

Ключевые слова: парадигма, образовательная парадигма, парадигма, образование, образовательное пространство, модель образования.

B. O. Hrudynin

MODERN EDUCATION IN THE CONTEXT OF THE NEW PEDAGOGICAL PARADIGM

The article deals with the definition of the concept of paradigm, the classification of the basic educational paradigms. The trends of modern education in terms of different educational models are characterized.

Key words: paradigm, educational paradigm, education, educational space, educational model.

УДК 378

Д. О. Козлов

СКЛАДОВІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ ЯК ПРЕДМЕТ ЗАРУБІЖНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

У статті висвітлено підходи зарубіжних учених до трактування складових управлінської компетентності майбутнього викладача вищої школи. З'ясовано сутність понять "компетентність" і "компетенція" та особливості їх трактування в британському й американському варіантах англійської мови та європейському й американському освітньому просторі. Схарактеризовано складові управлінської компетентності майбутнього викладача вищої школи й показники рівня управлінської компетентності викладача ВНЗ. Доведено, що в складові управлінської компетентності викладача вищої школи, як і будь-якої іншої освітньої інституції, засновані на засадах теорії управління людськими ресурсами.

Ключові слова: управлінська компетентність, складові управлінської компетентності, майбутній викладач, вища школа.

Постановка проблеми, її зв'язок з важливими завданнями. Потреба в модернізації професійно-людських ресурсів, зумовлена швидкоплинними соціально-економічними процесами, що відбуваються в нашій країні, розвитком суспільства знань, залежністю працевлаштування випускників вищих навчальних закладів від ринкових механізмів, вимагає переорієнтації вищої освіти на професійну підготовку фахівців на основі застосування компетентнісного

підходу. Нині якість людських ресурсів значною мірою визначається рівнем їх професійної компетентності, зокрема й управлінської. Саме тому формування управлінської компетентності є невід'ємною складовою професійної підготовки конкурентоспроможного майбутнього викладача вищої школи. Зважаючи на той факт, що входження української вищої освіти до європейського освітнього простору передбачає вивчення й осмислення зарубіжного досвіду, вважаємо за необхідне розглянути зарубіжні наукові розвідки з проблем управлінської компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми, виокремлення невирішених її частин. Питання управлінської компетентності педагогічних працівників знайшли відображення у працях вітчизняних науковців у межах висвітлення широкого кола питань, про що свідчать дослідження В. Андрущенка, В. Бондаря, Л. Ващенко, А. Грушевої, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, Г. Єльнікової, М. Захарова, В. Кременя, Ю. Конаржевського, Є. Павлютенкова, В. Пікельної, М. Поташика, Є. Хрикова та ін.

Формулювання мети статті. Мета статті полягає у висвітленні підходів зарубіжних учених до трактування складових управлінської компетентності майбутнього викладача вищої школи.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів. Незважаючи на той факт, що в сучасних умовах компетентнісний підхід в освіті набуває широкого розповсюдження, наукові дискусії щодо співвідношення понять "компетентність" і "компетенція" як безпосередньо в освітній сфері, так і в інших професійних галузях, не вщухають і дотепер. Вивчення зарубіжного досвіду формування управлінської компетентності майбутнього викладача вищої школи ускладнюється ще й певною неоднозначністю перекладу означених понять.

Слід наголосити, що якщо у вітчизняній науковій літературі слова "компетентність" і "компетенція" вживаються на позначення різних понять, то в англomовній літературі досить часто терміни *competence* (компетентність) та *competency* (компетенція) взаємозамінюються або навіть ототожнюються. Погоджуючись із думкою О. Яригіна зазначимо, що серед основних причин такої неоднозначності можна назвати, по-перше, те, що компетентнісний підхід увійшов у нашу освітню сферу зі світової освітньої та психологічної теорії і практики, спрямованих на розвиток людських ресурсів (*human resources* – HR), а тому використовувана термінологія має на собі відбиток вдалих або невдалих, а подекуди й помилкових перекладів слів *competence* та *competency*, що зустрічаються в роботах англomовних авторів [1]. По-друге, крім технічних

помилки, вітчизняні дослідники стикаються і з проблемою неоднозначності тлумачення й використання зазначених слів в американському та британському варіантах англійської мови. Крім того, саме трактування компетентнісного підходу в американській та європейській психології і педагогіці є різним [1]. Зауважимо також, що на позначення терміну "компетенція" використовується англomовний еквівалент *skill*.

