



KAPITEL 8 / CHAPTER 8⁸
**COMPETENCE AS A COMPONENT OF THE TRAINING OF YOUTH
WORKERS OF SOCIAL EDUCATION FOR ADMINISTRATIVE
ACTIVITIES**

DOI: 10.30890/2709-2313.2024-33-00-017

Вступ.

Професіоналізм, уміння нестандартно мислити й спілкуватися, набуття особистого досвіду, впевненість у собі, розвиток здібностей, глибокі знання – якості молодіжних працівників соціальної освіти, умова для прийняття методично правильного рішення, забезпечення психологічно та організаційно обґрунтованого управління.

Ця категорія входить до апарату соціальної педагогіки та психології і відображає рівень адаптованості молодіжного працівника до конкретних соціальних умов, адекватності свідомості і самосвідомості та його здатності до самореалізації [2].

Особливе значення проблематика компетентності набуває в контексті підготовки молодіжних працівників оскільки компетентність і набуті знання є чинником інноваційної активності майбутнього фахівця [3].

Основний текст.

Компетентність і професіоналізм є головними чинниками реалізації молодіжного працівника. Регулюючим фактором професійного зростання та його творчої активності є самосвідомість як досить сталий комплекс уявлень та суджень про самого себе, про вміння, навички і можливості менеджера соціальної освіти.

Саме цим обумовлюється актуальність орієнтації освітньої підготовки на особистий розвиток молодіжних працівників соціальної освіти. Зміст такої підготовки базується на гуманістичних засадах професійної діяльності, бажаних якостях особистості, творчої активної діяльності у межах відведеної компетентності [1].

⁸*Authors: Krykunova O.*



У психолого-педагогічній літературі зустрічаються різні тлумачення поняття професіоналізм діяльності [3]:

- володіння спеціальними знаннями про цілі, зміст об'єкта та засоби праці;
- формування спеціальних вмінь на всіх етапах діяльності;
- володіння спеціальними якостями особистості, які дозволяють

здійснювати процес діяльності та одержувати певні результати.

Розглядаючи зміст професійної компетентності молодіжних працівників соціальної освіти, слід відзначити динамічну систему мотивів, особистісних цілей, що постійно розвиваються. Вона містить індивідуально вироблені стратегії, засоби орієнтації у дійсності, підходи щодо вирішення завдань і включає компоненти [2].

- компетентність діяльності, спілкування та саморозвитку;
- професійну творчу діяльність для вирішення управлінської діяльності;
- системне мислення як необхідну умову організації та здійснення управлінської праці при вирішенні складних нестандартних завдань;
- конкретно-предметні знання;
- праксеологічне, рефлексивне та інформаційне вирішенні різних проблем управлінської діяльності.

Компетентністний підхід в управлінській діяльності молодіжних працівників соціальної освіти надає сучасній вищій школі потенційні можливості для підвищення якості підготовки майбутніх фахівців. Такий підхід відображає уявлення про складові та інтегральні характеристики навчання, має ширше тлумачення і передбачає використання гуманістичних, духовних, естетичних, культурологічних, мотиваційних та інших детермінант, спрямованих на досягнення управлінської компетентності молодіжних працівників соціальної освіти.

Компетентність автори розглядають у вузькому розумінні як володіння знаннями, що дозволяють судити про будь-що компетентно, висловлювати авторитетне судження [1]. З іншого боку, компетентність розглядається як рівень досягнення компетенцій, вузлових питань, стосовно яких молодіжний працівник



соціальної освіти має належні знання і досвід.

Згідно з поглядами Е. Шейна, компетентність є однією з восьми основних кар'єрних орієнтацій, що пов'язана з настановленнями, наявністю здібностей і талантів у певній галузі [2]. Ці люди прагнуть визнання своїх талантів, яке має виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності.

Актуальним є компетентнісний підхід, орієнтований на формування у молодіжних працівників здатності ефективно діяти в стандартних і нестандартних професійних і життєвих ситуаціях. Сучасному молодіжному працівникові необхідні суміжні компетентності, професійні навички і додаткові здібності. Серед таких компетентностей важливе місце займає управлінська компетентність, яка є складовою професійної культури, що дозволяє вирішувати завдання професійної діяльності. Формування управлінської компетентності молодіжних працівників є актуальним завданням вищої школи, яке відображено у державних освітніх стандартах вищої професійної освіти.

Бути компетентним молодіжним працівником означає бути здатним мобілізувати у професійних ситуаціях отримані знання та досвід. Компетентність розуміється як інтегральна властивість особистості, що забезпечує їй успішну діяльність у сучасних умовах.

