

УДК 37.091.12:005.963

DOI: <https://doi.org/10.32820/2074-8922-2021-70-5-22>

**КОМПЕТЕНТНІСНА МОДЕЛЬ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ
ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ВИПУСКНИКА МАГІСТРАТУРИ ЗА ОСВІТНЬО-
ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ «УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ»
(СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 073 «МЕНЕДЖМЕНТ»)**

© Лунячек В.Е.¹, Рубан Н.П.¹, Кулик Т.В.²

Українська інженерно-педагогічна академія

Інформація про авторів

Лунячек Вадим Едуардович, ORCID: 0000-0002-4412-7068, vel2003@ukr.net доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри креативної педагогіки і інтелектуальної власності; Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна;

Рубан Наталія Павлівна, ORCID: 0000-0001-8337-2739, ruban_73@ukr.net кандидат педагогічних наук, доцент кафедри креативної педагогіки і інтелектуальної власності; Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна;

Кулик Тетяна Віталіївна, ORCID: 0000-0002-5795-3203, poliklinika20@ukr.net; головний лікар Комунального некомерційного підприємства, Міська поліклініка № 20 Харківської міської ради; пр. Московський, 179, м. Харків, 61000, Україна.

У роботі представлено компетентнісну модель, як інструмент поліпшення якості професійної підготовки випускника магістратури за освітньо-професійною програмою «Управління соціальним закладом» (спеціальність «Менеджмент»). Акцент зроблено на тому, що розвиток соціальної сфери є важливою складовою розвитку всього суспільства. У роботі проведений аналіз сучасного стану професійної підготовки фахівців для соціальної сфери в магістратурі закладів вищої освіти України та з'ясовано, що професійна підготовка проводиться за спеціальностями: 231 «Соціальна робота», 232 «Соціальне забезпечення», 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності», 073 «Менеджмент». Також визначено, що в основному професійну підготовку проводять за освітньою програмою «Соціальна робота» в п'ятнадцяти закладах вищої освіти України. Аналіз змісту навчання за спеціальністю 231 «Соціальна робота» та спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення» показав, що вони мають близьке один до одного змістовне наповнення, але акцент зроблено на сутності соціальної роботи. При цьому залишають поза увагою питання управління соціальною сферою, результатом чого і є зниження якості надання соціальних послуг. Виходячи з цього було розроблено компетентнісну модель випускника за спеціальністю 073 «Менеджмент» освітня програма «Управління соціальним закладом» за усталеною структурою компетентності (знання, уміння, навички, професійно важливі якості). При цьому перелік і назви компетентностей було взято зі затвердженого стандарту вищої освіти за відповідною спеціальністю. Наведено приклад схематичного розгляду компетентності «Здатність впроваджувати наукові методи управління в установах і організаціях соціальної сфери». Також обгрунтовано логічну відповідність «компетентність – результат навчання – дисципліна» за спеціальністю 073 «Менеджмент» освітня програма «Управління соціальними закладами». Представлені результати навчання також відповідають затвердженому стандарту вищої освіти за відповідною спеціальністю. Виходячи з положень теорії педагогічного оцінювання, запропоновано використовувати стандартні методи оцінювання для вимірювання окремих складових кожної компетентності та інтегральної компетентності в цілому. Наведено орієнтовні методи діагностики. Професійна підготовка за освітньо-професійною програмою «Управління соціальним закладом» спеціальності 073 «Менеджмент» на основі розробленої моделі суттєво поліпшить якість надання освітніх послуг у магістратурі ЗВО за цим напрямом.

Ключові слова: компетентність, освітньо-професійна програма, соціальний заклад, випускник магістратури, компетентнісна модель, менеджмент.

Лунячек В.Э., Рубан Н.П., Кулик Т.В. «Компетентностная модель, как инструмент улучшения качества профессиональной подготовки выпускника магистратуры по образовательно-профессиональной программе «Управление социальными учреждениями» (Специальность 073 «Менеджмент»)».

В работе представлена компетентностная модель, как инструмент улучшения качества профессиональной подготовки выпускника магистратуры по образовательно-профессиональной программе «Управление социальным учреждением» (специальность «Менеджмент»). Акцент сделан на том, что развитие социальной сферы является важной составляющей развития всего общества. В работе проведен анализ современного состояния профессиональной подготовки специалистов для социальной сферы в магистратуре высших учебных заведений Украины и выяснено, что профессиональная подготовка проводится по специальностям: 231 «Социальная работа», 232 «Социальное обеспечение», 028 «Менеджмент социокультурной деятельности», 073 «Менеджмент». Также определено, что в основном профессиональную подготовку проводят по образовательной программе «Социальная работа» в пятнадцати учреждениях высшего образования Украины. Анализ содержания обучения по специальностям 231 «Социальная работа» и специальности 232 «Социальное обеспечение» показал, что они имеют близкое друг к другу содержательное наполнение, но акцент сделан на сущности социальной работы. При этом оставлены без внимания вопросы управления социальной сферой, результатом чего и является снижение качества предоставления социальных услуг. Исходя из этого, была разработана компетентностная модель выпускника по специальности 073 «Менеджмент» образовательная программа «Управление социальным учреждением» по известной структуре компетентности (знания, умения, навыки, профессионально-важные качества). При этом перечень и названия компетентностей были взяты с утвержденного стандарта высшего образования по соответствующей специальности. Приведен пример схематического рассмотрения компетентности «Способность внедрять научные методы управления в учреждениях и организациях социальной сферы». Также обоснованно логическое соответствие «компетентность - результат обучения - дисциплина» по специальности 073 «Менеджмент» образовательная программа «Управление социальными учреждениями». Представленные результаты обучения также соответствуют утвержденному стандарту высшего образования по соответствующей специальности. Исходя из положений теории педагогического оценивания, предложено использовать стандартные методы оценки для измерения отдельных составляющих каждой компетентности и интегральной компетентности в целом. Приведены ориентировочные методы диагностики. Профессиональная подготовка по образовательно-профессиональной программе «Управление социальным учреждением» специальности 073 «Менеджмент» на основе разработанной модели существенно улучшит качество предоставления образовательных услуг в магистратуре ЗВО по этому направлению.

Ключевые слова: компетентность, образовательно-профессиональная программа, социальное учреждение, выпускник магистратуры, компетентностная модель, менеджмент.

V.Luniachek, N.Ruban, T. Kulyk "A competency model as a tool for improving the quality of vocational training in the educational and professional Master's degree program "Social Institution Management".

The paper presents a competency model as a tool to improve the quality of vocational training of graduates in the educational and vocational Master's program "Social Institution Management" (specialty "Management"). Emphasis is placed on the fact that the development of the social sphere is an important component of the development of society as a whole. The analysis of the current state of vocational training of specialists for the social sphere in Master's degree programs at higher education institutions of Ukraine was carried out, which found that training is conducted in the following specialties: 231 "Social Work", 232 "Social Security", 028 "Management of Socio-Cultural Activities", 073 "Management". It was also determined that vocational training is carried out mainly under the educational program "Social Work" in fifteen institutions of higher education in Ukraine. Analysis of the content of education in specialty 231 "Social Work" and specialty 232 "Social Security" showed that they have similar content, but the emphasis is on the essence of social work. At the same time, the issues of social sphere management are ignored, as a result of which the quality of social services is reduced. Therefore, a competency model of the graduate in the specialty 073 "Management" in accordance with the educational program "Social Institution Management" was developed with regard to the established competency structure (knowledge, skills, and professionally important qualities). The list and names of competencies were taken from the approved standard of higher education in the relevant specialty. An example of a schematic consideration of the competency "Ability to implement scientific management methods in institutions and organizations of the social sphere" is given. The logical correspondence "competence – learning outcomes – discipline" in the specialty 073 "Management" in accordance with the educational program

"Social Institution Management" is also substantiated. The presented learning outcomes also meet the approved standard of higher education in the relevant specialty. Based on the provisions of the theory of pedagogical assessment, it is proposed to use standard assessment methods to measure the individual components of each competency and integral competency as a whole. Approximate diagnostic methods are given. Vocational training under the educational vocational program "Social Institution Management" of the specialty 073 "Management" on the basis of the developed model will significantly improve the quality of educational services in the Master's program in this area.

