

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі полягають в аналізі досліджень, що трактують професійно-педагогічну спрямованість з позиції розуміння місця професійно-педагогічної спрямованості особистості у педагогічній діяльності й особливостей її виявлення та розкривають підходи до формування професійно-педагогічної спрямованості й значення її для досягнення фахових результатів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вавилов Ю. П. Психологические особенности и основные факторы профессионального самоопределения старшеклассников средних школ: дис...канд. психол. наук : 19.00.07 / Ю. П. Вавилов. – Ярославль, 1970. – 208 с.
2. Викторова М. В. Формирование профессиональной направленности будущего учителя в учебном процессе вуза: дис...канд. пед. наук / М. В. Викторова. – Кривой Рог, 1996. – 143 с.
3. Голомшток А. Е. Выбор профессии и воспитание личности Школьника / А. Е. Голомшток. – М.: Просвещение, 1979. – 160 с.
4. Гурьянова М. П. Сельская школа и социальная педагогика: пособие для педагогов / М. П. Гурьянова. – Минск: Амалфея, 1995. – 448 с.
5. Данилевская Л. А. К вопросу об изучении педагогической направленности студентов педвуза / Л. А. Данилевская, Г. А. Малинин // Проблемы педагогического образования: материалы конференции ЛКПИ им. Герцена. – Л., 1971. – С. 31 – 32.
6. Дьяченко М. Н. Психология высшей школы / М. Н. Дьяченко, П. А. Кандилович. – [изд. 2-е., перераб. и доп.]. – Минск : Из-во БГУ, 1981. – 234 с.
7. Євтух М. Б. Соціальна педагогіка: підручник / Микола Борисович Євтух, Олександр Петрович Сердюк. – [2-ге вид.]. – К.: МАУП, 2003. – 232 с.
8. Зубанова Н. Ю. Формування професійно-педагогічної спрямованості майбутнього вчителя фізичної культури: дис. ... канд. наук з фіз. вих. і спорту: 24.00.02 / Н. Ю. Зубанова. – Луцьк, 1998. – 159 с.
9. Котиленков Н. К. Диагностика профессиональной направленности: автореф...дис. канд. пед. наук / Николай Кондратьевич Котиленков. – Минск, 1979. – 16 с.
10. Кудрявцев А. Я. К проблеме принципов педагогики / А. Я. Кудрявцев // Советская педагогика. – 1981. – №8. – С. 101 – 102.
11. Максимова О. Г. Подготовка будущих учителей к выполнению профессионально обусловленных социальных функций: [монография] / О. Г. Максимова, О. В. Чернова. – Чебоксары, 2001. – 154 с.
12. Межирицький О. Я. Підготовка студентів до соціально-педагогічної діяльності в умовах сільської місцевості: дис...канд. пед. наук: 13.00.05 / Олександр Якович Межирицький. – Луганськ, 2003. – 215 с.
13. Михайлова Л. А. Формирование профессионально-педагогической направленности личности будущего учителя в процессе обучения иностранному языку: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Л. А. Михайлова. – Одеса, 1996. – 212 с.
14. Міщик Л. І. Теоретико-методичні основи професійної підготовки соціального педагога у закладах вищої освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.05 / Л. І. Міщик. – Запоріжжя, 1997. – 358 с.
15. Москалюк О. І. Формування професійної спрямованості у майбутніх соціальних педагогів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Оксана Іванівна Москалюк. – Кіровоград, 2007. – 23 с.

16. Науменко Е. А. Психологическая структура и формирование профессионально-педагогической направленности личности: автореф. дис. ... канд. психолог. наук / Е. А. Науменко. – М., 1987. – 22 с.

17. Слостенин В. А. Профессиональная готовность учителя к воспитательной работе: содержание, структура, функционирование / В. А. Слостенин // Профессиональная подготовка учителя в системе высшего педагогического образования. – М.: Просвещение, 1976. – С. 14 – 28.

18. Слостенин В. А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки / В. А. Слостенин. – М.: Просвещение, 1976. – 160 с.

19. Фіцула М. М. Вступ до педагогічної професії : навч. посібн. для студен. вищих пед. закладів освіти / М. М. Фіцула. – [2-е вид.] – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2003. – 136 с.

20. Шакедова Л. Х. К вопросу о профессионально-педагогической направленности студентов пединститута // Вопросы профессиональной ориентации и профессиональной направленности учащихся и студентов / Л. Х. Шакедова. – Омск: ОГПИ, 1976. – С. 78 – 81.

