

Кожан Т.О.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ДЕСКРИПТОРИ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ СТУДЕНТІВ У КОМПЕТЕНТІСНО ОРІЄНТОВАНІЙ ОСВІТІ

Розглядається компетентнісна модель освіти, заснована на стандартизації результатів навчання. Проведений аналіз підходів міжнародних організацій щодо розуміння понять «компетенція» та «компетентність». Розкриті параметри опису результатів навчання. Запропоновані визначення понять: «компетенція», «компетентність», «знання», «розуміння», «уявлення», «судження», «вміння», «навички» в контексті євростандартів освіти та дескриптори навчальних досягнень студентів щодо оволодіння компетенціями.

Рассматривается компетентностная модель образования, основанная на стандартизации результатов обучения. Проведенный анализ подходов международных организаций относительно понимания понятий «компетенция» и «компетентность». Раскрыты параметры описания результатов обучения. Предложены определения понятий: «компетенция», «компетентность», «знание», «понимание», «представление», «суждение», «умения», «навыки» в контексте евростандартов образования и дескрипторы учебных достижений студентов по овладению компетенциями.

Discusses the competence model of education based on the standardization of learning outcomes. The analysis of the approaches of international organizations regarding the understanding of the terms «competence» and «competency». Disclosed parameters descriptions of learning outcomes. Proposed definitions: «competence», «competence», «knowledge», «understanding», «representation», «proposition», «skill», «skills» in the context of European standards of education and descriptors of learning achievements of students in the mastery of competencies.

Ключові слова. Результати навчання, Європейський простір вищої освіти (ЄПВО), євростандарти освіти, дескриптори навчальних досягнень, знання, розуміння, судження, вміння, СВЕ-підхід, компетенція, компетентність, поведінкові індикатори, стандарти поведінки, освітній стандарт.

Ключевые слова. Результаты обучения, Европейское пространство высшего образования (ЕПВО), евростандарты образования, дескрипторы учебных достижений, знания, понимания, суждения, умения, СВЕ-подход, компетенция, компетентность, поведенческие индикаторы, стандарты поведения, образовательный стандарт.

Keywords. The learning outcomes, the European space of higher education (EHEA), the European standards of education, handles academic achievements, knowledge, understanding, judgment, skills, CBE-approach, competence, competence, behavioral indicators, standards of conduct educational standard.

Вступ. Одним з інструментів розвитку університетської освіти України в контексті Європейського простору вищої освіти (ЄПВО) на період до 2020 р. є стандартизація результатів навчання у відповідності з рамковими вимогами ЄПВО та Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя.

Орієнтація на результати навчання, а не на його процес, є передумовою інтегрування країни в європейську та світову освітню систему, до міжнародного ринку освітніх послуг та адаптації до ринкових моделей освіти. Рішення цього завдання вимагає зусиль на всіх рівнях, і, в найбільшій мірі, на університетському рівні.

В умовах прискорених змін у суспільстві результативність освітнього процесу вже не може обмежуватись отриманням лише знань, умінь, навиків, на зміну яким приходить компетентнісний формат результатів навчання.

Поява компетентнісного підходу в освіті не є досягненням останніх років. З початку 70-х років минулого століття з'явилися перші роботи вчених, які запропо-

нували нові інструменти для оцінювання та прогнозування успішної професійної діяльності. Впровадження компетентнісного підходу в освітній сфері є вже відповіддю на запити роботодавців, на затребуваність фахівців, які здатні успішно діяти у будь-яких життєвих, професійних ситуаціях та забезпечувати конкурентні переваги організації.

Формування компетенцій як очікуваних результатів освіти можливе за умов чіткого опису навчальних досягнень студента. Цим питанням присвячені праці В. Байденко, С. Гідрович, І. Єгорової, І. Зимньої, А. Курочкиної, Ю. Татур та ін. У запропонованих вченими визначеннях результатів навчання можна виділити ключові слова: «компетенції», «вимірювані досягнення», «демонстрація здатностей» тощо. З цього приводу можна навести думку одного з дослідників: «немає абсолютно коректного способу для опису результатів освіти» [3].

Виклики сучасного світу вимагають проведення подальших досліджень в цьому напрямку та практичних рекомендацій з опису результатів навчання у процесі формування компетенцій.

Постановка завдання. Мета статті — розробити підґрунтя для освітніх стандартів нового покоління, що передбачає опис компетенцій через дескриптори навчальних досягнень студентів.

Результати дослідження. Компетентнісний підхід до освітнього процесу (competence — based — education) або скорочено СВЕ-підхід зорієнтований на досягнення очікуваних результатів, виражених у формі компетенцій. Проблеми, пов'язані з компетентнісно орієнтованою освітою, вивчають відомі міжнародні організації: ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, ПРООН, Рада Європи, Організація європейського співробітництва та розвитку, Міжнародний департамент стандартів тощо. Однак ще не існує єдиного розуміння ключових понять СВЕ-підходу: «компетентність» та «компетенція».

