

УДК 378.177.22:614.84

<https://doi.org/10.31652/2415-7872-2025-83-64-68>

ВІТАЛІЙ МИРОНІЮК

<https://orcid.org/0009-0004-4862-7424>

vmyroniuk@cuspu.edu.ua

здобувач кафедри освітніх наук

Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка

вул. Шевченка, 1, м. Кропивницький

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДСНС

У статті обґрунтовано модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. При розробці моделі взято до уваги її відкритість: зовнішня відкритість забезпечується гнучкою відповіддю на соціальне замовлення; внутрішня відкритість пов'язана з стремлінням підібрати для кожного здобувача індивідуальну траєкторію формування управлінської компетентності з урахуванням його психологічних особливостей, здібностей і схильностей.

У статті презентовано розроблену модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС, що охоплює такі блоки: цільовий (містить перелік компетентностей здобувача, а також знання, уміння та навички, що входять до них, і схему впливу окремої дисципліни на розвиток конкретних компетентностей); змістовний (відображає суть, функції та педагогічні умови реалізації системи формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС); інструментально-технологічний (містить дві складові: інструментальні засоби та конкретний набір технологій і методів навчання, визначені відповідно до цільового компонента); контроль-регулювальний (забезпечує поточний контроль освітнього процесу, що дозволяє гнучко реагувати на відхилення в процесі формування управлінської компетентності); оцінно-результативний (містить критерії з відповідними показниками рівнів сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС).

Ключові слова: компетентність, управлінська компетентність, майбутні фахівці ДСНС, заклад вищої освіти, модель формування управлінської компетентності.

VITALII MYRONIUK

<https://orcid.org/0009-0004-4862-7424>

vmyroniuk@cuspu.edu.ua

graduate student of the Department of Educational Sciences

Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State University

St. Shevchenko, 1, m. Kropyvnytskyi

MODEL OF FORMATION OF MANAGEMENT COMPETENCE OF FUTURE SPECIALISTS OF THE SES

The social order for the training of future civil protection service specialists shows the demand of society for highly qualified, intellectually and physically active specialists of the State Emergency Service of Ukraine who are ready for managerial activities.

The article substantiates the model of formation of managerial competence of future specialists of the State Emergency Service. The model is understood as a set of logical, functionally, procedurally and substantively interconnected components that create a pedagogical system and ensure the formation of managerial competence of fire safety officers. When developing the model, its openness was taken into account: external openness is ensured by a flexible response to social demands; internal openness is associated with the desire to choose an individual trajectory of management competence formation for each applicant, taking into account his psychological characteristics, abilities and inclinations.

The developed model for the formation of managerial competence of future specialists of the State Emergency Service includes the following blocks: target (contains a list of the applicant's competencies, as well as the knowledge, skills and abilities included in them, and a diagram of the influence of a separate discipline on the development of specific competencies); substantive substantive (reflects the essence, functions and pedagogical conditions for implementing the system for forming managerial competence of future specialists of the State Emergency Service); instrumental and technological (contains two components: tools and a specific set of technologies and teaching methods, determined in accordance with the target component);

control and regulation (provides ongoing control of the educational process, which allows for flexible response to deviations in the process of forming managerial competence); evaluation and outcome (contains criteria with corresponding indicators of the levels of formation of managerial competence of future SES specialists).

We see prospects for further research in substantiating the pedagogical conditions for the formation of managerial competence of future specialists of the State Emergency Service during professional training at a higher education institution.

Key words: competence, managerial competence, future specialists of the State Emergency Service, higher education institution, model of formation of managerial competence.

Динамічний розвиток України на початку XXI століття та її швидкий рух до загальноєвропейського освітнього простору викликають появу високих вимог до системи вищої професійної освіти, до якості підготовки майбутніх фахівців. Фактично, мова йде про побудову ефективної моделі змісту освіти не просто фахівця, а професіонала нової формації з урахуванням загальних закономірностей формування професійної діяльності та саморозвитку особистості, спроможної до перетворення, моделювання й корекції професійного простору [1].