Keywords: competency, educational and vocational program, social institution, graduate student, competency model, management.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Європейський вектор розвитку України поставив на порядок денний низку питань, пов'язаних із подальшим розвитку соціальної сфери. Важливою умовою цього процесу є якість управління у цій царині, що в значній мірі є похідною професійна підготовки керівників закладів соціальної сфери. Їх професійна підготовка відбувається сьогодні за низкою магістерських програм, але має досить обмежений характер, а її обсяги не спроможні задовольнити потреб сьогодення, що буде доведено нами нижче. Формування у студентів магістратури системи компетентностей щодо наукового управління об'єктами соціальної сфери дозволяє вирішити важливі завдання, що формують довіру до влади в умовах побудови соціальної держави. Разом із тим, нагальною потребою часу є системний розгляд зазначеної проблеми та створення на цій базі компетентнісних моделей випускників магістратури – фахівців у галузі управління закладами соціальної сфери.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Зважаючи на те, що компетентнісна парадигма є основою надання освітніх послуг у ХХІ столітті, ми неодноразово зверталися до цієї проблематики у попередніх роботах, наголошуючи саме на необхідності створення компетентнісних моделей, як основи підготовки майбутнього фахівця [10; 11; 13; 21; 22]. Розроблені й оприлюднені нами компетентнісні моделі стосувалися , переважно сфери освіти [6-9; 15-20].

Упровадження компетентнісної парадигми в світовій системі освіти відображено сьогодні у значній кількості наукових досліджень. Серед вітчизняних наукових досліджень ми можемо виділити роботи В. Вербицького, Г. Зайчука, Е. Зеєра, І. Зимньої, Д. Заводчикова, Н. Мурованої, О. Овчарук, О. Пометун, М. Пустового, М. Сосніна, Н. Табачук, М. Філатова, А. Хуторського, В. Ягупов та ін. [1; 4; 7; 14;

26]. Наголосимо, що Закон України «Про освіту» визначає компетентність, як динамічну комбінацію знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [3]. Саме таке трактування структури компетентності було покладено нами в основу наведених нижче напрацювань.

Щодо термінологічного аналізу проблеми управління соціальною сферою, то слід звернути увагу на роботу К.Дубич, де наголошується, що сьогодні спостерігається велика неузгодженість у питаннях визначення ключових термінів в «державному управлінні системою соціальних послуг» із-за розбіжності в їх трактуваннях, і особливо це спостерігається в нормативнозаконодавчих актах, що ускладнює навчально-професійну та наукову роботу в цьому напрямі [2].

В загалі слід підкреслити, що проблеми управління соціальною сферою превалюють у наукових роботах з державного управління, зокрема І.Чухно пише, що з точки зору державного управління соціальна політика виокремлюється в окремий напрям державної політики, а питання розвитку соціальної сфери, управління нею розглядаються відокремлено від інших складових суспільного життя, що вбачається не зовсім вірним. До того ж, соціальна сфера розглядається як високозатратна, така, що потребує значних обсягів бюджетного фінансування, не створюючи при цьому певної економічної віддачі. Така позиція створює ситуацію, при якій збільшення видатків на соціальну сферу, що відбувається в останні роки, майже не призводить до позитивної динаміки її розвитку, покращення рівня та якості життя населення [25].

О.Калініченко наголошує, що нагальними є питання розробки принципів розбудови соціальної сфери на етапі системних соціально-економічних зрушень у

сторону соціально орієнтованої ринкової економіки, а отже й постіндустріалізації суспільного розвитку, вирішення проблеми формування дійового механізму функціонування соціальної сфери з метою створення адаптаційних мобільних основ життєдіяльності соціуму у мінливому сьогоденні. Соціальна сфера виступає одним із сегментів соціального простору. Простір соціальної сфери можна визначити як рухливе поле взаємодій людини й зовнішнього середовища, що являє собою сукупність фізичних і соціальних факторів організації й оптимізації життєдіяльності особистості [5].

Л. Сізнцова розглядає соціальну політику як чинник розвитку суспільних відносин, перші теоретичні концепції соціальної політики, структура сфер і субсфер, які характеризують якість життя людини, даються показники індексу людського розвитку, визначення інструментів, що сприяють вирішенню проблеми, дається порівняльний аналіз альтернатив, прогноз можливих результатів і наслідків вирішення проблеми соціальної політики [23]. Значна увага проблемам управління соціальною сферою приділена в роботі В. Скуратівського, В. Трошинського, П. Ситника та ін. [24].

Проведений нами аналіз наукових робіт підтвердив, що розвиток соціальної сфери є важливою складовою розвитку всього суспільства. Разом із тим, недостатньо вивченими є компетентнісні засади управління соціальною сферою як взагалі так на рівні конкретних підприємств і організацій. Усталеною практикою залишається недооцінювання ролі й значення управлінської освіти у професійній діяльності керівника соціальної сфери. Це, в свою чергу, вимагає кардинальних змін в системі професійної підготовки фахівців з управління соціальною сферою в умовах ЗВО. Разом із тим, недостатня увага сьогодні приділяється проблемі моделювання при підготовці фахівців у сфері управління соціальною сферою. З точки зору авторів, розробка компетентнісних моделей фахівця в цій царині суттєво сприятиме підвищенню якості професійної підготовки випускників магістратури за освітньо-професійною програмою «Управління соціальним закладом» та формуванню у них відповідної інтегральної компетентності. Результатом навчання за цією освітньою програмою повинна стати підготовка висококваліфікованих фахівців у сфері управління соціальною сферою з

інноваційними, креативними поглядами та нестандартним способом мислення щодо реалізації управлінських процесів.

Постановка завдання. Метою цієї роботи є розробка та оприлюднення компетентнісної моделі випускника магістратури – фахівця у сфері управління соціальною сферою.

Виклад основного матеріалу. Виходячи з мети цієї роботи нами був проведений аналіз сучасного стану професійної підготовки фахівців для соціальної сфери в магістратурі закладів вищої освіти України [12]. Було з'ясовано, що професійна підготовка проводиться за низкою спеціальностей. Зокрема це спеціальність 231 «Соціальна робота», спеціальність 232 «Соціальне забезпечення», спеціальність 028 «Менеджмент соціокультурної діяльності», спеціальність 073 «Менеджмент». Відповідні статистичні дані представлені нами у таблиці 1.

Проведений нами аналіз змісту навчання за спеціальністю 231 «Соціальна робота» та спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення» показав, що вони мають близьке один до одного змістовне наповнення. Однак роблячи акцент на сутності соціальної роботи, вони залишають поза увагою питання управління соціальною сферою, результатом чого є зниження якості надання соціальних послуг.

