

# УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

## MANAGEMENT ASPECTS OF CONTINUOUS PROFESSIONAL EDUCATION

УДК 378.113:378.4

**Олена Кравченко**

ORCID iD 0000-0002-7955-3542

кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри публічної служби та  
управління навчальними й соціальними закладами,  
ДЗ «Луганський національний університет  
імені Тараса Шевченка»,  
пл. Гоголя, 1, 92703 м. Старобільськ, Україна  
olena-kravchenko2009@yandex.ua

### ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ КЕРІВНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК СУБ'ЄКТА МОДЕЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТУ

*У запропонованій статті визначено основні компоненти системи професійних компетенцій керівника вищого навчального закладу, необхідних для ефективного моделювання стратегічного розвитку університету: соціальний, інформаційний, експертно-консультаційний, процесуальний та когнітивний. Конкретизовано сукупність умінь та прийомів управлінської діяльності, спрямованих на стратегічний розвиток університету відповідно до кожного компоненту. Акцентовано увагу на специфіці ролі керівника вищого навчального закладу в процесі моделювання стратегічного розвитку університету.*

**Ключові слова:** керівник; компетенції; моделювання; стратегічний розвиток; суб'єкт; університет.

**Вступ.** Стратегічний розвиток університету є одним з найважливіших аспектів сучасної практики управління вищим навчальним закладом. Світові та національні тенденції освітнього ринку зумовлюють необхідність зосередження уваги саме на моделюванні стратегічного розвитку університету як умови успішної діяльності навчального закладу. Стратегічне управління університетом різко контрастує порівняно з традиційним управлінням, оскільки характеризується індуктивною моделлю прийняття управлінських рішень, у той час, як традиційне управління спирається на раціонально-дедуктивну модель. Моделювання стратегічного розвитку університету вимагає від керівників особливого мислення й поведінки, які характеризуються готовністю до ризику, здатністю відповідати за розвиток навчального закладу перед суспільством. Успішність стратегічного розвитку університету зумовлюється сукупною здатністю суб'єктів управління до прогнозування майбутніх

змін у зовнішньому середовищі та генерування випереджаючих ідей, необхідних для переведення навчального закладу до іншого якісного стану.

Особливості стратегічного управління та стратегічного планування висвітлено в працях І. Ансоффа, З. Галушки, А. Сучкова, В. Пастухової, А. Черпа, З. Шерешньової та ін. Вивчення наукового доробку, присвяченому вивченню ролі лідерства в забезпеченні ефективності стратегічного управління (А. Акофф, М. Альберт, Дж. Брайсон, Б. Кросбі, Г. Мінцеберг, М. Мескон, Ф. Хедоурі) переконує нас, що основним фактором успішного стратегічного розвитку університету є високий рівень компетенцій щодо моделювання зазначеного процесу.

Компетентнісний підхід до управління персоналом в організації представлено в дослідженнях М. Армстронга, В. Байденка, А. Віланда, Д. Дубоїса, І. Зимньої, А. Ліпенцева, Н. Ничкало, О. Овчарука, Л. Паращенко, В. Свистуна, Г. Селевка, Л. Спенсера, А. Субетто,

С. Уїддета, А. Хуторського, В. Ягупова. Сутність тлумачень понять «компетентність» і «компетенція» у сфері освіти розкрито в роботах В. Байденко, Г. Беліцької, Н. Бібік, Л. Берестової, П. Борисова, М. Голованя, Н. Грішанової, І. Гудзик, І. Зимньої, В. Краєвського, Н. Кузьміної, В. Куніциної, О. Овчарук, О. Пометун, Дж. Равена, Г. Селевко, Т. Сорочан, Т. Свірчук, С. Шишова, А. Хуторського.

**Мета статті** полягає у виокремленні професійних компетенцій керівника вищого навчального закладу як суб'єкта моделювання стратегічного розвитку університету.

**Керівник вищого навчального закладу як суб'єкт моделювання стратегічного розвитку університету.** Оскільки моделювання стратегічного розвитку університету належить до вищого рівня управління, тому нас цікавлять внутрішні механізми діяльності керівного складу як генераторів ідей та розробників стратегії розвитку. Складність та багатогранність моделювання стратегічного розвитку університету потребує виявлення особливих компетенцій, суттєвих для керівників вищих навчальних закладів як суб'єктів здійснення зазначеного процесу.