Компетентність розуміється як:

- здатність застосовувати наявні знання, вміння, навички у нестандартних життєвих ситуаціях;
- інтегральна якість особистості, що виявляється у загальній здатності і готовності її до діяльності, заснованої на знаннях і досвіді;
- очікувані і вимірювані конкретні досягнення.

Бути компетентним означає:

- знати, як діяти: практичне та операційне застосування знань у конкретній ситуації;
- знати, як бути: цінності як невід'ємна частина способу сприйняття життя з іншими людьми у соціальному контексті.

Компетенція є багатомисловим поняттям і включає у себе:



- коло ведення молодіжного працівника;
- коло питань, у яких молодіжний працівник добре обізнаний, може ефективно працювати у соціальній галузі;
- єдність знань, навичок, професійного досвіду, здібностей діяти;
- адекватність або достатність; стан або якість бути функціонально адекватним або мати достатні знання, судження, навички, вміння;
- сукупність повноважень, прав і обов'язків молодіжних працівників.

У педагогіці диференціюють поняття компетенція і компетентність. У тлумачному словнику С.Ожегова компетентність визначається як усвідомленість, авторитетність, а компетенція як коло питань, явищ, якими дана особа володіє авторитетно.

Отже, *компетентність молодіжних працівників* – це особливий тип організації набутих управлінських компетентностей, які необхідні для професійної діяльності і включає у себе: знання, пізнавальні та практичні навички, стосунки, емоційне ставлення, систему цінностей, етику, мотивацію.

Виділяють *особливості компетентності молодіжних працівників* у сучасних умовах:

- інноваційний характер;
- гуманістична спрямованість;
- динамічність;
- інваріантність;
- формування активної громадянської позиції;
- орієнтації в основних засадах і принципах державного життя;
- мислення;
- розвиток професійних інтересів у різних сферах діяльності;
- професійна обумовленість;
- зв'язок з професійним та особистісним саморозвитком;
- інтегративність.

Інтеграція елементарних ключових компонентів до складу управлінської компетентності включає:



- компоненти інформаційної компетентності;
- компоненти комунікативної компетенції;
- компоненти проблемної компетенції;
- компоненти кооперативної компетенції.

Управлінська компетентність включає *елементи складових ключових компетенцій*:

- самоосвітньої – готовність до безперервної самоосвіти, саморозвитку, професійному і особистісному зростанню;
- елементи професійних компетенцій:
- предметної;
- методологічної;
- технологічної.

Компетентність – це спосіб існування знань, умінь, освіченості, що сприяє особистісної самореалізації, внаслідок чого забезпечується зростання особистісного потенціалу, визнання особистості оточуючими і усвідомлення нею самою власної значущості.

У структурі управлінської компетентності молодих фахівців виділяємо *якості професійно-особистісного самовдосконалення*:

- непримиренність до недоліків у собі та інших;
- здатність до адекватної самооцінки;
- культура самоосвітньої діяльності тощо.

Таким чином, зв'язок управлінської компетентності з саморозвитком, самовдосконаленням, самоосвітньою компетенцією очевидний.

Актуальність формування управлінської компетентності у майбутніх молодіжних працівників у період їх навчання у закладах вищої освіти обумовлена:

- зміною соціокультурної ситуації, державної ідеології і політики;
- підготовка молодих людей до життя у громадянському суспільстві;
- підвищенням значущості формування управлінської компетентності молодих фахівців;



- переходом України до ринкової економіки, зміна економічних відносин;
- зміною характеру професійної діяльності молодіжних працівників, підвищення значущості її.

Зміна парадигми освіти від традиційної до особистісно-орієнтованої і перехід освіти на нові освітні стандарти вимагають від вищої школи вдосконалення підготовки молодіжного працівника, становлення його як професіонала, який не тільки знає свою професію, а й володіє управлінською компетентністю.

Охарактеризуємо *педагогічні умови формування управлінської компетентності молодіжних працівників:*

- єдність теорії і практики діяльності студентів;
- відповідність організації і змісту освітнього процесу у закладах вищої освіти вимогам сучасного ринку праці;
- міжпредметні зв'язки, що забезпечують інтегративність психолого-педагогічної, технологічної підготовки;
- організація системи партнерства закладів вищої освіти з базами практики;
- управлінська компетентність професорсько-викладацького складу;
- застосування інноваційних технологій навчання;
- усвідомлена діяльність здобувачів освіти з урахуванням вимог підготовки до управлінської діяльності;
- накопичення досвіду поведінки та реалізації технологій управлінської діяльності;
- активність студентів у дослідженнях, проектах;
- педагогічний моніторинг особистісних здобутків студентів у процесі формування у них управлінської компетентності тощо.