Зважаючи на потреби соціальної сфери регіону в Українській інженерно-педагогічній академії з 2018 року було розпочато підготовку фахівців за спеціальністю 073 «Менеджмент» освітня програма «Управління соціальним закладом». Метою освітньої програми є підготовка компетентних керівних кадрів для закладів соціальної сфери, що спроможні створювати ефективні системи управління й забезпечувати сталий розвиток організації у напрямках, що є пріоритетними для цієї галузі. Як правило, випускники магістратури за цією освітньо-професійною програмою працюють керівниками органів державної влади і місцевого самоврядування, що відповідають за розвиток соціальної сфери; керівниками закладів і установ соціальної сфери (охорони здоров'я, освіти, соціального захисту тощо). Особливим попитом ця освітньо-професійна програма користується у керівників соціальних служб, установ та організацій; державних службовців, працівників органів місцевого самоврядування, що займаються соціальними питаннями тощо [12].

Проведений нами аналіз контингенту вступників наведено нами у таблиці 2.

Таблиця 1

Заклади вищої освіти України, де проводиться підготовка фахівців для соціальної сфери
за магістерськими програмами

| № п/п | Назва ЗВО | Назва спеціальності | Назва освітньої програми |
|-------|--|---|--|
| 1. | Академія праці, соціальних відносин і туризму | 231 Соціальна робота | Соціальна робота |
| 2. | Вінницький соціально-економічний інститут вищого навчального закладу «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» | 231 Соціальна робота | Соціальна робота |
| 3. | Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка | 231 Соціальна робота | Соціальна робота Соціальна робота та управління соціальним закладом |
| 4. | Державний вищий навчальний заклад "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди" | 231 Соціальна робота | Соціальна робота |
| 5. | Класичний приватний університет | 231 Соціальна робота | Соціальна робота |
| 6. | Комунальний заклад "Харківська гуманітарно-педагогічна академія" Харківської обласної ради | 231 Соціальна робота | Соціальна робота |
| 7. | Мелітопольський інститут екології та соціальних технологій вищого навчального закладу "Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна" | 231 Соціальна робота | Соціальна робота |
| 8. | Полтавський інститут економіки і права вищого навчального закладу "Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна" | 231 Соціальна робота | Соціальна робота |
| 9. | Рівненський державний гуманітарний університет | 028 Менеджмент соціокультурної діяльності | Менеджмент соціокультурної діяльності |
| 10. | Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка | 231 Соціальна робота | Соціальна робота |
| | | 028 Менеджмент соціокультурної діяльності | Менеджмент соціокультурної діяльності |
| 11. | Тернопільський національний економічний університет | 232 Соціальне забезпечення | Соціальне забезпечення |
| | | 028 Менеджмент соціокультурної діяльності | Менеджмент соціокультурної діяльності |
| 12. | Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини | 231 Соціальна робота | Соціальна робота |
| 13. | Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця | 232 Соціальне забезпечення | Управління соціальними проектами |
| 14. | Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького | 231 Соціальна робота | Соціальна робота |
| 15. | Чернігівський національний технологічний університет | 231 Соціальна робота | Соціально-правовий захист |

Таблиця 2

Контингент вступників на спеціальність 073 Менеджмент, освітня програма
«Управління соціальним закладом» у 2018– 2020 роках

| Рік | Усього | Освіта | Охорона здоров'я | Соціальний захист | Інше |
|------|--------|--------|------------------|-------------------|------|
| 2018 | 15 | 4 | – | 9 | 2 |
| 2019 | 16 | 3 | 6 | 7 | – |
| 2020 | 23 | 12 | 3 | 8 | – |

Із наведених матеріалів є очевидною стабільна тенденція щодо посилення попиту на спеціальність 073 Менеджмент, освітня програма «Управління соціальним закладом», що ми пов'язуємо з посиленням уваги держави до соціальної сфери в цілому. Слід також наголосити на тому, що в процесі роботи з потенційними вступниками акцент робиться на майбутню динаміку їх кар'єри. Специфіка підготовки за освітньою програмою «Управління соціальним закладом» дозволяє готувати керівника широкого профілю, який здатен не тільки керувати конкретними закладами та установами соціальної сфери, а й вирішувати питання управління цими закладами на певній території. Зважаючи на те, що значна кількість абітурієнтів знаходяться в кадровому резерві на певні посади, в тому числі в органах державної влади і місцевого самоврядування така професійна підготовка для них є дуже важливою.

Фактично ця підготовка є актуальною для осіб, які, в перспективі, обіймають посади заступників голів районних державних адміністрацій і заступників міських чи селищних голів з соціальних питань. Наявність такої підготовки дозволяє поліпшити існуючу сьогодні практику, коли ці посади обіймають особи, що не мають відповідної професійної підготовки й у найкращому випадку мають певний досвід роботи за одним із напрямів соціальної сфери, що знижує ефективність управління зазначеною сферою.

Наголосимо на тому, що проведений нами аналіз свідчить, що найбільш проблемним напрямом щодо забезпечення наукового управління є сфера соціального захисту населення, тому що переважно всі

керівники цієї сфери не мають спеціальної управлінської освіти. Деякі з них отримали освіту в Національній академії Державного управління при Президентові України та її філіалах (м.Львів, м.Одеса, м.Харків), які сьогодні знаходяться в процесі трансформації та пере порядкування. Наголосимо, що більшість із цих структур знайомлять слухачів із загальними аспектами теорії управління й не мають кафедр, що спроможні готувати фахівців за цією спеціалізацією.

Акцент робиться на програмах для керівників сфери освіти та сфери охорони здоров'я. Це у свою чергу пов'язано зі складністю формування кадрового корпусу викладачів для цього напрямку. У сьогоднішніх умовах існують кандидатські й докторські програми тільки з педагогічних і медичних наук. Сфера соціального захисту не має свого наукового підкріплення, що негативно впливає на розвиток наукового управління цією сферою. З нашої точки зору, це є проблемою загальнодержавного рівня. Проведений нами аналіз навчальних планів ЗВО України також підтвердив цю тезу. Їх змістовне наповнення потребує додаткової корекції у напрямі акцентів щодо управління окремими частинами соціальної сфери та управління соціальною сферою в цілому. Виходячи з цього нами було розроблено компетентнісну модель випускника за спеціальністю 073 Менеджмент освітня програма Управління соціальними закладами (табл. 3). Назви компетентностей було взято зі затвердженого стандарту вищої освіти за відповідною спеціальністю (<https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/07/12/073-menedzhment-magistr.pdf>).

Таблиця 3

Компетентнісна модель випускника за спеціальністю 073 Менеджмент освітня програма Управління соціальними закладами

| Назва компетентності | Знання | Уміння | Навички | Професійно-важливі якості |
|--|--|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ЗК1. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні | - знання основних питань, які вирішуються в процесі наукових досліджень; - розуміння методологічних основ наукових досліджень; - розуміння цілісного уявлення про природу і закономірності процесів соціальної сфери; - знання понятійного і категоріального апарату. | - уміння використовувати сучасні методи проведення досліджень в соціальній сфері; - володіння навичками інтенсифікації розумових процесів в соціальних закладах. | - здатність до підготовки, планування й проведення експериментальних досліджень, обробки їх результатів; - здатність здійснювати систематичну роботу з науковою, навчальною та довідковою літературою, Інтернет-джерелами з проблематики соціальної сфери. | - прагнення до дослідження; - критичне мислення |