УДК 378.147.88

Степашко В. О.

Київський славістичний університет

МОДЕЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЮ РОБОТОЮ СТУДЕНТІВ

У статті репрезентовано факторно-критеріальну модель оцінювання комплексу якісних показників результативності управління науково-дослідницькою роботою студентів вищих навчальних закладів на основі кібернетичного, результатного та гуманістичного підходів. Критерії структуровані за рівнями управління, що дозволяє здійснити інтегральне оцінювання сукупності показників результативності організаційного "впливу-взаємодії" між підсистемами управління.

Ключові слова: факторно-критеріальна модель, кількісно-якісні показники, результативність управління, організаційна взаємодія, система управління.

Степашко В. А. *Моделирование организационной результативности управления научно-исследовательской работой студентов. В статье представлена факторно-критериальная модель оценивания комплекса показателей результативности управления научно-исследовательской работой студентов высших учебных заведений на базе кибернетического, результатного и гуманистического подходов. Критерии сгруппированы по уровням управления, что позволяет осуществить интегральное оценивание совокупности показателей результативности организационного "влияния - взаимодействия" между подсистемами управления.*

Ключевые слова: факторно-критериальная модель, количественно-качественные показатели, результативность управления, организационное взаимодействие, система управления.

Stepashko V. A. *Modelling organizational effectiveness of administering student research work in*

higher educational institutions. In the article represents the factorial – criteria pattern of evaluation of effectiveness indices complex of administration higher educational institution student research work on the basis of cybernetic, outcome, humanistic ways. Criteria are structured according to the levels of administration that helps to make integral evaluation of effectiveness indices administrated influence in total – integration between subsystems of administration.

Key words: *factorial – criteria pattern, quantitative – qualitative indices, effectiveness of administration, organizational integration, the system of administration.*

Нині у вищих навчальних закладах України запроваджено процедуру державної акредитації, ліцензування та сертифікації на основі системи управління якістю (СУЯ) надання освітніх послуг та зовнішнього (незалежного) стандартизованого оцінювання навчальних досягнень учнів (студентів). У нових умовах функціонування вищої школи виникає необхідність розробки практично-дієвих механізмів результативного управління науково-дослідницькою роботою студентів вищих навчальних закладів. Актуальною є проблема розробки факторно-критеріальних моделей результативності функціонування систем управління на засадах кібернетичного підходу. На основі аналізу праць вітчизняних (Л. Калініна [2], В. Пikelьна [3], Т. Рогова [4], М. Туленков [5], Є. Хриков [9]) та зарубіжних (Р. Блейк [1], Д. Хассі [7], Р. Холл [8]) вчених з'ясовано, що рівень розвитку вищого навчального закладу забезпечується за таких умов: достатньою матеріально-технічною базою, продуктивністю роботи адміністративного та викладацького персоналу, організаційною результативністю.

Результативність управління доцільно визначати за сукупністю результатів функціонування всієї підсистеми управління; мірою прояву організаційної взаємодії суб'єктів управлінської діяльності, результативністю науково-дослідницької діяльності за звітний період, рівнем реалізації мети і завдань вищого навчального закладу.

Обґрунтовуючи питання організаційної взаємодії між підсистемами управління, М. Туленков акцентує увагу на межах відповідності напрямів, змісту і результатів діяльності організаційних структур, законності управлінських рішень і дій суб'єктів, дієвістю впливу суб'єктів управлінської діяльності на стан і розвиток керованих ними соціальних об'єктів; врахування інтересів людей в управлінських рішеннях; характер і обсяг організаційних контактів [5, с. 52].

Поняття “ефективність управління” означає, по-перше, висунення певних вимог до здійснення процесу управління (Л. Калініна); по-друге, результати, порівняні з метою та зіставлені з ресурсами, які використані задля досягнення цієї мети (Ю.М. Бажал); по-третє, оцінювання кількісно-якісних показників результативності управлінської діяльності.

Актуальним постає питання проектування змісту технологічних функцій-завдань в підсистемах холистичної моделі організаційної результативності управління, структурування документованих даних. Декомпозицію цілей в підсистемах здійснено відповідно до сукупності факторів результативності трирівневої ієрархічної моделі управління: вищий навчальний заклад – адміністративний персонал (ректор, проректор, завідувач кафедри) – викладачі, студенти.

