

- Київ The International Scientific and Naval Center of Informational Technologies and Systems NAS of Ukraine, LTD "VITUS". 2002. - 123 p.
5. Molokova AV Integrated approach to informatization of the educational process in primary school: author.dis. Dr. ped. / A. V. Molokova. - Novosibirsk, 2008. - 43 p.
 6. Mylova IB The methodical system of teaching information technologies for primary school teachers: author.dis. Dr. ped. / IB Mylova - St. Petersburg, 2007. - 42 p.
 7. Khizhnyakova ON Pedagogical designing of educational activity of younger schoolboys in the conditions of developing training: the author's abstract. dis. Cand. ped. sciences. OI Khizhnyakova. - Vladikavkaz, 2009. - 23 p. Explanatory note before the Draft Law of Ukraine "About the Foundation" dated 5 November 2017 from No. 2145-VII
 8. Suhovirsky OV Preparation of the Maybutnik Vchotel pochatkoy schools to the Vicariness of Informational Technologies: author.dis. candidate of pedagogical sciences. OV Suhovirsky. - Київ, 2005. - 27 с.
 9. Litvinovich (Pashchenko) OI The methodical system of training primary school teachers for teaching the propaedeutic course of computer science. Abstract of the dis. ... cand. ped. sciences /OI Litvinovich (Pashchenko). - Moscow, 2007. - 25 p.

(переклад на англ. зроблено особисто автором статті)

УДК 378.147:[378.22:005]

ГОЛОВКО Світлана

здобувач кафедри педагогіки і методики професійної та технічної освіти, ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»,
вулиця Генерала Батюка, 19, Слов'янськ, Донецька область, 84100
E-mail: pochta-77@meta.ua

ДІАГНОСТИКА РІВНЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

Анотація. У статті подано результати констатувального експерименту щодо визначення рівня управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту в процесі фахової підготовки. Обґрунтовано та розроблено критерії управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту: когнітивний, особистісно-креативний і технологічний. Здійснено відбір контрольної та експериментальної груп, які є рівноцінними за показниками критеріїв. Виявлено, що більшість майбутніх магістрів із менеджменту
© Головка С., 2018

мають середній, а також низький рівень показників. Описано проблемне поле дослідження, що є орієнтиром для обґрунтування та розроблення відповідної технології формування управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту в процесі фахової підготовки.

Ключові слова: управлінська культура, майбутній магістр із менеджменту, фахова підготовка, констатувальний експеримент.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Актуальність і доцільність дослідження проблеми формування управлінської культури майбутніх магістрів з менеджменту в процесі професійної підготовки у ЗВО спричинено тими динамічними перетвореннями, що відбуваються в економічній, політичній, соціальній сферах нашої країни загалом, й у сфері економічної освіти зокрема. Ці зміни висувають підвищені вимоги до професійних якостей майбутнього менеджера, серед яких найважливіше місце посідають навички взаємодії, лідерства, командної роботи, обґрунтування управлінських рішень, відкритості до нових знань та критичного мислення, уміння володіти дієвими інструментами мотивування персоналу організації та регулювання міжособистісних відносин, здійснення ефективних комунікацій у різних сферах діяльності організації тощо.

На освітньому рівні магістра ці вимоги трансформуються в необхідність формування у майбутніх менеджерів управлінської культури, що виступає складовою людської культури й формою використання загальнолюдських культурних надбань у сфері управління.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Фундаментальним теоретико-методичним підґрунтям проблеми формування управлінської культури майбутніх магістрів з менеджменту є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, у яких виокремлено наступні напрями розв'язання окресленого питання: теорія і практика професійного становлення майбутнього менеджера, економіста у вищих навчальних закладах (Т. Поясок, В. Стрельников, Т. Коваль, Т. Колбіна та ін.); дослідження проблем освітнього менеджменту (А. Губа, В. Бондар, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, С. Калашнікова, Т. Сорочан, М. Сметанський, Є. Хриков та ін.); загальні основи розвитку професійно-педагогічної культури в освітньому процесі ЗВО (Н. Ничкало, В. Буряк, В. Гриньова, І. Зязюн, В. Кремень, Л. Нечепоренко, І. Прокопенко, Г. Шевченко та ін.), зокрема управлінської культури (Г. Єльнікова, А. Грушева, Н. Протасова, О. Романовський та ін.).