Продовження таблиці 3

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|--|--|--|
| ЗК2. Здатність до спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності) | - розуміння особливостей спілкування з представниками різних професійних груп; - розуміння як формувати команду для проведення змін. | - уміння встановлювати контакти з представниками інших професійних груп різного рівня; - уміння використовувати сучасні методи педагогіки при роботі з різними професійними групами; - уміння проводити моніторинг та аналіз процесу змін; - володіння навичками розробляти ефективний план дій з упровадження змін. | - володіння навичками роботи з аудиторією; - володіння методами стимулювання персоналу щодо впровадження змін. | - взаємодія з людьми; - ораторські здібності (грамотне вираження думки) |
| ЗК3. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій | - знання сучасних інформаційно-пошукових систем; - знання сучасних комунікаційних технологій. | - вміння користуватися інструментальними засобами управління базами даних і знань; - вміння застосовувати сучасні інформаційно-пошукові системи; - вміння застосовувати комунікаційні технології в соціальній сфері; - вміння застосовувати системи, моделі і методи формалізації і представлення знань в інформаційних системах. | - володіння навичками використання засобами комп'ютерної графіки і графічного діалогу в інформаційних системах; - володіння навичками використання комунікаційних технологій; - здатність вирішення професійних задач за допомогою інформаційних та комунікаційних систем. | інформаційне мислення, комунікаційні здібності |
| ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети | - розуміння інструментарію менеджменту якості в професійній діяльності; - знання способів здійснення і вимірювання характеристик в організації та ступеня задоволення споживачів. | - вміння використовувати інструментарій менеджменту якості в соціальному закладі; - вміння визначати потреби споживачів; - володіння навичками мотивувати діяльність фахівців колективу. | - здатність мотивувати людей на якість, особистий професійний розвиток, розвиток організації (підрозділу). | схильність до переконання, мотивації |

Продовження таблиці 3

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|--|
| ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів) | - знання основ конфліктології; - знання основ професійної етики; - розуміння позитивних аспектів роботи в команді; - знання прийомів подолання конфліктів у процесі змін. | - володіння навичками створення планів особистої діяльності та діяльності підлеглих в межах організації; - вміння нести відповідальність за особистий професійний розвиток та розвиток підлеглих; - вміння коректно вирішувати конфлікти. | - володіння навичками управління конфліктами в професійній діяльності; - здатність приймати рішення в процесі виконання своїх професійних завдань та обов'язків, спираючись на чинне законодавство, етичні міркування та соціальну відповідальність. | терпимість, цікавість і повага до себе і до інших людей |
| ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність) | - розуміння теорій мотивації творчої діяльності фахівця; - знання компонентів складу та способів виконання професійної діяльності; - розуміння теорії прийняття рішень; - розуміння стратегій поведінки фахівців у колективній творчій діяльності; - знання евристичних і раціональних методів розв'язання творчих задач; - знання основ інноваційного менеджменту, інноваційних моделей розвитку, сучасних організаційних форм | - вміння застосовувати евристичні і раціональні методи розв'язання творчих задач в професійній діяльності. | - здатність генерувати нові (креативні) ідеї з найкращими показниками; - одержувати творчі продукти. | креативність (швидкість, гнучкість, оригінальність і розробленість мислення) |
| ЗК7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу | - знання характеристик абстрактного мислення, аналізу та синтезу; - знання загальнонаукових методів дослідження процесу управління суспільними сферами; - знання теорії прийняття управлінських рішень. | - вміння збирати, аналізувати інформацію, опрацьовувати звіти та генерувати оптимальні рішення стосовно ефективної діяльності організації (підрозділу). | - здатність приймати рішення стосовно ефективної діяльності організації (підрозділу). | розвиток словесно - логічної і образної пам'яті, логічного мислення |
| СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів | - знання основ теорії антикризового управління; - розуміння особливості кризової ситуації; - розуміння сутності дефініцій «якість», «управління якістю» на основі використання | - володіння навичками критичного мислення; - вміння вибирати необхідний науковий, методичний та аналітичний інструментарій у | - здатність контролювати процеси інноваційної діяльності, дотримання національних та міжнародних стандартів через ефективність реалізації управлінських рішень; - здатність здійснювати | відповідальність |

Продовження таблиці 3

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|--|---|--|
| | інтегрованого підходу до менеджменту, включаючи соціальну сферу; - знання еволюції методів якості та значення тотального менеджменту якості (TQM); - знання вітчизняного та зарубіжного досвіду управління якістю; - знання міжнародних та державних стандартів сімейства ISO. | кризовій ситуації ; - володіння навичками визначати потреби споживачів; - володіння навичками прогнозувати цілі інноваційної діяльності організації та її підрозділів; - володіння навичками застосування знання для формування показників контролю діяльності. | процес розвитку організації в сфері інноваційної діяльності; - здатність розробляти системи стратегічного, тактичного та оперативного планування інноваційної діяльності соціального закладу; - здатність використовувати методи аналізу витрат на якість | |
| СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани. | - знання основи системного підходу, як інструменту побудови системи управління організацією; - знання основ проектного та інших загальнонаукових і конкретно наукових підходів, як інструментів побудови системи управління організацією. | - вміння створювати проекти систем управління організацією; - володіння навичками створювати стратегічні та оперативні плани організації; - вміння впроваджувати методи і технології інноваційного практикування та управління в системі соціальної роботи. | -володіння навичками вимірювання ефективності роботи організації; володіння навичками розробки і реалізації стратегічних і оперативних планів; -здатність прогнозувати стратегії і плани соціального закладу. | здатність до прогнозування |
| СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту | - знання основ концепції LLL (освіта протягом життя); - розуміння процесу самооцінювання власної професійної компетентності; - розуміння психологічних процесів і механізмів діяльності в управлінні; - знання професійно-важливих якостей управлінця соціального закладу. | -уміння будувати власну освітню траєкторію; - уміння підібрати освітню програму для підвищення кваліфікації за фахом; -вміння мотивувати діяльність членів команди. | - володіння навичками побудови індивідуальних освітніх траєкторій для членів команди; - здатність демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку. | рефлексія, самореалізація |
| СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації | - знання сукупності норм прав, що регулюють суспільні відносини соціального закладу; - знання основних характеристик, | вміння визначати входи, виходи окремих процесів, потрібні ресурси керування з врахуванням нормативної | -володіння принципами регулювання управління соціальним закладом; -здатність досліджувати взаємовідносини и | бачення перспектив розвитку, економічне мислення |

Продовження таблиці 3

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|--|---|------------------|
| | ресурсів діяльності організації; знання про складові елементів витрат на якість; - знання способів використання та розвитку ресурсів організації. | документації;- вміння проводити розрахунки показників процесу діяльності організації (ресурси); - вміння обирати важливі напрямки розвитку ресурсів організації в сучасних умовах; - вміння визначати процеси управління якістю та інструменти її контролю; - вміння володіти методикою дослідження економічних явищ, процесів і механізмів їх функціонування. | організації з іншим суб'єктами господарської діяльності, державою та ринком; - здатність ефективно використовувати та розвивати ресурси організації. | |
| СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління | - знання основ теорії комунікації; знання основи андрагогічного підходу; - розуміння особливості спілкування з представниками різних професійних груп; - знання закономірностей й рушійних сил, що визначають поведінку людей і спільностей в умовах спільної праці. | вміння використовувати сучасні комунікативні методи в професійній діяльності. | - здатність створювати та організовувати комунікації в процесі управління соціальним закладом; | комунікативність |
| СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми | - розуміння зовнішніх й внутрішніх чинників, що впливають на систему корпоративних відносин; - знання методів та засобів прийняття управлінських рішень. | - володіння навичками роботи в команді; - володіння навичками управління конфліктами в професійній діяльності; - вміння брати відповідальність приймати рішення. | - здатність демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку. | лідерські якості |
| СК7. Здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість | - знання основ законодавства соціальної сфери; знання методології, підходів, методів та форм управління проектами; - знання основних | - вміння самостійно збирати, систематизувати, інтерпретувати та аргументувати економічну інформацію в професійній | здатність розробляти ефективні проекти та управляти ними. | підприємливість |