Наведемо порівняльну характеристику визначень терміну «компетентність» у дослідженнях міжнародних організацій (табл. 1).

Визначальним у представлених підходах є розгляд компетентності як здатності робити будь-що ефективно не тільки в професійній діяльності, а також у будь-яких інших сферах життя людини. Узагальнюючи досвід міжнародних організацій у дослідженні СВЕ-підходу, можна запропонувати наступне визначення поняття «компетентність».

Компетентність є здатністю ефективно застосовувати знання, розуміння, вміння, що базуються на цінностях та ставленнях, для успішного розв'язання життєвих та професійних ситуацій.

Варто зазначити, що термін «компетентність» (competence) не можна застосовувати у множині (competences), оскільки це поняття є інтегративним, і само включає в себе набір компетенцій (від competency competencies), необхідних для успішної діяльності в різних професійних та життєвих ситуаціях. Тому коректно визначати поведінкові характеристики людини терміном «компетенції», а не «компетентності».

Компетентність як сукупність високорозвинених професійних компетенцій виступає характеристикою професіоналізму людини.

У розумінні поняття «компетенція» також немає єдиного підходу, що представлено у таблиці 2.

Пропонується наступне визначення понять «ключові (загальні) компетенції» та «професійна компетенція».

Ключові (загальні) компетенції — здатності, які забезпечують успішність у будь-яких життєвих та професійних ситуаціях.

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ «КОМПЕТЕНТНІСТЬ» ЗА РІЗНИМИ ДЖЕРЕЛАМИ

Джерело	Визначення	Позитив	Зауваження
1	2	3	4
ЮНЕСКО	<p>Компетентність як здатність ефективно й творчо застосовувати знання та вміння в міжособистісних стосунках-ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті загалом, і в професійних ситуаціях зокрема, оскільки такі знання та вміння забезпечують активне застосування навчальних досягнень у нових ситуаціях.</p> <p>В останніх публікаціях ЮНЕСКО поняття компетентності трактується як поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, які застосовуються у повсякденні.</p>	<p>Розгляд компетентності як здатності є більш коректним, оскільки визначальною рисою цього поняття є не просто сукупність знань, умінь, цінностей і ставлень, а спроможність їх ефективно застосовувати.</p> <p>Позитивом також є те, що набуті знання та вміння повинні забезпечувати застосування навчальних досягнень не тільки у професійних ситуаціях, а й в ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті загалом та у нових ситуаціях.</p>	<p>Недостатньо для розкриття сутності компетентності вказати, що це лише поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень, які застосовуються в житті. В даному визначенні (останні публікації ЮНЕСКО) відсутнє ключове слово — здатність людини ефективно застосовувати набуті знання, вміння.</p>
ПРООН	<p>Компетентність — це об'єктивна категорія, суспільно визначений рівень знань, умінь і навичок, ставлень тощо у певній сфері діяльності людини як абстрактного носія.</p>		<p>Суспільно визначеного рівня знань, умінь, навичок, ставлень недостатньо для визначення поняття «компетентність», оскільки компетентність є характеристикою людини щодо її спроможності (здатності) їх ефективно застосовувати не тільки в певній сфері діяльності (як це зазначено у визначенні ПРООН), а також і в різних життєвих ситуаціях.</p>
IBSTPI: Міжнародний департамент стандартів для навчання, дослідження та освіти (International Board of Standards for Training, Performance and Instruktions)	<p>Компетентність визначена як спроможність кваліфіковано провадити діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності.</p>	<p>Визначення компетентності як спроможності, що дає змогу виконувати певні функції, спрямовані на досягнення стандартів не тільки у професійній галузі, а також у певній діяльності.</p>	<p>У визначенні компетентності відсутня необхідна складова цього поняття — ключові компетенції як здатності відповідати потребам суспільства.</p>

