

378.14:159.8:005

НОВІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ – ІЧАР-МЕНЕДЖЕРА З ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

О. П. Лучанінова

У статті проведено дослідження процесу психолого-педагогічної підготовки майбутнього фахівця – ічар-менеджера з професійної освіти та визначені особливості цієї підготовки. Окреслено методологічний та теоретичний концепти дослідження. Розглянуто сучасні підходи до психолого-педагогічної підготовки майбутнього фахівця з професійної освіти. Визначені загальні та специфічні властивості психолого-педагогічної підготовки в умовах сучасного закладу освіти. Встановлені схожі функції та компетентності магістра з професійної освіти та ічар-менеджера. Названі якості майбутніх фахівців, що є провідними у процесі формування та визначають ефективність ічар-менеджера щодо управління людськими ресурсами. Прослідковано еволюцію підходів до професійної підготовки магістрів з професійної освіти: від концепції психолого-педагогічної підготовки майбутнього фахівця до концепції «управління людиною». Визначена компетентнісна парадигма, яка висуває вимоги до особистості здобувача вищої освіти: здатність до співпраці, уміння самостійно приймати рішення у ситуації вибору, комплексне розв'язання проблем та вміння ухвалювати рішення, почуття відповідальності тощо. Порівнюються компетенції магістра з професійної освіти відповідно ОПП, програмні результати його навчання та компетенції ічар-менеджера; наголошено на тому, що володіння психолого-педагогічними знаннями, уміннями й навичками, які були придбані й закріплені у закладі вищої освіти, допоможе магістру з професійної освіти як майбутньому ічар-менеджеру в його професійній діяльності. Наголошено на завданнях удосконалення змісту програм і дисциплін, психолого-педагогічної перепідготовки викладачів та управлінських структур ЗВО, що буде сприяти психолого-педагогічній, професійній підготовці магістра з професійної освіти як майбутнього ічар-менеджера.

Ключові слова: психолого-педагогічна підготовка, компетентність, ічар-менеджер, професійна діяльність.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Добігає кінця другий десяток років XXI сторіччя, який учені сьогодні називають ерою знань,

століттям інформації, стрімкого розвитку нових технологій. Сьогодні головне завдання закладів вищої освіти – це виконання соціального замовлення, а саме якісна підготовка майбутніх фахівців. Особливо це стосується вищої технічної школи, де якість фахової підготовки треба вирішувати в умовах нових підходів до змісту підготовки, яка включає інноваційні методи становлення студентської особистості.

Науковці наголошують, що заклади вищої освіти працюють на перспективу. Потреба суспільства у кваліфікованих фахівцях висунула на перше місце виховання нового типу професіонала, високоморальної, творчої особистості, що має певні конкурентні переваги, здатна знайти й реалізувати себе в майбутній професії.

Тож на часі особлива роль у вищій освіті належить вихованню, яке не може бути явищем другорядним, оскільки здобувач вищої освіти має бути людиною з яскравою світоглядною позицією, культурою, духовністю, сформованими ідеалами, які формуються безпосередньо у процесі виховання (Лучанінова, 2017).

Спрямовуючи освітню діяльність закладів вищої освіти на європейський вибір, держава висуває соціальне замовлення на виховання нового покоління, орієнтованого не тільки на професійні знання, але й на духовно-культурні цінності, особистісні якості студентів.

Доцільність нашого дослідження зумовлюється теоретичним і практичним осмисленням нових підходів до професійної підготовки майбутнього фахівця в умовах закладу вищої технічної освіти на кризовому етапі та певними суперечностями: між об'єктивною потребою в оновленні методів та технологій професійної підготовки студентів і недостатньою розробленістю її концептуальних, наукових та прикладних положень; між соціальним замовленням суспільства щодо професійної підготовки конкурентоспроможного фахівця вищої школи й відсутністю нових освітніх програм і викладачів, здатних підготувати такого фахівця; між новими вимогами до професорсько-викладацького складу у професійному вихованні майбутнього фахівця й неготовністю викладачів виконувати оновлені функції зокрема; необхідністю і фаховими можливостями підготовки професійно-компетентних кадрів за новими спеціальностями і спеціалізаціями; між необхідністю нових підходів до функціонування системи підготовки в умовах закладу вищої технічної освіти на кризовому етапі й недостатньою репрезентативністю теоретичних досліджень щодо вивчення теоретико-методологічних основ підготовки нового фахівця (Лучанінова, 2017).

Суспільству потрібна не лише людина-професіонал, а й людина «відповідальна», людина культури, оскільки такі якості особистості, як

усвідомлена відповідальність, толерантність, полікультурність стають не менш важливими, ніж професійні компетентності (без гуманістичних підвалин діяльності), які можуть спричинити глобальні катастрофи.