Соціальне замовлення на підготовку майбутніх фахівців служби цивільного захисту показує запит суспільства на висококваліфікованих, інтелектуально та фізично активних фахівців служби ДСНС України, що готові до управлінської діяльності.

Проблемні питання професійної підготовки майбутніх фахівців для ДСНС України містяться в наукових доробках О. Бикової, М. Варія, О. Євсюкова, М. Козяра, М. Ковалю, О. Парубка, О. Тімченка, Т. Ткаченка та інших.

Формування управлінської компетентності в майбутніх офіцерів пожежної безпеки впродовж професійної підготовки дослідив В. Король. Окремі аспекти управлінської діяльності фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту в контексті професійної адаптації вивчали А. Балицька та В. Покалюк. Питання управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини вивчали такі науковці та практики: В. Безсонов, О. Болотин, В. Брагін, В. Гречка, Т. Данилова, Т. Ілюшина, І. Лаухіна, Е. Лук'янчиков, Ю. Панков, Р. Ратушний, М. Северін та ін.

Однак, незважаючи на наявність ґрунтовних досліджень з окресленої проблематики, питання формування управлінської компетентності фахівців ДСНС у процесі їхньої професійної підготовки залишаються недостатньо вивченими та потребують подальшого теоретичного та практичного опрацювання.

Мета статті – обґрунтувати модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС.

Формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС є багатогранним і складним процесом, що вимагає поєднання теоретичної підготовки, практичних навичок і психологічної готовності до дій у надзвичайних ситуаціях. Лише системний підхід, орієнтований на сучасні виклики та технології, зможе забезпечити підготовку висококваліфікованих керівників, здатних ефективно діяти в умовах будь-яких криз.

Ми розглядаємо управлінську компетентність як складову професійної компетентності фахівців ДСНС. Професійна компетентність фахівців ДСНС є результатом їхньої професійної підготовки та провідною умовою її ефективності. Управлінську компетентність у сфері діяльності ДСНС розглядають як інтегровану якість особистості, що поєднує професійні знання, практичні навички, уміння приймати рішення, лідерські здібності, психологічну стійкість та етичну відповідальність. На відміну від загального менеджменту, управління у сфері цивільного захисту передбачає роботу в умовах високого ризику, обмеженого часу та непередбачуваності розвитку подій.

Удосконалення системи професійної підготовки фахівців у галузі безпеки людини потребує, передусім, розробки та впровадження в освітній процес моделі підготовки майбутніх фахівців ДСНС до управлінської діяльності.

«Модель – це образ певної системи», яка становить певну структуру, що складається із взаємопов'язаних компонентів. Педагогічна модель – це узагальнений, абстрактно-логічний образ певного феномена досліджуваного педагогічного явища, який відображає та репрезентує його суттєві змістові, структурні та функціональні зв'язки, а педагогічне моделювання в нашому дослідженні – це розроблення узагальненого, абстрактно-логічного образу управлінської компетентності офіцерів пожежної безпеки і процесу її формування [2, с. 71].

Аналіз наукових досліджень, у яких використовують метод моделювання у процесі управлінської підготовки майбутніх фахівців, демонструє те, що основними компонентами (блоками, складовими, елементами) переважної більшості з них є цільовий, мотиваційний, змістовий, процесуальний і результативний. Вони, з одного боку, відображають загалом універсальну модель управлінської підготовки будь-якого фахівця, а з іншого, – недостатньо враховують специфіку професійної підготовки конкретного фахівця та його посадове призначення. Суттєвими аспектами їхньої побудови є, на нашу думку, те, по-перше, на яких концепціях і методологічних принципах вони ґрунтуються; по-друге, яке їх функціональне призначення [2, с. 72].

Як зауважує В. Король, модель розуміють «як сукупність закономірних, функціонально, процесуально й змістовно пов'язаних між собою компонентів, які створюють педагогічну систему та забезпечують формування управлінської компетентності офіцерів пожежної безпеки» [2, с. 72]. Дослідник визначає такі компоненти моделі формування управлінської компетентності в процесі професійної підготовки (методологічний, цільово-мотиваційний, змістовий, організаційно-діяльнісний, діагностичний, результативний і суб'єктний), що, на думку автора, надають змогу більш чітко уявити його цілеспрямований характер та усвідомити необхідність організаційно-управлінського супроводження цього процесу з боку викладачів [2, с. 72].