<p>Європейський Фонд освіти</p>	<p>Компетентність — здатність робити будь-що ефективно; здатність відповідати вимогам до виконання роботи; здатність відповідати вимогам до виконання певних робочих функцій.</p>	<p>Розгляд компетентності як здатності робити будь-що ефективно</p>	<p>Дуже спрощене визначення, зведене до розуміння компетентності тільки як здатності ефективно виконувати роботу. Компетентність — більш широке поняття, що охоплює також і ключові компетенції, необхідні сучасній людині для адаптації у мінливому зовнішньому середовищі.</p>
<p>Проект Європейської Комісії Тюнінг (2008р.)</p>	<p>Компетентність (competence) — динамічна комбінація таких характеристик, як знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості, що описують навчальні результати за освітою / навчальною програмою, тобто те, що лежить в основі кваліфікації випускника, необхідно йому для ефективної особистої, суспільної і професійної діяльності, самовизначення в розподілі суспільних ролей та</p>	<p>Позитивом є те, що здобуті результати навчання необхідні випускнику не тільки для ефективної професійної, а також і для особистої та суспільної діяльності.</p>	<p>1. У визначенні вказані лише параметри опису компетенцій (знання, розуміння, уміння), а не самі компетенції як здатності, необхідні для ефективної діяльності. 2. В основі кваліфікації випускника лежать не особисті якості, а навчальні досягнення — набуті ключові (загальні) та професійні компетенції.</p>
<p>Національний освітній глосарій (2011р.)</p>	<p>Компетентність як набуті реалізаційні здатності особи.</p>	<p>За структурою компетентність дійсно є сукупністю набутих ключових та професійних компетенцій як реалізаційних як реалізаційних здатностей особи.</p>	<p>Визначення дуже скорочене та спрощене: не розкриті види реалізаційних здатностей та сфери їх застосування.</p>
<p>Національна рамка кваліфікацій (Постанова КМУ від 23.11.2011р. № 1341)</p>	<p>Компетентність — здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння цінності, інші особисті якості.</p>	<p>Компетентність розглядається як здатність до виконання діяльності.</p>	<p>1. Якщо компетентність — це здатність до виконання діяльності, то ця здатність демонструється через досягнення стандартів виконання роботи, а не через особисті якості, як це зазначено у визначенні. 2. Компетентність — це здатність до виконання не тільки певного виду діяльності. Компетентність охоплює оволодіння і ключовими компетенціями, необхідними випускнику в умовах сучасного світу.</p>

Таблиця 2

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ «КОМПЕТЕНЦІЯ» ЗА РІЗНИМИ ДЖЕРЕЛАМИ

Джерело	Визначення	Позитив	Зауваження
Рекомендації Європейського парламенту та Ради Європи щодо ключових компетенцій (2006р.)	Ключові компетенції визначаються як набуті в освіті реалізаційні здатності до здійснення діяльності	Розгляд компетенцій як здатностей до діяльності, а не як особистісних якостей	Визначаються лише ключові компетенції
Національний освітній глосарій (2011р.)	Компетенція/компетенції — надані особі повноваження, коло її (його) службових та інших прав і обов'язків		У визначенні дано юридичне тлумачення поняття «компетенція». Застосування компетентнісного підходу в освіті передбачає розгляд компетенцій як навчальних досягнень студента. Компетенції набувають нового змісту: здатності до успішної діяльності та роботи в різних ситуаціях
Проект Закону України «Про національну систему кваліфікацій» (від 20.12.2012р.)	Компетенція — здатність особи використовувати знання, навички, особисті здібності та досвід у робочих та навчальних ситуаціях, а також у професійному і особистому розвитку	Позитивом є те, що компетенціями є не самі знання, навички, особисті здібності та досвід, а здатності щодо їх застосування	У визначенні не вказано, що ці здатності у професійній діяльності забезпечують відповідність стандартам виконання роботи, а у повсякденному житті — успішність у будь-яких ситуаціях
Американська школа психології (особистісний підхід)	Компетенція — особистісна поведінкова характеристика (знання, вміння, мотиви, властивості, якості, риси характеру тощо), яка забезпечує (прогнозує) успішність професійної діяльності		1. Відсутність певної особистої якості (характеристики) не може бути підставою для визнання нездатності людини бути ефективним працівником. 2. Поведінковими індикаторами ефективної діяльності повинні бути продемонстровані стандарти виконання роботи, а не особисті якості
Британська школа психології (функціональний підхід)	Компетенція — здатність здійснювати професійну діяльність відповідно стандартам виконання роботи	Головним критерієм ефективної діяльності є відповідність стандартам поведінки. Виконання роботи на рівні стандартів поведінки означає, що компетенції демонструються через наступні поведінкові індикатори: — оволодіння ефективними способами, методами, технологіями, прийомами, процедурами виконання роботи; — досягнення очікуваного результату	

Професійна компетенція — особистісна поведінкова характеристика, яка демонструється під час діяльності та виражає здатність ефективно працювати відповідно стандартам виконання роботи.

Розуміння сутності понять «компетентність» і «компетенція» необхідно:

— по-перше, для визначення необхідних фахівцю з управління персоналом компетенцій та їх правильного формулювання відповідно Рекомендаціям Європейського парламенту та Ради Європи щодо ключових компетенцій (2006 р.) та запитам роботодавців щодо професійних компетенцій;

— по-друге, для опису формування загальних (ключових) та професійних компетенцій, що пропонується робити за двома результатами навчання:

1. Засвоєння знань, умінь, навичок (ЗУНів).
2. Оволодіння компетенціями.

Для дослідження процесу формування компетенцій розглянемо поняття, пов'язані з отриманням першого результату навчання. Відповідно встановленим в ЄПВО типовим очікуваним досягненням студента терміни «знання» і «розуміння» необхідно розмежовувати. За таким підходом пропонується наступне визначення понять.

Знання — сукупність сприйнятої людиною інформації.

Засвоєння знань відбувається в процесі мислення через розуміння сприйнятої інформації, яка зберігається у довготривалій пам'яті і може бути відтворена в процесі діяльності.