Аналіз наукових праць дозволяє констатувати наступне: теоретичні та практичні засади процесу управління розглядаються на рівні загальноосвітнього навчального закладу; залишаються донині майже не розробленими питання обґрунтування факторно-критеріальних моделей, зокрема критерії та показники оцінювання результативності управління; чітко не визначені джерела інформації для забезпечення результативного управління цим видом діяльності; показники (індикатори) результативності не погруповані за рівнями управління, недостатньо реалізовано результатний підхід до їх оцінювання; ототожнюються поняття “ефект” і “результат” діяльності (це призводить до підміни поняття “результативність” на “ефективність”).

Мета роботи полягає в теоретичному обґрунтуванні процесу моделювання організаційної результативності управління науково-дослідницькою роботою студентів.

Завдання роботи: 1. Проаналізувати наукові підходи до розробки критеріїв оцінювання результативності управління науково-дослідницькою діяльністю студентів. 2. Розробити факторно-критеріальну модель оцінювання результативності управління науково-дослідницькою роботою студентів у вищих навчальних закладах.

Проблему результативності організаційної взаємодії необхідно вирішувати в контексті як внутрішніх параметрів діяльності, так і зовнішніх відносин (йдеться про міжнародне співробітництво з іншими закладами, засвоєння кращого досвіду) вищого навчального закладу, тобто комплексно. Відтак цілераціональна та ціннісно-раціональна дії (М. Вебер) знаходять свій прояв на індивідуальному та організаційному рівнях діяльності (ці положення ми врахували у процесі розробки факторно-критеріальної моделі оцінювання результативності управління).

Рівень розвитку діяльності соціально-педагогічної системи значною мірою визначається результативною організаційною взаємодією суб'єктів управління на основі вищезгаданих показників. У зв'язку з цим Ю. Хабермас виокремлює стратегічні, нормативні, комунікативні, соціальні дії. Метою нормативної дії, за Ю. Хабермасом, є дотримання суб'єктом управлінської діяльності соціокультурних норм (у цьому випадку йдеться про загальну культуру управління і, зокрема, ділового спілкування); комунікативної – координування спільних зусиль суб'єктів діяльності на основі “впливу – взаємодії” між підсистемами управління [6, с. 186].

Розробляючи критерії результативності організаційної взаємодії в соціальному управлінні, М.

Туленков виокремлює такі підходи до процесу оцінювання результативності діяльності соціально-педагогічних систем: витратний, результатний, порівняльний. Кожен з підходів, на думку дослідника, дозволяє відповідним чином згрупувати всі критерії результативності в три групи: вхідні (вони конкретизують показники економічності); вихідні (йдеться про кінцеві характеристики результатів діяльності організації, наприклад, показники рентабельності); процесні (вони конкретизують цільові, структурно-функціональні характеристики якісних показників результативності управлінської діяльності, зокрема оптимальності), які ґрунтуються на порівняльному підході [5, с. 25].

У розробленій нами моделі зацентровано увагу на «вихідних» показниках результативності (йдеться про використання результатного підходу до оцінювання кількісно-якісних показників); застосовано кібернетичний підхід до моделювання організаційної результативності управління (у ньому результативність функціонування системи управління є інтегруючою основою, сумарним результатом, тобто поєднанням рівневих факторів та різнорідних критеріїв).

Водночас застосування гуманістичного підходу дозволяє ефективно використовувати творчий потенціал адміністративного та викладацького персоналу вищого навчального закладу, активно залучати викладацький корпус і студентів до процесу розроблення, ухвалення й реалізації управлінських рішень.

Необхідною умовою результативності управлінської діяльності є синергетичний «вплив – взаємодія» між підсистемами на основі комунікативних зворотних зв'язків. У процесі оцінювання результативності необхідно враховувати кількісні та якісні показники, їх характеристики (організаційна культура, організаційні ресурси, відносини (взаємодія); творчий потенціал викладацького персоналу та студентів, гуманізація науково-дослідницького процесу).

