНОЇ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

комерційної роботи й розв'язання прикладних завдань, набуття досвіду ділового спілкування, підготовка до самостійної професійної діяльності.

В цій роботі було запропоновано як альтернативу традиційному підходу інноваційний механізм, управління формуванням професійної компетентності менеджера соціокультурної сфери з комерційної діяльності під час наскрізної практичної підготовки.

Основними завданнями цього механізму є наступне:

- забезпечити органічний зв'язок між функціями планування, організації, координації та контролю результатів наскрізної практичної підготовки;

- націлити дії всіх суб'єктів фактичного навчання на зв'язок між діяльністю практиканта, оцінкою його діяльності та коригуючими впливами керівника практики спрямованими на досягнення нормативного рівня компетентності;

- зробити процес опитування систематичним, безперервним та комплексним протягом усього циклу практичного навчання.

В межах зазначеного механізму унормовуються, плануються, регламентуються та організуються, а також координуються і контролюються операційні функції формування компетентності. Запровадження інноваційного механізму формування компетентності дозволить оперативнo встановити індивідуальний профіль компетентності, визначити його відповідність нормативним вимогам, розробити індивідуальний сценарій коригуючих дій та вмотивувати усіх суб'єктів наскрізної практичної підготовки на найвищі досягнення.

1. Аксенова А. Компетентностный подход к профессиональной подготовке в ФРГ. // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2004. – №2. – С. 56 – 62.

2. Гетало В.И. Проблемы модернізації

навчального процесу в економічних навчальних закладах з урахуванням потреб малого бізнесу // Педагогіка і психологія. – 2002. – №3. – С. 49 – 50.

3. Гуревич Р. Вища освіта в Канаді; проблеми та реалії // Вища освіта України: Теоретичний та науково-методичний часопис. – 2006. – №4. – С. 87 – 92.

4. Каменська І. Фінляндія – лідер у становленні суспільства знань та інноваційної економіки XXI століття // Вища школа. – 2004. – №2 – 3.

5. Кландт Х. Розвиток і перспективи академічної освіти в галузі підприємництва в Німеччині // Вища школа. – 2007. – №1. – С. 56 – 70.

6. Овчарук О.В. Розвиток компетентнішого підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти / Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: "КІС", 2004. – С. 6 – 15.

7. Омелянович Л. Інтеграція теорії і практики в підготовці фахівців. // Вісник Київського Національного торговельно-економічного університету (КНТЕУ). – 2005. – № 1. – С. 128 – 130.

8. Трубачева С.В. Умови реалізації компетентнісного підходу в навчальному процесі / Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з ОСВІТНЬОЇ політики/Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: "К.І.С.", 2004. – С. 53 – 58.

9. Хуторской А.В. Ключевые компетенции. Технологии конструирования // Народное образование. – 2003. – № 5. – С. 55 – 69.

10. Щербак О.І., Куклін О.В. Організація підготовки фахівців із комерційної діяльності. – Львів: Оріана-Нова, 2001. – 220 с.

Стаття надійшла до редакції 25.02.2011



“Найбільше щастя мислячої людини є дослідження того, що можна дослідити, і вшанування того, чого дослідити неможливо”.

*Йоганн Вольфганг Гете
німецький поет*