Суб'єкт (лат. *subiectum* – той, що знаходиться в основі) – категорія філософії і психології, що позначає протистояння людини й світу та виділяє в їх взаємодії регулюючу, керуючу, авторську першооснову людини. Поняття суб'єкт підкреслює здатність особистості ініціювати й цілеспрямовано здійснювати практичну діяльність, спілкування, поведінку, пізнання та інші види специфічно людської активності. Категорія суб'єктності визначає міру свободи людини в житті, її здатність ставати причиною світу й себе, будувати смисли буття, діяти й брати на себе відповідальність за свої дії (Психологія особистості, 2001, с.129).

Ключова роль в організації належної реалізації стратегічних рішень належить вищому операційному керівництву організації. У вищому навчальному закладі вищими посадовими особами є ректор та проректори, які відповідають за вчасне досягнення конкретних результатів у визначених напрямках діяльності. В той же час вище керівництво організації у випадку неможливості виконання певних стратегічних орієнтирів має ставити питання про внесення змін до затвердженої стратегії (стратегічних рішень) (Натрошвілі С.Г., 2015, с.103).

Стратегічне управління університету не зводиться до набору конкретних інструкцій та настанов, тому керівники вищих навчальних закладів вимушені покладатися тільки на власну інтуїцію та управлінський досвід. Л. Залокотська виявила основні проблеми управлінської діяльності керівників сучасних ВНЗ, до яких дослідниця відносить: неадаптованість структур управління ВНЗ до умов, що змінюються; домінування завдань поточного управління; орієнтація на досягнення цілей і завдань короткострокового періоду;

відсутність системи прийняття управлінських рішень на випередження, уповільнена реакція на зміни в зовнішньому середовищі та не сформованість навчальним закладом гнучких систем управління; нечіткість управлінських процедур; неякісне дотримання низки управлінських функцій, таких, як контроль, довгострокове планування тощо; зосередженість на вирішеність переважно внутрішніх завдань; відсутність науково обґрунтованих програм розвитку ВНЗ; необхідність зворотного зв'язку зі споживачами освітніх послуг тощо (Залокотська Л., 2015, с.15).

На нашу думку, зазначені проблеми управлінської діяльності певною мірою впливають на моделювання стратегічного розвитку університету. Керівник-стратег є центральним елементом системи моделювання стратегічного розвитку університету, він формує особливу корпоративну культуру, завдяки якій діяльність персоналу навчального закладу спрямовується на досягнення стратегічних цілей. Е. Стін зазначає, що стратегію приймає група людей, в якій одна особа є стратегом, а інші допомагають їй (Eric J. Van den Steen, 2016). Отже, особистість стратега впливає на вибір стратегії розвитку, а в нашому випадку на стратегічний розвиток університету. Е. Стін вважає, що стратегію розвитку має розробляти керівник організації, а не наприклад, запрошений фахівець (аутсайдер), тому що стратегія розвитку, сформульована керівником організації, показує його прагнення в довгостроковій перспективі, амбіції, надії на майбутнє. Керівник надихає підлеглих на нові звершення, професійне зростання, в той час, як сторонній фахівець зі стратегічного менеджменту не має прихильності з боку персоналу й може не уникнути спірних питань у розробленні стратегії розвитку організації (Eric J. Van den Steen, 2016). За твердженням В. Євтушевського, менеджер-стратег характеризується стилем управління, компетенцією, набором знань та здатністю до розширення власної компетенції, гнучкістю у прийнятті рішень (Євтушевський В.А., 2007, с.67). Саме тому особливої уваги набуває виокремлення специфічних компетенцій керівника вищого навчального закладу, необхідних для розроблення ефективної стратегії розвитку та успішної її реалізації.

У словнику іноземних мов надається таке трактування компетенції (від лат. *competere* – добиватися, відповідати, підходити) – це коло питань, у яких будь-хто добре обізнаний (Современный словарь иностранных слов, с.295). Згідно думки Г. Єльнікової, компетенції можна виділити за допомогою «функціонального аналізу». Вони визначають, що саме повинні вміти робити працівники відповідно до конкретних посад, і встановлюють стандарти, яким мають відповідати набуті педагогічними керівниками професійні/фахові компетентності (Єльнікова Г.В., 2010).