З кожним роком професія HR-менеджера стає все більш затребуваною і перспективною. Разом з тим підвищується і рівень вимог, що пред'являються кваліфікованим фахівцям у цій сфері. Сьогодні досвідчений менеджер з персоналу не стільки відповідає за кадрове діловодство, скільки за управління людськими ресурсами компанії і розробку систем навчання і мотивації персоналу.

Аналіз останніх досліджень. З огляду на зміни у вищій освіті, педагогічна наука вважає, що міждисциплінарний проблемно-орієнтований зміст вищої освіти має підтверджуватися дослідницькою та експериментальною роботою, особливу увагу треба приділяти виховній діяльності, спрямованій на формування здобувачів вищої освіти як особистостей. Професійною, психолого-педагогічною підготовкою майбутніх фахівців з професійної освіти, менеджменту опікуються Л. Васильченко, В. Величко, О. Грідін, М. Діденко, Р. Ісаєв, Н. Коломінський, Л. Кучер, С. Обіход, В. Ткачук, М. Овчинникова, О. Резник, В. Симонов, Т. Сорочан, А. Черниш та ін.

Так, Л. Кучер (2013) наголошує, що у вищій школі сьогодні майже відсутня підготовка професійних менеджерів, що й досі пов'язано в реальному освітньому процесі з «адміністративним менталітетом». Цей факт підтверджує актуальність підготовки менеджерів у професійній магістратурі (Кучер, 2013, с. 135).

Підтримуємо позицію М. Згуровського (2013), який, характеризуючи вищу освіту на зламі суспільного розвитку, підкреслює, що «вища школа мала надмірну ідеологізацію навчально-виховного процесу»... сьогодні вона має орієнтуватися на підготовку фахівців, які б дбали про розвиток країни, тому необхідно дотримуватися тісного зв'язку науки з владою та бізнесом

Ця думка співзвучна зауваженню В. Кременя (2003), який наголошує на підготовці людини «бути конкурентоспроможною в дорослому житті» (Кремень, 2003, с. 2).

Проте у цьому контексті підготовки майбутніх фахівців нам треба звернути увагу на точку зору І. Агієнка (2007), який наполягає на підсиленні ціннісних орієнтирів в освіті – професійному, емоційному, моральному, інтелектуальному, громадському напрямках формування особистості (Агієнко, 2007, с. 27).

У вищій освіті відбувається ціннісна революція поглядів на навчання, компетентність, саморозвиток майбутнього фахівця. Сучасний викладач

одним із головних завдань має поставити розвиток студента як особистості в межах тієї дисципліни, яку він викладає.

Дотримуючись фасилітативного підходу, використовуючи потенційні можливості навчальної дисципліни, у процесі взаємодії зі студентом викладач має вибудовувати мотиваційно-діалогічне поле спільної дії, спрямоване на розвиток майбутнього фахівця.

Делор (Delor J., 1996) вірив у силу знань і виховання, говорив про суспільство як «суспільство освіти», а також запропонував розуміння моделі сучасної освіченої людини в термінах, на яких ґрунтується освіта – навчитися пізнавати, робити, жити разом, і «просто бути».

А. Гулига (1981), спираючись на думку Е. Канта, наголошує на двох винаходах людства – «мистецтві управляти й мистецтві виховувати», бо саме правильне виховання є запорукою кращого суспільства (Гульга, 1987, с. 87).

Співзвучна цьому твердженню думка Б. Бессонова (2006), який вивчає людину з позицій соціальної філософії, «формування людини розумної, відповідальної, висококваліфікованого спеціаліста, який вільно, творчо ставиться до життя, праці і культури, – ось мета освіти».

Уважаємо, що треба постійно вести пошук педагогічно доцільних та інноваційно виважених підходів до освітньо-виховної діяльності у закладі. Керівництву закладом вищої освіти треба враховувати соціально-економічні тенденції у суспільстві, а саме: розширення інформаційного середовища, зміни на ринку праці, зміна людиною декількох професій упродовж життя.

Компетентнісна парадигма у навчанні висуває нові вимоги до особистості здобувача вищої освіти: мобільність студентів як необхідна умова професійної підготовки й входження у Болонський процес, здатність до співпраці, уміння самостійно приймати рішення у ситуації вибору, почуття відповідальності за свою долю і долю держави. Нові цінності сучасної студентської молоді мають егоцентричний характер. Завдяки академічній мобільності вони придбали досвід організації студентського життя в інших європейських вишах. Зауважимо, що пріоритет навчання над вихованням у вищій школі дав свої сумні наслідки. Декілька поколінь студентів не отримало досвід спільної роботи, громадянської активності, виховання від професорсько-викладацького складу. Ринок праці висуває потребу у нових фахівцях, наприклад, в ічар-менеджерах, які сьогодні стають чи не найголовнішими фахівцями корпорацій, компаній, холдингів, фірм тощо. В Україні практично є небагато закладів вищої освіти, які готують саме таких фахівців (наприклад, ЖДТУ, КіБіТ, ПУТЕ, КНЕУ).