У контексті нашого дослідження вважаємо за доцільне навести декілька визначень розглянутих понять. Так, у широкому розумінні *competence* означає здатність ефективно виконувати певні дії; набір знань та навичок (компетенцій); навичка, необхідна для виконання конкретної роботи або певного завдання. У сфері управління HR *competence* (компетентність) означає здатність індивіда виконувати роботу належним чином, у той час як *competency* (компетенція) являє собою способи поведінки окремих членів організації. Теоретик компетентнісного підходу у сфері HR Р. Бояцис трактує компетентність як "характеристику особи, результатом якої є ефективне та/або відмінне виконання роботи" [2, с. 97]. Американські дослідники Л. Спенсер та С. Спенсер розглядають компетентність як комбінацію навичок, ставлень та способів поведінки, необхідних окремому індивіду або організації в цілому для своєчасного та якісного виконання поставлених завдань [7]. Науковці визначають також низку компетенцій, необхідних керівникам організацій для ефективного управління, розподіляючи їх на три групи: мотиви, "Я"-концепції та навички і здатність. Групу *мотивів* становлять:

- *орієнтація на послуги* (service minded) – бажання допомагати, надавати послуги у відповідності з потребами замовників та клієнтів;
- *дотримання порядку, якості та точності* (concern for order, quality and assigasy) – потяг до подання невизначеності в оточуючому середовищі;
- *командне лідерство* (team leadership) – намір виконувати роль лідера в команді або іншій групі;
- *орієнтація на досягнення* (achievement orientation) – усвідомлення необхідності працювати якісно або конкурувати з вимогами стандарту з управління;
- *професійний розвиток інших членів організації* (developing others) – намір навчати або сприяти професійному розвитку інших членів організації;
- *пошук інформації* (information seeking) – допитливість, бажання знати більше.

Група "Я"-концепції представлена такою якістю, як *цілісність* (integrity) – віра у правильність власних дій. До третьої групи, навичок і здатності, входять:

- *організаційна усвідомленість* (organizational awareness) – здатність розуміти сутність владних структур і повноважень у власній та інших організаціях;
- *самоконтроль* (self-control) – здатність контролювати власні емоції та стримувати негативні дії стикаючись із опозиційністю або ворожістю або працюючи у стресових умовах [7].

Управлінська компетентність, на думку дослідників з Національного технічного університету (м. Афіни, Греція) [3], є комбінацією прихованих (імпліцитних) та експліцитних знань, способів поведінки та навичок, що становлять потенціал для ефективного виконання завдань. Зазначені дослідники також наголошують, що компетентність можна розглядати через призму таких понять, як категорія, компетенція, дефініція та спосіб поведінки. Трактуювання управлінської компетентності в такий спосіб подано грецькими освітніми теоретиками на прикладі такої управлінської компетентності, як управління людськими ресурсами (див. табл. 1).

Таблиця 1

Приклад визначення поняття "управлінська компетентність" [3]

Категорія	Компетенція	Дефініція	Спосіб поведінки
Управління людськими ресурсами	- Розвиток командного духу	- Сприяння розвитку взаємодії між членами організації, що сприяє досягненню спільних цілей	1. Допомога та повага до всіх членів організації. 2. Спільна місія та формування почуття приналежності до команди
	- Розвиток особистості	- Розкриття потенціалу особистісного розвитку членів організації	1. Наставництво і передача досвіду. 2. Оцінка позитивних і негативних рис членів організації

На відміну від дослідників з Національного технічного університету м. Афіни, представники Європейської академії бізнесу в суспільстві (European Academy of Business in Society – EABIS) пропонують такі складові управлінської компетентності, як знання (knowledge), навички (skills) та ставлення (attitudes) (див. табл. 2).