Розуміння — теоретичний рівень опанування знань, що дає змогу не лише фактично знати: що (?), де (?) і коли (?), а й пояснити: чому (?) і як (?) відбувається те чи інше явище.

Результатом процесу розуміння знань є формування понять, уявлень, суджень.

Поняття — одна з форм мислення, результат узагальнення суттєвих ознак об'єкта дійсності. Поняття, на відміну від уявлень, відбивають суть речей.

Уявлення — чуттєво-наочний образ предметів або явищ, що зберігається та відтворюється у свідомості поза впливом на органи чуттів. Відносні уявлення, розвиваючись, наближаються до абсолютної істини.

Судження — думка, в якій стверджується або заперечується що-небудь відносно предметів і явищ.

Уміння — здатність до застосування знань і розуміння для виконання завдань та розв'язання проблем. Уміння бувають когнітивними (інтелектуально-творчими) на підставі логічного, інтуїтивного, творчого мислення або практичними на основі спритності, майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій й інструментів. Уміння опановуються у процесі освіти, навчання [5].

Навички — це сформовані в процесі навчання здатності виконувати трудові операції, роботи певними прийомами, способами.

В контексті СВЕ-підходу розглянемо практику опису навчальних досягнень студента в Європейському просторі вищої освіти.

Тривалий період орієнтиром розвитку в європейській освіті було планування навчального процесу. Сьогодні таким орієнтиром є стандартизація. Але, як свідчить практика, європейські університети не прагнуть створити одноманітні програми чи уніфіковані навчальні плани. Їхні зусилля спрямовані на стандартизацію результатів навчання, що забезпечують Дублінські дескриптори (Dublin descriptors) — параметри опису типових очікуваних досягнень випускника для кожного циклу вищої освіти:

- набуття знань і розуміння;
- застосування знань і розуміння;
- формування суджень і прийняття рішень;

- передача знань і розуміння (комунікація);
- здатність до продовження навчання.

Наприклад, Дублінські дескриптори першого циклу передбачають, що для одержання кваліфікації бакалавра студенти зобов'язані:

- продемонструвати знання й розуміння в галузі навчання;
- вмінні професійно застосовувати свої знання й розуміння, бути здатними аргументовано міркувати й розв'язувати проблеми в обраній галузі навчання;
- вмінні збирати й тлумачити актуальні дані в обраній галузі навчання, необхідні для вироблення суджень, у тому числі із соціальних, наукових і етичних питань;
- доносити до фахівців і нефахівців інформацію щодо проблем та їх вирішення;
- мати навички вчитися, необхідні для продовження навчання, в тому числі й самостійно.

Завдяки дескрипторам можна простежити алгоритм набуття студентами компетенцій. Так, розуміння знань через поняття, уявлення, судження та формування умінь є проміжними етапами в оволодінні компетенціями.

Накопичення, інтегрування здобутих навчальних досягнень студента під впливом особистісних факторів та факторів зовнішнього середовища призводить поступово до оволодіння компетенціями як загальними, так і професійними.

Загальні компетенції стають підґрунтям та інструментом формування професійних компетенцій. Так, без таких загальних компетенцій, як здатність до системного мислення, оволодіння інформаційними технологіями, мовами, набуття здатностей міжособистісного спілкування неможливо сформувати компетенції в певній професійній діяльності.

Будь-яка сформована компетенція не може бути сталою, раз і назавжди забезпечувати ефективність виконання роботи. Для того, щоб набуті компетенції були затребувані на ринку кваліфікацій, володар цієї компетенції повинен постійно оновлювати способи, прийоми, методи, процедури виконання роботи на основі нових знань та інноваційних технологій. Саме це зумовило значущість такого результату освіти, як здатність до навчання, описана відповідним Дублінським дескриптором.

Набуті компетенції можуть бути втрачені, якщо фахівець не здобуде здатності вчитися на протязі всього життя, що відображено в одній з восьми ключових (загальних) компетенцій за Рекомендаціями Європарламенту та Ради Європи та в окремій Рамці кваліфікацій (ЄРК), за якою зростає роль неформальної та інформальної освіти.

Те ж саме стосується дескриптора «комунікація» щодо здатності передавати знання і розуміння іншим, набувати міжособистісну компетенцію, яка також є однією з восьми ключових компетенцій.

Таким чином, дескриптори, виконуючи роль євростандартів освіти (параметрів опису результатів навчання), етапів в алгоритмі набуття компетенцій, стають тими орієнтирами, якими необхідно керуватися у формуванні компетенцій. Так, для бакалавра з управління персоналом пропонується наступний опис загальних компетенцій через дескриптори навчальних досягнень (табл. 3).