Незважаючи на низку наукових розвідок, питання формування управлінської культури майбутніх магістрів з менеджменту ще не було предметом наукового дослідження.

Формування цілей статті (постановка завдання). Мета статті - аналіз діагностики рівня управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту в процесі фахової підготовки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Експеримент проведено на базі ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради, Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка.

Відповідно до завдань дослідження виділено вибіркочну сукупність у кількості 355 осіб, розподілену на дві складники: контрольна група (КГ) – 180 магістрантів та експериментальна група (ЕГ) – 175 магістрантів. За допомогою критерію Пірсона χ^2 ми довели, що зазначений розподіл магістрантів на контрольну й експериментальну групи є порівняним з рівномірним, розбіжності між зазначеними розподілами не є статистично значущими ($\chi_{емп}^2 = 0,046$, $\chi_{емп}^2 < \chi_{кр}^2$) для кількості ступенів свободи

$\chi_{кр}^2 = \begin{cases} 3,841, p \leq 0,05 \\ 6,635, p \leq 0,01 \end{cases}$, де $t_{емп}$ – емпірична частота, t_m – теоретична частота, $\chi_{емп}^2$ – емпіричне значення критерію, $\chi_{кр}^2$ – критичне значення критерію (табличне), p – рівень значущості).

У процесі реалізації констатувального експерименту застосовано емпіричні та теоретичні методи дослідження (анкетування, тестування, опитування, інтерв'ю, спостереження, аналіз навчальної документації, оцінювання експертами тощо). У процесі розроблення анкет використовували різні типи запитань, для респондентів пропонувались переважно вербальні тести.

Наступним кроком дослідницьких пошуків стало обґрунтування та розроблення **критеріальної бази дослідження**. Традиційно, коли говорять про критерій, мають на увазі якості, властивості, ознаки досліджуваного об'єкта, які дозволяють оцінити його стан, рівень сформованості або функціонування [1]. Критерій має відтворювати в часі та просторі динаміку тієї якості, що підлягає вимірюванню.

У нашій роботі ми звертаємося до наукової позиції С. Сисоевої, яка зазначає, що під час порівняння дослідник повинен насамперед визначити основу порівняння – критерій [2, с. 105]. Критерії розкриваються через показники, що є кількісною та якісною характеристикою сформованості кожної властивості або ознаки досліджуваного об'єкта. Відтак, показники – фактично рівні сформованості критеріїв, завдяки їм говорять про ступінь вираженості критерію.

У нашій роботі засадами до розроблення критеріальної бази ми обираємо мету дослідження й відповідно до неї обґрунтовуємо критерії. Відтак, спираючись на результати наукових досліджень (В. Стрельніков, Т. Поясок, А. Губа, А. Грушева, С. Кожушко, Т. Колбіна, С. Калашнікова, Г. Єльнікова, Л. Карамушка, Т. Сорочан та ін.) та попередньо розроблену нами структуру управлінської культури, ми виділили **критерії управлінської культури** майбутніх магістрів із менеджменту: когнітивний, особистісно-креативний і технологічний.

Перший критерій – **когнітивний**. Ми розуміємо його як компетентність, що відображає соціально-психологічні та організаційно-методичні знання засад управлінської діяльності та здатність до роботи на управлінських посадах, передбачає наявність теоретичних знань, умінь з фахових дисциплін, організації управлінської діяльності, уявлення про сутнісні характеристики управлінської культури як сучасного педагогічного феномену.

Когнітивної компетентності ми досягаємо в процесі магістерської підготовки через активізацію мотивів відповідної діяльності, уточнення системи знань про управлінську культуру, застосування необхідних умінь і навичок управлінської діяльності. Завдяки когнітивному компоненту відповідна інформація засвоюється й поглиблюється. Це пов'язано з тим, що у сучасних педагогічних дослідженнях затвердилася думка, що саме когнітивний компонент управлінської культури пов'язаний з пізнанням і може розглядатися як процес і результат. Тому його можна представити, з одного боку, як певний рівень загальнопедагогічних і спеціальних знань, відповідний ступінь їх системності та педагогічної спрямованості, а з іншого – як накопичення знань, перехід їх на вищий рівень системності, що дає можливість побачити цілісну картину світу, прояв загальних закономірностей у процесі управлінської діяльності.