Під моделлю формування управлінської компетентності в майбутніх офіцерів пожежної безпеки під час професійної підготовки В. Король розуміє сукупність закономірних, функціонально, процесуально й змістовно пов'язаних між собою компонентів їхньої професійної підготовки, які створюють систему управлінської підготовки та забезпечують отримання інтегрального результату цієї підготовки – формування управлінської компетентності. «Вона надає змогу здійснити описову характеристику їх управлінських знань, навичок, умінь і здатностей, професійно важливих якостей, ставлення до майбутньої управлінської діяльності, а також концептуальні підходи, педагогічні умови, основні етапи, види управлінської підготовки, принципи, методики, технології, форми та засоби їх формування в процесі професійної підготовки» [2, с. 72].

При розробці моделі ми брали до уваги її відкритість: зовнішня відкритість забезпечується гнучкою відповіддю на соціальне замовлення; внутрішня відкритість пов'язана з стремлінням підібрати для кожного здобувача індивідуальну траєкторію формування управлінської компетентності з урахуванням його психологічних особливостей, здібностей та схильностей [4; 5].

Основою для розробки критеріїв та індикаторів сформованості управлінських компетентностей виступає карта компетентностей сучасного керівника. Аналіз професійних компетентностей сучасного керівника показав, що всі компетентності можна згрупувати за шістьма загальними напрямками: готовність до застосування та розробки нормативно-правової бази в управлінській діяльності; здатність до планування операційної (виробничої) діяльності організації; готовність до організації та реалізації проєктної діяльності; готовність до управління персоналом організації; здатність приймати ефективні управлінські рішення; готовність до застосування сучасних інформаційних і комунікаційних технологій в управлінській діяльності.

Модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС загалом являє собою сукупність взаємопов'язаних блоків (цільового, змістовного, інструментально-технологічного, контрольно-регулювального та оціночно-результативного), що забезпечують орієнтацію всіх складових професійної підготовки на формування управлінської компетентності здобувача.

Розроблена модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС охоплює такі блоки: цільовий (містить перелік компетентностей здобувача, а також знання, уміння та навички, що входять до них, і схему впливу окремої дисципліни на розвиток конкретних компетентностей); змістовний (відображає суть, функції та педагогічні умови реалізації системи формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС); інструментально-технологічний (містить дві складові: інструментальні засоби та конкретний набір технологій і методів навчання, визначені відповідно до цільового компонента); контрольно-регулювальний (забезпечує поточний контроль освітнього процесу, що дозволяє гнучко реагувати на відхилення в процесі формування управлінської компетентності); оцінно-результативний (містить критерії з відповідними показниками рівнів сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС).

Проєктуючи структуру моделі формування компетентностей на сферу управління, зазначимо, що цільовий компонент міститиме сукупність загальних і професійних управлінських компетентностей. Реалізація компетентнісного підходу передбачає широке використання в освітньому процесі активних та інтерактивних форм проведення занять (семінарів з використанням групових дискусій, комп'ютерних симуляцій, ділових і рольових ігор, розбір конкретних ситуацій, різновидових тренінгів, конференцій різного рівня) у поєднанні з позааудиторною роботою з метою формування та розвитку управлінських навичок студентів.

Змістовний та інструментально-технологічний блоки моделі формування управлінської компетентності включають інструментальні засоби та технології навчання відповідно до цільового компонента.

Робота щодо формування управлінської компетентності здійснюється в межах освітнього процесу на основі міжпредметних зв'язків вивченого матеріалу дисциплін загальнопрофесійної, предметної підготовки. При цьому однією з форм отримання нового навчального матеріалу, поряд із семінаром, є навчальна лекція із застосуванням дидактичних матеріалів для інтерактивної дошки у вигляді презентацій із заготовками графічних зображень тощо. Контрольно-регулювальний та оцінювально-результативний блоки моделі покликані забезпечити поточний контроль розвитку управлінської компетентності, а також критерії їхньої сформованості.