Продовження таблиці 3

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|------------------------|
| | - знання основ законодавства соціальної сфери; знання методології, підходів, методів та форм управління проектами; - знання основних | - вміння самостійно збирати, систематизувати, інтерпретувати та аргументувати економічну інформацію в професійній | | |
| СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом | - розуміння психологічних процесів і механізмів, що відбуваються в колективі; - знання професійно-важливих якостей фахівців колективу; знання способів мотивації результатів праці й поведінки персоналу. | - вміння визначати потреби в персоналі; - вміння забезпечувати організацію персоналом і його розвиток; вміння використовувати персонал. | - здатність аналізувати ефективність управління персоналом і вносити корективи в процес управління персоналом; - спроможність формування у персоналу цілі, програми та надання підтримки у процесі вирішення проблем соціального закладу. | психологічні здібності |
| СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію | - розуміння теоретичних та законодавчих основ в процесі виконання своїх професійних завдань та обов'язків; - знання виконання господарських договорів та правових засад застосування заходів відповідальності за неналежне виконання господарсько-договірних зобов'язань в соціальній сфері. | - вміння виокремлювати методом аналізу проблеми у діяльності соціального закладу для подальшого їх вирішення; - вміння складати і захищати договори. - вміння приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію. | - спроможність започатковувати діяльність, спрямовану на постійне поліпшення якості роботи соціального закладу; - спроможність захищати порушені права і законні інтереси сторін за договорами; - здатність розробляти ефективні механізми подолання недосконалості у діяльності соціального закладу. | управлінські здібності |
| СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком | - знання функцій та етапів процесу управління організацією. | - вміння розробляти нові ефективні організаційні форми управління. | - володіння навичками підготовки наказів, розпоряджень тощо для певної організації; - ефективно здійснювати керівництво соціальним закладом з врахуванням вимог часу. | управлінські здібності |

Виходячи з викладеного вище та взявши за основу структуру компетентності наведеної в Законі України «Про освіту» наведемо, як приклад, підходи до схематичного розгляду окремої компетентності фахівця в сфері управління соціальною сферою – «Здатність впроваджувати наукові методи управління в установах і організаціях соціальної сфери» (табл.4).

В результаті набутої компетентності «Здатність впроваджувати наукові методи управління в установах і організаціях соціальної сфери» майбутній фахівець в сфері управління соціальною сферою зможе успішно управляти будь-якою установою соціальної сфери.

Наголосимо, що кінцевою метою реалізації компетентнісної моделі випускника

Таблиця 4

Приклад схематичного розгляду компетентності «Здатність впроваджувати наукові методи управління в установах і організаціях соціальної сфери»

| Структура компетентності | Зміст |
|---------------------------------|---|
| Знання | Знати теоретичні основи наукового управління організацією |
| Уміння | Уміти реалізовувати класичні та модернізовані функції наукового управління у своїй професійній діяльності. |
| Навички | Спроможність до управління з використанням ІКТ. Здатність аналізувати процесу в соціальній сфері на основі критичного мислення та ін. |
| Комунікація | Спроможність до комунікації з суб'єктами і об'єктами управління в соціальній сфері |
| Автономність і відповідальність | Спроможність приймати виважені управлінські рішення на основі інформації отриманої за результатами моніторингу. Спроможність відповідати за прийняті управлінські рішення. |

за спеціальністю 073 Менеджмент освітня програма Управління соціальними закладами є його здатність розв'язувати складні спеціалізовані проблеми сфери управління соціальними закладами, які передбачають застосування відповідних науково-теоретичних та практичних підходів і методів, мати певний досвід управлінської роботи, який набувається в процесі виробничих практик.

Бажано, щоб вступники в магістратуру за цією спеціальністю мали певний попередній життєвий і виробничий досвід за цим напрямом.

Нижче у таблиці 5 нами обґрунтовано відповідність «Компетентність - результат навчання – дисципліна» за спеціальністю 073 Менеджмент освітня програма Управління соціальними закладами

Таблиця 5

Відповідність «Компетентність - результат навчання – дисципліна»
за спеціальністю 073 Менеджмент освітня програма Управління соціальними закладами

| Назва компетентності | Результат навчання | Дисципліна |
|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| ЗК1. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні | ПР 1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах; | 1. Методологія і організація наукових досліджень. 2. Управління проектами. 3. Теорія і практика соціальної роботи. |
| ЗК2. Здатність до спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності) | ПР 07. Організувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті. ПР 010. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач. | 1. Основи менеджменту 2. Педагогіка вищої школи. 3. Психологія управління соціальним закладом. 4. Управління якістю та змінами в організації. |
| ЗК3. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій | ПР 07. Організувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті; ПР 8. Застосовувати спеціалізоване програмне забезпечення та інформаційні системи для вирішення задач управління організацією. | 1. Інформаційні системи і технології в управлінні організацією. 2. Педагогіка вищої школи. |
| ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети | ПР 2. Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення; ПР 10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач. | 1. Основи менеджменту. 2. Управління якістю та змінами в організації. 3. Управління персоналом у соціальному закладі. 4. Психологія управління соціальним закладом. |

Продовження таблиці 5

| 1 | 2 | 3 |
|---|--|--|
| ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів) | <p>ПР 06. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.</p> <p>ПР 11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.</p> | <p>1. Система державного управління соціальним закладом в Україні.</p> <p>2. Договірне право.</p> <p>3. Психологія управління соціальним закладом.</p> |
| ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність) | <p>ПР 4. Обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї.</p> | <p>1. Фінансовий менеджмент.</p> <p>2. Теоретичні і практичні засади управління соціальним закладом.</p> <p>1. Управління проектами.</p> |
| ЗК7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу | <p>ПР 1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах.</p> <p>ПР 2. Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення.</p> | <p>1. Методологія і організація наукових досліджень.</p> <p>2. Управління проектами.</p> <p>3. Управління фінансово-економічною діяльністю соціального закладу.</p> |
| СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів | <p>ПР 01. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах;</p> <p>ПР 5. Планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах;</p> <p>ПР 6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.</p> | <p>1. Основи менеджменту.</p> <p>2. Публічне адміністрування.</p> <p>3. Управління якістю та змінами в організації.</p> |
| СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани. | <p>ПР 3. Проектувати ефективні системи управління організаціями;</p> <p>ПР 5. Планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах;</p> <p>ПР 6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність.</p> | <p>1. Основи менеджменту.</p> <p>2. Публічне адміністрування.</p> <p>3. Теорія і практика соціальної роботи.</p> <p>4. Договірне право.</p> |
| СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту | <p>ПР 11. Забезпечувати особистий професійний розвиток та планування власного часу.</p> | <p>1. Педагогіка вищої школи.</p> <p>2. Психологія управління соціальним закладом.</p> |
| СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації | <p>ПР 3. Проектувати ефективні системи управління організаціями</p> <p>ПР 4. Обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї;</p> | <p>1. Система державного управління соціальним закладом в Україні.</p> <p>2. Фінансовий менеджмент. Управління фінансово-економічною діяльністю соціального закладу.</p> <p>3. Управління якістю та змінами в організації.</p> |