Так, Р. Ісаєв (2010) розуміє, що менеджер є керівником, що «обіймає постійну посаду, має професійну підготовку й наділений повноваженнями в сфері ухвалення рішень за конкретними видами діяльності колективу підприємства (фірми), що функціонує в ринкових умовах, який використовує навички ділового спілкування, сучасні науково-обґрунтовані форми і методи впливу на підлеглих» (Ісаєв, 2010, с. 63).

М. Діденко (2013) наголошує на тому, що у процесі професійної діяльності менеджери працюють на отримання конкретного результату від працівників, організовуючи управління ними різними формами (Діденко, 2013, с. 203). Зауважимо, що підготовкою таких фахівців опікуються факультети менеджменту багатьох закладів вищої освіти. Ми ж наголошуємо на підготовці ічар-менеджерів як похідної від менеджера, фахівців із більш глибокою психолого-педагогічною підготовкою, тобто фахівця, ічар-менеджера з професійної освіти.

Метою статті є аналіз особливостей психолого-педагогічної підготовки затребуваного на ринку праці фахівця – ічар-менеджера – як елемента сучасного освітнього простору в контексті сучасних змін в освіті й на ринку праці.

Основний виклад матеріалу. Методологічний концепт дослідження означеної проблеми передбачає взаємодію та взаємозв'язок фундаментальних наукових підходів до вивчення проблеми, зокрема, гуманістично-світоглядний (окреслює ціннісні пріоритети суб'єктів дослідження), діяльнісний (уможлиблює аналіз проблеми з досягнення майбутніми фахівцями певних особистісних і професійних компетентностей), синергетичний (дозволяє розглядати безперервний розвиток та еволюцію суб'єктів навчання), аксіологічний (спонукає до врахування духовно-культурних цінностей майбутніх фахівців), особистісно-орієнтований (забезпечує орієнтування на особистісну позицію кожного з учасників освітнього процесу), компетентнісний (розглядається в площині формування в майбутніх фахівців професійно-важливих та особистісних якостей, які сприяють успішному виконанню ними завдань); інтерактивний (передбачає діалог суб'єктів освітнього процесу).

Теоретичні основи дослідження цієї проблеми передбачають аналіз педагогічних теорій, концептуальних підходів, уточнення категоріального апарату тощо. Педагогічні засоби, форми й методи освітнього процесу мають бути спрямовані на розвиток суб'єктних, позитивних властивостей здобувача вищої освіти як особистості на самопізнання; підготовка професіонала має відбуватися в освітньо-виховному просторі закладу, в якому є всі підстави для вільного вибору особистістю способів самореалізації, професійного та її культурного саморозвитку; професійна

підготовка сприяє розвитку відповідальної особистості, яка здатна до самоосвіти й саморозвитку, вміє критично мислити, опрацьовувати різноманітну інформацію, використовувати набуті знання і вміння для творчого розв'язання проблем, прагне змінити на краще своє життя і життя своєї країни (Лучанінова, 2017).

Варто нагадати, що в одній із доповідей Римського клубу (1978 р.) йдеться про інноваційне навчання, мета якого – підготувати молодь до змін, які швидко наступають у суспільстві сталого розвитку, бути готовим до майбутнього, яке немає визначених критеріїв і кордонів, за рахунок уже розвинених творчих здібностей, різних «форм мислення», «здатності до співпраці» тощо. Саме такі здатності, як результат фахової підготовки майбутніх фахівців, записані в акредитаційних справах і навчальних програмах з підготовки магістрів різних напрямів. Тож сучасний викладач закладу вищої освіти сьогодні має бути ічар-менеджером освітнього процесу, модератором, і каталізатором, ініціатором змін у методиці викладання, підходах у вибудовуванні траєкторії взаємостосунків зі студентами, вмінні знайти правильні інноваційні методи навчання тощо.

Експерти Всесвітнього економічного форуму в Давосі виокремили ряд навичок для побудови успішної кар'єри в 2020 році. Серед них є комплексне розв'язання проблем та вміння ухвалювати рішення. А ці чинники залежать від вміння правильно ставити цілі. Тож, створюючи програму професійної підготовки ічар-менеджера, треба враховувати всі нюанси психолого-педагогічних знань, умінь і навичок, професійної компетентності майбутнього фахівця.

Вони ж (експерти) зазначають, що фахівці в цю галузь приходять без спеціальної освіти, але адаптуються й швидше дають результати ті кандидати на посаду ічар-менеджера, які мають ґрунтовну психолого-педагогічну підготовку. Безперечно, що магістри з професійної освіти відповідно до своєї програми набувають найбільше необхідних компетентностей щодо виконання своїх обов'язків у професійній діяльності.