Традиційний контроль, що здійснюється в закладах вищої освіти на основі різних оцінювальних засобів, а також за допомогою тестів з вибором відповідей, не відповідає сучасним вимогам оцінки сформованості компетентностей. Безперечно, необхідно впроваджувати інновації втрадиційні контрольно-оцінювальні процедури, розробку нових засобів і методів контролю, забезпечення компетентності викладачів закладів вищої освіти щодо використання цих інновацій в освітньому процесі.

Контроль сформованості когнітивного компонента універсальних управлінських компетентностей часто здійснюється з використанням письмових форм, наприклад, методом

тестування, або застосовуючи компетентнісно-орієнтовані завдання. Для проведення тестування готують ситуаційні завдання та питання-завдання до них. Для відповідей на питання здобувачам пропонують реалізувати різні види діяльності: викласти коротко зміст тексту, знайти основну думку, визначити послідовність дій, викласти текст у вигляді телеграми, порівняти дані таблиці та зробити аргументований висновок, порівняти два тексти та знайти спільне та відмінне в текстах, порівняти карти і зробити висновки, на основі графіка визначити оптимальні дати для виконання будь-яких робіт, порівняти різні точки зору й узагальнити тощо.

Ступінь сформованості діяльнісного компонента універсальних управлінських компетентностей у здобувачів оцінюють методом індивідуальних професійних проєктів, результатами розробки або аналізу нормативних актів, проблемно-модульного навчання, інтерактивного навчання (ділових, організаційно-діяльнісних ігор, ІКТ) тощо. Інтерактивне навчання фактично охоплює всі технології, побудовані на основі цілеспрямованої, спеціально організованої, групової та міжгрупової діяльності, що забезпечує зворотний зв'язок між усіма її учасниками для досягнення взаєморозуміння та корекції освітнього процесу, індивідуального стилю спілкування на основі зворотного зв'язку, рефлексивного аналізу.

Для виявлення рівня сформованості як загальних, так і професійних управлінських компетентностей можна застосовувати інтерв'ю, презентуючи матеріал, що має відношення до конкретного напрямку підготовки. Загалом оцінити сформованість компетентності можливо лише в практичних ситуаціях. Беручи участь у модельованій проблемній ситуації, здобувачі не тільки оволодівають певними діями, але й набувають досвіду діяльності в різноманітних умовах.

Сформованість управлінських компетентностей перевіряють методом проєктів та/або тестуванням. Дослідники пропонують наступні загальні методи оцінки сформованості управлінських компетентностей: тести із завданнями різних форм для проміжної атестації здобувачів для перевірки рівня засвоєння знань і умінь початкового рівня, необхідних для управлінських компетентностей; тести формування універсальних та/або компетентнісних для підсумкової атестації здобувачів, які повинні бути компетентнісно-орієнтованими завданнями міждисциплінарного характеру на застосування знань у професійних ситуаціях із вільно сформульованою відповіддю; анкети для студентів для виявлення результатів проходження практик з позицій виявлених компетентностей і самооцінок рівня їх сформованості [4].

Застосування експертних систем покращує якість оцінки загальних і професійних управлінських компетентностей. Програми такого класу здатні моделювати при вирішенні завдань логіку міркувань людини – експерта в будь-якій предметній галузі і, зазвичай, використовуються в системах підтримки прийняття рішень. При використанні в освітньому процесі експертні системи здатні реалізувати, крім традиційних якостей, властивих всім педагогічним програмним засобам, компоненти компетентнісно-орієнтованого навчання: діяльнісний характер навчання; можливість організації дослідницького режиму пізнавальної діяльності; створення умов для набуття віртуального досвіду самостійної діяльності, досвіду досягнення мети; зміна ролі навчальної програми – від джерела інформації до провідника у світі інформації; інтелектуальна інтерактивність навчальної системи; адекватна індивідуальна «траєкторія» навчання; інтелектуальна контекстна допомога; діагностика успішності оволодіння вміннями та навичками; імітація вирішення проблем у взаємодії [5].

