

интенсифицировать развитие общей культуры учащихся, где основным условием будет являться актуализация народных традиций в их жизнеосуществлении.

Такая политика обеспечит государству устойчивый экономический подъем, расцвет культуры и образования, уверенность в будущем и многовекторную безопасность страны.

Выводы. Включение в учебный процесс предметов или спецкурсов по изучению национальной культуры, фольклора, этнографии, архитектурного наследия, будет способствовать развитию общей и художественной культуры личности. Экспедиционная деятельность в различные регионы страны по сбору фольклорного материала, усилит мотивацию и интерес молодого поколения к историческому наследию, уникальным культурным и природным достопримечательностям, окажет значительную роль в формировании патриотизма, национального самосознания и духовно-нравственной ценностей. Общение с носителями народных традиций, мастерами и народными умельцами обогатит внутренний духовный мир молодых людей и позволит внедрить элементы народного творчества, богатые неисчерпаемостью смыслов, идей и культурного опыта, накопленного предками-сородичами, в художественно-проектную деятельность. Это одновременно поспособствует не только их нравственному совершенствованию, но и сохранению этнокультурных образцов, творческому их преобразованию и воспроизводству в обществе. Непременным условием осуществления этого благого дела является

государственная поддержка и заинтересованность социума. Ведь «затраты на культуру – вовсе не балласт для общества, а вложение в человека – самый ценный капитал [5, с. 522].

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Конан Ул. Ля вытокаў самапазнання: Станаўленне духоўных каштоўнасцей у святле фальклору / Ул. Конан. – Мінск: Маст. літ., 1989. – 238 с.
2. Лебон Г. Психология народов и масс / Г. Лебон. – СПб.: Мекет, 1995. – 316 с.
3. Медушевский В. Христианская социальная педагогика в эпоху глобализма. Рок-музыка в видении православной веры / В. Медушевский. – Минск: Православ. братство в честь Св. Архистратига Михаила, 2008 – 71 с.
3. Ольсевич Ю. Социология Питирима Сорокина и экономические трансформации / Ю. Ольсевич // Вопр. экономики. – 1999. – № 11. – С. 63–81.
4. Современные глобальные трансформации и проблема исторического самоопределения восточнославянских народов / под. ред. Ч. С. Кирвеля – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Четыре четверти, 2010. – 548 с.
5. Филлист Г. М. Введение христианства на Руси: предпосылки, обстоятельства, последствия / Г. М. Филлист. – Минск: Беларусь, 1988. – 252с.
6. Франк С. Л. Духовные основы общества / С. Л. Франк. – М.: Республика, 1992 – 511 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Украженко Ирина Николаевна – аспирант УО «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», г. Минск.

Научные интересы: сохранение и развитие народной культуры в условиях глобализации.

УДК:371.937

СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ-МУЗИКАНТІВ З АРТ-МЕНЕДЖМЕНТУ

Анжеліка ТАТАРНИКОВА (Одеса)

Постановка проблеми. Глобальні трансформації, які відбулися в суспільстві на рубежі ХХ–ХХІ століть, значною мірою пов'язані зі становленням «нової» економіки («інформаційної», або «економіки знань»), суть якої полягає в інформатизації, структурних змінах, зростанні інноваційної активності і творчої ролі людського капіталу. Перехід українського суспільства до нової економічної системи спричинив потяг молоді до практичної участі в ринкових відносинах, підприємницькій та інноваційній діяльності [6]. Через це, як зазначають вчені

(А. Амбросов, О. Гулевич, Т. Каткова, А. Колот, О. Сердюк, О. Романовський, Ю. Романовська, В. Хоменко, Л. Янковська), формування нового типу особистості – ділової, підприємливої, здатної до пошуку, створення й реалізації інновацій, ефективної організації й управління бізнес-проектами, набуло особливої соціальної значущості.

Крім того, високий рівень нестабільності зовнішнього середовища бізнесу в Україні загалом та арт-індустрії зокрема проявляється незрівнянно сильніше, ніж у країнах з розвинутою економікою. Тому, як зазначають

науковці (В. Іванов, М. Поплавський, О. Шилова), в наступний час так важливо для випускників вітчизняних вищих навчальних закладів культури й мистецтв нове бачення управлінських проблем в артосфері та арт-ринку, їх вивчення і використання в практиці управління, що складає їхню компетентність як арт-менеджерів. Майбутній музикант як фахівець сфери культури має розуміти механізми, що управляють людською поведінкою в артосфері, плідно використовувати їх, виявляти розуміння сутності законів розвитку системи арт-індустрії, доходити до причин, що лежать в основі її змін [10, с. 9].