Отже, ми вважаємо, що когнітивний критерій сприяє виявленню рівня знань загальних засад роботи на управлінських посадах (базові поняття, тенденції, механізми реалізації тощо), сучасних управлінських технологій, інновацій з фаху, особливостей професійної діяльності сучасного менеджера тощо.

Особистісно-творчий критерій ми розуміємо як сукупність мотивів особистості магістра з менеджменту та найважливішу характеристику її здатності до роботи на управлінських посадах. Основне значення для такої діяльності мають інтерес до управлінської діяльності на підставі особистісних потреб, розуміння значущості знань її особливостей для сучасного менеджера, самостійність у виборі професійних завдань, наполегливість у подоланні труднощів у процесі роботи з ними, активність у самоствердженні, саморозвитку, наявність особистісного смислу в

управлінській діяльності, задоволеність власною професією, прагнення досягти в ній вагомих результатів, ставлення до управлінської культури як цінності та ін. Зазначимо, що потреби спонукають менеджерів до активної діяльності.

Особистісно-творчий компонент характеризуємо також через розуміння креативного характеру управлінської діяльності; продукування нових ідей, творчий підхід до їх реалізації; здатність до новаторської діяльності; наявність творчого потенціалу для розвитку нових та вдосконалення існуючих методів, засобів, підходів, інструментів вирішення проблем у галузі управління.

Уважаємо також, що творчий компонент управлінської культури відображає рівень сформованості креативного професійного мислення та вмінь, індивідуальні особистісні якості менеджера, що визначають успішність професійної діяльності.

Останній критерій – **технологічний**. Маємо глибоке переконання, що він спрямований на оцінку досвіду виконання конкретних управлінських дій і оволодіння необхідними практичними навичками для роботи на управлінських посадах. Його основні ознаки: наявність загальноуправлінських умінь; сформованість спеціальних умінь; самостійність дій, що виконуються. Зазначений критерій проявляється в умінні дискутувати, аргументовано обстоювати власну точку зору, правильно оцінювати, вибирати та аналізувати інформацію з різних джерел, робити обґрунтовані висновки; аналізувати, оцінювати повноту та достовірність інформації в процесі професійної діяльності, за необхідності доповнювати й синтезувати відсутню інформацію; проявляти ініціативу та здійснювати лідерські функції в колективі задля досягнення спільної мети. Важливим є наявність конфліктологічної компетентності, здатності організовувати командну роботу, ставити цілі, знаходити та впроваджувати рішення; оцінювати та забезпечувати ефективність колективної роботи; управляти стратегічним розвитком команди в процесі професійної діяльності та ін.

Технологічний критерій ми розуміємо також як здатність до самоаналізу і самооцінки, до використання результатів самоаналізу, потребу та прагнення до самовдосконалення. На нашу думку, зазначений критерій є одним із найважливіших, адже він дає можливість аналізувати власну управлінську діяльність. Від такого аналізу залежить якість подальшої роботи менеджера. Важливе значення також має усвідомлення власного емоційного, самоповаги та впевненості, стійкості до стресів, загальний оптимістичний настрій, ініціативність, налаштованість на позитивний результат.

Відтак, критерій характеризує, як саме магістр з менеджменту може здійснювати самодіагностику та контроль за якістю реалізації власного

управлінського потенціалу, реалізовувати стратегію розвитку та її корекцію відповідно до наявних умов.

Отже, стверджуємо, що подані критерії охоплюють всі найважливіші аспекти управлінської діяльності магістрів із менеджменту. Крім того, вони співвідносяться з рекомендаціями Європейського парламенту та Ради ЄС, які в 2018. схвалили оновлену редакцію ключових компетентностей для навчання впродовж життя [3]. Серед виділених компетентностей зустрічаються наступні – особиста, соціальна та навчальна, громадянська, підприємницька, компетентність культурної обізнаності та самовираження.

Цікаво, що в додатках до зазначених рекомендацій зустрічається також розділ щодо креативності та інноваційності, у якому ми знаходимо підтвердження нашої ідеї щодо виділення особистісно-творчого компонента управлінської культури.

