

Рис. 1. Блок-схема дослідження формування освітньо-науковими інституціями лідерського потенціалу молоді об'єднаних територіальних громад [2].

Список використаних джерел:

1. Кетс де Врис М. *Мистика лідерства*, 7-е изд. Манфред Кетс де Врис. М.: Альпина Паблишер, 2016. 276с.
2. Морозюк Н.В. *Методика визначення рівня самодостатності територіальних громад. Біоекономіка і аграрний бізнес. Науковий вісник НУБіП України. Серія: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. № 260. С. 242-250.*
3. Яхнін Я. К. *Сучасні підходи до виховання лідера*. К.: Наук. думка, 2010. 143 с.
4. *Modern servant leader*. URL : <http://modernservantleader.com>.

УДК 378.14

Г.В. ТОВКАНЕЦЬ,
доктор педагогічних наук, професор,
зав. кафедри теорії та методики початкової освіти,
Мукачівський державний університет,
м. Мукачево, Україна

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ

Сьогодні управління, будучи «загальною людською діяльністю», бере участь у всіх сферах людського життя, в його соціальному вдосконаленні, а значить, має велике значення для суспільства, «відіграючи організаційно-впорядкуючу роль» [6], і вимагає високої професійної підготовки фахівців різних галузей.. Сучасному педагогу для виконання своїх професійних обов'язків потрібно бути організованим, відповідальним, комунікабельним, конкурентоспроможним, схильним до ризику, професійно компетентним, що говорить про підвищення вимог і розширення функцій освітньої діяльності. Компетентність в управлінні проявляється в здатності до продуктивного виконання професійних організаційно-управлінських функцій і проявляється в організаційно-управлінській компетентності, яка формується з основних і спеціальних компетенцій.

Професійна організаційно-управлінська компетентність у сучасній науці розглядається як сукупність особистісних можливостей посадової особи, її кваліфікаційні знання, досвід, що дають змогу брати участь у виробленні певного кола рішень або самостійно вирішувати певні питання завдяки наявності відповідних знань і навичок [1]. До психологічних особливостей особистості й професійної діяльності, які визначають рівень її організаційно-управлінської компетентності, відносять уміння створити ефективну управлінську команду; здатність бачити перспективи розвитку своєї діяльності й самому їх визначати; швидке реагування на зміну ситуації; самостійність і винахідливість у прийнятті управлінських рішень; установку на розвиток організації; творчу активність і здатність до нововведень; рішучість і динамічність у своїх вчинках і думках. У структуру організаційно-управлінської компетентності в сучасних умовах слід включати знання іноземних мов, володіння комп'ютером, екологічні та економічні знання, маркетинг, захист інтелектуальної власності тощо. Фахівці визначають і такі якості особистості, як самостійність дій, творчий підхід до будь-якої справи, готовність постійно оновлювати знання, гнучкість розуму, уміння вести діалог, співпрацювати в колективі [2].

В структуру організаційно-управлінської компетентності входять:

- організаційна компетенція як здатність і готовність самостійно організувати професійну діяльність на основі її планування і оцінки (Е. Зеер);

- управлінська компетенція, як інтегральна властивість особистості, що базується на професійних управлінських цінностях, які відображають її готовність і здатність застосовувати систему управлінських знань, умінь і особистісних якостей в процесі професійної управлінської діяльності [3];

- комунікативна компетенція як знання у сфері комунікативних дисциплін, комунікативні здібності, здатність до емпатії, здатність до самоконтролю, культура вербального і невербального спілкування (А.В. Хуторський);

- компетенція мотивації як здатність використовувати основні теорії мотивації, лідерства для вирішення управлінських завдань з урахуванням групової поведінки.

Можна виділити 4 складових компоненти організаційно-управлінської компетентності:

- уміння здійснювати цілепокладання і конструювання організаційно-управлінської діяльності, її планування і передбачення результатів;

- уміння здійснювати аналіз діяльності, самодіагностику і на основі цього вносити корективи;

- уміння встановлювати і підтримувати відносини;

- уміння використовувати адекватні засоби, форми, методи, прийоми діяльності для досягнення оптимальних результатів організаційно-управлінської діяльності.