Натомість аналіз навчальних планів і програм, а також емпіричне дослідження рівнів професійної компетентності випускників-музикантів з арт-менеджменту, переконливо засвідчують, що цілеспрямованого формування особистості випускника як професійно обізнаного арт-менеджера з музичного мистецтва до теперішнього часу не відбувається належним чином.

Формування мети статті. З огляду на відсутність науково обгрунтованої дидактичної концепції формування особистості арт-менеджера у вищих навчальних закладах культури та мистецтва, мета статті полягає в обгрунтуванні сутності професійної компетентності майбутніх фахівців-музикантів з арт-менеджменту.

Виклад основного матеріалу. Численні дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених вказують на той факт, що вимоги роботодавців формулюються не тільки і не стільки у форматі «знань» випускників, скільки в термінах способів діяльності («вміння», «здатність», «готовність»). Практикою затребувані результати професійної освіти не у вигляді того, що знає випускник взу, а у формі його практичної готовності до діяльності в типових і нестандартних ситуаціях професійного життя. Мова йде про особливі освітні результати, в рамках яких знання є необхідною, але недостатньою умовою досягнення певної якості професійної освіти, – про «професійні компетентності» студентів як майбутніх фахівців [8, с. 73].

З врахуванням цієї освітньої тенденції ми намагалися з'ясувати сутність і специфіку професійної компетентності студентів музичних спеціальностей з арт-менеджменту. Для цього ми використали метод сходження від загального (аналізуючи поняття «компетентність») через особливе (визначаючи різні тлумачення поняття «професійна компетентність») до конкретного (формулюючи авторське визначення поняття «професійна компетентність з арт-менеджменту»),

опрацьовуючи довідкові, спеціальні й науково-педагогічні джерела.

Уточнено, що компетентність визначається у вузькому та широкому трактуванні. Власне у вузькому розумінні компетентність – це володіння знаннями і вмінням обгрунтовано висловлювати авторитетне судження, тобто бути обізнаним, кваліфікованим. Компетентність – це рівень досягнення компетенцій, тобто ключових питань, відповідно до яких працівник має певний досвід та знання [7, с. 913]. Отже, щоб бути компетентним (вміти виконувати поставлені вимоги та завдання), потрібно володіти компетенціями (мати ділові, професійні та особистісні якості). Наявність широкого асортименту компетенцій визначає належний рівень професійної компетентності фахівця, що є джерелом його розвитку й ефективності.

В означеному контексті слід зазначити, що професійна компетентність Міжнародною Організацією економічного співробітництва та розвитку (Organization for Economic Cooperation and Development) визначається як здатність успішно відповідати вимогам або виконувати завдання (діяльність), що складається з когнітивних та некогнітивних компонентів [4, с. 80]. Натомість поняття професійної компетентності з'явилося в науковій, зокрема психологічній і економічній літературі в англійських країнах значно раніше, у середині 60-х років минулого століття. Вперше поняття «професійна компетентність» у значенні висококваліфікованого персоналу організації застосував американський вчений Д. МакКлеланд. Він охарактеризував професійну компетентність як базову якість індивіда, яка, будучи найтісніше пов'язана з його високою мотивацією і настановою щодо успішного виконання роботи, через певні якості особистості (мотиви, психофізіологічні особливості, Я-концепція, знання, навички), що впливає на ефективність діяльності персоналу організації. При цьому у складі професійної компетентності фахівця вчений виділив підструктуру поверхневих компетенцій (знання та навички, які можна розвивати за допомогою певних тренінгів) та підструктуру глибинних компетенцій (цінності, мотиви), які вимагають особливих зусиль та ресурсів [14, с. 9].

Аналіз сучасних наукових джерел засвідчує, що у психолого-педагогічних дослідженнях зарубіжних (Ш. Деррі, Д. Аллі, Дж. Каллаган, А. Кларк, Д. Кербі) та українських (О. Овчарук, О. Пометун, В. Терещук, О. Янкович) вчених особливо актуальною нині стала проблема формування професійної компетентності фахівця [5].