Оцінно-результативний блок моделі пов'язаний з оціночною діяльністю і спрямований на моніторинг процесу становлення управлінської компетентності. При цьому вхідний і вихідний контроль більш жорсткий, а поточний (попередній освітній модуль) і проміжний при виконанні завдань – менш жорсткий. Також, одним із завдань цього блоку є визначення критеріїв та їхнє застосування для оцінки ступеня сформованості управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС. Отже, сфера інноваційного менеджменту вимагає наявності сформованих специфічних управлінських компетенцій. Основними напрямками розвитку управлінської компетентності цієї сфері виступають як спеціалізовані курси в межах основної освітньої програми за профілями менеджменту, так і система підвищення кваліфікації та перепідготовки управлінського персоналу, спроєктована на необхідні управлінські компетенції майбутніх фахівців ДСНС.

Оновлення системи перепідготовки управлінського персоналу ДСНС пов'язане з потребою застосування інноваційних та інформаційних підходів у сфері управління, а також з неготовністю управлінського персоналу до ефективного керівництва системами, у яких уже застосовують елементи інформатизації. Розробка моделі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС в умовах закладу вищої освіти є основою для розробки програм підвищення кваліфікації управлінських кадрів, що особливо важливо для організацій, де управлінський персонал натрапляє на технічні труднощі освоєння та ефективного застосування інформаційних та інноваційних технологій управління.

Висновки. Отже, розроблена модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС включає такі блоки: цільовий; змістовний; інструментально-технологічний; оцінно-результативний. Перспективи подальших досліджень убачаємо в обґрунтуванні педагогічних умов

формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ДСНС під час професійної підготовки в закладі вищої освіти.

Література

1. Когут І. Формування професійно-педагогічної комунікативної компетентності майбутнього вчителя: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Полтава, 2015. 250 с.
2. Король В. М. Модель формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів пожежної безпеки у процесі професійної підготовки. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2013. Вип. 37. С. 71–78.
3. Король В. М. Формування управлінської компетентності у майбутніх офіцерів пожежної безпеки у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04. Київ, 2014. 20 с.
4. Павлютенков Є. Моделювання в системі освіти (у схемах і таблицях). Харків : Вид. група «Основа», 2008. 128 с.
5. Островерхова Н. Моделювання в управлінській діяльності директора. Київ : Глобус, 1998. 276 с.

References

1. Kohut, I. (2015). Formuvannya profesiyno-pedahohichnoyi komunikativnoyi kompetentnosti maybutn'oho vchytelya [Formation of professional and pedagogical communicative competence of a future teacher]: dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.04. Poltava. 250. [in Ukrainian].
2. Korol', V. M. (2013). Model' formuvannya upravlins'koyi kompetentnosti maybutnikh ofitseriv pozhezhnoyi bezpeky u protsesi profesiynoyi pidhotovky [Model of formation of managerial competence of future fire safety officers in the process of professional training]. *Pedahohika vyshchoyi ta serednoyi shkoly*. 37. 71-78. [in Ukrainian].
3. Korol', V. M. (2014). Formuvannya upravlins'koyi kompetentnosti u maybutnikh ofitseriv pozhezhnoyi bezpeky u protsesi profesiynoyi pidhotovky [Formation of managerial competence in future fire safety officers in the process of professional training]: avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 – Teoriya i metodyka profesiynoyi osvity. K. 20. [in Ukrainian].
4. Pavlyutenkov, YE. (2008). Modelyuvannya v systemi osvity (u skhemakh i tablytsyakh) [Modeling in the education system (in diagrams and tables)]. Kharkiv : Vyd. hrupa «Osnova». 128. [in Ukrainian].
5. Ostoverkhova, N. (1998). Modelyuvannya v upravlins'kiy diyal'nosti dyrektora [Modeling in the management activities of the director]. Kyiv : Hlobus. 276. [in Ukrainian].