Зокрема робиться наголос на тому, як важливо надати нинішньому та майбутнім поколінням, незалежно від соціального та культурного походження, характеристик успішних інноваторів – включно з допитливістю (або цікавістю), використанням фантазії, критичним мисленням, розв'язанням проблем та наполегливістю (стійкістю чи витривалістю), що включає позитивне прийняття ризику [4]. Ми поділяємо зазначену позицію й вважаємо, що виділені характеристики пов'язані з творчістю, тобто процесом, який передбачає уявлення можливостей, створення чогось нового, рефлексію і зміну об'єкт створення.

Виділені критерії, розроблені нами показники та рівні сформованості з кожного з них (високий, середній, низький) дозволили виявити реальний стан управлінської культури магістрів із менеджменту у процесі фахової підготовки. Розпочнемо аналіз результатів констатувального експерименту (див. табл. 1).

Таблиця 1

Оцінка рівня управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту

| № | Критерій | Групи | Рівні розвитку, % | | |
|------------------|---------------------|-------|-------------------|----------|---------|
| | | | Низький | Середній | Високий |
| 1. | Когнітивний | КГ | 39,7 | 49,4 | 10,9 |
| | | ЕГ | 38,5 | 50,5 | 11,0 |
| 2. | Особистісно-творчий | КГ | 37,2 | 55,4 | 7,4 |
| | | ЕГ | 36,8 | 56,0 | 7,2 |
| 3. | Технологічний | КГ | 37,7 | 55,2 | 7,1 |
| | | ЕГ | 37,8 | 55,2 | 7,0 |
| Загальний рівень | | КГ | 38,2 | 53,3 | 8,5 |
| | | ЕГ | 37,5 | 53,9 | 8,6 |

Отримані статистичні дані ми порівняли, використовуючи критерій Пірсона χ^2 (див. табл. 2). Для кількості ступенів свободи $\nu = 2$ $\chi_{кр}^2 = \begin{cases} 5,991, p \leq 0,05 \\ 9,21, p \leq 0,01 \end{cases}$, $\chi_{емн}^2 < \chi_{кр}^2$, тобто розбіжності між цими розподілами (контрольна та експериментальна групи) статистично не достовірні.

Таблиця 2

Розрахунок зіставлення показників контрольної та експериментальної груп за критерієм Пірсона χ^2

| № | Емпірична частота | Теоретична частота | $f_{емн} - f_m$ | $(f_{емн} - f_m)^2$ | $(f_{емн} - f_m)^2 / f_m$ |
|------|-------------------|--------------------|-----------------|---------------------|---------------------------|
| 1 | 38,2 | 37,89 | 0,31 | 0,1 | 0,003 |
| 2 | 37,5 | 37,81 | -0,31 | 0,1 | 0,003 |
| 3 | 53,5 | 53,75 | -0,25 | 0,06 | 0,001 |
| 4 | 53,9 | 53,65 | 0,25 | 0,06 | 0,001 |
| 5 | 8,5 | 8,56 | -0,06 | 0 | 0 |
| 6 | 8,6 | 8,54 | 0,06 | 0 | 0 |
| Суми | 200,2 | 200,2 | - | - | 0,008 |

Відтак, на етапі констатувального експерименту ми здійснили відбір контрольної та експериментальної груп та довели, що вони є рівноцінними.

Наступним кроком дослідження став якісний аналіз даних, отриманих у результаті констатувального експерименту. Почнемо із **когнітивного** критерію. Зазначимо, що більшість магістрантів мають середній рівень показників (КГ – 49,4 %, ЕГ – 50,5 %), а також низький рівень (КГ – 39,7 %, ЕГ – 38,5 %). Як свідчать результати експерименту, магістранти з менеджменту в цілому розуміють специфіку сутності й особливостей інноваційного менеджменту, систем управління, стратегічного менеджменту, управління персоналом, основних принципів антикризового управління, вирішення проблем професійної діяльності, але переважно не використовують наявні знання у практичній діяльності.