Формування професійних компетенцій з дисципліни «Професійна орієнтація» представлено описом результатів навчання як через Дублінські дескриптори, так і через поведінкові індикатори, що застосовуються для діагностики компетенцій при досягненні другого результату освіти «Оволодіння компетенціями» (табл. 4). Студент демонструє набуту професійну компетенцію наступними поведінковими індикаторами (стандартами поведінки), які можуть бути проявлені у змодельованих, віртуальних ситуаціях, наближених до реальних у професійній діяльності:

- оволодіння ефективними способами, методами, прийомами, процедурами, технологіями виконання професійних дій;
- досягнення очікуваного результату.

ЗАГАЛЬНІ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА ОПИС РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ БАКАЛАВРА З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Загальні компетенції	Дескриптори результатів навчання			
	Знання і розуміння	Застосування знань і розуміння (вміння)	Формування суджень і прийняття рішень	Передача знань і розуміння (комунікація)
1	2	3	4	5
1. Інструментальні компетенції				
1.1. Здатність до формування світогляду щодо розвитку людського буття, суспільства і природи, духовної культури	<ul style="list-style-type: none"> • базових цінностей світової культури; • культурологічних питань суспільства і природи, традицій і звичаїв свого народу та культурного надбання людства • законів розвитку природи, суспільства і мислення; • соціально-філософських категорій та понять; • культури мислення. 	<ul style="list-style-type: none"> • володіння філософською культурою мислення, пізнання світу та себе як особистості; • уміння прогнозувати соціальні, економічні політичні, екологічні, культурні та інші події 	<ul style="list-style-type: none"> • вміння збирати актуальні дані, необхідні для формування суджень із соціально-економічних питань; • здатність розглядати історичні події і процеси в їх динаміці та взаємозв'язку; 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність логічно, вірно, аргументовано, ясно формулювати та передавати свої думки та ставлення до подій у сучасному суспільстві, ситуації виробничого характеру; • здатність слухати та сприймати думки інших
1.2. Здатність до формування мети та шляхів її досягнення	<ul style="list-style-type: none"> • історичних процесів та соціально-економічних явищ; • місця і ролі своєї країни в історії людства і в сучасному світі 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність до аналізу та синтезу соціально-значущих проблем та процесів; • здатність до організації та планування соціально-економічних явищ; • здатність діагностувати та аналізувати соціально-економічні проблеми та процеси в організації 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність приймати ефективні рішення щодо організації та планування соціально-економічних явищ 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність аргументовано пояснювати фахівцям і нефахівцям історично значущі події та соціально-економічні явища
1.3. Здатність розглядати суспільні явища в розвитку і конкретних історичних умовах	<ul style="list-style-type: none"> • важливості здоров'я, необхідності вести здоровий спосіб життя, фізичного самовдосконалення для всієї життєдіяльності людини; • шкідливості паління, алкоголізму, наркоманії, СНІДу. 	<ul style="list-style-type: none"> • уміння дотримуватись норм здорового способу життя, правил особистої гігієни; • здатність займатися фізичною культурою; • уміння дотримуватись режиму праці та відпочинку, підтримувати працездатність 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність до емоційної стриманості та прийняття зважених рішень у непередбачуваних ситуаціях 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність доносити до фахівців і нефахівців інформацію щодо проблем та їх вирішення через побудову комунікаційної мережі для зворотного зв'язку, ведення кореспонденції
1.4. Здатність до саморегуляції та здорового способу життя				

Продовження табл. 3

Дескриптори результатів навчання				
Загальні компетенції	Знання і розуміння	Застосування знань і розуміння (вміння)	Формування суджень і прийняття рішень	Передача знань і розуміння (комунікація)
1	2	3	4	5
1.5. Здатність працювати з інформацією, у тому числі у глобальних комп'ютерних мережах	<ul style="list-style-type: none"> сутності та значення інформації та інформаційних технологій в розвитку сучасного суспільства, економіки знань, безпеки та загроз, що виникають в цьому процесі; теорії та методології соціальної інформатики, інформаційно-консультативного простору, інформатизації соціальних комунікацій; організаційно-функціональних, програмно-технологічних, лінгвістичних засобів системно-мережевої взаємодії та пошуку в документально-інформаційних системах інформаційно-комерційної діяльності документально-інформаційних систем; технологій формування, організації та використання інформаційних ресурсів, інформаційного менеджменту 	<ul style="list-style-type: none"> уміння дотримуватись основних вимог інформаційної безпеки, в тому числі, захисту державної таємниці; уміння знаходити та аналізувати інформацію з різних джерел; здатність працювати з інформацією в глобальних комп'ютерних мережах та корпоративних інформаційних системах 	<ul style="list-style-type: none"> здатність переконувати інших унікальними способами звичок, пропагувати зловичивий спосіб життя 	
1.6. Здатність обгрунтовувати управлінські рішення та спроможність забезпечувати їх правочинність	<ul style="list-style-type: none"> нормативних правових документів у своїй професійній діяльності; прикладного програмного забезпечення відповідно до виду діяльності основ сучасної філософії та концепцій з управління персоналом; сутності та завдань, закономірностей, принципів та методів управління персоналом 	<ul style="list-style-type: none"> уміння на основі інформаційного забезпечення та комп'ютерних технологій розробляти достатню кількість альтернативних варіантів рішень; здатність використовувати оргтехніку, прикладне програмне забезпечення відповідно до виду діяльності, документально оформляти управлінське рішення; уміння проводити моніторинг змін у законодавстві, орієнтуватися у нормативних актах, щоб забезпечувати правочинність рішень вміння застосовувати теоретичні положення в управлінській діяльності стосовно персоналу; володіє основними методами захисту виробничого персоналу та населення від можливих аварій, катастроф, стихійних лих. 	<ul style="list-style-type: none"> здатність знаходити організаційно-управлінські та економічні рішення, розробляти алгоритми їх реалізації та нести відповідальність за їх результати 	