Складові управлінської компетентності [9, с. 20]

Знання	Вміння	Ставлення
<ul style="list-style-type: none"> - розуміння вимог різних учасників процесу прийняття рішень; - розуміння внеску в суспільство організації в цілому та окремих її членів зокрема; - усвідомлення ризиків та можливостей організації; - знання нормативно-правової бази, що регулює діяльність організації 	<ul style="list-style-type: none"> - обґрунтованість і поміркованість суджень; - критичне мислення; - навички роботи в команді; - креативність, інноваційність та оригінальність мислення; - спілкування, що викликає довіру; - ділові якості; - вміння слухати; - вміння регулювати стосунки між учасниками процесу прийняття рішень; - емоційна виваженість 	<ul style="list-style-type: none"> - чесність і порядність; - бачення довготривалої перспективи; - відкритість мислення; - заохочення до різноманіття; - переконаність і мужність; - вміння долати опір; - здатність мислити нестандартно

Взявши за основу представлені складові управлінської компетентності дослідники Л. Уілсон, Г. Ленссен та П. Хаїнд визначили складові корпоративно-відповідальної поведінки, що становлять лідерські якості (leadership qualities), управлінські навички (management skills) та рефлексивні здібності (reflexive abilities). Така складова, як *лідерські якості* відображає, на думку зазначених дослідників, моральний аспект процесу прийняття рішень. Отже, в даному контексті маються на увазі особистісні якості керівників. *Управлінські навички* репрезентують сферу ведення бізнесу і передбачають володіння набором інструментальних умінь (ведення діалогу, встановлення партнерства тощо). На відміну від лідерських якостей, управлінськими навичками можна оволодіти за достатньо короткий час. Рефлексивні здібності являють собою синтез лідерських якостей та управлінських навичок або сукупність знань, умінь та ставлень (див. табл. 2).

У межах останньої складової Л. Уілсон, Г. Ленссен та П. Хаїнд виділяють п'ять ключових компетенцій, зокрема:

- системне мислення;
- вміння управляти ризиками та заохочувати до різноманітності;
- вміння знаходити баланс між глобальними й місцевими перспективами;

- вміння вести конструктивний діалог та знаходити спільну мову;
- емоційна свідомість [9, с. 22].

Класифікація управлінських компетенцій стала предметом наукового інтересу групи дослідників з Департаменту наук з управління (Department of Management Sciences) м. Ісламабад, Пакистан. Науковці виокремлюють п'ять класів управлінських компетенцій: функціональні компетенції (functional competencies), загальні управлінські компетенції (generic management competencies), соціальні навички (social skills), пізнавальні вміння (cognitive skills), personal characteristics (особистісні якості). *Функціональні компетенції* становлять знання методології, ноу-хау процесів, технологій спеціалізованої діяльності, а також уміння застосовувати інструменти, машини для виконання цієї діяльності. В управлінському аспекті функціональні компетенції передбачають знання із загального менеджменту якості (Total quality management – TQM), менеджменту змін, стратегічного менеджменту тощо. Другий клас – *загальні управлінські компетенції* – включає управлінські компетенції, спільні для різних сфер управління, що передбачають сукупність знань, навичок, способів поведінки, а також стратегій втручання, які дозволяють здійснювати рутинну управлінську діяльність. *Соціальні навички* охоплюють широку сукупність навичок та способів поведінки, що дозволяють управлінцям ефективно взаємодіяти в команді. Соціальні компетенції допомагають менеджерам більш продуктивно встановлювати й підтримувати здорові бізнесові стосунки як у межах організації, так і з зовнішніми учасниками процесу прийняття рішень. *Пізнавальні вміння* передбачають пізнавальну здатність менеджерів вести бізнес, зокрема, знаходити інноваційні шляхи розв'язання проблем. Даний клас включає такі компетенції, як аналітичне мислення, системне мислення, образне мислення, креативне мислення тощо. *Особистісні якості* становлять базові цінності, риси характеру, самооцінку, мотиви, наміри, а також спосіб поведінки управлінця в різних ситуаціях. До даного класу компетенцій належать: орієнтація на досягнення, бажання вчитися, впевненість у собі, амбіційність, чесність, урівноваженість та наполегливість [5].

Слід наголосити, що розглянуті вище складові управлінської компетентності стосуються, переважно, бізнесових організацій. У контексті розвитку управлінської компетентності в освітньому середовищі значний інтерес становить модель PAKS – Personality (Особистість), Ability (Здатність), Knowledge (Знання), Skills (Навички), що допомагає вищому навчальному закладу у виробництві, засвоєнні та поширенні знань. Кожна з складових даної моделі, на думку американських дослідників П. Трайпеті, Дж. Реніан та Т. Пендея, містить наступні якості та компетенції:

- Personality (Особистість): наполегливість, конкурентоздатність, самодостатність, висока емоційна витривалість, високий рівень енергії;
- Ability (Здатність): розумові здібності, дивергентне мислення, дослідницькі вміння;
- Knowledge (Знання): технічні, практичні, знання з предмету, обізнаність з останніми тенденціями та дослідженнями у сфері наукових інтересів;
- Skills (Навички): комунікативні навички, навички розв'язання проблем, презентаційні навички, педагогічна майстерність [8, с. 217].