Поняття «результативність» дослідники трактують так: це функціональне співвідношення вартісних кінцевих результатів до витратної поведінки (Т. Гілберт, 1978); практичні, корисні та дослідницькі завдання (Д. Сйвортс, 1979); процес вибору, аналізу, організації, розвитку, оцінювання кінцевої діяльності (Дж. Харлес, 1986); зв'язок цілей і стратегій з можливостями персоналу (Д. Ван Тім, Дж. Моузлі, Дж. Десінгер, 2004); корисність (доцільність) діяльності організації, тобто конкретні результати, що задовольняють певні потреби (їх носієм є окремі групи, суб'єкти соціального управління, конкретні особистості, суспільство в цілому) (М. Туленков, 2008); результати функціонування підсистем закладу, управлінської діяльності суб'єктів; результативність освітнього процесу в циклі «навчальний рік»; ступінь досягнення навчальним закладом цілей та вирішених завдань (Л. Калініна, 2008); міра дієвості організаційно розпорядчих методів, реалізації стилів керівництва, організаційно-педагогічних умов забезпечення діяльності, технологій, загальних

функцій, комунікативної взаємодії між підсистемами на різних рівнях управління (В. Степашко, 2010).

Значимо, що якісні показники результативності визначають сукупність вимог, факторів, організаційно-педагогічних умов, стандартів, правових норм, технологій забезпечення успішної діяльності.

Узагальнений аналіз наукових підходів до розробки критеріїв оцінювання результативності управління конкретним видом діяльності у вищому навчальному закладі дозволяє констатувати таке: у більшості представлених дефініцій результативності присутні компоненти витратних оцінок, простежується зорієнтованість на практичну корисність організаційно-розпорядчих дій, цільова природа оцінювання результатів діяльності, врахування стратегії розвитку соціально-педагогічних систем.

Відтак М. Туленков виокремлює низку ключових проблем, які необхідно врахувати у процесі ідентифікації критеріїв оцінювання результативності управлінської діяльності, зокрема відсутність безпосереднього зв'язку зі стратегією розвитку систем, спотворення витрат, відсутність гнучкості, нехтування світовим управлінським досвідом, підпорядкованість фінансовим цілям [5, с. 30-31]. Крім означених вище, ключовою проблемою у процесі обґрунтування результативних показників, на нашу думку, є необхідність врахування вимог до управлінської майстерності, зокрема компетентності та професіоналізму керівників, умінь та навичок (йдеться про оволодіння новітніми технологіями, методологією управління), уміння розробляти програми діяльності, розвитку персоналу; мотиваційного компонента змісту управлінської діяльності.

Виокремимо такі показники критерію «організаційна результативність»: рівень розвитку творчого потенціалу адміністративного та викладацького персоналу, його адаптивність до нововведень, реальних досягнень вищого навчального закладу; інтенсивність комунікативної взаємодії між підсистемами управління; динаміка зростання кількісно-якісних показників; задоволеність співробітників результатами діяльності; сприятливий психологічний мікроклімат; проведення політики «відчинених дверей» керівником, дотримання норм адміністративної етики, професійна здатність викладацького персоналу.

На основі законодавчих і нормативних документів з вищої освіти, інструктивно-розпорядчих та інших документів, рекомендаційного характеру вищих навчальних закладів ми розробили факторно-критеріальну модель оцінювання результативності управління на основі системного і ресурсного підходів (в її основу покладено багатокomпонентні фактори, які репрезентовані багатокритеріальними показниками). Кожен критерій унормовано нормативною базою, методичним, інформаційно-документним забезпеченням управління навчально-науковою та науково-дослідницькою роботою студентів (йдеться про джерела інформації,

представлені в моделі). Вищий рівень (йдеться про рівень вищого навчального закладу) ієрархічної моделі управління охоплює сукупність показників оцінювання загальної результативності системи управління (йдеться про фактор 1 – “результативність функціонування підсистем вищого навчального закладу”). Середній рівень (йдеться про рівень “адміністративний персонал”, “кафедра”) охоплює комплекс показників оцінювання вибіркової результативності організаційної взаємодії суб’єктів в системі “керівник – заступники – завідувач кафедри” згідно з фактором 2 – “результативність управлінської діяльності адміністрації вищого навчального закладу”. Незалежне оцінювання здійснюється експертами в межах самих суб’єктів управління, їхніх підсистем (органів), структурних ланок (наукових підрозділів). Низовий рівень в ієрархії управління охоплює сукупність критеріальних показників результативності організаційної взаємодії в системі “викладацький персонал – студенти” (йдеться про фактор 3 – “результативність науково-дослідницької діяльності студентів”).