Натомість поняття професійної компетентності фахівця в цих дослідженнях тлумачиться неоднаково, хоча його більшість визначень багато в чому схожі. В існуючих визначеннях підкреслюються такі сутнісні характеристики професійної компетентності, як:

- ефективне використання здібностей, що дозволяє плідно здійснювати професійну діяльність згідно з вимогами робочого місця;
- володіння знаннями, уміннями й навичками, необхідними для роботи за фахом за одночасної автономності і гнучкості у вирішенні професійних проблем;
- розвинена співпраця з колегами і професійним міжособистісним середовищем;
- інтегроване поєднання знань, здібностей і установок, оптимальних для виконання трудової діяльності в сучасному виробничому середовищі;
- здатність робити що-небудь добре, ефективно в широкому форматі контекстів з високим ступенем саморегулювання, саморефлексії; швидкою, гнучкою і адаптивною реакцією на динаміку обставин і середовища [12, с. 524].

Як видно з вище наведених тлумачень, більшість формулювань побудована на одному й тому ж самому засновку, що професійна компетентність – це сукупність знань, досвіду і способів професійної поведінки працівника, які дозволяють йому успішно виконувати свою роботу з урахуванням особистісних, психофізіологічних та соціальних характеристик. З огляду структури, професійна компетентність здебільшого представлена як набір певних компетенцій (ділових, інтелектуальних, особистісних, емоційно-вольових, психофізіологічних, соціальних), що визначається в межах провідних функцій фахівця згідно його посади, робочого місця, кваліфікаційних вимог професійної діяльності.

Згідно з означенням Міжнародного департаменту стандартів для навчання, досягнення та освіти, професійна компетентність визначається як спроможність кваліфіковано провадити діяльність, виконувати завдання або роботу [13]. Через це в провідних зарубіжних країнах (США, Велика Британія, Німеччина, Франція) відбувається зсув акценту до вимог конкурентоспроможного випускника як сучасного працівника з формальних факторів його кваліфікації та освіти до соціальної цінності його особистісних якостей. Деякі зарубіжні дослідники розглядають будь-якого професіонала як носія шести типів професійних компетентностей, що спільно становлять інваріант професійної кваліфікації: технічна, комунікативна, контекстуальна (володіння соціальним контекстом, в якому

існує професія), адаптивна (здатність передбачати і перетворювати зміни в професії), концептуальна, інтегративна (уміння мислити в логіці професії, розставляти пріоритети і вирішувати проблеми у відповідному професійному стилі й ін.) [13, с. 530].

В американській соціальній науці розроблена модель «компетентного працівника» (Д. Мерілл, Д. Юл, І. Стевік), яка містить комплекс індивідуально-психологічних якостей: дисциплінованість, самостійність, комунікативність, прагнення до саморозвитку, здатність швидко і безконфліктно пристосовуватися до конкретних умов праці [14, с. 11]. На практиці ж професійну компетентність тлумачать як важливий поведінковий аспект чи характеристику, яка може виявлятися у процесі ефективної трудової дії. Західноєвропейські моделі професійної компетентності більше акцентують увагу на таких якостях: уміння самостійно знаходити шляхи вирішення комплексних завдань; самостійне оволодіння новими знаннями, вміннями, навичками; позитивне уявлення про свою особистість; здібність гармонійного спілкування, вміння поводитись в колективі [13].

Узагальнення праць зарубіжних науковців дозволило дійти висновку, що найважливіші ознаки вияву професійної компетентності повинні бути своєї більшої конкретизації для представників творчих та соціономічних професій загалом, зокрема для фахівців музичних спеціальностей, через конкретизацію змісту провідних компонентів її внутрішньої структури. Як зазначає І. Ганчерьонок, який досліджував досвід підготовки студентів як менеджерів освіти у США, їх професійна компетентність, яка тлумачиться як здатність творчо застосовувати отримані знання й гнучко використовувати сучасні методи управління, після закінчення навчання передбачає:

- володіння загальними питаннями теорії організаційних структур, розуміння основних принципів, структур, особливостей функціонування організацій, конкретизацію уявлень щодо різних типів освітніх закладів як організаційних структур;
- усвідомлення ролі і функцій адміністраторів різних рівнів в організаціях, їх обов'язків і рівнів відповідальності;
- знання особливостей роботи та принципів взаємодії з різними клієнтами системи освіти (студентами, випускниками, батьками, урядовими представництвами, фондовими організаціями);
- володіння спеціальними знаннями, вміннями та навичками, необхідними для професійних управлінців (фінансові і правові

знання; питання планування, прогнозування, організації, координування навчального процесу та науково-дослідницької діяльності; контроль за забезпеченням якості навчання, результатів освітньої діяльності; управління фінансовими та людськими ресурсами; ефективні прийоми менеджменту);

– мати достатній рівень компетентності (теоретичний і практичний) для ведення науково-дослідної діяльності [2, с. 140].