Незаперечним є факт, що ефективність виробництва, засвоєння й поширення знань залежить від якості вищої освіти, в тому числі й від рівня компетентності педагогічного персоналу. В освітньому середовищі члени колективу виконують цілу низку ролей, зокрема: адміністратора, лідера, викладача, наставника, консультанта, оцінювача, редактора, дослідника, організатора, представника наукової школи тощо.

Зазначені дослідники в цьому контексті виділяють чотири складові управлінської компетентності педагогічного персоналу вищого навчального закладу: знаннєву (Knowledge), поведінкову (Behavioral), дослідницьку (Research) та адміністративну (Administrative). Зазначені дослідники пропонують оцінювати рівень управлінської компетентності викладача ВНЗ за низкою показників, що охоплюють різні її складові (див. табл. 3).

Таблиця 3

**Показники рівня управлінської компетентності
викладача ВНЗ [8, с. 217]**

Знаннєва	Поведінкова
Навчальна робота:	Відвідуваність
<ul style="list-style-type: none"> - викладання однієї / декількох навчальних дисциплін; - міждисциплінарне викладання; - розмір студентської групи (менше 30, 31–65, більше 65); - планування та оцінка навчальних курсів; - оцінювання, складання рейтингу та взаємодія зі студентами 	<p>(тривалість щорічної відпустки / відпустки без збереження заробітної плати / творчої відпустки / кількість днів тимчасової непрацездатності)</p>
Зворотній зв'язок зі студентами	Самоаналіз
знання з предмету	<ul style="list-style-type: none"> - слабкі/сильні сторони особистості; - дотримання кодексу поведінки педагогічного працівника; - лояльність до інституційної філософії, цілей та завдань ВНЗ; - допомога іншим; - мотивування інших на досягнення інституційних цілей та завдань

Адміністративна	Дослідницька
<ul style="list-style-type: none"> - очолювання факультету / завідування кафедрою; - очолювання різних товариств / наукових шкіл; - управління науковою діяльністю; - управління вступною кампанією; - керування студентською діяльністю; - управління житловими ресурсами; - управління комп'ютерною інфраструктурою; - керування бібліотекою / виконання обов'язків головного редактора журналу 	<ul style="list-style-type: none"> - написання статей до міжнародних наукових видань з індексом цитованості; - написання статей до національних наукових видань з індексом цитованості; - написання статей до міжнародних наукових видань без індексу цитованості; - написання статей до національних наукових видань без індексу цитованості; - дослідження за рахунок спонсорів; - участь у редакційних колегіях наукових видань, зокрема: міжнародних, національних з індексом цитованості; національних без індексу цитованості
<p>Організаційні здібності організація наукових конференцій / семінарів</p>	

У свою чергу, теоретик освітнього менеджменту Д. Йорнем, беручи за основу піраміду управлінських навичок (Management Skills Pyramid) Дж. Рея, широко застосовувану в бізнесовій сфері, виділяє компетенції, необхідні для успішного управління закладами освіти: планування / постановка завдань; організація; керівництво; контроль; мотивація; навчання і коучінг; залучення / робота в команді; тайм-менеджмент; самоменеджмент; лідерство [4, с. 2].

У межах нашого дослідження вважаємо за доцільне детальніше схарактеризувати останню компетенцію з викладеного переліку – лідерство. Дослідник Д. Йорнем наголошує, що лідерство передбачає володіння концептуальними (conceptual skills), міжособистісними (interpersonal skills) та технічними (technical skills) навичками або компетенціями. Під *концептуальними навичками* мається на увазі здатність управлінця формулювати концепти, зокрема: креативне мислення, абстрактне мислення, здатність до аналізу складних ситуацій, логічне мислення, вміння вирішувати проблеми. *Міжособистісні навички* включають навички міжособистісної взаємодії та міжособистісної комунікації як у педагогічному колективі, так і з іншими учасниками процесу прийняття рішень. У цьому контексті доцільним бачиться формування інноваційної культури навчального закладу, зокрема й вищої школи.

Технічні навички передбачають знання й компетенції, необхідні для виконання специфічних професійних завдань [9, с. 8].