Обґрунтовуючи критерії результативності управління, ми врахували теоретичні положення, висунуті Т. Роговою: їх тісний зв'язок з цілями, принципами управління на основі персоналізованого підходу, інтегральний ефект, сукупності критеріїв на основі системи принципів; вони повинні відображати процесуальні та результативні аспекти управлінської діяльності, характеризувати найважливіші зв'язки, взаємовідносини, характерні для досліджуваної системи; кожен критерій має визначатися системою показників, що підлягають оцінюванню і допускати кількісну характеристику міри прояву якісної ознаки; вони мають бути структуровані з рівнями управління і відображати інтегральну сукупність значень критеріїв [4, с. 242].

Таблиця 1

Факторно-критеріальна модель оцінювання результативності управління науково-дослідницькою роботою студентів вищих навчальних закладів

Фактори (F)	Вагомість факторів (m)	Критерії (показники)	Коефіцієнт прояву критеріїв (a)
Фактор 1. Результативність функціонування підсистем ВНЗ			
1.1. Управління навчально-науковою роботою студентів у ВНЗ.		Виконання студентами навчально-наукової тематики випускової кафедри згідно зі змістом у межах навчальних планів та програм; розробка проблемних лекцій, банку креативних завдань, ідей, комплексів науково-методичного забезпечення навчально-наукової роботи студентів, реферативної бази, тематики реферативних завдань.	

Джерела інформації: статут вищого навчального закладу; положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах; рекомендації щодо впровадження кредитно-модульної системи (Наказ МОН від 2 червня 1993 р., № 161) у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації; рекомендації щодо структури та ведення індивідуального навчального плану студента; рекомендації щодо структури залікового кредиту та порядку оцінювання навчальних досягнень студентів; перелік тем та проблемних питань у кожному лекційному курсі, літературних джерел.

1.2. Управління науково-дослідницькою роботою студентів у ВНЗ.		1. Організація, координування основних напрямів та форм науково-дослідницької роботи студентів радою НДРС. 2. Розробка радою НДРС інструктивних, методичних рекомендацій, положень щодо окремих заходів з НДРС, організаційних форм, методів, видів НДРС. 3. Розміщення адміністрацією на сайті інформаційних листів: про проведення Всеукраїнських науково-практичних конференцій аспірантів та студентів, інформаційних повідомлень про проведення круглих столів щодо обговорення результатів науково-дослідницької роботи студентів.	
--	--	--	--

Продовження табл. 1

Джерела інформації: положення про Раду вищого навчального закладу з науково-дослідницької роботи студентів; план роботи Ради з НДРС; типова програма курсу “Методологія наукових досліджень”; Державний стандарт вищої педагогічної освіти; “Про заходи з покращення науково-дослідницької роботи студентів як невід’ємної складової частини освітньої діяльності, поліпшення роботи з талановитою науковою молоддю” (інструктивно-методичний лист МОН України від 5.05.1997 р.); “Про додаткові заходи щодо державної підтримки обдарованої молоді” (Указ Президента України № 612/2000 від 24.04.2000 р.); “Про програму роботи з обдарованою молоддю на 2001-2005 р.р.” (Указ Президента України № 78/2001 від 8.02.2001 р.); перелік основних видів наукової, організаційної роботи науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів (наказ МОН України від 7.08.2002 р. № 450); “Про підвищення ролі науково-дослідницької діяльності в університетах України”, аналіз звітів членів наукового гуртка.

1.3. Управління викладацьким персоналом ВНЗ.		Аналіз стану оволодіння студентами теоретичних основ викладання методики і методології наукових досліджень; контроль виконання індивідуальних планів викладачів, роботи наукових гуртків і проблемних груп; перевірка науково-методичного забезпечення науково-дослідницького процесу; аналіз звітів викладачів про результати олімпіад,	
--	--	--	--