Аналіз професійних компетенцій сучасного педагога показав, що всі організаційно-управлінські компетенції можна згрупувати по шести загальним напрямкам визначеної ситуації: готовність до застосування і розробки нормативно-правової бази в управлінській діяльності; здатність до планування операційної (виробничої), тобто освітньої, діяльності організації; готовність до організації та реалізації проектної діяльності; готовність до управління персоналом; здатність приймати ефективні управлінські рішення; готовність до застосування сучасних інформаційних і комунікаційних технологій в управлінській діяльності [4]. Цілеспрямоване формування організаційно-управлінської компетенції у студентів необхідне, щоб в майбутньому вони відчували себе дійсно конкурентоспроможними фахівцями, здатними компетентно вирішувати професійні завдання і кваліфіковано здійснювати освітню діяльність.

Умовами формування організаційно-управлінських компетенцій у структурі підготовки майбутніх педагогів, на нашу думку, є наступні:

- деталізація структури організаційно-управлінських компетенцій в освітніх програмах підготовки, на основі вимог стандартів;

- формування у студентів стійкої мотивації до вдосконалення організаційно-управлінських компетенцій;

- методичне та інформаційне забезпечення викладачів і студентів;

- міждисциплінарна організація процесу формування організаційно-управлінських компетенцій;

- організація квазіпрофесійної діяльності студентів при використанні активних методів і нетрадиційних технологій навчання;

- розробка діагностичного інструментарію та фондів оцінних засобів;

- організація попереднього, оперативного, етапного та підсумкового контролю рівня сформованості організаційно-управлінських компетенцій;

- реалізація зворотних і складних форм застосування інноваційних методів, зокрема мозкового штурму, ділових ігор, проектних технологій, психолого-педагогічних тренінгів, які використовуються і як своєрідна форма навчання, і як засіб відпрацювання окремих професійних навичок, і як інструмент формування професійної мотивації, рефлексивних та комунікативних здібностей студентів.

Основними ознаками розвитку організаційно-управлінської компетентності майбутнього вчителя є його здатність в грамотному управлінні освітньою організацією, здійсненні ефективної організації освітнього процесу, вмінню мотивувати себе або колектив, володіти навичками ефективної комунікації і професійною культурою.

Список використаних джерел:

1. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи* / [за заг. ред. О. В. Овчарук]. К.: К.У.С., 2004. – 112 с.
2. *Лунячек В.Е. Державне управління освітою: Підруч. для вищих навч. закладів* / В.Е. Лунячек. - Харків: Гімназія, 2010. 288 с.
3. *Сторожева О.И. Развитие управленческих компетенций руководителей общеобразовательных учреждений. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2011. 128 с.*
4. *Товканець О.С. Психологічні засади управлінської культури педагога. Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія «Педагогіка. Соціальна робота». 2018. Випуск 1 (43). С. 246–250.*
5. *Хуторской А.В. Практикум по дидактике и современным методикам обучения. СПб.: Питер, 2004. 541 с.*
6. *Шепель В.М. Управленческая антропология. Для менеджеров. М.: Народное образование, 1999. 432 с.*

УДК 378.14

О.С. ТОВКАНЕЦЬ,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи,
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»,
м. Ужгород, Україна

СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

Основним завданням освіти в сучасних умовах є її переведення у внутрішній світ особистості, що передбачає необхідність організації психологічно обґрунтованої діяльності двох рівнозначних у відношеннях суб'єктів: учитель – учень, викладач – студент, створення освітньої технології, тобто внутрішньої організації змісту, логіки і структури змісту в контексті взаємодії учасників освітньої, зокрема і педагогічної, дії.

Одним із шляхів вдосконалення освітнього процесу, пов'язаних з якісно новим рівнем сучасної підготовки фахівців без збільшення тривалості і наростання напруженості навчальної діяльності є інтенсифікація. До особливостей інтенсивного навчання відноситься перехід від викладання частковостей до викладання закономірностей, з яких ці зокрема випливають; збереження діючих термінів підготовки фахівців й існуючого навчального навантаження; виключення психічного перевантаження і несприятливих впливів для здоров'я студентів [4]. Інтенсифікації освітнього процесу у ЗВО сприяє проблематизація навчального процесу, суть якого виражається в тому, що в процесі вирішення студентами спеціально розробленої системи проблем і проблемних завдань відбувається оволодіння ними досвідом творчої діяльності, формування активної творчої особистості. В ході представлення нового навчального матеріалу протиріччя створює студенту проблемну ситуацію. Вихід з неї і є рішенням пізнавальної задачі. Проблема задача повинна бути суб'єктивно-проблемною і посиленою для вирішення. Студентові необхідно показати значимість вирішення проблеми для нього з врахуванням того, що вирішення суперечностей і протиріч відбувається поетапно: виникнення проблемної ситуації; усвідомлення і прийняття студентом проблеми; висування гіпотез про можливі шляхи зняття проблеми,



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>