Американські дослідники Р. Вуд та Т. Пейне запропонували власний перелік компетенцій, що становлять управлінську компетентність викладача ВНЗ: комунікабельність; гнучкість; орієнтація на досягнення; сприяння професійному розвитку колег / підлеглих; орієнтація на запити споживачів освітніх послуг; здатність до розв'язання проблем; навички роботи в команді; аналітичне мислення; лідерство; навички встановлення стосунків; навички планування та організації [10].

Розглядаючи компетенції, необхідні майбутньому викладачу вищої школи канадський дослідник Р. Полцієн визначає наступні:

- комунікабельність та навички міжособистісної взаємодії;
- критичне та креативне мислення;
- особиста ефективність;
- цілісність та етичність;
- володіння методикою викладання;
- суспільна і громадська відповідальність;
- лідерство;
- здатність до управління науковими дослідженнями;
- здатність до мобілізації та трансляції знань;
- здатність до управління кар'єрою [6, с. 2].

У 2001 році ЄС визначив вісім компетенцій випускника, що мали виступати індикаторами під час моніторингу та оцінки навчально-виховного процесу у ВНЗ:

- високий рівень володіння рідною мовою;
- високий рівень володіння іноземною мовою;
- базові знання з математичних та природничих дисциплін;
- здатність навчатися за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій;
- здатність до тайм-менеджменту, розв'язання проблем, пошуку та використання інформації;
- усвідомлення суспільних обов'язків;
- креативність, навички планування, мотивація на досягнення;
- уміння цінувати мистецтво, музику та літературу [8].

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок з напрямку. Аналіз складових управлінської компетентності, визначених зарубіжними науковцями дозволив зробити наступні висновки. 1. Існує значна різниця у підходах до трактування понять "компетентність" і "компетенція" в європейському та американському науковому просторі, а також певні неоднозначності тлумачення й використання зазначених слів в американському

та британському варіантах англійської мови. 2. В основу виокремлення складових управлінської компетентності викладача вищої школи, як і будь-якої іншої організації, покладена теорія управління людськими ресурсами. 3. Формування управлінської компетентності майбутнього викладача вищої школи в зарубіжних країнах передбачає, передусім, розвиток лідерських якостей, необхідних для виконання формальних та неформальних лідерських ролей. 4. Складові управлінської компетентності викладача вищої школи включають комунікативні навички, навички міжособистісної взаємодії та встановлення партнерства, культурну чутливість, здатність розв'язувати проблеми, професіоналізм, володіння методикою викладання, здатність використовувати ІКТ у навчальному процесі, розвиток волонтерства, знання з предметної галузі/методики викладання дисципліни, самоуправління, навички науково-дослідної роботи, організаційне лідерство, особистісне лідерство, вміння вести звітність, здатність до пошуку додаткового фінансування тощо.

Перспективним напрямом подальших досліджень вважаємо вивчення особливостей формування управлінської компетентності майбутнього викладача вищої школи у ВНЗ зарубіжних країн.

Література

1. Ярыгин О. Н. Метаморфозы понятий "компетенция" и "компетентность" в русскоязычной терминологии компетентностного подхода [Електронний ресурс] / О. Н. Ярыгин // Е-журнал "Педагогическая наука : история, теория, практика, тенденции развития". – 2010. – Вып. 4. – Режим доступа : http://intellect-invest.org.ua/rus/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vypuski_n4_2010_st_3/
2. Boyatzis R. The Competent Manager : A Model for Effective Performance / R. Boyatzis – New York : John Wiley & Sons, 1982. – 328 p.
3. Draganidis F. A semantic web architecture for integrating competence management and learning paths / F. Draganidis, P. Chamopoulou, G. Mentzas // Journal of knowledge management. – 2008. – Vol. 12, № 6. – P. 121–136.
4. Iornem D. Management skills in education / D. Iornem // Paper presented at the Workshop on Leadership and Management in Education organized by the Teachers Registration Council of Nigeria, Held at Lokoja, Kogi State on November 23, 2010. – 2010. – 19 p.
5. Janjua S. Y. The competence classification framework : a classification model for employee development / S. Y. Janjua , M. A. Naeem, F. N. Kayani // Interdisciplinary journal of contemporary research in business. – 2012. – Vol. 4, № 1. – P. 396–404.
6. Polziehn R. Skills Expected from Graduate Students in Search of Employment in Academic and Non-Academic Settings / R. Polziehn. –Faculty of Graduate Studies and Research, 2011. – 10 p.