		конкурсів науково-пошукових робіт студентів.	
Джерела інформації: індивідуальні плани роботи викладацького персоналу; календарно-тематичні плани гурткової роботи; графік проведення олімпіад з дисциплін; завдання до олімпіади; орієнтовна тематика конкурсних робіт; рекомендації щодо оформлення студентських робіт на Всеукраїнський конкурс з природничих, технічних та гуманітарних наук; кращі роботи минулих конкурсів; рецензії до наукових робіт; дипломи, грамоти; наказ ректора (директора інституту) про заохочення студентів-переможців.			
Фактор 2. Результативність управлінської діяльності адміністрації ВНЗ.			
1.4. Виконання функцій посадових обов'язків ректором вищого навчального закладу.		Активізація діяльності рад з науково-дослідницької роботи студентів на рівні факультетів та ВНЗ; контроль за організацією НДРС у навчальному процесі та у позанавчальний час; організація науково-методичних конференцій, нарад, семінарів професорсько-викладацького складу з питань постановки НДРС; сприяння публікаціям кращих студентських робіт; організація обліку та звітності НДРС ВНЗ; організація роботи комісії: науково-методичних, просвітницьких, міжвузівських; контроль виконання планів роботи факультетських рад; представлення Міністерству освіти, науки, молоді та спорту України звіту про роботу за рік; організація Всеукраїнських творчих конкурсів студентів; укладення договорів вищого навчального закладу на проведення практики студентів з установами, організаціями.	
Джерела інформації: Закон України "Про вищу освіту"; положення про організацію наукової роботи у вищому навчальному закладі; наказ про проведення Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт вузівського етапу олімпіади; положення про державний вищий навчальний заклад (постанова КМУ від 5 вересня 1996 року № 1074); постанова КМУ "Про невідкладні заходи щодо запровадження зовнішнього незалежного оцінювання та моніторингу якості освіти" від 31 грудня 2005 року № 1312; рішення колегії МОН "Підвищення ефективності вищої освіти і науки як дієвого чинника розвитку та інтеграції в європейське співтовариство" від 27.02.2004 року № 3/1-4; наказ Президента України "Про положення про надання грантів Президента України для підтримки наукових досліджень молодих вчених" від 24 грудня 2002 року № 1210/2002; Положення про організацію наукової, науково-			

технічної діяльності у ВНЗ III – IV рівнів акредитації (наказ МОН від 1.06.2006 р. № 422); Положення про проведення практики студентів ВНЗ (наказ МОН від 8.04.1993 р. № 93).			
1.5. Виконання функцій посадових обов'язків проректором (заступником директора інституту) з наукової роботи.		Укладання календарно-тематичного плану наукової роботи кафедр; організація Днів, фестивалів студентської науки, пленарних засідань, конкурсів студентських наукових робіт, Всеукраїнських олімпіад, виставок, конкурсів-оглядів творчих робіт, випуску вісників, студентських збірників, роботи проблемних груп, студентських наукових конференцій; розробка положень і рекомендацій із вдосконалення організації НДРС у вищому навчальному закладі; координування роботи наукового товариства студентів; моніторинг якості науково-дослідницької роботи студентів на кафедрах; оцінювання динаміки публікацій.	
Джерела інформації: календарно-тематичний план наукової роботи кафедр; орієнтовний план підготовки і проведення Днів науки на факультеті, план підготовки і проведення вузівського етапу Всеукраїнської студентської олімпіади; рекомендації щодо оформлення студентських робіт на Всеукраїнський конкурс з природничих, технічних і гуманітарних наук; угоди про творчу співдружність, програма конференції; інформаційний лист-запрошення; картка оцінювання наукових повідомлень на секції; завдання до олімпіади; вимоги до укладання олімпіадних завдань; методичні рекомендації щодо підготовки і проведення вузівського етапу Всеукраїнської студентської олімпіади і графік проведення олімпіад з окремих навчальних дисциплін та спеціальностей; критерії оцінювання робіт; протоколи засідань, звіти, рецензії до НДРС; орієнтований план підготовки і проведення вузівського етапу Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт.			

Продовження табл. 1

1.6. Виконання функцій посадових обов'язків завідувачем кафедр		Планування організаційних форм НДРС (Днів науки, конференцій, конкурсів, олімпіад, виставок-ярмарків); забезпечення участі студентів вищого навчального закладу у Міжнародних, Всеукраїнських, міжвузівських конференціях, конкурсах, олімпіадах та інших заходах Міністерства освіти і науки, молоді та спорту, НАН, НАПНУ; укладання комплексного плану організації НДРС;	
--	--	---	--