Більшість магістрантів недостатньо розуміє роль і значення різних напрямків управлінської діяльності (інформаційно-аналітичної, планувальної, регулюючої, організаційно-виконавчої, координуючої, контролююче-облікової, інноваційно-дослідницької, експертно-консультативної, представницької, професійного самовдосконалення), а також управлінських умінь. У них наявні несистемні знання у сфері управлінської діяльності, що не дозволяє оригінально мислити, приймати креативні рішення, а також інноваційно діяти.

Респонденти недосконало розуміють вимоги, що висуваються до роботи на посадах середнього та вищого рівнів управління в установах та організаціях. Магістранти не ефективно планують власну управлінську діяльність, обирають нераціональні методи виконання професійних дій. Майбутні менеджери аналізують результати виконання власної управлінської діяльності, але не завжди успішно.

Аналізуючи **особистісно-творчий** критерій, констатуємо ті самі тенденції, що й у попередньому. Так, більшість респондентів мають середній рівень показників (КГ – 55,4 %, ЕГ – 56,0 %), а також низький рівень (КГ – 37,2 %, ЕГ – 36,8 %). Отже, можемо констатувати, що в цілому майбутні магістри з менеджменту мають певний інтерес до пізнання управлінської діяльності на підставі особистісних потреб, але не всі розуміють значущість роботи на посадах середнього та вищого рівнів управління в установах та організаціях, недостатньо розуміють специфіку, норми й правила зазначеної діяльності.

Вони переважно задоволені власною професійною діяльністю, але не прагнуть досягти в ній вагомих результатів, успіхів, недостатньо розуміють цінності управлінської культури. Магістранти недостатньо самостійні у виборі професійних завдань, не наполегливі у подоланні труднощів при роботі з ними, не завжди надають допомогу іншим, хоча переважно здатні узгоджувати власні дії в процесі роботи з іншими людьми. Вони недостатньо активні у самоствердженні, саморозвитку, мають адекватну професійну самооцінку, але не мають потреби в постійному самовдосконаленні.

Майбутні менеджери усвідомлюють власний емоційний стан, більшість із них має самоповагу й впевненість. Вони вміють долати труднощі, але не завжди раціонально, недостатньо стійкі до стресів. У них переважно оптимістичний настрій, але слабка ініціативність та налаштованість на позитивний результат. Магістранти не мають яскраво вираженого індивідуального стилю управління. Майбутні магістри недостатньо добре розуміють творчий характер управлінської діяльності, не сприяють інноваціям, вміють розв'язувати професійні завдання, але виключно стандартного виду.

У більшості респондентів відсутній творчий потенціал, творче професійне мислення та вміння, недостатньо сформовані індивідуальні особистісні якості менеджера, що визначають успішність професійної діяльності. Вони не прагнуть творчо застосовувати в управлінській діяльності прогресивні надбання інших країн. Вони не здатні до інноваційної діяльності, оригінальних рішень організаційних та управлінських проблем.

Останній критерій – **технологічний**. Більшість респондентів за зазначеним критерієм мають середній рівень показників (КГ – 55,2 %, ЕГ – 55,2 %), а також низький рівень (КГ – 37,7 %, ЕГ – 37,8 %). Отже, майбутні менеджери мають достатні вміння щодо роботи на управлінських посадах. Переважна більшість респондентів розуміє практичне значення технологій менеджменту, його зміст, властивості та характеристики. Вони недостатньо володіють методами ефективного управління, збору та обробки інформації, розробки та впровадження систем контролю, принципів управління персоналом. Магістранти недостатньо володіють технологією управління та вирішення конфліктних ситуацій.

Респонденти опосередковано вміють оперувати засобами, методами й формами управлінської діяльності, прогнозувати її результати. У них слабка здатність аналізувати, оцінювати повноту та достовірність інформації у процесі професійної діяльності, вони можуть за необхідності доповнювати й синтезувати відсутню інформацію, але не зовсім ефективно. Не всі майбутні менеджери здатні проявляти ініціативу та здійснювати лідерські функції в колективі задля досягнення спільної мети. Недостатньо спроможні управляти проектами, організовувати командну роботу, ставити цілі, приймати рішення. Як свідчать результати експерименту, вони можуть оцінювати та забезпечувати колективну роботу, але не якісно. Не здатні управляти стратегічним розвитком команди в процесі професійної діяльності.