2. Міжособистісні компетенції			
2.1. Здатність здійснювати комунікаційну діяльність	<ul style="list-style-type: none"> • державної мови; • невербальних засобів комунікації; • етичних цінностей, норм поведінки та моралі; • сутності та значення комунікаційної стратегії 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність ефективно формувати комунікаційну стратегію; • уміння дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки та моралі у міжособистісних стосунках; • здатність приймати етичні зобов'язання, у тому числі у професійній діяльності: повага людської гідності, чесність, відкритість, справедливність, порядність, доброзичливість, терпимість. 	<ul style="list-style-type: none"> • уміння усного та письмового спілкування державною мовою; • уміння використовувати невербальні засоби комунікації; • уміння доносити до фахівців і нефхівців інформацію, ідеї, пропозиції, рішення та власний досвід в галузі професійної діяльності
2.2. Здатність працювати у колективі та команді	<ul style="list-style-type: none"> • процесів соціальної взаємодії та співпраці 	<ul style="list-style-type: none"> • уміння організовувати та координувати взаємодію між людьми, контролювати та оцінювати ефективність діяльності інших; • здатність підтримувати врівноважені стосунки з членами колективу та команди, споживачами та іншими представниками сфери життєдіяльності; • уміння працювати у міждисциплінарній команді; • здатність нести відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність доводити та відстоювати власну точку зору, не руйнуючи відносини;
2.3. Здатність позитивно ставитись до несхожості інших культур	<ul style="list-style-type: none"> • традицій та звичаїв інших культур 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність до толерантності, сприйняття різноманітності (раса, національність, релігія, статус, роль, стать) та міжкультурних відмінностей 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність здійснювати ділове спілкування: публічні виступи, переговори, проведення нарад, ділова переписка, електронні комунікації тощо.
2.4. Здатність працювати у міжнародному середовищі	<ul style="list-style-type: none"> • однієї з іноземних мов на рівні, що забезпечує ефективну професійну діяльність 	<ul style="list-style-type: none"> • вміння використовувати іноземну мову для забезпечення результативної професійної діяльності; 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність попереду проявити креативність та креативність, вчити інших жити з людьми різних культур, мов та релігій

Закінчення табл. 3

Дескриптори результатів навчання				
Загальні компетенції	Знання і розуміння	Застосування знань і розуміння (вміння)	Формування суджень і прийняття рішень	Передача знань і розуміння (комунікація)
1	2	3	4	5
2.5. Здатність до критики та самокритики		<ul style="list-style-type: none"> • здатність критично оцінювати особисті переваги та недоліки, конструктивно реагувати на критику на свою адресу 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність формувати власні судження та критично оцінювати явища, ситуації, діяльність осіб; спираючись на здобуті знання 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність логічно висловлювати критичні зауваження колегам, обгрунтовуючи чвою думку
3. Системні компетенції				
3.1. Здатність діяти з позицій соціальної відповідальності, займати активну громадянську позицію	<ul style="list-style-type: none"> • конституційних обов'язків та норм законодавства 	<ul style="list-style-type: none"> • уміння виконувати конституційні обов'язки, дотримуватись норм законодавства; 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність приймати рішення щодо протидії проявам расової, національної, вікової дискримінації, недопущення територіальної нерівності 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність передавати свої знання і розуміння іншим для захисту інтересів держави, послідувати та взаємодіяти з суспільні, колективні та індивідуальні інтереси
3.2. Здатність займати активну життєву позицію та розвивати лідерські якості	<ul style="list-style-type: none"> • своїх прав як людини та громадянина; • поняття «власний імідж» та його складових; • методів соціально-психологічного впливу у будь-якій діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність захищати свої права людини та громадянина; • вміння створювати власний імідж та вдосконалювати його складові: зовнішній вигляд, манери; • уміння встановлювати життєві цілі, визначати їх пріоритетність, планувати власну кар'єру 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність формувати власну громадянську позицію 	<ul style="list-style-type: none"> • вміння добирати і застосовувати методи соціально-психологічного впливу у професійній та інших сферах діяльності
3.3. Здатність працювати самостійно і автономно	<ul style="list-style-type: none"> • принципів тайм-менеджменту 	<ul style="list-style-type: none"> • уміння організувати процес виконання завдань відповідно до принципів тайм-менеджменту 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність до прийняття самостійних рішень 	