Продовження таблиці 5

| 1 | 2 | 3 |
|---|--|---|
| СК5. Здатність створювати та організувати ефективні комунікації в процесі управління | ПР 7. Організувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті; ПР 9. Вміти спілкуватись в професійних і наукових колах державною та іноземною мовами; | 1. Основи менеджменту. 2. Управління персоналом у соціальному закладі. 3. Психологія управління соціальним закладом. |
| СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління людьми | ПР 10. Демонструвати лідерські навички та вміння працювати у команді, взаємодіяти з людьми, впливати на їх поведінку для вирішення професійних задач; ПР12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом). | 1. Корпоративне управління. 2. Теоретичні і практичні засади управління соціальним закладом. 3. Управління персоналом у соціальному закладі. |
| СК7. Здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість | ПР3. Проектувати ефективні системи управління організаціями; ПР4. Обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї; | 1. Управління проектами. 2. Фінансовий менеджмент. 3. Теоретичні і практичні засади управління соціальним закладом 4. Управління фінансово-економічною діяльністю соціального закладу. |
| СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом | ПР7. Організувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті; ПР12. Вміти делегувати повноваження та керівництво організацією (підрозділом). | 1. Психологія управління соціальним закладом. 2. Теорія і практика соціальної роботи. 3. Управління персоналом у соціальному закладі. |
| СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію | ПР 2. Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення ПР 3. Проектувати ефективні системи управління організаціями. | 1. Теоретичні і практичні засади управління соціальним закладом. 2. Управління проектами. 3. Управління фінансово-економічною діяльністю соціального закладу. |
| СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком | ПР 3. Проектувати ефективні системи управління організаціями; ПР13. Вміти планувати і здійснювати інформаційне, методичне, матеріальне, фінансове та кадрове забезпечення організації (підрозділу). | 1. Корпоративне управління. 2. Теоретичні і практичні засади управління соціальним закладом. |

В сьогоденних умовах магістри за спеціальністю 073 «Менеджмент», освітньо-професійна програма «Управління соціальним закладом» працюють в організаціях соціальної сфери будь-якої організаційно-правової форми. Як правило, це керівники організації, начальники структурних підрозділів або виконавці певних служб апарату управління в системі соціального захисту населення, освіти, охорони здоров'я тощо.

Підкреслимо, що важливим аспектом результативності навчального процесу в магістратурі є ефективна процедура оцінювання сформованості окремих компетентностей. Виходячи з положень теорії педагогічного вимірювання ми пропонуємо використовувати стандартні методи оцінювання для вимірювання окремих

складових кожної компетентності та інтегральної компетентності в цілому. Орієнтовні методи діагностики наведені нами в таблиці 6. Ми оприлюднили відповідні підходи й у інших наших роботах [16-19].

Таким чином, ми виходимо з того, що підготовка фахівців у сфері управління соціальною сферою в умовах магістратури ЗВО є важливою умовою розвитку держави Україна. Саме тому розробка компетентнісної моделі фахівця в сфері управління соціальними закладами дозволяє чітко зрозуміти зміст його підготовки і сформувані необхідний контент. Запропоновані в розділі підходи дозволяють сформувані в майбутніх фахівцях професійні компетентності в сфері управління соціальними закладами на рівні стандартів провідних країн світу.

Таблиця 6

Оцінювання окремих компетентностей у відповідності до їх структури

| Назва компетентності | Знання | Уміння | Навички | Комунікація | Автономність і відповідальність |
|----------------------|----------------------------------|---|--|---|---|
| | <i>Методи діагностики</i> | | | | |
| Компетентність N | Тестування, есе, усне опитування | Виконання практичного завдання (ситуаційні задачі тощо) | Виконання практичного завдання, в тому числі з використанням ІТ-технологій | Тестування, анкетування, рольові ігри, експертне оцінювання діалогу з використанням державної та іноземної мови | Тестування, анкетування, виступ на конференції, оцінка матеріалів фахової практики, оцінювання портфоліо тощо |

Різноманітність та широке коло сформованих під час навчання загальних і спеціальних компетентностей магістра управління соціальними закладами в певному сенсі робить його універсальним фахівцем для ринку праці. Зокрема, вони можуть працювати керівниками будь яких організацій соціальної сфери або в органах державного управління та місцевого самоврядування.

Виходячи із викладеного вище, зробимо такі **висновки**:

1. Підготовка фахівців у сфері управління соціальною сферою в умовах магістратури ЗВО є важливою умовою розвитку держави Україна, як соціальної держави.

2. Розробка компетентнісної моделі фахівця в сфері управління соціальними закладами дозволяє чітко зрозуміти зміст його підготовки, що є основою формування якісних навчальних планів, і, відповідно, сформувати необхідний контент.

3. Можна стверджувати, що запропоновані в роботі підходи дозволяють

сформувати в майбутніх фахівцях професійні компетентності в сфері управління соціальними закладами на рівні стандартів провідних країн світу.

4. Різноманітність та широке коло сформованих під час навчання загальних і спеціальних компетентностей магістра в управління соціальними закладами в певному сенсі робить його універсальним фахівцем для ринку праці. Зокрема, вони можуть працювати керівниками будь яких організацій соціальної сфери.

5. Одним із важливих висновків з наведеного вище дослідження є необхідність формування освітньої програми за третім освітньо-науковим рівнем вищої освіти ступенем доктор філософії за науковою спеціальністю відповідно до напряму управління соціальною сферою.

Перспективи подальших досліджень.

До перспективних напрямів досліджень даної проблематики ми відносимо розробку факторно-критеріальних моделей оцінки якості підготовки фахівця в сфері УСЗ.

І. А. Зимняя. – М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.

5. Калініченко О. О. Соціальна сфера в аспекті державного управління / О. О. Калініченко // Національне господарство України: теорія та практика управління : [зб. наук. пр.] / Держ. установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України». – Київ : ДУ ІСПСР НАН України, 2011. – С. 231–234.

6. Компетентнісна модель випускника магістратури – фахівця в сфері інтелектуальної власності / В. Е. Луначек, Н. П. Рубан, В. П. Рубашка, В. М. Тіманюк, Н. С. Фесенко // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. – Харків, 2017. – Вип. 54–55. – С. 34–46.

7. Компетентнісний вимір професійного розвитку працівників освіти в сфері інтелектуальної

Список використаних джерел

1. Вербицкий А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. – М. : Логос, 2010. – 336 с.

2. Дубич К. В. Державне управління соціальними послугами: термінологічний аналіз [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://academy.gov.ua/ej/ej19/PDF/8.pdf>. (дата звернення 15.12.2020р.)

3. Закон України «Про освіту» : від 05.09.2017 р. № 2145-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.osvita.ua/legislation/law/2231/>. (дата звернення 15.12.2020р.)

4. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании: авторская версия /

власності : монографія / В. Е. Лунячек, Н. П. Рубан, А. М. Бровдій, В. М. Тіманюк, В. П. Рубашка, О. П. Нечуйвітер, Т. К. Варенко, Л. Ю. Ігнатенко, О. М. Кулаковський, Ю. Ю. Черненко, О. О. Полоцька, О. С. Нижник, Н. Л. Кравчук ; за заг. ред. В. Е. Лунячека. – Харків : ТОВ «Оберіг», 2020. – 368 с.

8. Лунячек В. Е. Компетентнісна модель майбутнього вчителя географії як інструмент професійної підготовки в класичному університеті / В. Е. Лунячек, К. Б. Борисенко // *Нова педагогічна думка*. – 2018. – № 3 (95). – С. 99–110.