Для нашого дослідження важливим є виокремлення функціональних компетенцій, необхідних для

моделювання стратегічного розвитку університету. О. Сорока у своєму дослідженні пропонує визначення функціональної компетентності, як системи знань й умінь керівника, адекватних структурі та змісту управлінської діяльності, яка забезпечує виконання функціонально-посадових обов'язків (Сорока О., 2009)

Професійні компетенції керівного складу вищих навчальних закладів поділяються на професійно-ділові, інтелектуальні, особистісні, емоційно-вольові, психофізіологічні, соціальні. Перш за все, нас цікавлять компетенції, які необхідні керівникам вищих навчальних закладів у межах своєї посади для здійснення моделювання стратегічного розвитку університету. Розгляд проблеми виокремлення професійних компетенцій керівника вищого навчального закладу як суб'єкту моделювання стратегічного розвитку дозволив визначити такі компоненти: соціальний, інформаційний, експертно-консультаційний, процесуальний та когнітивний.

Соціальний компонент професійних компетенцій керівника університету, як суб'єкту моделювання стратегічного розвитку університету вміщує: здатність брати на себе відповідальність за становище університету в реальному часі; виробляти стратегічні рішення й брати активну участь у їх реалізації; проявляти толерантність до виконавців під час досягнення стратегічних цілей університету; вміння реагувати на потреби й інтереси споживачів освітніх послуг; здатність орієнтуватися в першу чергу на інтереси стейкхолдерів при прийнятті стратегічних рішень; вміння доводити соціальну значущість обраної стратегії розвитку; вміння адаптуватися до зовнішніх змін; вміння ініціювати стратегічні зміни; вміння поєднувати власні амбіції з інтересами споживачів; вміння визначати цінності, якими керується навчальний заклад у досягненні стратегічних цілей.

Інформаційний компонент професійних компетенцій керівника університету, необхідних для моделювання стратегічного розвитку університету відображує: критичне відношення до інформації, отриманої у ході стратегічного аналізу університету; вміння аналізувати й оцінювати стратегічну інформацію університету; вміння аналізувати й оцінювати соціально-значущі процеси й явища; вміння розробляти технологічні схеми інформаційно-аналітичного забезпечення розроблення стратегії розвитку; вміння аналізувати ситуацію на освітньому ринку та прогнозувати хід її розвитку; забезпечувати прозорість та доступність досягнення стратегічних цілей університету.

Зауважимо, що брак необхідної інформації або її неоднозначне трактування з боку керівництва загострює внутрішні конфлікти в навчальному закладі. Від якості стратегічної інформації залежить конкретизація та результативність стратегії розвитку університету.

Експертно-консультаційний компонент професійних компетенцій керівника університету, необхідних для моделювання стратегічного розвитку університету містить: здатність аналізувати стан внутрішнього та зовнішнього середовища; здатність розробляти критерії та параметри оцінювання досягнення стратегічних цілей; здатність здійснювати експертизу стратегій розвитку університету; вміння здійснювати робочі процедури експертизи стратегічних планів університету; вміння приймати на себе роль консультанта та координатора щодо моделювання стратегічного розвитку; вміння оцінювати ступінь важливості вирішення проблем у часі; вміння управляти конфліктами всередині та ззовні університету, які пов'язані з майбутнім навчального закладу; вміння оцінювати можливості та загрози, слабкі та сильні сторони університету.

У полі зору керівника університету має бути інформація щодо положення на регіональному освітньому ринку; а також інформація щодо дій навчальних закладів-конкурентів, їх стратегій. Експертиза розвитку університету виходить за межі відомостей, отриманих у результаті стратегічного аналізу, оскільки відбуваються зміни освітніх стандартів, вводяться нові освітні продукти, з'являються нові закони, впроваджуються інновації – все це складає підґрунтя для оновлення стратегії розвитку університету або розроблення альтернативних стратегій.

Процесуальний компонент професійних компетенцій керівника університету, як суб'єкту моделювання стратегічного розвитку університету вміщує: здатність узагальнювати, аналізувати, ставити стратегічні цілі й визначати способи їх досягнення; вміння застосовувати загальнонаукові та спеціальні методи при розв'язуванні професійних завдань зі стратегічного менеджменту; здатність до варіативного підходу до рішення проблемних завдань у процесі розроблення стратегії розвитку університету; вміння прогнозувати майбутнє університету; вміння моделювати сценарії розвитку навчального закладу в довгостроковій перспективі; вміння виявляти стратегічні проблеми університету; вміння формулювати місію університету; вміння ставити стратегічні цілі й завдання; вміння корегувати стратегію розвитку університету; вміння розподіляти стратегічні ресурси; вміння приймати ефективні стратегічні рішення; вміння долати опір з боку персоналу університету у ході досягнення стратегічних цілей університету; вміння оцінювати вклад підлеглих у розвиток університету. До комплексу умінь, якими має володіти керівник-стратег, ми хотіли б додати специфічні вміння «дивитися зі сторони» на розвиток університету.