Будь-яка система є сукупністю підсистем, певних форм, методів і засобів. Якщо це система з розвитку персоналу, то вона пов'язана з організаційними питаннями щодо стабільності в роботі персоналу, забезпечення кадрами, створення потенційних можливостей для працівників для їхнього кар'єрного росту (Кремень, 2003; Лучанінова, 2017).

На наше глибоке переконання, професійна підготовка ічар-менеджера залежить від його особистої психолого-педагогічної підготовки. Ця підготовка є підмурком фахових компетентностей майбутнього фахівця, від

яких буде залежати як розвиток компанії, так і долі її робітників. Як зазначає М. Овчинникова (2010), особистісно орієнтована парадигма освіти, у якій людина є суб'єктом пізнання, життя й особистісного розвитку, є перспективним шляхом такої підготовки.

О. Грідін висловлює побоювання з приводу того, що «еволюцію управління персоналом буде повернуто назад до концепції управління трудовими ресурсами, що знеособлює людину, робить її певним «гвинтиком» в надскладному механізмі – організації» (Грідін, 2017, с. 167).

Науковець зазначає, що старіють не тільки знання, але й навички. Тож навчання й розвиток кадрів є безперервним процесом на підприємствах, які прагнуть до стабільності й прибутку. Безперервне навчання потребує переоснащення техніки, застосування нових технологій, тому базової освіти працівників недостатньо для підприємства, яке прагне бути конкурентоспроможним на ринку праці (Величко, 2014; Грідін, 2017).

Як зазначають дослідники (С. Обіход та В. Ткачук, 2017), основні тенденції в менеджменті персоналу найближчим часом будуть виявлені: у збільшенні цінності кваліфікованого персоналу; посиленні ролі планування і розвитку персоналу, кар'єри для молодих працівників; розповсюдженні новітніх технологій, що спричинить необхідність регулярного професійного навчання персоналу для підтримки конкурентоспроможності підприємства тощо. Тож варто наголосити, що володіння психолого-педагогічними знаннями, вміннями й навичками, які були придбані й закріплені у закладі вищої освіти, допоможе магістру з професійної освіти як майбутньому ічар-менеджеру на шляху до лідерства навчитися цінувати себе не лише «за досягнення, а й за сміливість, наполегливість...». Основний акцент – це вивчення особистості за допомогою психодіагностичних методів, різноманітних професійних та особистісних тестувань; глибокий аналіз і готовність бачити людину за набором шкал (10 заповідей HR-менеджера). Додамо, що вміння психодіагностики майбутній фахівець, магістр із професійної освіти, отримує у процесі вивчення відповідних дисциплін: «Психологія мотивації», «Практикум з підбору персоналу», «Конфлікти у трудових колективах», «Професійно-педагогічна комунікація», «Психологія особистості», «Психологія професійної праці та технологія кар'єри», «Теорія управління та керівництво навчальними закладами»; дисципліни за вибором студентів «Корпоративне управління», «Теорія та історія соціальних комунікацій», «Психологія управління» тощо. Це видно з таблиці 1.

Таблиця 1

Порівняння компетенцій, програмних результатів навчання магістра з професійної освіти з компетенціями ічар-менеджера

Компетенції магістра з професійної освіти	Програмні результати навчання магістра з професійної освіти	Компетенції ічар-менеджера
1	2	3
Здатність розуміти сутність, види, функції, моделі комунікації; сутність, функції мови й мовлення викладача, його індивідуальний стиль	Використовують багатство мови у професійно-педагогічній комунікативній діяльності	- уміння визначати критерії відповідності здобувача пошукової вакансії
Здатність моделювати процес професійно-педагогічної комунікації, здійснювати спілкування із підлеглими, колегами та адміністрацією на виробництві	Моделюють процес професійно-педагогічної комунікації, враховуючи його структурні елементи та організують процес прийому й передачі інформації. Успішно здійснюють спілкування із підлеглими, колегами та адміністрацією на виробництві	- управління людськими ресурсами - індивідуальна робота з персоналом - розглядає персонал з точки зору наявних та нових робочих місць - створює інтегровану систему кадрового менеджменту
Здатність застосовувати основні педагогічні технології у вищій школі, розуміти сутність, закономірності, тенденції та перспективи розвитку освітнього процесу у ЗВО	Демонструють вміння застосовувати основні педагогічні технології у вищій школі	Lifelong Learning прагне ння до розвитку й подальшого навчання в HR-сфері й не тільки
Здатність демонструвати знання інтерактивних методів навчання	Демонструють знання та вміння застосовувати інтерактивні методи навчання	Комунікабельність (робота на 90% складається із спілкування з людьми)
Здатність демонструвати знання про шляхи подолання конфліктів професійно-педагогічної комунікації сутність, структуру, розуміти динаміку педагогічного конфлікту, конфлікту у взаємодії тощо	Реалізують основні різновиди мовлення у професійно-педагогічній комунікативній діяльності	Стресостійкість (уміння працювати в режимі «dead line» і «time off»)