Респонденти не завжди самостійні у виборі професійних завдань, не наполегливі у подоланні труднощів для їх вирішення. Магістранти недостатньо активні у самовдосконаленні (бажання бути не гірше за інших, прагнення до лідерства, саморозвитку), переважно можуть співвідносити результати діяльності з її метою та контролювати власну роботу.

У процесі проведених нами узагальнень науково-педагогічної літератури й результатів констатувального експерименту визначено проблемне поле формування управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту у процесі фахової підготовки:

- необхідність підготовки менеджерів із високим рівнем управлінської культури, що виступає запорукою ефективної управлінської поведінки, але разом із тим недостатнє врахування цього при навчанні в магістратурі;
- недостатня розробленість технологій формування управлінської культури, що враховують можливості навчальних дисциплін фахового (професійно-практичного циклу) та виробничої практики на підприємствах різних форм власності;

- недосконалість форм і методів організації наукової роботи магістрантів, яка спрямована на формування управлінської культури;
- відсутність у низки магістрантів інтересу до управлінської культури як педагогічного феномену, відповідного рівня мотивації та окреслення перспектив управлінської діяльності, наслідком чого не всі молоді менеджери виконують управлінські функціональні обов'язки без помилок, якісно, організовано та ефективно.

Висновки. Аналіз психолого-педагогічної літератури, власний досвід науково-педагогічної діяльності дозволив нам розробити критерії управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту у процесі фахової підготовки: когнітивний, особистісно-креативний і технологічний. У процесі констатувального експерименту ми здійснили відбір контрольної та експериментальної груп, які є рівноцінними за показниками критеріїв. Виявлено, що більшість майбутніх магістрів із менеджменту мають середній, а також низький рівень показників. Загалом зроблені висновки є для нас одним з найважливіших орієнтирів, що дозволять обґрунтувати, розробити та впровадити в практику авторську технологію формування управлінської культури майбутніх магістрів із менеджменту в процесі фахової підготовки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Стрельников В. Ю. Проектирование професійно-орієнтованої дидактичної системи підготовки бакалаврів економіки : монографія / В. Ю. Стрельников. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2006. – 335 с.
2. Сисоєва С. О. Методологія науково-педагогічних досліджень: підручник / С. О. Сисоєва, Т. Є. Кристопчук. – Рівне: Волинські обереги, 2013. – 360 с.
3. Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for Lifelong Learning [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf>.
4. Ключові компетентності для навчання впродовж життя 2018 – Цифрова компетентність [Електронний ресурс] // Дистанційне та змішане навчання інформатики. – Режим доступу : <http://dystosvita.blogspot.com>.

Стаття надійшла до редакції 19.01.2018.

ГОЛОВКО Светлана

соискатель кафедры педагогики и методики профессионального и технического образования, ГВУЗ «Донбасский государственный педагогический университет»,

улица Генерала Батюка, 19, Славянск, Донецкая область, 84100

E-mail: pochtas-77@meta.ua

**ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ МАГИСТРОВ
МЕНЕДЖМЕНТА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКЕ**

Резюме. В статье представлены результаты констатирующего эксперимента по выявлению уровня управленческой культуры будущих магистров менеджмента в процессе профессиональной подготовке. Обоснованы и разработаны критерии управленческой культуры будущих магистров менеджмента: когнитивный, личностно-креативный и технологический. Осуществлен выбор контрольной и экспериментальной групп, которые являются равноценными по показателям критериев. Выявлено, что большинство будущих магистров менеджмента имеют средний, а также низкий уровень показателей. Выделено проблемное поле исследования, которое выступает ориентиром для обоснования и разработки соответствующей технологии формирования управленческой культуры будущих магистров менеджмента в процессе профессиональной подготовке.

Ключевые слова: управленческая культура, будущий магистр менеджмента, профессиональная подготовка, констатирующий эксперимент.

HOLOVKO Svitlana

the competitor of the department of pedagogy and methodology of professional and technical education, Donbass State Pedagogical University

Generala Batiuka street, 19, Slavyansk, Donetsk region

E-mail: pochtas-77@meta.ua

**DIAGNOSTICS OF THE FORMATION LEVEL OF
MANAGEMENT CULTURE BY FUTURE MASTERS OF
MANAGEMENT IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING**

Summary. The article represents the results of the ascertaining experiment on determining the level of management culture of future masters of management in the process of professional training.