В. Хоменко [9], досліджуючи особливості підготовки менеджера освіти у Франції, вказує на її основні принципи, пріоритети (набуття «єдиної культури» керівних працівників) та чотири змістовні напрями. Серед останніх: деонтологічні аспекти професії: гуманістичне бачення ролі менеджера освіти, глобальне бачення основних завдань професії; теми стратегічного характеру, взаємопов'язані зі стратегією навчального округу, що передбачає розробку проєктів; забезпечення контролю над проєктами та розвиток цих проєктів; набуття «єдиної культури» педагогічного працівника-керівника в системі освіти. При цьому місія й професійна компетентність менеджера в сфері освіти означені в спроможності й готовності:

– бути представником держави (гарантом дотримання законів, безпеки людей та майна);

– впроваджувати проєкт установи, оптимізуючи наявні ресурси, задля успішної діяльності її провідних суб'єктів та задоволення їх інтелектуальних і соціокультурних потреб;

– бути гарантом позитивного іміджу й високої якості функціонування організації;

– очолювати адміністративну раду та бути виконавцем її рішень;

– розробляти й виконувати бюджет установи, за який проголосували члени адміністративної ради;

– мобілізувати персонал, керувати та розвивати людські ресурси, представляти установу й розвивати партнерські зв'язки [9].

С. Кормільцина [7], проаналізувавши досвід підготовки майбутніх менеджерів в Канаді на засадах компетентнісного підходу, зазначає, що поняття «професійна компетентність» науковці цієї країни трактують як характеристику індивідуальної специфіки кожного окремого суб'єкта як носія вимірюваних вмінь, здатностей, знань або поведінкових моделей, необхідних для успішного виконання певної роботи. Через це до складу означеного феномена канадські вчені дещо більшого відносять наступні, як-от:

– володіння знаннями й уміннями, що дозволяють висловлювати професійно грамотні судження, думки, оцінки;

– рівень вмінь особистості, що відбиває ступінь відповідності визначеної

компетентності, дозволяє діяти конструктивно в соціальних умовах, які змінюються;

– інтелектуально і особистісно обумовлений досвід соціально-професійної життєдіяльності людини, що зумовлюється знаннями;

– готовність на професійному рівні виконувати свої посадові і фахові обов'язки відповідно до сучасних теоретичних надбань і передового досвіду, наближення до світових вимог і стандартів;

– сукупність функцій, прав і обов'язків спеціаліста [7, с. 137].

Конкретизуючи модель випускника як ефективного менеджера, складовими його професійної компетентності визначено такі компетенції, а саме:

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

– соціально-психологічна (емоційна, перцептивна, концептуальна і поведінкова), ґрунтована на здатності сприйняття і розуміння поведінки людей, мотивації їх діяльності, вияві високого рівня емпатичності й комунікативної культури;

– лідерська (здатність до новаторської діяльності, цілепокладання, реалізації перспективних стратегій і планів);

– організаційна, що передбачає 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 [7, с. 138].

Загалом, канадські вчені єдині в думці, що формування управлінської компетентності майбутнього менеджера, під якою слід розуміти здатність вирішувати проблеми професійного характеру, яка ґрунтується на сукупності предметних знань, навичок, умінь і цінностей, отриманих під час навчання, і сприяє саморозвитку особистості у процесі професійної діяльності, є однією з умов його успішної професійної підготовки, а з іншого – запорукою ефективного соціально-економічного розвитку цієї країни. Структуру професійної – управлінської компетентності майбутніх менеджерів цієї країни складають наступні компетенції:

– ключова, яка розкриває універсальні, міжкультурні та міжгалузеві знання та здібності, які формуються та є наявними у різних видах діяльності особи (соціальна, комунікативна, інформаційна, регулятивна та ін.);

– базова, яка відображає специфіку економіко-управлінської професійної діяльності та передбачає сформувані здібності до успішного вирішення професійних задач: прогностичних, проектних, методичних, експертних;

– спеціальна (функціональна) компетенція як володіння власне професійною діяльністю на достатньо високому рівні, готовність до самостійного та творчого виконання професійної – управлінської діяльності [7, с. 138].