Продовження табл. 1

1	2	3
Здатність використовувати групову форму роботи	Демонструють здатність використовувати групову форму роботи	Робота в команді (ефективна співпраця з персоналом з метою підвищення продуктивності компанії)
Здатність установлювати суб'єкт-суб'єктні стосунки з суб'єктом комунікації. Здатність демонструвати культуру мови і мовлення педагога; техніку мовлення педагога; мовленнєвий етикет та моделі взаємодії «викладач-студент»; особливості зовнішнього вигляду, поведінки педагога	Демонструють уміння управляти процесом у системі «викладач-студент», уміння установлювати суб'єкт-суб'єктні стосунки з суб'єктом комунікації	Дозована емпатія (уміння увійти в стан співробітника, але в розумних межах)
Здатність до аналізу наявних проблем у виробничій або освітній галузях, визначення стану їх вирішення	Демонструють уміння використовувати інформаційні ресурси комп'ютерних технологій щодо аналізу наявних проблем у виробничій або освітній галузях, визначення стану їх вирішення	Аналітичний склад розуму (грамотна оцінка компетенцій здобувачів і співробітників – головна задача у навчанні на HR-менеджера)
Здатність демонструвати знання про вербальні та невербальні засоби професійно-педагогічної комунікації. Здатність використовувати технологію ефективного спілкування і раціональної поведінки в конфліктах; володіння техніками переконання, навіювання та емоційного зараження	Демонструють уміння застосовувати вербальні та невербальні засоби під час професійно-педагогічної комунікації; використовують технологію ефективного спілкування і раціональної поведінки в конфліктах; володіння техніками переконання, навіювання та емоційного зараження	Знання психології професійного розвитку особистості

У дорослому житті психолого-педагогічна підготовка, як і самоцінність, дуже важлива: така людина не боїться пробувати нове, змінювати заплановане, вчитися на помилках. Деякі компанії довгі роки працюють над пошуком і розвитком лідерів, існує декілька складових їхнього розвитку: здатність швидко вчитися, вміння ефективно використовувати свої розумові здібності, наявність професійних й особистісних цінностей, здатність довіряти й поважати інших; аналізувати й розуміти стосунки з іншими людьми, ставати на точку зору іншого, успішно врегульовувати конфлікти й керувати своїми емоціями (емоційний інтелект), особиста мотивація як здатність транслювати, запалювати й надихати людей на досягнення поставлених цілей (10 заповідей HR-менеджера. Конференція DSE Fest 6 февраля 2015; Обіход, 2017; Современные технологии управления персоналом предприятия).

Ічар-менеджер стане справжньою професійною знахідкою для компанії, яка вирішила організувати свій внутрішній центр оцінки, їй не доведеться часто інвестувати в навчання внутрішніх асесорів (експертів) і періодичну перевірку сторонніми експертами навичок оцінки; формувати команду асесорів з «правильних» людей, схильних до аналізу мотивів поведінки інших людей; купляти адаптовані вправи для центрів оцінки від сертифікованих провайдерів; розробляти модель компетенцій шляхом проведення аналізу робіт для систематизації критеріїв оцінки. Розвиваючи в собі психолого-педагогічні вміння, ічар-менеджер зможе ефективно працювати над пошуком лідерів у компанії. Як зазначає Грідін (2017), при управлінні персоналом застосовується пасивна, а при УЛР (управлінні людськими ресурсами) – активна кадрова політика», керівники орієнтуються на «можливості його (ічара) ефективного співробітництва з іншими членами групи або команди, культуру його ділового спілкування й організаційної поведінки (Грідін, 2017, с. 166).

Сучасні дослідники, практики підкреслюють, що ічар-менеджер – це модератор, каталізатор, ініціатор змін, неформальний лідер, це Human Resources Manager – людина, яка керує людськими ресурсами (10 заповідей HR-менеджера Конференція DSE Fest 6 февраля 2015).

Отже, якщо порівняти програмні результати навчання магістра з професійної освіти, які він має демонструвати у своїй професійній діяльності, з компетенціями ічар-менеджера, то стає зрозумілим: ринок праці найближчим часом поповниться професіоналами, які вже готові працювати ічар-менеджерами на фірмах, у компаніях. Ічар-менеджер з професійної освіти під час навчання засвоює набір індивідуальних характеристик, оволодіває компетенціями як поєднанням поведінкових підходів до виконання завдань. Це дозволяє одним фахівцям краще

відповідати вимогам роботи і бути більш успішними, ніж іншим. Тож під час розробки або вдосконалення освітніх програм з цієї підготовки треба враховувати запити сучасного ринку праці, враховувати актуальність психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців як необхідної умови такої сучасної професії, як ічар-менеджер. Психолого-педагогічна підготовка магістрів з професійної освіти має відповідати наступним критеріям: мотиваційно-цільовому (готовність до інновацій, позитивна мотивація до навчання через все життя), психологічному (мотиваційно-ціннісне ставлення до професійної діяльності, знання конфліктів та способів їх подолання, володіння ефективними способами і засобами досягнення цілей), змістовно-методичному (система знань про освітні інновації, специфіку інноваційних педагогічних та комунікативних технологій); процесуально-результативному (знання алгоритмів виконання завдань, стилів управління, вирішення конфліктних ситуацій, прийняття стратегічних рішень), рефлексивно-коригуючому (здатність до творчості і рефлексії, культура поведінки, володіння фасилітативною функцією, самоаналізом).