Для формування управлінської компетентності майбутніх молодіжних працівників вирішуються *завдання:*

- виявити ступінь розуміння студентами і викладачами закладу освіти суті і значущості формування управлінської компетентності;
- оцінити наявний рівень сформованості управлінської компетентності



майбутніх молодіжних працівників.

Необхідно усвідомити *характеристики управлінської компетентності*:

- є системною, інтегративною властивістю особистості молодіжного працівників;

- розуміється як готовність до ефективної професійної діяльності у стандартних і нестандартних ситуаціях, до успішного вирішення професійних завдань:

- представлена сукупністю компетенцій.

Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє виділити *особливості управлінської компетентності* як якості особистості майбутніх молодіжних працівників:

- інтегративний характер;

- необмеженість;

- діяльнісний характер;

- інноваційний характер;

- гуманістична спрямованість;

- динамічність;

- інваріантність;

- професійна обумовленість;

- зв'язок з професійним і особистісним саморозвитком.

Компетентність розуміється як здатність вирішувати проблемні *ситуації, діяти у нестандартних ситуаціях*. Управлінську компетентність слід розглядати як здатність до ефективної діяльності, до вирішення проблемних ситуацій у професійній діяльності.

Специфіка структури управлінської компетентності молодіжних працівників соціальної освіти полягає у тому, що вона повинна включати інваріантні компоненти для будь-якої кваліфікації, виду професійної діяльності даних фахівців..

У процесі професійного становлення молодіжних працівників управлінська компетентність виконує *функції*:



- професійно - мотиваційну;
- виховну;
- самоосвітню;
- технологічну.

Формування професійної компетентності пов'язане з професійним саморозвитком. Компетентний фахівець здатний виходити за рамки предмета своєї професії, він має володіти творчим потенціалом саморозвитку.

В основі компетентнісного підходу – культура самовизначення, зацікавленість у своєму професійно-особистісному зростанні, адекватна самооцінка є значущими факторами, що впливають на ефективність формування управлінської компетентності молодіжних працівників.

У цьому зв'язку висувуються *завдання*:

- підготовки молодіжних працівників, до оптимізації процесу формування управлінської компетентності;
- управлінська компетентність є складовою професійної культури, яка дозволяє обгрунтовано вирішувати завдання професійної діяльності;
- формування управлінської компетентності молодіжних працівників є актуальним завданням вищої школи і відображено в державних освітніх стандартах вищої професійної освіти.

Компетентнісний підхід має *переваги* перед знанєвим:

- узгоджує цілі навчання з власними цілями студентів;
- виключає ситуацію нездачі сесії;
- створює передумови для досягнення майбутніми фахівцями успіху у житті, отримання і утримання робочого місця відповідного їх інтересам і потребам, подальший професійний ріст в умовах ринкової економіки;
- підвищує ступінь мотивації навчання за рахунок усвідомлення його користі для життя;
- полегшує працю викладача за рахунок підвищення ступеня самостійності і відповідальності здобувачів освіти;
- розвантажує студентів за рахунок підвищення індивідуальної самоосвіти,



підвищення уваги до способів роботи з інформацією, груповому розподіленню навантажень і підвищення мотивації;

– забезпечує єдність освітнього процесу, коли одні й ті ж завдання вирішуються різними засобами навчальної та позанавчальної діяльності.

Компетентнісний підхід:

- змінює розуміння цілей, змісту, засобів, результату, взаємовідношень;
- передбачає зміну постановки цілей навчання;
- формує готовність фахівця до виконання виробничих функцій.

Зміна мети навчання сприяє зміні розуміння результатів освіти, що людина:

- самостійна і відповідальна;
- може щось робити;
- бажає робити те, що може;
- потребує те, що вона може і бажає робити;
- готова самовдосконалюватися, розуміючи, що можливо буде потрібна зміна діяльності [2].

Зміна розуміння засобів навчання у компетентнісному підході полягає в тому, що методи і форми навчання використовуються як самостійні засоби досягнення певних педагогічних цілей

Висновки.

Підготовка молодіжних працівників базується на діяльнісній основі, шляхом навчання методам вирішення завдань, що виникають у реальних ситуаціях професійної діяльності з використанням знань, професійного та життєвого досвіду, цінностей і нахилів. Найважливішою ознакою компетентного підходу є здатність студента до самонавчання.