

## ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ



DOI 10.31651/2524-2660-2019-2-163-169

ORCID 0000-0002-8853-4538

**НЕСТУЛЯ Світлана Іванівна,**

кандидат історичних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,  
директор навчально-наукового інституту лідерства,  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»  
e-mail: snestulya@gmail.com

УДК 316.46:005.3362-057.212

### **КОМПОНЕНТ «РЕСУРСНО-ОРІЄНТОВАНЕ НАВЧАННЯ» ДИДАКТИЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ**

*Схарактеризовано один із компонентів дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту – компонент «Ресурсно-орієнтоване навчання» та його складники: мета, зміст, форми, методи, засоби навчання та додаткові навчальні ресурси. З'ясовано, що формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту слід розглядати як процес, спрямований на використання усіх ресурсів, якими володіє сучасний університет, а також на розвиток його інформаційно-освітнього середовища.*

**Ключові слова:** менеджер; бакалавр; лідерська компетентність; формування; дидактична система; ресурсно-орієнтоване навчання.

**Постановка проблеми.** Проблема формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в контексті сучасних освітніх парадигм (компетентнісна парадигма «освіта упродовж усього життя», гуманістична парадигма, освіта як професіоналізація, парадигма рівного доступу до якісної освіти,

лідерська управлінська парадигма, особистісно орієнтована парадигма інноваційної освіти) набуває нині нового значення та потребує пошуку нових підходів організації освітнього процесу в освітньому середовищі університету. У цьому аспекті привертає увагу парадигма ресурсно-орієнтованого навчання (resource-based learning, або RBL), яка, за своєю суттю уможливає поєднання усіх вище зазначених освітніх парадигм та створення сприятливих умов для формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі сучасного вітчизняного університету.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** Зарубіжні дослідники Abdul Paliwala, Denise P. Domizi, Elizabeth

Green, Janette R. Hill, Janet Macdonald, Margaret Butler, Michael J. Hannafin, Paul Maharg, Robin Mason, Christine Greenhow, Sara Dexter, Eric Riedel, розглядають ресурсно-орієнтоване навчання (РОН) як освітню парадигму актуалізації навчання, що забезпечує таку організацію освітнього процесу в навчальних закладах, при якому студенти активно залучаються до ефективного використання широкого спектру ресурсів: друкованих, електронних і людських ресурсів (тандем «викладач-бібліотекар»). У рамках такого процесу викладач і бібліотекар залучають та активізують усі наявні навчальні ресурси конкретного навчального закладу, бібліотеки, Інтернет-ресурси, людські ресурси (залучення фахівців, професіоналів з різних галузей тощо). На думку дослідників, РОН за своєю природою є розвиваючим навчанням: по-перше, – це розвиток навичок пошуку інформації, її аналіз і обробка, по-друге, – розвиток навичок самостійної роботи студентів, по-третє, – розвиток життєвих та професійних компетентностей, і лідерська компетентність, безперечно, не є виключенням.

Вітчизняні учені, які активно досліджують проблематику впровадження РОН у вищій школі (М. Ануфрієв, О. Бандурка, М. Гриньова, Н. Кононец, О. Любченко, М. Макарова, І. Осадченко, В. Сідоров, Л. Суховірська, О. Ярмиш), одноставні в тому, що РОН є студенто-центрованою освітньою парадигмою, згідно якої освітній процес будується з урахуванням того, що студенти мають навчатися у процесі діяльності та індивідуального віднайдення смислів, тобто їхнього усвідомлення важливості ролі навчання, уявлення про власне при-

значення у житті та майбутній професії, налаштування на успіх.

**Метою** статті є схарактеризувати один із компонентів дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту – компонент «Ресурсно-орієнтоване навчання».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У контексті нашого дослідження імпонує позиція американських педагогів (Д. Доміці (Denise P. Domizi), Дж. Гіл (Janette R. Hill), М. Ганафін (Michael J. Hannafin) та ін.), які наголошують, що РОН – це навчання, яке сприяє створенню інформаційно-освітнього середовища (ІОС) навчального закладу із залученням ресурсів бібліотек, наукових центрів, інших освітніх установ регіону, країни, світової освітянської спільноти [13].