Управлінське бачення того, який вигляд освітній заклад повинен мати і до якої конкретної позиції він має прагнути, являє собою стратегічне бачення (Управление высшим учебным заведением, 2010,

с.104). Ми погоджуємося з думкою В. Теремко, що стратегічне бачення – особлива компетенція. Реалізується як сфокусований, далекосяжний, прагматичний і креативний мисленнєвий погляд, здатний створити ефект прозоріння на порозі неідентифікованих можливостей чи перед наближенням невидимої небезпеки (Теремко В.І., 2012).

У практиці підготовки керівників вищого рівня підприємств належна увага приділяється стратегічному мисленню та стратегічному баченню. Для підвищення кваліфікації менеджерів вищого рівня на сучасному етапі пропонуються численні тренінги з розвитку стратегічного мислення. На думку В. Хачванкяна, створення або моделювання можливостей для стратегічного мислення є важливим фактором у розвитку вміння керувати (Хачванкян В.В., 2005, с.180).

Перевагами стратегічного мислення, що має першочергове значення, і усвідомлення стратегічного управління є: забезпечення спрямованості всієї організації на ключовий аспект стратегії; необхідність менеджерів більш чітко реагувати на зміни, що з'являються, нові можливості та загрозові тенденції; можливість для менеджерів оцінювати альтернативні варіанти капіталовкладень і розширення персоналу, тобто розумно перенести ресурси в стратегічно обґрунтовані та високоефективні проекти; можливість об'єднати рішення керівників всіх рівнів управління, пов'язані зі стратегією; створення середовища, що сприяє активному управлінню та протидіє тенденціям, які можуть призвести лише до пасивного реагування на зміну ситуації (Гончарова С.Ю., 2004, с.65).

Стратегічне мислення керівників університетів має бути системним, всеохоплюючим, орієнтованим на виявлення змін у середовищі, нових можливостей та потенційних загроз. Стратегічний менеджмент вищого навчального закладу значно відрізняються складністю, багатоплановістю та суттєвими конкурентними умовами. Керівники провідних зарубіжних університетів орієнтуються на стратегічне мислення, яке охоплює вивчення потреб споживачів освітніх послуг, пошук нових можливостей університету, посилення конкурентних позицій. Стратегічне мислення формує відповідальність керівництва університету за майбутнє навчального закладу. На нашу думку, стан університету, його конкурентна позиція є відбиттям стратегічного мислення керівного складу навчального закладу.

Ф. Альтабах та Дж. Сальмі зазначають, що на інституціональному рівні створення університетів

світового класу потребує сильного лідерства, бачення місії та цілей університету, а також чітко сформульованої процедури для втілення цього бачення в конкретні програми та цілі (Philip G.Altbach, Jamil Salmi, 2011, с.38).

Не менш важливим у досягненні успіху є те, що керівник навчального закладу повинен передбачити заходи щодо мотивації та стимулювання учасників педагогічного процесу до реалізації нової стратегії, бо перед ними поставлені нові, додаткові, більш відповідальні завдання (Пшенична Л.В., 2012, с.162).

Когнітивний компонент професійних компетенцій керівника університету, необхідних для моделювання стратегічного розвитку університету містить: готовність до підвищення професійного рівня зі стратегічного менеджменту; здатність самостійно отримувати нові знання.

Зазначені уміння дозволяють керівництву університету поєднати заплановані дії з непередбачуваними змінами зовнішнього середовища. Керівництво університету несе відповідальність за ініціювання змін в навчальному закладі та створення умов для здійснення цих змін. В. Олійник та Л. Сергєєва зазначають, що керівник навчального закладу повинен: усвідомлювати мету розвитку навчального закладу та способи її досягнення; мати спроможність аналізувати зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі; бути здатним опрацьовувати стратегії та приймати відповідні рішення, організувати діяльність для їх здійснення, опановувати технології і методи професійного адміністрування (Олійник В.В., Сергєєва Л.М., 2010, с.25).

Отже, визначені компоненти професійних компетенцій керівника вищого навчального закладу як суб'єкта моделювання стратегічного розвитку університету являють систему умінь та прийомів ефективної управлінської діяльності, спрямованої на успішний розвиток університету.