		розробка методичного забезпечення комплексного плану, методичних рекомендацій для проведення лабораторно-практичних робіт з елементами наукових досліджень, курсових, дипломних робіт, завдань для проведення наукових досліджень у процесі виробничих та педагогічних практик; організація відбору конкурсних науково-дослідницьких робіт для участі в конференції; формування пропозицій до плану проведення Міжнародних, Всеукраїнських науково-практичних конференцій та семінарів молодих учених і студентів; створення банку ідей, архіву подій; створення на сайті кафедри інформації про обдарованих студентів.	
Джерела інформації: положення про студентський науковий гурток та проблемну групу; положення про студентське наукове товариство; звіти членів наукового гуртка; положення про Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт з природничих, технічних і гуманітарних наук; інструктивні рекомендації щодо оформлення пропозицій від вищих навчальних закладів для формування Плану Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України з проведення Міжнародних, Всеукраїнських науково-практичних конференцій та семінарів молодих вчених і студентів; протоколи, рішення, звіти кафедр про проведення конференцій, пропозиції до плану проведення конференцій.			
Фактор 3. Результативність науково-дослідницької діяльності студентів.			
1.7. Виконання функціонально-посадкових обов'язків викладацьким персоналом кафедри.		Календарно-тематичне планування позанавчальних організаційних форм і видів НДРС (гурткова робота; робота проблемних груп, об'єднань студентів; конкурсні науково-дослідницькі роботи; методологічне консультування студентів; наукове керівництво позанавчальною науково-дослідницькою роботою); розробка науково-методичного	

Продовження табл. 1

		забезпечення науково-дослідницької	
--	--	------------------------------------	--

		роботи.	
Джерела інформації: індивідуальне завдання на виконання науково-дослідницької роботи студенту, календарний план НДРС, тематичний план роботи студентського наукового гуртка; звіт про роботу студентського наукового гуртка; план-проспект науково-дослідницької роботи студента; журнал обліку гурткової роботи; план проведення Міжнародних, Всеукраїнських, науково-практичних конференцій і семінарів молодих вчених та студентів.			
1.8. Науков і досягнення студентів і рівень розвитку у творчому потенціалі студентів		1.Розробка моделі відбору кращих науково-дослідницьких робіт студентів. 2.Критеріальне оцінювання кількісно-якісних показників результативності робіт. 3.Розробка програми розвитку творчого потенціалу студентів.	
Джерела інформації: індивідуальний план навчально-наукової та науково-дослідницької роботи студентів; картка оцінювання творчого потенціалу студентів; рейтинг-лист студента, збірник наукових праць студентів.			

Отже, методологічною основою в процесі розробки факторно-критеріальної моделі оцінювання результативності управління науково-дослідницькою діяльністю студентів є кібернетичний, результатний та гуманістичний підходи. Застосування цих підходів дозволяє інтегровано підійти до оцінювання комплексу показників результативності, ефективно використовувати творчий потенціал суб'єктів на всіх (підсистемних) рівнях управління.

Організаційною умовою ефективного управління науково-дослідницькою роботою студентів є факторно-критеріальна модель оцінювання результативності цього виду діяльності. У ній фактори і критерії конкретизовані нормативною базою, локальними документами науково-методичного, організаційно-розпорядчого, рекомендаційного характеру вищих навчальних закладів. Модель проста у використанні і може бути застосована адміністративним персоналом вищих навчальних закладів у практичній діяльності.

Подальші розвідки будуть спрямовані на розробку математичного апарату та технології статистичного опрацювання значень коефіцієнта результативності суб'єктів управлінської діяльності на різних підсистемних рівнях управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Блейк Р. Научные методы управления: пер. с англ. / Р. Блейк, Дж. Мутон. – М.: Издательский сервис, 2004. – 543 с.
2. Калініна Л. М. Інформаційне управління загальноосвітнім навчальним закладом: системи, процеси, технології: [монографія] / Л. М. Калініна. – К.: Інформавтор, 2008. – 472 с.
3. Пікельна В. С. Теорія і методика моделювання управлінської діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук.: спец. 13.00.01 “Загальна

- педагогіка та історія педагогіки” / В. С. Пікельна. – К., 1993. – 44 с.
4. Рогова Т. В. Персоналізований підхід в управлінні педагогічним колективом школи: [монографія] / Т. В. Рогова. – Х.: Нове слово, 2006. – 300 с.
5. Туленков М. В. Оцінювання ефективності організаційної взаємодії в соціальному управлінні / М. В. Туленков. – К.: ІПКДСЗУ, 2008. – 118 с.
6. Хабермас Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие / Ю. Хабермас. – М.: Вильямс, 2000. – 232 с.
7. Хасси Д. Стратегия и планирование / Д. Хасси. – СПб.: Питер, 2001. – 378 с.
8. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб.: Питер, 2001. – 236 с.
9. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: [навч. посіб.] / Є. М. Приков. – К.: Академвидав, 2006. – 265 с.