9. Лунячек В. Е. Компетентнісна модель працівника закладу загальної середньої освіти в сфері інтелектуальної власності / В. Е. Лунячек, Н. П. Рубан // *Нова педагогічна думка*. – 2019. – № 4 (100). – С. 25–33.

10. Лунячек В. Компетентнісний підхід як методологія професійного розвитку працівника освіти / В. Лунячек // *Нова педагогічна думка*. – 2020. – № 2 (102). – С. 37–45.

11. Лунячек В. Е. Компетентнісний підхід як методологія професійної підготовки у вищій школі [Електронний ресурс] / В. Е. Лунячек. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2013-1/doc/4/01.pdf>. (дата звернення 10.12.2020р.)

12. Лунячек В. Е. Підготовка керівних кадрів для управління соціальними закладами за магістерськими програмами: теоретико-методологічне обґрунтування та IT-підтримка / В. Е. Лунячек // *Проблеми інженерно-педагогічної освіти* : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. – Харків, 2019. – Вип. 64. – С. 71–81.

13. Лунячек В. Е. Професійний розвиток керівників освіти в Україні: методологічна складова / В. Е. Лунячек // *Нова педагогічна думка*. – 2018. – № 2 (94). – С. 14–22.

14. Лунячек В. Е. Професійний розвиток працівників системи загальної середньої освіти в сфері інтелектуальної власності: монографія / В. Е. Лунячек, Н. П. Рубан, Н. С. Фесенко. – Харків : ФОП Панов. – 2018. – 224 с.

15. Лунячек В. Е. Оцінювання сформованості компетентності в сфері охорони і захисту прав інтелектуальної власності у викладачів ЗВО засобами кваліметрії / В. Е. Лунячек, Н. П. Рубан, О. П. Нечуйвітер // *Проблеми інженерно-педагогічної освіти* : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. – Харків, 2020. – Вип. 68. – С. 14–22.

16. Лунячек В. Е. Оцінювання сформованості компетентності в сфері охорони і захисту прав інтелектуальної власності у працівників закладів загальної середньої освіти засобами кваліметрії / В. Е. Лунячек, Н. П. Рубан, Н. Л. Кравчук // *Проблеми інженерно-педагогічної освіти* : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. – Харків, 2020. – Вип. 67. – С. 108–119.

17. Лунячек В. Е. Оцінювання сформованості професійних компетенцій випускників магістратури / В. Е. Лунячек // *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2013. – Вип. 34. – С. 205–214.

18. Лунячек В. Е. Результати оцінювання професійної компетентності керівників ЗНЗ: проблемні аспекти / В. Е. Лунячек // *Актуальні проблеми педагогічної науки* : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Миколаїв, 10–11 листоп. 2017 р.) / ГО «Ін-т інноваційної освіти», Наук.-навч. центр прикладної інформатики НАН України. – Миколаїв : ГО «Інститут інноваційної освіти», 2017. – Ч. 1. – С. 49–51.

19. Лунячек В. Е. Формування компетентності працівників закладів загальної середньої освіти в сфері інтелектуальної власності в процесі підвищення кваліфікації / В. Е. Лунячек, Н. П. Рубан // *Проблеми інженерно-педагогічної освіти* : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. – Харків, 2019. – Вип. 63. – С. 16–29.

20. Лунячек В. Е. Формування управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу на засадах андрагогіки [Електронний ресурс] / В. Е. Лунячек, М. С. Смирнова // *Теорія та методика управління освітою*. – 2010. – № 3. Режим доступу : <http://www.tme.umo.edu.ua/>. (дата звернення 07.12.2020р.)

21. Педагогічні технології запровадження компетентнісного підходу у вищих військових навчальних закладах : [монографія] / А. М. Бровдій, А. В. Куруч, В. Е. Лунячек, О. Є. Міршук ; за ред. В. Е. Лунячека. – Харків : НАНГУ. – 2019. – 317 с.

22. Освіта в сфері інтелектуальної власності як умова сталого розвитку держави / В. Е. Лунячек, Н. П. Рубан, В. М. Тіманюк, Н. С. Фесенко, Ю. Ю. Черненко // *ScienceRise: Pedagogical Education*. – 2017. – № 11(19). – С. 4–9.

23. Сізнцова Л. А. Державне управління соціальною сферою суспільства [Електронний ресурс] / Л. А. Сізнцова // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. – 2005. – Вип. 22. – С. 63–75. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpqgvzdia_2005_22_7. (дата звернення 10.12.2020р.)

24. Управління соціальним і гуманітарним розвитком. Ч. 1 : навч. посіб. / [авт. кол. : В. А. Скуратівський, В. П. Трошинський, П. К. Ситник та ін.] ; за заг. ред. В. А. Скуратівського, В. П. Трошинського. – Київ : НАДУ, 2009. – 456 с.

25. Чухно І. А. Окремі аспекти управління розвитком соціальної сфери регіону в сучасних умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://goo-gl.su/glr9tMv>. (дата звернення 20.12.2020р.)

26. Ягупов В. В. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти / В. В. Ягупов, В. І. Свістун // *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. – Київ : Академія, 2007. – Т. 71. – С. 3–8.

References

1. Verbickij, AA & Larionova, OG 2010, *Lichnostnyj i kompetentnostnyj podhody v obrazovanii: problemy integracii*, [Personal and competence-based approaches in education: problems of integration] Logos, Moskva.