3.4. Здатність до дослідницької діяльності	<ul style="list-style-type: none"> • методів кількісного аналізу та моделювання, теоретичного та експериментального дослідження • межі своїх знань та альтернативних методів навчання 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність до застосування дослідницьких навичок у професійній діяльності • уміння здобувати і засвоювати нові знання; • уміння вибирати альтернативні методи навчання; • здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності в контексті як особистого професійного, так і соціального життя 	<ul style="list-style-type: none"> • вміння формувати власні судження при проведенні досліджень • здатність формувати судження з отриманої нової інформації 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність передавати нові знання колегам
3.5. Здатність до навчання		<ul style="list-style-type: none"> • здатність забезпечувати якісне виконання професійної діяльності на основі стандартів поведінки за компетентнісної моделлю посади фахівця з управління персоналом; • здатність вносити рекомендації щодо введення нових чи зміни існуючих стандартів виконання роботи менеджера з персоналу 		<ul style="list-style-type: none"> • здатність передавати свої знання і розуміння, досвід іншим для навчання колег на компетентнісній основі
3.6. Здатність виконувати професійну діяльність відповідно до стандартів виконання роботи	<ul style="list-style-type: none"> • соціально-економічної значущості обраної професії; • професійних стандартів; • стандартизованих моделей компетентній менеджерів з персоналу 	<ul style="list-style-type: none"> • уміння використовувати проектний підхід управління, формувати мету, завдання, обґрунтувати ресурсне забезпечення проекту; • уміння планувати процес і складати календарний план проекту за допомогою застосування методів управління проектом у часі; • здатність управляти комплексними діями або проектами 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність нести відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність встановлювати комунікацію з фахівцями і спеціалістами у реалізації проекту
3.7. Здатність реалізовувати проект	<ul style="list-style-type: none"> • проектного підходу управління; • методів управління проектом в часі 	<ul style="list-style-type: none"> • уміння розвивати стресовитривалість, саморегуляцію, не допускати систематичного перенавантаження організму, підтримувати психоемоційне здоров'я; • уміння зберігати трудову активність в екстремальних ситуаціях 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність приймати обґрунтовані рішення у мігнучих умовах професійного середовища 	
3.8. Здатність адаптуватися до нових ситуацій у професійній діяльності		<ul style="list-style-type: none"> • уміння застосовувати загальнонаукові та креативні методи пізнання у професійній діяльності 		<ul style="list-style-type: none"> • уміння формувати та ініціювати нову ідею, формулювати її мету, завдання, необхідні ресурси;
3.9. Здатність формувати нові ідеї (креативність)				

**ОПИС ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ НАВЧАННЯ
З ДИСЦИПЛІНИ «ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ»**

Професійні компетенції	1-й результат навчання (засвоєння знань, умінь, навиків)		2-й результат навчання (оволодіння компетенціями)	
	Знати і розуміти інформацію через формування уявлень, суджень про:	Знаючи і розуміючи інформацію через формування понять	Вміти (застосування знань і розуміння)	Володіти компетенціями через демонстрацію поведінкових індикаторів:
1	2	3	4	5
Здатність розробляти професійну та будувати професійну логіку професії	<ul style="list-style-type: none"> • зміст і характер професійної діяльності; • вимоги професії до власності та компетенцій людини; • структуру професіограми; • джерела інформації для розробки професіограми; • процедури розроблення професіограми професії; • методику побудови психологічного профілю професії; • призначення професійних стандартів. 	<ul style="list-style-type: none"> • професія; • спеціальність; • властивість людини; • професійно важлива якість; • компетенція; • професіограма; • психологічний профіль професії; • професійний стандарт 	<ul style="list-style-type: none"> • проводити професіографічне дослідження; • визначати вимоги професії до освітньо-кваліфікаційної підготовки працівника, його компетенцій; • розробляти психологічний профіль професії 	<ul style="list-style-type: none"> • методом функціонального аналізу діяльності; • методикою оцінювання якостей за Отто Ліпманом; • методом розробки Модифікованої карти особистості за К. Платоновим; • методом «прямих атрибутів»
Здатність розробляти психологічний профіль особистості	<ul style="list-style-type: none"> • психологічну структуру особистості; • типологію людини і професії; • теорії дослідження структури інтелекту; • методи професійної психодіагностики у визначенні факторів формування компетенцій 	<ul style="list-style-type: none"> • особистість; • спрямованість; • здібності; • характер; • професійна психодіагностика; • психологічна особистість; • психологічний профіль особистості; • загальний та емоційний інтелект 	<ul style="list-style-type: none"> • досліджувати та оцінювати психологічні властивості; • вимірювати інтелектуальний потенціал особистості 	<ul style="list-style-type: none"> • методами візуальної психодіагностики; • методом моделювання ситуацій; • інформаційними технологіями діагностування професійних якостей
				6
				<ul style="list-style-type: none"> • розробка професіограми та побудова психологічного профілю професії
				<ul style="list-style-type: none"> • розробка психологічних профілю особистості