Загалом, співставлення результатів компаративних досліджень дало змогу узагальнити, що західноєвропейські моделі професійної компетентності більше акцентують увагу на таких якостях майбутнього менеджера, як: уміння самостійно знаходити шляхи вирішення комплексних завдань; самостійне оволодіння новими знаннями, вміннями, навичками; позитивне уявлення про свою особистість; здібність гармонійного спілкування, вміння поводитись в колективі [12; 13]. На відміну від цього, в американській соціальній науці розроблена модель «компетентного менеджера», яка містить наступний комплекс індивідуально-психологічних якостей: дисциплінованість, самостійність, комунікативність, прагнення до саморозвитку, здатність швидко і безконфліктно пристосовуватися до конкретних умов праці (Д. Мерілл, Д. Юл, І. Стевік). При цьому професійну компетентність розуміють як важливий поведінковий аспект чи характеристику менеджера, яка може виявлятися у процесі його ефективної дії або успішної поведінки [14, с. 8].

Як зазначають українські та зарубіжні науковці (Н. Андрущенко, В. Берека, Л. Бондарева, Л. Влодарска-Зола, Є. Воробйова, І. Герасимова, О. Деркач, О. Капітанець, А. Колод, Є. Кузьмін, В. Рубахін, М. Вебер, Ф. Тейлор, А. Файоль, О. Чернявський та ін.), які зробили суттєвий внесок в теорію підготовки менеджера і вдосконалення його професійної діяльності, в умовах розширення параметрів інформаційного суспільства зміцнюються й розширюються параметри функціонування управлінської діяльності її суб'єктів [5, с. 21]. Вони мають володіти менеджерськими рисами управління трудовим колективом, виробництвом, освітньо-культурною сферою та сферою зростаючих потреб та інтересів виробників матеріальних благ та духовних цінностей. В цьому аспекті управління неможливе без наступних властивостей його суб'єкта, серед яких:

– соціальна спрямованість особистості, ґрунтована на знанні законодавчих і

нормативних актів, що регламентують діяльність організації та колективу, розумінні основних тенденцій розвитку сучасної політики, економіки, права й інших сфер життя держави;

– висока компетентність у фаховій діяльності відповідно до профілю керованого колективу;

– організаторські здібності, уміння організувати спільну роботу людей, сформувані «єдину команду» для вирішення завдань підприємства, створити умови для прояву активності, ініціативи, творчості персоналу, їх розвитку, самоорганізації;

– високі моральні якості – справедливість і об'єктивність в оцінці співробітників, гуманність, чуйність, тактовність, чесність, толерантність;

– стійкість до стресу, здатність домінувати, прагнення до перемоги, впевненість у собі, креативність, емоційна врівноваженість, відповідальність, надійність, незалежність [11, с. 480].

Науковці єдині в думці, що інтегративним показником якості підготовки випускника взу культури й мистецтв як менеджера повинна стати його професійна компетентність, що визначається не через суму знань і умінь, а характеризує здатність мобілізувати в конкретній реальній ситуації управлінської діяльності отримані знання і професійний досвід, необхідні для вирішення нових управлінських задач. І в цьому плані нашу увагу привернула позиція А. Колот щодо конкретизації структури професійної компетентності майбутніх менеджерів-економістів, яка повинна містити такі компоненти:

– компетенції у сферах професійної діяльності менеджера (система знань з менеджменту, фінансів, маркетингу, аудиту, міжнародної економіки, права, тощо);

– інформаційна компетенція (ефективне застосування інформаційних технологій та відповідних програм системи прийняття рішень);

– компетенції у сфері економічної діяльності (економічне мислення, володіння методами економічного аналізу та проектування економічної діяльності, наявність системного уявлення про структури і тенденції розвитку української і світової економіки, знання принципів прийняття й реалізації економічних та управлінських рішень на мікро-і макрорівнях, створення і розвиток власної економічної позиції тощо);

– комунікативна компетенція (знання ділового етикету та основ конфліктології, толерантність до існування інших поглядів,

ефективна групова взаємодія, позитивна установка щодо себе і оточуючих та ін.);

– компетенція у сфері самовизначення і саморегуляції особистісних якостей (адекватна самооцінка, впевненість у собі, самоконтроль, самоефективність, високий рівень мотивації до досягнень, визнання необхідності неперервної освіти протягом життя тощо) [5, с. 31].