2. Dubych, KV n.d., Derzhavne upravlinnia sotsialnymy posluhamy: terminolohichniy analiz, [Public administration of social services: terminological analysis] viewed 15 December 2020, <<http://academy.gov.ua/ej/ej19/PDF/8.pdf>>.
3. Prezydent Ukrainy 2017, *Zakon Ukrainy Pro osvitu vid 05.09.2017 no. 2145-VIII*, [Law of Ukraine "About Education": from 05.09.2017 № 2145-VIII] viewed 15 December 2020, <<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>>.
4. Zimnjaja, IA 2004, *Kljuchevye kompetentnosti kak rezultatивно-celevoj osnova kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii: avtorskaja versija*, [Key competencies as a result-targeted basis of the competency approach in education: the author's version] Issledovatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov, Moskva.
5. Kalinichenko, OO 2011, 'Sotsialna sfera v aspekti derzhavnogo upravlinnia' [Social sphere in the aspect of public administration], *Natsionalne hospodarctvo Ukrainy: teoriia ta praktyka upravlinnia*, Derzhavna uctanova Inctytut ekonomiky pryrodokoryctuvannia ta ctaloho rozvytku Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy, Kyiv, pp. 231-234.
6. Luniachek, VE, Ruban, NP, Rubashka, VP, Timaniuk, VM & Fesenko, NS 2017, 'Kompetentnisna model vypusnyka mahistratury – fakhivtsia v sferi intelektualnoi vlasnosti' [Competence model of a master's degree graduate - a specialist in the field of intellectual property], *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*, Ukrainiska inzhenerno-pedahohichna akademiia, Kharkiv, iss. 54-55, pp. 34-46.
7. Luniachek, VE, Ruban, NP, Brovdii, AM, Timaniuk, VM, Rubashka, VP, Nechuiwiter, OP, Varenko, TK, Ihnatenko, LYu, Kulakovskiy, OM, Chernenko, YuYu, Polotska, OO, Nyzhnyk, OS & Kravchuk, NL 2020, *Kompetentnisnyi vymir profesiinoho rozvytku pratsivnykiv osvity v sferi intelektualnoi vlasnosti*, [Competence dimension of professional development of educators in the field of intellectual property] Oberih, Kharkiv.
8. Luniachek, VE & Borysenko, KB 2018, 'Kompetentnisna model maibutnoho vchytelia heohrafii yak instrument profesiinoy pidhotovky v klasychnomu universyteti' [Competence model of the future teacher of geography as a tool of professional training in a classical university], *Nova pedahohichna dumka*, no. 3 (95), pp. 99-110.
9. Luniachek, VE & Ruban, NP 2019, 'Kompetentnisna model pratsivnyka zakladu zahalnoi serednoi osvity v sferi intelektualnoi vlasnosti' [Competence model of an employee of a general secondary education institution in the field of intellectual property], *Nova pedahohichna dumka*, Rivne, no. 4 (100), pp. 25-33.
10. Luniachek, V 2020, 'Kompetentnisnyi pidkhid yak metodolohiia profesiinoho rozvytku pratsivnyka osvity', *Nova pedahohichna dumka*, Rivne, no. 2 (102), pp. 37-45.
11. Luniachek, VE 2013, *Kompetentnisnyi pidkhid yak metodolohiia profesiinoy pidhotovky u vyshchii shkoli*, [Competence approach as a methodology of professional development of an educator] viewed 10 December 2020, <<http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2013-1/doc/4/01.pdf>>.
12. Luniachek, VE 2019, 'Pidhotovka kerivnykh kadriv dlia upravlinnia sotsialnymy zakladamy za mahisterskymy prohramamy: teoretyko-metodolohichne obgruntuvannia ta IT-pidtrymka' [Training of managers for the management of social institutions for master's programs: theoretical and methodological justification and IT support], *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*, Ukrainiska inzhenerno-pedahohichna akademiia, Kharkiv, iss. 64, pp. 71-81.
13. Luniachek, VE 2018, 'Profesiinyi rozvytok kerivnykiv osvity v Ukraini: metodolohichna skladova' [Professional development of educational leaders in Ukraine: methodological component], *Nova pedahohichna dumka*, no. 2 (94), pp. 14-22.
14. Luniachek, VE, Ruban, NP & Fesenko, NS 2018, *Profesiinyi rozvytok pratsivnykiv systemy zahalnoi serednoi osvity v sferi intelektualnoi vlasnosti*, [Professional development of employees of the general secondary education system in the field of intellectual property] Panov, Kharkiv.
15. Luniachek, VE, Ruban, NP & Nechuiwiter, OP 2020, 'Otsiniuvannia sformovanosti kompetentnosti v sferi okhorony i zakhystu prav intelektualnoi vlasnosti u vykladachiv ZVO zasobamy kvalimetrii' [Assessment of the formation of competence in the field of protection and enforcement of intellectual property rights in teachers of free economic science by means of qualimetry], *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*, Ukrainiska inzhenerno-pedahohichna akademiia, Kharkiv, iss. 68, pp. 14-22, viewed 10 December 2020, <<https://doi.org/10.32820/2074-8922-2020-68-14-22>>.
16. Luniachek, VE, Ruban, NP & Kravchuk, NL 2020, 'Otsiniuvannia sformovanosti kompetentnosti v sferi okhorony i zakhystu prav intelektualnoi vlasnosti u pratsivnykiv zakladiv zahalnoi serednoi osvity zasobamy kvalimetrii' [Assessment of the formation of competence in the field of protection and enforcement of intellectual property rights in teachers of free economic science by means of qualimetry], *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*, Ukrainiska inzhenerno-pedahohichna akademiia, Kharkiv, iss. 67, pp. 108-119.
17. Luniachek, VE 2013, 'Otsiniuvannia sformovanosti profesiinykh kompetentsii vypusnykiv mahistratury' [Assessment of the formation of professional competencies of master's graduates], *Efektivnist derzhavnogo upravlinnia*, Lvivskiy rehionalnyi instytut derzhavnogo upravlinnia Natsionalnoi akademii derzhavnogo upravlinnia, Lviv, iss. 34, pp. 205-214.
18. Luniachek, VE 2017, 'Rezultaty otsiniuvannia profesiinoy kompetentnosti kerivnykiv ZNZ: problemni aspekty' [The results of assessing the

professional competence of CEE leaders: problematic aspects], *Aktualni problemy pedahohichnoi nauky*, Instytut innovatsiinoi osvity, Naukovo-navchalnyi tsentr prykladnoi informatyky Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy, Mykolaiv, part 1, pp. 49-51.

19. Luniachek, VE & Ruban, NP 2019, 'Formuvannya kompetentnosti pratsivnykiv zakladiv zahalnoi serednoi osvity v sferi intelektualnoi vlasnosti v protsesi pidvyshchennia kvalifikatsii' [Formation of competence of employees of general secondary education institutions in the field of intellectual property in the process of professional development], *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*, Ukrainska inzhenerno-pedahohichna akademiia, Kharkiv, iss. 63, pp. 16-29.

20. Luniachek, VE & Smyrnova, Mİe 2010, 'Formuvannya upravlinskoï kompetentnosti kerivnyka zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu na zasadakh andrahohiky' [Formation of managerial competence of the head of a secondary school on the basis of andragogy], *Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu*, no. 3, viewed 07 December 2020, < <http://www.tme.umo.edu.ua/>>.

21. Brovdii, AM, VE, Kuruch, AV, Luniachek, VE & Mirshuk, Oİe 2019, *Pedahohichni tekhnolohii zaprovadzhennia kompetentnisnoho pidkhodu u vyshchykh viiskovykh navchalnykh zakladakh*, [Pedagogical technologies of introduction of the competence approach in higher military educational institutions] Natsionalna akademiia Natsionalnoi hvardii Ukrainy, Kharkiv.

22. Luniachek, VE, Ruban, NP, Timaniuk, VM, Fesenko, NS & Chernenko, Yuİu 2017, 'Osvita v sferi intelektualnoi vlasnosti yak umova staloho rozvytku derzhavy' [Education in the field of intellectual property as a condition for sustainable development of the state], *ScienceRise: Pedagogical Education*, no. 11 (19), pp. 4-9.

23. Sizintsova, LA 2005, 'Derzhavne upravlinnia sotsialnoiu sferoiu suspilstva' [Public administration of the social sphere of society], *Humanitarnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii*, iss. 22, pp. 63-75, viewed 10 December 2020, <http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpvgvzdia_2005_22_7>.

24. Skurativskiy, VA, Troshchynskiy, VP, Sytnyk, PK et. al. 2009, *Troshchynskoho Upravlinnia sotsialnym i humanitarnym rozvytkom*, [Management of social and humanitarian development] Natsionalna akademiia derzhavnoho upravlinnia, Kyiv, part 1.

25. Chukhno, IA n.d., *Okremi aspekty upravlinnia rozvytkom sotsialnoi sfery rehionu v suchasnykh umovakh*, [Some aspects of managing the development of the social sphere of the region in modern conditions] viewed 20 December 2020, <<https://goo-gl.su/glr9tMv>>.

26. Iahupov, VV & Svistun, VI 2007, 'Kompetentnistnyi pidkhid do pidhotovky fakhivtsiv u systemi vyshchoi osvity' [Competence approach to training specialists in the higher education system], *Naukovi zapysky. Pedahohichni, psykhologichni nauky ta sotsialna robota*, Akademiia, Kyiv, vol. 71, pp. 3-8.

Стаття надійшла до редакції 28.12.2020 р.