Здатність визначати абсолютну та відносну профпридатність	<ul style="list-style-type: none"> • умови забезпечення профпридатності; • види профпридатності 	<ul style="list-style-type: none"> • профготовність; • профпридатність: - абсолютна, - відносна 	визначати ступінь відповідності психофізіологічних характеристик особистості вимогам професії	<ul style="list-style-type: none"> • методом психологічних профілів; • методом процентних рангів; • процедурою апаратурного дослідження особистості 	<ul style="list-style-type: none"> • визначення абсолютної та відносної профпридатності
1. Здатність проводити профвідбір за компетенціями	<ul style="list-style-type: none"> • сутність та характеристики профвідбору; • види профвідбору; • методи оцінювання персоналу у профвідборі; • технологію виявлення та оцінювання компетенцій; • структуру моделі компетенцій для посади та способи її розробки; • нетрадиційні методи профвідбору 	<ul style="list-style-type: none"> • професійний відбір; • структурована співбесіда; • поведінкові індикатори (стандартні поведінки); • компетентність; • професіоналізм; • модель компетенцій; • профіль компетенцій працівника (діаграма рівня розвитку компетенцій працівника); • профіль компетенцій для посади (діаграма значущості компетенцій для посади) 	<ul style="list-style-type: none"> • скласти сценарій поведінки для кожного типу особистості в різних ситуаціях; • визначити позитивні та негативні поведінкові індикатори по кожній компетенції; • розробляти схеми інтерв'ю за «STAR-моделлю» та PARLA; • ранжувати компетенції за рівнем їх розвитку у працівника; • ранжувати компетенції за їх значущістю для посади 	<ul style="list-style-type: none"> • методом СВА щодо аналізу поведінки у критичних ситуаціях; • методом інтерв'ю-гайда за «STAR-моделлю»; • методом PARLA; • кейс-методом; • процедурою проведення поведінкового інтерв'ю; • способом побудови профілю компетенцій працівника; • способом побудови профілю компетенцій для посади 	<ul style="list-style-type: none"> • забезпечення професійного клірингу щодо відповідності профілю компетенцій працівника (кандидата на посаду) профілю посади

На основі запропонованого опису загальних і професійних компетенцій через результати навчання розроблені освітні стандарти нового покоління для підготовки бакалаврів і магістрів із спеціальності «Управління персоналом та економіка праці».

Чітко визначені результати освіти виступають як ознаки професійної готовності випускника продемонструвати необхідні для ефективної діяльності компетенції.

Висновки. Впровадження євростандартів освіти неможливо без уніфікованого опису результатів навчання, що забезпечить інтегрованість вищих навчальних закладів України у Європейський простір вищої освіти.

Формування загальних та професійних компетенцій як очікуваних результатів освіти відбувається в процесі поступового прирощення здобутих навчальних досягнень студента, що забезпечує перехід кількісного накопичення знань, навиків, умінь у нову якість — оволодіння компетенціями.

Розроблені із застосуванням СВЕ-підходу нові освітні стандарти засновані на описі компетенцій через моделювання результатів освіти як норм її якості.

Література

1. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. — 114 с.

2. Вступне слово до Проекту «ТЮНІНГ» — гармонізація освітніх структур в Європі. — Режим доступу:

http://tuning.unideusto.org/tuningeu/images/stories/template/General_Brochure_Ukrainian_version.pdf

3. Гидрович С.Р. и др. Компетентностный подход к формированию основных образовательных программ третьего поколения. — Санкт-Петербург: СПбГУЭФ, 2010. — 97 с.

4. Директиви Європейського парламенту та Ради ЄС щодо визначення професійної кваліфікації (Директива 2005/36 від 7 вересня 2005 р.). Офіційний вісник ЄС / L255 від 30.09.2005 р.

5. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт.-уклад. : І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін.; за ред. Д. В. Табачника і В. Г. Кременя. — К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. — с. 57; 63; 64.

6. Рекомендації Європарламенту і Ради Європи від 23 квітня 2008 р. щодо запровадження Європейської рамки кваліфікації впродовж життя [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ruk-ex.europa/tu/Lexukiser/Lexrisekv.do?uri=OS:C:2008:111:0001:007:EN:PDF>.

7. Татур Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. 2004. — 18 с.

Стаття надійшла до редакції 8.06.2014р.

УДК 339.378:331.108.4

Гебер Н.А.,

старший викладач кафедри економічної теорії та права,
Харківський державний університет харчування та торгівлі

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МЕРЕЖНОГО РИТЕЙЛУ

|| В статті розкрито суть сучасних підходів до навчання та розвитку персоналу підприємств мережного ритейлу. Наведені методи оцінки та навчання кадрів підприємств роздрібною мережі з урахуванням компетентісного підходу.