УДК 378.14:81'243

Миленкова Р.В.
ДВНЗ «Українська академія
банківської справи НБУ»

ГОТОВНІСТЬ ДО САМООСВІТИ ЯК КОМПОНЕНТ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ СТУДЕНТІВ ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ФОРМУВАННЯ

Стаття присвячена теоретичним аспектам забезпечення формування механізму самоосвіти майбутніх фахівців. Розглянуто структурні компоненти самоосвіти як категорії, педагогічні умови та складності реалізації процесу формування механізму самоосвіти як компоненту особистісно-професійного розвитку студента у навчально-виховному процесі.

Ключові слова: самоосвіта, самовиховання, самовдосконалення, самокорекція, особистісно-професійний розвиток, професійна компетентність.

Миленкова Р. В. Готовность к самообразованию как компонент личностно-профессионального развития студентов и проблемы ее формирования. Статья посвящена теоретическим аспектам обеспечения формирования механизма самообразования будущих специалистов. Рассмотрены структурные компоненты самообразования как категории, педагогические условия и трудности реализации процесса формирования механизма самообразования как компонента личностно-профессионального развития в учебно-воспитательном процессе.

Ключевые слова: самообразование, самовоспитание, самосовершенствование, самокоррекция, личностно-профессиональное развитие, профессиональная компетентность.

Milenkova R. V. Self-education Preparedness as a Constituency of Personal and Professional Development of Students and the Problems of Forming It. The article is devoted to the theoretical aspects of forming self-education abilities mechanisms of students. The structural components as of a category, some pedagogical conditions and difficulties of teaching the self-education abilities realization in educational process are observed.

Key words: *Self-education, self-discipline, autocompetition, autocorrecting, personal and professional development, professional competence.*

Педагогічною проблемою вбачається вирішення суперечності між соціальним замовленням підготовки конкурентоспроможних фахівців, які здатні до самовдосконалення, та недостатньо спрямованою на формування у студентів механізму самоосвіти організацією навчально-виховного процесу ВНЗ.

Мета статті полягає в теоретичному обґрунтуванні формування механізму самоосвіти як компоненту особистісно-професійного розвитку майбутніх фахівців.

Завданнями статті є виявлення сутності самоосвіти як соціально-психологічного механізму, визначення педагогічних умов його формування та особливостей реалізації в процесі професійної підготовки фахівців.

Зв'язок цієї статті з науковими та практичними завданнями полягає в тому, що професійна освіта потребує вдосконалення в напрямі відповідності сучасним тенденціям підготовки конкурентоспроможних фахівців.

У межах дослідження було здійснено огляд наукових публікацій з означеної проблеми. Виявлено, що різні аспекти професійного самовдосконалення вивчалися українськими та зарубіжними вченими, а саме: аналіз процесів оновлення професійної освіти представлено у низці досліджень Г. Артемчука, С. Гончаренка, А. Грецова, В. Кременя, А. Маркової, В. Поповича, Г. Січкаренка, В. Фокіної, А. Фонарьова, Д. Чернілевського, А. Шаповалова та ін.; положення філософії розвитку й професійної освіти досліджували В. Віндельбанд, В. Кремень, С. Кримський, А. Печчеї, С. Франк; психолого-педагогічні основи становлення особистості в умовах неперервної професійної освіти висвітлювали І. Бех, В. Дивак, А. Маркова, В. Маслов, С. Подмазін, В. Пуцов, Л. Сергеева, А. Чміль; теорія організації навчального процесу у вищій школі представлена у працях В. Андрущенко, А. Вербицького, Л. Пуховської, Н. Чибісової та ін.

Одним з головних чинників успіху професійної підготовки майбутніх фахівців є формування механізму самоосвіти як засобу забезпечення особистісно-професійного розвитку після закінчення навчання у ВНЗ. Вивчення теоретичних аспектів самовдосконалення вимагає уточнення основних понять дослідження.

Особистісно-професійний розвиток, до структури якого включають самоосвіту, – це процес формування особистості, зорієнтований на високі професійні досягнення та професіоналізм, що відбувається під час саморозвитку, професійної діяльності та у професійній взаємодії [1, с. 179].

Виділяють наступні прогресивні зміни особистості у процесі особистісно-професійного розвитку (за структурно-динамічною концепцією К. Платонова):