**Висновки.** Таким чином, розгляд проблеми виокремлення професійних компетенцій керівника вищого навчального закладу як суб'єкта моделювання дозволив визначити такі компоненти: соціальний, інформаційний, експертно-консультаційний, процесуальний та когнітивний. Зазначені компоненти вміщують сукупність умінь та прийомів, які дозволяють ефективно здійснювати управління розвитком університету в сучасних соціально-економічних умовах. Перспективи подальших досліджень вбачаємо в розробленні методичних рекомендацій з моделювання стратегічного розвитку університету.

#### Література

1. Гончарова С.Ю. Стратегічне управління: навч. посіб. / С.Ю.Гончарова, І.П.Отенко – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004 – 164 с.
2. Золототська Ліана. Управлінська діяльність керівників вищих навчальних закладів: фінансовий менеджмент : посіб. /Ліана Залокотська; за заг. ред. проф. С.Р.Чернишової. – Луцьк: Вежа-Друк, 2015. – 152 с.
3. Євтушевський В.А. Стратегія корпоративного управління / В.А.Євтушевський, К.В.Ковальська, Н.В.Бутенко – К.: Знання, 2007 – 287 с.

4. Єльнікова Г. В. Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу [Електронний ресурс] / Г.В.Єльнікова. Режим доступу: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/metod\\_upr\\_osvit/v\\_4/6.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_4/6.pdf)
5. Натрошвілі С. Г. Стратегічне управління вищим навчальним закладом: теорія, методологія, практика / С. Г. Натрошвілі. – К.: КНУТД, 2015. – 320 с.
6. Олійник В.В. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу : навч.-метод. посіб./ В.В.Олійник, Л.М.Сергеева – К.: АртЕК, 2010. – 176 с.
7. Психологія особистості: словник-довідник / за ред. П.П.Горностая, Т.М.Титаренко. – К. : Рута, 2001. – 320 с.
8. Пшенична Л.В. Менеджмент в освіті / Л.В.Пшенична. – Суми: Мрія, 2012 – 216 с.
9. Современный словарь иностранных слов. – М.: Рус. яз., 1992. – 740 с.
10. Сорока О. Модель функціональної компетентності керівника сучасного навчально-виховного закладу [Електронний ресурс] / О. Сорока. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vchu/N147/N147p150-156.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/N147/N147p150-156.pdf)
11. Теремко В.І. Концептуальні і соціологічні джерела конкурентоспроможності видавничих стратегій [Електронний ресурс]/ В.І.Теремко. – Режим доступу: <https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Fpvs.uad.lviv.ua%2Fstatic%2Fmedia%2F2-58%2F2.pdf&name=2.pdf&lang=uk&c=58c2f9195af1&page=2>
12. Управление высшим учебным заведением : учебн. /под ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д.Резника и д-ра физ.мат. наук В.М.Филиппова. – 2-е изд., перераб. – М.: ИНФРА, 2010. - 768 с.
13. Хачванкян В. В. Менеджмент предприятия : учеб. пособие / В. В. Хачванкян. – К. : Знання, 2005. – 422 с.
14. Eric J. Van den Steen. Strategy and the Strategist: How It Matters Who Develops the Strategy [Electronic resource] – Access mode: <http://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=51349>
15. The road to academic excellence. The making of world-class research universities / edited by Philip G. Altbach and Jamil Salmi. – The World Bank, Washington D.C. 2011- 366 p., DOI: 10.1596/978-0-8213-8805-1. (eng).

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ КАК СУБЪЕКТА МОДЕЛИРОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА

Кравченко Елена, кандидат педагогических наук, доцент кафедры публичной службы, управления учебными и социальными заведениями, ГУ «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко», пл.Гоголя,1, 92703 г.Старобельск, Украина, [olena-kravchenko2009@yandex.ua](mailto:olena-kravchenko2009@yandex.ua)

*В предложенной статье определены основные компоненты системы профессиональных компетенций руководителя высшего учебного заведения, необходимые для эффективного моделирования стратегического развития университета: социальный, информационный, экспертно-консультационный, процессуальный и когнитивный. Конкретизирована совокупность умений и приемов управленческой деятельности, направленных на стратегическое развитие университета, в соответствии с каждым компонентом. Акцентировано внимание на специфику роли руководителя высшего учебного заведения в процессе моделирования стратегического развития университета.*

**Ключевые слова:** компетенции; моделирование; стратегическое развитие; субъект; руководитель; университет.

#### PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE HEAD OF THE HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENT AS THE SUBJECT OF MODELING OF THE UNIVERSITY'S STRATEGIC DEVELOPMENT