Висновки. Таким чином, узагальнюючи означене вище, ми дійшли висновку, що професійну компетентність студентів музичних спеціальностей з арт-менеджменту у загальному вигляді правомірно визначити як володіння відповідними знаннями й здібностями, які дозволяють ґрунтовно характеризувати цю галузь і ефективно діяти в ній. Професійна компетентність фахівців-музикантів з арт-менеджменту – це інтегративна характеристика їх особистості як майбутніх арт-менеджерів, що визначає коло їх повноважень і функцій у сфері управління музичними проектами та наявність необхідних для їх ефективного впровадження мотивацій і досвіду, фахових знань з сучасної економіки, теорії та психології управління артосферою, здатності й готовності до їх практичної реалізації (уміння планувати роботу музичного колективу, приймати оптимальні управлінські рішення, передбачати конфлікти, прогнозувати очікувані результати, своєчасно рефлексувати та корегувати власну діяльність) у сфері культури.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Амбросов А. Громадська оцінка якості бізнес-освіти / А. Амбросов, О. Сердюк // Синергія. – 2003. – № 3. – С. 25–29.
2. Ганчеренок И. И. Кадры управления в высшем образовании как приоритет для устойчивого развития высшей школы / И. И. Ганчеренок, С. Н. Князев // Университетское управление. – 2004. – № 5–6 (33). – С. 138–142.
3. Гулевич О. Основні напрямки реформування навчального процесу в контексті вимог ринку праці / О. Гулевич // Удосконалення змісту та форм організації навчального процесу відповідно до міжнародних стандартів: Зб. Матеріалів наук.-метод. конф. 2–4 лютого 2005 р. – К.: КНЕУ, 2005. – Т. 2. – С. 93–95.
4. Каткова Т.І. Компетентний випускник – мета і результат діяльності вищого навчального

закладу освіти / Т. І. Каткова // Постметодика. – 2002. – № 2–3. – С. 79–82.

5. Колот А. Реалізація основних принципів Болонської декларації при підготовці фахівців економічного профілю / А. Колот // Вища школа. – 2004. – № 2–3. – С. 20–33.

6. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.

7. Кормільцина С.Ю. Професійна компетентність майбутніх менеджерів Канади як показник їх фахової підготовки / С. Ю. Кормільцина // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. – 2014. – Вип. 120. – С. 137–138.

8. Романовський О. Феномен підприємництва і роль вищої школи в підготовці підприємців / О. Романовський, Ю. Романовська // Вища школа. – 2002. – № 1. – С. 49–59.

9. Хоменко В. В. Кваліфікаційні стандарти для менеджерів освіти у Франції / В. В. Хоменко // [Електронний ресурс] Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі. – 2010. – №3. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pfto/2010_10/index.html

10. Шилова О.А. Дидактические особенности изучения арт-менеджмента студентами музыкальных специализаций в вузах культуры и искусств / Ольга Евгеньевна Шилова: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007. – 176 с.

11. Янковська Л. А. Підготовка менеджера: основні риси і вимоги / Л.А. Янковська // Вісник НУ «Львівська політехніка». – 2005. – № 526. – С. 477–484.

12. Biemans H. Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls / H. Biemans, M. Mulder // Journal of Vocational Education and Training. – 2004. – Vol. 56.4 – P. 523–538.

13. Bowden J. Competency-Based Education – Neither a Panacea nor a Pariah / J. Bowden // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.crm.hct.ac.ae/events/archive/tend.018.bowden.html

14. McClelland D.C. Testing for Competence Rather Than for «Intelligence» / D.C. McClelland // American Psychologist. – 1973. – № 1. – P.1–14.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Татарнікова Анжеліка Анатоліївна – аспірантка кафедри педагогіки Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.

Наукові інтереси: розвиток професійної компетентності випускників-музикантів з арт-менеджменту.