Відповідно до результатів дослідження О. Трубіциної, ІОС навчального закладу потрактовується як створювана суб'єктами освіти система, здатна до саморозвитку, у якій між суб'єктами та її компонентами встановлюються зв'язки й відносини на основі інформаційної діяльності з досягнення освітніх завдань. Варто погодитися з дослідницею, що ІОС має розглядатися в двох аспектах: як *програмно-технічний комплекс* і як *педагогічна система*, а отже, при його проектуванні повинні вирішуватися не лише проблеми інформаційно-програмового характеру, але й психолого-педагогічні питання [10]. До цитованої думки авторки додамо, що є й третій аспект – урахування проблеми *створення сучасного дидактичного забезпечення* освітнього процесу. І важливим компонентом його в сучасних університетах, які здійснюють підготовку студентів за освітньою програмою «Менеджмент» є, без сумніву, процес формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту.

Нині, особливо зазначає С. Яшанов, ІОС навчального закладу розглядається як складова єдиного українського інформаційно-освітнього простору, формування і розвиток якого здійснюється у межах програм інформатизації освіти України, освіти упродовж усього життя [12].

Варто апелювати й до наукових напрацювань І. Шахіної, яка номінує ІОС сучасного університету як дидактичне, психолого-педагогічне, комунікативне,

матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу, багатокомпонентний комплекс освітніх ресурсів і технологій, що забезпечує інформатизацію й автоматизацію не лише викладання дисциплін, але й освітню діяльність всього навчального закладу, єдиний інформаційний освітній простір, що об'єднує інформацію як на традиційних носіях, так і на електронних [11].

Таким чином, аналітичне осмислення наукових напрацювань вітчизняних та зарубіжних учених (М. Ануфрієв, О. Бандурка, М. Гриньова, Н. Кононец, О. Любченко, М. Макарова, І. Осадченко, В. Сідоров, Л. Суховірська, О. Ярмиш, Д. Доміці, Дж. Гіл, М. Ганафін) уможливив виділити одним із компонентів дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту – *компонент «Ресурсно-орієнтоване навчання»*.

На підставі аналізу праць науковців [1; 3; 4; 5] можемо сформулювати висновок про те, що формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту можна розглядати як цілісний динамічний процес організації і стимулювання самостійної пізнавальної діяльності студентів з оволодіння навичками активного перетворення інформаційного середовища, спрямований на набуття системи знань, якими має володіти студент, щоб бути лідером у процесі навчання в університеті та майбутній професійній діяльності, який передбачає оптимальне використання в освітньому середовищі університету тандемом «студент-викладач» консолідованих кадрових, матеріально-технічних, навчально-методичних, фінансових та інформаційних ресурсів.

Інформаційне середовище у нашому дослідженні розглядається як частина інформаційного простору, яка формує найближче оточення майбутнього бакалавра з менеджменту і є сукупністю умов, що забезпечують його продуктивну діяльність: навчальну, організаційну, громадську тощо [6].

З іншого боку, компонент «Ресурсно-орієнтоване навчання» включає в себе *комплекс форм, методів та засобів навчання*, націлених на цілісний підхід до організації освітнього процесу в університеті, який зорієнтований на тренінг здібностей самостійного й активного перетворення інформаційного середовища шляхом пошуку і практичного застосу-

вання інформаційних ресурсів з метою отримання знань про класичні і сучасні концепції лідерства та застосування ефективних методик відповідно різних стилів лідерства, формування системи організаційних і комунікативних умінь, які забезпечують здатність студентів інтегрувати діяльність групи як єдиної команди, а також формування лідерських рис та якостей, необхідних для успішних управлінців вищої ланки [4].

Суть компоненту «Ресурсно-орієнтоване навчання» у процесі формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту відображена у Стратегії розвитку Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» на 2017–2022 роки, яка передбачає реалізацію за такими напрямками: 1) упровадження лідерської управлінської парадигми розвитку університету; 2) розвиток освітньої діяльності університету; 3) розвиток наукової та інноваційної діяльності університету; 4) розбудова підприємницького напрямку розвитку університету.

Ключовою метою процесу формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту є формування та розвиток *soft skills* (м'яких, гнучких навичок), що дозволяють бути успішними незалежно від специфіки діяльності чи напрямку, в якому працює випускник університету, як у професійній діяльності, так і в житті.