Kravchenko Olena, candidate of pedagogical sciences, Associate Professor of the Department of public service, management of educational and social establishment at Luhansk Taras Shevchenko National University, 1 pl. Gogolya, 92703, Starobilsk, Ukraine, [olena-kravchenko2009@yandex.ua](mailto:olena-kravchenko2009@yandex.ua)

*The article deals the important problem of the modern university's management such as selecting of professional competencies of the head of the higher education establishment, which are necessary for effective modeling of the university's strategic development. Modeling of university's strategic development requires special thinking and behavior from the head of the university. The strategic thinking and behavior characterized by a willingness to take risks, the ability to be responsible for the development of the institution to the community. The success of the strategic development of the university is determined by the aggregate ability of managers to predict future changes in the external environment and shaping the leading ideas, which necessary for the transfer of the university to another qualitative state. The author argues that the university's state, its competitive position is a reflection of strategic thinking of the head of the university. The author focuses the attention on the specific of the role of the head of the higher educational establishment in the process of modeling of the university's strategic development.*

*The complexity and diversity of modeling of the university's strategic development requires identifying specific competencies of the head of the higher educational establishment. The article deals the main components of the system of professional competencies of the head of the university as a subject of modeling the university's strategic development: social, information, expert-consultative, procedural and cognitive. The author specified the skills and techniques of management activities, which are aimed to the university's strategic development in accordance with each component.*

**Keywords:** competence; head of the; modeling; strategic development; subject; university.

Стаття надійшла до редакції 13.02.2017

Прийнято до друку 23.03.2017

УДК 378:355.2

**Руслан Троцький**

ORCID iD 0000-0002-9734-279X

підполковник, начальник кафедри тактичної підготовки військ факультету підготовки фахівців для Національної гвардії України, Національна академія внутрішніх справ України, вул. Колекторна 4, 02660 м. Київ, Україна  
tpv1@ukr.net

## **ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ**

*У статті обґрунтовано дефініцію організаційно-педагогічних умов формування готовності курсантів до управлінської діяльності у процесі фахової підготовки у вищих навчальних закладах системи МВС, визначено та схарактеризувати їхню сутність. Обґрунтовано ефективність реалізації організаційно-педагогічних умов, як: оновлення змісту, методів і форм фахової підготовки; активізація науково-дослідницької та самостійної роботи курсантів; впровадження моделі формування готовності до управлінської діяльності майбутніх офіцерів у процесі фахової підготовки. З'ясовано, що обґрунтування означених умов пов'язане зі специфікою фаху правоохоронців, яка визначається багатофункціональністю, динамічністю, особливими умовами напруженості, регламентованістю, чітким керуванням діями, їх злагодженістю та узгодженістю, безперервним вирішенням сукупності нагальних проблем і завдань.*

**Ключові слова:** вищий навчальний заклад; готовність до управлінської діяльності; курсант; система МВС; управлінська діяльність; фахова підготовка.

**Вступ.** На сучасному етапі реформування системи правоохоронних органів України актуалізується проблема якості підготовки фахівців у системі МВС України, до її змісту і структури, рівня компетентності випускників вищих навчальних закладів правоохоронного спрямування. Серед основних вимог до майбутніх фахівців особливої актуальності набуває проблема формування готовності курсантів до управлінської діяльності. Адже управлінська функція фахівців у системі МВС України визначається насамперед Законами України «Про Національну гвардію», «Про національну поліцію» та ін., засадничі положення яких визначають пріоритети реформування правоохоронних органів з урахуванням специфіки системи управління та визначення перспектив формування контингенту правоохоронців, які мають бути наділені здатністю

на високому професійному рівні реалізовувати різні види професійної діяльності, насамперед управлінської.

**Мета статті.** Відповідно до означених актуалітетів виникає необхідність визначення та обґрунтування умов формування готовності майбутніх офіцерів до управлінської діяльності у процесі фахової підготовки у вищих навчальних закладах системи МВС, що пов'язано зі специфікою фаху правоохоронців, яка визначається багатофункціональністю, динамічністю, особливими умовами напруженості, регламентованістю, чітким керуванням діями, їх злагодженістю та узгодженістю, безперервним вирішенням сукупності нагальних проблем і завдань. Відповідно метою статті є обґрунтувати дефініцію «організаційно-педагогічні умови формування готовності курсантів до управлінської