Вважаємо, що викладач як практик і науковець має стати центром проектування й реалізації ідеї саморозвитку особистості, здатної орієнтуватися в розмаїтті суперечностей сучасного світу, визначати свій власний шлях саморозвитку, самонавчання і самовизначення у професійній кар'єрі.

Висновок. Отже, успішне формування професійно спрямованої особистості магістра з професійної освіти як майбутнього ічар-менеджера, наприклад, навчального закладу чи управлінця, під час магістерської підготовки можливе за умов компетентнісного підходу до формування професійної культури майбутнього керівника; цілеспрямованого формування позитивної мотивації до професійної діяльності та стійкої потреби в саморозвитку; упровадження оптимальної сукупності інноваційних форм і методів організації освітнього процесу. У процесі вдосконалення освітнього процесу сьогодні мають вирішуватися завдання удосконалення змісту програм і дисциплін; психолого-педагогічної перепідготовки викладачів та управлінських структур ЗВО, що буде сприяти психолого-педагогічній, професійній підготовці магістра з професійної освіти як майбутнього ічар-менеджера. Подальшого вивчення потребує питання розробки моделі психолого-педагогічної підготовки магістра з професійної освіти як майбутнього ічар-менеджера, критеріїв та їх показників цієї підготовки.

Література

1. Агієнко І. В. Світоглядні імплікації ціннісних орієнтирів освіти. *Філософія і соціологія в контексті сучасної культури* : зб. наук. праць. Дніпропетровськ : ДНУ, 2007. С. 27–32.
2. Бессонов Б. Н. Социальные и духовные ценности на рубеже II и III тысячелетий : учеб. пособие. Москва : Норма, 2006. 320 с.
3. Delor J. Learning the Treasure Within. *Report to UNESCO of the international Commission on Education for the Twenty-First Century*. Paris: UNESCO Publishing, 1996. 236 p.
4. Величко В. О. та ін. Підвищення кваліфікації персоналу – успіх роботи підприємства у ринкових умовах. Державний науково-дослідний контрольний інститут ветеринарних препаратів та кормових добавок. 2014. Вип.13, № 3. С. 256-260.
5. Грідін О. В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2017. Вип. 185. URL : <http://journals.urau.ua/index.php/wissn021/article/view/99549/94638>
6. Гулыга А. Кант. Москва : Молодая гвардия, 1981. 301 с.
7. Діденко М. С. Професійно значимі якості особистості менеджера організацій: теоретичний аспект. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2013. №13. С. 201–211.
8. Згуровський М. Вища освіта на зламі суспільного розвитку. *Дзеркало тижня. Україна*. 8 лютого 2013. № 5.
9. Исаев Р. А. Менеджмент : учебник. Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. 264 с.
10. 10 заповідей HR-менеджера Конференція DSE Fest 6 февраля 2015. URL : <https://dou.ua/lenta/articles/hr-commandments/>
11. Кремень В. Г. Освітня політика у контексті соціал-демократичних цінностей. *Освіта*. 2003. № 54 (5071). С. 2.
12. Лучанінова О. П. Виховання майбутнього фахівця у вищому технічному навчальному закладі: теорія і практика : монографія. Дніпро, Пороги, 2017. 404 с.
13. Кучер Л. В. Підготовка керівників навчальних закладів у професійній магистратурі ВНЗ Освітній менеджмент : теорія і практика : зб. наук. праць / за заг. ред. І. В. Соколової, О. Б. Проценко. Маріуполь : МДУ, 2013. 216 с.
14. Обіход С. В., Ткачук В. О. HR-Менеджмент : конспект лекцій. Житомир : ЖДТУ, 2017. 162 с.
15. Овчинникова М. Сучасні освітні парадигми: основні визначення. URL : http://www.nbu.gov.ua/old_jm/Soc_Gum/pspo/2010_25_1/ovhinn.pdf
16. Современные технологии управления персоналом предприятия URL : <http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/sovremennye-technologii-upravleniya-personalom-predpriyatiya.html>

17. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності. Навчання та підвищення кваліфікації URL : [https://pidruchniki.com/1516111041028/ekonomika/navchannya_](https://pidruchniki.com/1516111041028/ekonomika/navchannya)