7. Spencer L. M. Competence at work : Models for superior performance / L. M. Spencer, S. M. Spencer. – New York : John Wiley and Sons, 1993. – 384 p.
8. Tripathi P. PAKS : A competency based model for academic institutions / P. Tripathi, J. Ranjan, T. Pandeya // International journal of innovation, management and technology. – 2010. – Vol. 2. – № 2. – P. 214–218.
9. Wilson A. Leadership qualities and management competencies for corporate responsibility : A Research Report for the European Academy of Business in Society / A. Wilson, G. Lenssen, P. Hind. – Berkhamsted Hertfordshire : Ashridge, 2006. – 54 p.
10. Wood R. Competency-based recruitment and selection / R. Wood, T. Payne. – New York : John Wiley & Sons, 1998. – 214 p.

Д. А. Козлов

СОСТАВЛЯЮЩИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ КАК ПРЕДМЕТ ЗАРУБЕЖНЫХ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

В статье освещены подходы зарубежных ученых к трактовке составляющих управленческой компетентности будущего преподавателя высшей школы. Раскрыта сущность понятий "компетентность" и "компетенция" и особенности их трактовки в британском и американском вариантах английского языка и европейском и американском образовательном пространстве. Охарактеризованы составляющие управленческой компетентности будущего преподавателя высшей школы и показатели уровня управленческой компетентности преподавателя ВУЗа. Доказано, что составляющие управленческой компетентности преподавателя высшей школы, как и любого другого образовательного учреждения, основаны на принципах теории управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управленческая компетентность, составляющие управленческой компетентности, будущий преподаватель, высшая школа

D. O. Kozlov

INTENDING HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS TEACHERS MANAGERIAL COMPETENCE CONSTITUENTS AS A SUBJECT OF SCIENTIFIC RESEARCH

The article highlights the approaches of foreign scientists to the interpretation of the constituents of the managerial competence of the intending teachers of higher educational establishments. The essence of the concepts "competence" and "competency" and their interpretation in British and American English language and American and European educational space is revealed. The components of the managerial competence of the intending teacher of higher educational establishments

and the level of managerial competence of university teachers are characterized. It is proved that the components of the managerial competence of the teacher of higher educational establishment, like of any other educational institution, are based on the principles of the theory of human resources management.

The perspective for further research can be the study of the peculiarities of forming the managerial competence of the intending teacher at the universities abroad.

Key words: managerial competence, components of managerial competence, intending teacher, higher educational establishments.

УДК 378.147 : 57 (07)

А. М. Кмець, І. М. Коренева, С. Д. Рудишин,
М. В. Хроленко

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ БІОЛОГІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПРОЦЕСІ ПРОХОДЖЕННЯ РІЗНИХ ВИДІВ ПРАКТИКИ

Авторами статті розглянуто систему практичної підготовки майбутніх вчителів біології, змістову й процесуальну складові різних видів практики. Зважаючи на характер та особливості педагогічної діяльності вчителя біології, виокремлені такі складові готовності студента-біолога до професійної діяльності: інформаційну та готовність до сприяння розумовому розвитку учнів, оцінно-ціннісну, мобілізаційну, конструктивну, комунікативну, організаторську й дослідницьку. Визначена роль та місце системи польових та педагогічних практик у формуванні готовності студента-біолога педагогічного університету до професійної діяльності.

Ключові слова: вища педагогічна освіта, біологія, польова практика студентів, педагогічна практика, готовність до професійної діяльності.

Постановка проблеми. Найсуттєвішою ознакою процесів, що відбуваються в сучасній освітній системі України, є "обвальна інноваційність" [2, с. 4]. Зокрема, за компетентнісною моделлю навчання спрогнозовано майже 100 різноманітних за структурою і функціями компетентностей і компетенцій [5, 6], що робить їх застосування проблематичним. Таку невизначеність науковці долають суспільною згодою щодо набуття людиною ключових (життєвих) компетентностей : уміння вчитися і жити у полікультурному суспільстві, берегти здоров'я, спілкуватися, обробляти інформацію, робити конкретні речі.

Вважаємо, що компетентнісний підхід є необхідним, але недостатнім у вищій школі для формування світогляду, освіченості, культури і ментальності особистості. Компетентнісна модель не передбачає формування у майбутнього