The criteria for the management culture of future masters of management such as cognitive, personal and creative, and also technological has been substantiated and developed. It has been carried out the selection of control and experimental groups, which are equivalent in terms of criteria index. It was revealed that the majority of future masters of management has an average and low level of indicators. The problematic field of personal and professional formation

which serves as a reference point for substantiating and developing the appropriate technology for the formation of management culture of future masters of management in the process of professional training has been presented.

Keywords: management culture, future master of management, professional training, ascertaining experiment.

Abstract. The article represents the results of the ascertaining experiment on determining the level of management culture of future masters of management in the process of professional training.

The criteria for the management culture of future masters of management such as cognitive, personal and creative, and also technological has been substantiated and developed. It has been carried out the selection of control and experimental groups, which are equivalent in terms of criteria index. It was revealed that the majority of future masters of management has an average and low level of indicators.

The problematic field of personal and professional formation which serves as a reference point for substantiating and developing the appropriate technology for the formation of management culture of future masters of management in the process of professional training has been presented.

The emphasis was made on the need to train managers with a high level of managerial culture, which serves as a pledge of effective managerial behavior, but at the same time it is insufficient to considerate only this factor during the study at the magistracy. It was established the imperfection of forms and methods of organization scientific work of graduate students, which is aimed at forming a management culture.

The lack of interest in a management culture as a pedagogical phenomenon, a corresponding level of motivation and outline of the prospects of management activity was recorded in a number of undergraduates. The consequence is so that not all young managers carry out managerial functional duties without errors, qualitatively, organized and efficiently.

In general, made conclusions are one of the most important landmarks for us, they will allow us to substantiate, develop and introduce in practice the author's technology for forming the management culture of future masters of management in the process of professional training.

REFERENCES

1. Streljnikov V. Ju. Proektuvannja profesijno-orijentovanoji dydaktyčnoji systemy pidgotovky bakalavriv ekonomiky : monohrafija / V. Ju. Streljnikov. – Poltava : RVC PUSKU, 2006. – 335 s.
2. Sysojeva S. O. Metodologhija naukovopedagoghichnykh doslidzhenj: pidruchnyk / S. O. Sysojeva, T. Je. Krystopchuk. – Rivne: Volynsjki obereghy, 2013. – 360 s.

3. Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for Lifelong Learning. URL : <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/recommendation-key-competences-lifelong-learning.pdf>.
4. Ključovi kompetentnosti dlja navchannja vprodovzh zhyttja 2018 – Cyfrova kompetentnistj [Elektronnyj resurs] // Dystancijne ta zmishane navchannja informatyky. URL : <http://dystosvita.blogspot.com>.

(переклад на англ. зроблено особисто автором статті)

УДК 378.22.015.31

БЕСПАЛОВА Оксана

викладач кафедри здоров'я людини, реабілітації, фізичної терапії та ерготерапії, Сумський державний педагогічний університет ім. А.С.Макаренка,

вулиця Роменська, 87, м. Суми, 40002, Україна

E-mail: i-ozon777@bigmir.net

ФІЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВЧІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ФІЗИЧНОГО РЕАБІЛОЛОГА

Анотація. В даній статті автором детально розглянуто основні функції майбутнього фахівця з фізичної реабілітації та їх готовність до впровадження фізкультурно-оздоровчих технологій у професійну діяльність. Проведені дослідження свідчать про необхідність удосконалення змісту навчання і створення дієвої моделі підготовки студентів щодо вивчення варіативного блоку дисциплін з фітнес - технологій.

Ключові слова: фізкультурно-оздоровчі технології, фітнес-технології, професійна діяльність, фізична реабілітація, здоров'я, рухова активність, відновлення, засоби фізичної культури.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах модернізації системи вищої професійної освіти та переходу на існуючі європейські стандарти, коли новітні фізкультурно – оздоровчі технології стрімко заповнюють фізкультурний простір, необхідні нові вимоги до професійної підготовки студентів в сфері фізичної реабілітації. Це пов'язано з підвищенням вимог до їх практичної активної і відповідальної діяльності фахівців з фізичної реабілітації.

© Беспалова А., 2018