References

- Ahiienko, I. V. (2007). Svitohliadni implikatsii tsinnisnykh oriientyriv osvity [Worldview implications of value orientations of education]. *Filosofii i sotsiologii v konteksti suchasnoi kultury*: zb. nauk. prats. Dnipropetrovsk : DNU, 27–32 (ukr).
- Bessonov, B. N. (2006). *Sotsialnye i dukhovnye tcnnosti na rubezhe II i III tysiacheletii: ucheb. posobie [Social and spiritual values at the turn of the 2nd and 3rd millennia: collection of research materials]*. Moscow: Norma (rus).
- Delor, J. (2006). Learning the Treasure Within. *Report to UNESCO of the international Commission on Education for the Twenty-First Century*. Paris: UNESCO Publishing (eng).
- Velychko, V. O. et al. (2014). Pidvyshchennia kvalifikatsii personalu – uspih roboty pidpriemstva u rynkovykh umovakh [Improvement of personnel qualification - the success of the company in a market environment]. *Derzhavnyi naukovy-doslidnyi kontrolnyi instytut veterynarnykh preparativ ta kormovykh dobavok*, Issue13, # 3, 256-260.
- Hridin, O. V. (2017). HR-menedzhment v suchasnykh orhanizatsiakh: osoblyvosti ta perspektyvy vprovadzhenia [HR-management in modern organizations: peculiarities and prospects of implementation]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu silskoho hospodarstva imeni Petra Vasylenka*, # 185. Retrieved from <http://journals.urau.ua/in dex.php/wissn021/article/view/99549/94638>
- Gulyga, A. (1981). Kant. Moscow: Molodaia gvardiia (rus).
- Didenko, M. S. (2013). Profesiino znachymi yakosti osobystosti menedzhera orhanizatsii: teoretychnyi aspekt [Professionally significant personality traits of manager of organizations: theoretical aspect]. *Mizhnarodnyi naukovyi forum: sotsiologii, psykholohii, pedahohika, menedzhmet*, #13, 201–211 (ukr).
- Zghurovskiy, M. (2013). Vyshcha osvita na zlami suspilnoho rozvytku [Higher education on the brink of social development]. *Dzerkalo tyzhnia. Ukraina*. February, 8, # 5 (ukr).
- Isaev, R. A. (2010). *Menedzhment: uchebnyk [Management: manual]*. Moscow: Izdatelsko-torgovaia korporatsiia "Dashkov i K" (rus).
- 10 zapovedei HR-menedzhera [10 commandments of the HR-manager] *Conference DSE Fest February, 6* (2015). Retrieved from <https://dou.ua/lenta/articles/hr-commandments/>
- Kremen, V. H. (2003). Osvitnia polityka u konteksti sotsial-demokratychnykh tsinnosti [Educational policy in the context of social democratic values]. *Osvita*, # 54 (5071), 2 (ukr).
- Luchaninova, O. P. (2017). *Vykhovannia maibutnoho fakhivtsia u vyshchomu tekhnichnomu navchalnomu zakladi: teoriia i praktyka: monohrafiia [Upbringing of a*

- future specialist in a higher technical educational institution: theory and practice: monograph]*. Dnipro, Porohy (ukr).
- Kucher, L. V. (2013). Pidhotovka kerivnykiv navchalnykh zakladiv u profesiinii mahistraturi VNZ [Training of heads of educational institutions in the professional magistracy of higher educational institutions. Educational management: theory and practice: collection of research materials]. *Osvitnii menedzhment: teoriia i praktyka: zb. nauk. prats / I. V. Sokolova, O. B. Protsenko (eds.)*. Mariupol: MSU (ukr).
 - Obikhod, S. V., & Tkachuk, V. O. (2017). *HR-Menedzhment: konspekt lektsii [HR-Management: A summary of lectures]*. Zhytomyr: ZhDTU (ukr).
 - Ovchynnykova, M. *Suchasni osviti paradymy: osnovni vyznachennia [Modern Educational Paradigms: Basic Definitions]*. Retrieved from http://www.nbu.gov.ua/old_jm/Soc_Gum/pspo/2010_25_1/ovhinn.pdf (ukr).
 - Sovremennye tekhnologii upravleniia personalom predpriiatiia [Modern technology of management of company personnel]*. Retrieved from <http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/sovremennye-texnologii-upravleniya-personalom-predpriiatiya.html> (rus).
 - Menedzhment zovnishnoekonomichnoi diialnosti. Navchannia ta pidvyshchennia kvalifikatsii [Management of foreign economic activity. Training and advanced training]*. Retrieved from [https://pidruchniki.com/1516111041028/ekonomika/navchannya_\(ukr\)](https://pidruchniki.com/1516111041028/ekonomika/navchannya_(ukr)).

НОВЫЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА – ИЧАР-МЕНЕДЖЕРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О. П. Лучанинова

В статье проведено исследование процесса психолого-педагогической подготовки будущего специалиста – ичар-менеджера по профессиональному образованию – и определены особенности этой подготовки. Определены методологический и теоретический концепты исследования. Рассмотрены современные подходы к психолого-педагогической подготовке будущего специалиста по профессиональному образованию. Определены общие и специфические свойства психолого-педагогической подготовки в условиях современного учебного заведения. Установлены схожие функции и компетентности магистра профессионального образования и ичар-менеджера. Названные качества будущих специалистов являются ведущими в процессе формирования и определяют эффективность ичар-менеджера по управлению человеческими ресурсами. Прослежена эволюция подходов к профессиональной подготовке магистров профессионального образования: от концепции психолого-педагогической подготовки будущего специалиста к концепции «управление человеком». Определена компетентностная парадигма, которая предъявляет требования к личности соискателя высшего образования: способность к

сотрудничеству, умение самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, комплексное решение проблем и умение принимать решения, чувство ответственности и тому подобное.

Сравниваются компетенции магистра профессионального образования в соответствии ОПП, программные результаты его обучения и компетенции ичар-менеджера; отмечено, что владение психолого-педагогическими знаниями, умениями и навыками, которые были приобретены и закреплены в заведении высшего образования, поможет магистру по профессиональному образованию как будущему ичар-менеджеру в его профессиональной деятельности. Определены задачи совершенствования содержания программ и дисциплин психолого-педагогической переподготовки преподавателей и управленческих структур ЗВО, что будет способствовать психолого-педагогической, профессиональной подготовке магистра профессионального образования будущего ичар-менеджера.

Ключевые слова: психолого-педагогическая подготовка, компетентность, ичар-менеджер, профессиональная деятельность

NEW ASPECTS OF PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL TRAINING OF FUTURE SPECIALIST - HR-MANAGER OF VOCATIONAL EDUCATION

O. P. Luchaninova

In the paper the study of the psychological and pedagogical training of the future specialists – HR managers of professional education has been conducted and special aspects of the training have been defined. The methodological and theoretical concepts of the research have been outlined.

The modern approaches to psychological and pedagogical training of the future specialists in professional education have been considered. General and specific characteristics of psychological and pedagogical training in the conditions of a modern educational institution have been determined. Similar functions and competences of the Master of Professional Education and HR manager have been determined.

The leading qualities in the process of the future specialists' formation which determine the effectiveness of the HR manager regarding human resources management have been mentioned. The evolution of approaches to the training of Masters of Professional Education has been studied from the concept of psychological and pedagogical training of the future specialists to the concept of «human management». The competency paradigm, which imposes such requirements on the students' personality as the ability to cooperate, to make decisions independently when necessary, the complex problem solving and the ability to approve decisions, the sense of responsibility, etc. has been defined.

The competences of the Master of Professional Education are compared according to the professional training program as well as the program results of the training and competencies of the HR manager.

It is emphasized that psychological and pedagogical knowledge, skills and abilities that were acquired and learned in the institution of higher education will help Masters in Professional Education in their career as the future HR managers.

The tasks of improving the content of programs and subjects, psychological and pedagogical professional development of teachers and management structures of institutions of higher education, that will promote psychological, pedagogical and professional training of the Masters of Professional Education as the future HR managers have been emphasized.

Keywords: psychological and pedagogical training, competence, HR-manager, professional activity.

Ольга Петрівна Лучанінова – доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри інженерної педагогіки Національної металургійної академії України (м. Дніпро, Україна). E-mail: 2017olgapetrovna@gmail.com

Olga Petrivna Luchaninova – Doctor of Education, Associate Professor of the Department of Engineering Pedagogy of the National Metallurgical Academy of Ukraine (Dnipro, Ukraine) E-mail: 2017olgapetrovna@gmail.com

УДК 3781-811.111

IELTS ЯК ІНСТРУМЕНТ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

T.B. Модестова

ORCID 0000-0002-7345-4586

В статті розглянуто питання відбору ефективних та надійних інструментів тестування англomовної кваліфікації в контексті адаптації до потреб вітчизняних ВНЗ. Розглянуто міжнародний досвід використання IELTS як інструменту інтернаціоналізації вищої освіти Великобританії. З'ясовано, що IELTS є актуальною системою оцінювання рівня володіння англійською мовою для студентів, викладачів, дослідників та адміністративного складу вищої школи через низку переваг, які вона має саме для освітньої галузі. А саме: доступність та зручність, орієнтація на міжнародний контекст, валідність та надійність, відповідність Загальноєвропейським рекомендаціям з мовної освіти; достатньо індивідуалізований формат відповідно до потреб аплікантив, комплексна та ґрунтовна процедура тестування. Схарактеризовано особливості використання IELTS в галузі вищої освіти: в першу чергу, IELTS користується довірою закладів вищої освіти