Основні завдання стратегії передбачають консолідацію різних ресурсів, які оптимально використовуються для формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту:

- створення університету нового покоління на основі кооперації *освітньої* (кооперативних закладів вищої освіти, їх інфраструктури), *наукової* (науково-дослідних інститутів, лабораторій, дослідницьких центрів, наукової бібліотеки, науково-технологічного парку), *комерційної* (бізнес-інкубаторів, офісів комерціалізації, центрів консалтингу, аутсорсингу та аутстафінгу) та *ресурсної* (гуртожитків, спортивно-навчальних комплексів, стадіонів, конгрес-центрів і концертних залів, об'єктів громадського харчування, музеїв тощо) складових діяльності університету;

- запровадження корпоративної культури на основі об'єднання системи

цінностей, переконань, способу мислення, котрі поділяє кожен працівник університету третього покоління та визначає внутрішнє життя такого типу закладу освіти;

- забезпечення університету статусу лідера в інноваціях та активного впливу на майбутнє українського суспільства й держави, заохочення персонального лідерства, відповідальності та почуття обов'язку, ініціативності та відповідальності за розвиток української освіти, науки й інших сфер своєї діяльності;

- підвищення значущості стратегічного лідерства, динамічне та послідовне культивування цінностей економіки знань (безперервний розвиток, командна робота, інновації, результативність);

- забезпечення лідерства університету на ринку України щодо інтернаціоналізації освітнього процесу, розробки англійських навчальних програм, навчальних програм, що викладаються іншими іноземними мовами, створення подвійних та спільних дипломів, забезпечення мобільності;

- забезпечення лідерства університету у сфері практико-орієнтованого навчання шляхом збільшення кількості баз стажування в різних країнах світу, оптимізації навчальних планів;

- забезпечення лідерства університету у просуванні в Інтернет-мережі, забезпечення найвищого серед українських вишів рівня *Web-performance*;

- націленість на інновації та обмін знаннями, підвищення відповідальності персоналу;

- підвищення рівня взаємної довіри між керівництвом і персоналом за рахунок оптимізації контролю, зростання авторитету лідерів, підвищення ефективності комунікацій;

- послідовне і все більш інтенсивне залучення персоналу в механізм розробки та прийняття управлінських рішень, постійне вдосконалення організаційних регламентів і процедур, а також використання сучасних інформаційних технологій;

- запровадження системи семінарів-тренінгів із розвитку лідерських якостей для студентів і науково-педагогічних працівників;

- призначення на керівні посади осіб, які володіють міжособистісними навичками спілкування та соціальними навичками;

– діагностика, аналіз, формування та розвиток лідерської компетентності студентів університету;

– забезпечення розвитку навичок відповідно європейських стандартів менеджменту якості: орієнтація на споживача; лідерство керівників; залучення співробітників; процесний підхід; системний підхід до менеджменту; постійне поліпшення; прийняття рішень, заснованих на фактах; взаємовигідні відносини з партнерами;

– формування простору відкритого партнерства (абітурієнт, студент, колега, бізнес, громадськість);

– поліпшення системи забезпечення якості діяльності університету;

– збереження балансу між кількісними й якісними результатами діяльності університету та його ресурсами (кадровими, фінансовими, інформаційними, дослідницькими, матеріально-технічними тощо).

Складниками компоненту «Ресурсно-орієнтоване навчання» у процесі формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту є:

*Мета навчання* – лідерська компетентність майбутніх бакалаврів з менеджменту, зорієнтованість їх на освіту упродовж усього життя, на формування вміння будувати знання (процес побудови знань розглядається як послідовна реалізація у навчальній діяльності трьох ключових етапів: «розвідка» → «інтерпретація» → «створення нових ідей») [3];

*Зміст навчання* – навчальна дисципліна «Основи лідерства», яка представлена її навчально-методичним комплексом (навчальна та робоча програми, конспекти та опорні конспекти лекцій, навчальні посібники «Основи лідерства», практикум «Основи лідерства: (індивідуальні практичні та творчі завдання)», тести, робочі зошити, практичні посібники для учасників тренінгу, електронний курс лекцій, дистанційний курс «Основи лідерства», сторінка відкритого доступу «Лідерський потенціал» та ін.);

*Форми навчання* – традиційна (Traditional Learning), яка передбачає проведення лекцій, практичних занять, семінарів, майстер-класів, тренінгів, науково-дослідна робота студентів; *дистанційна* (Distance Learning), яка передбачає використання дистанційного курсу на платформі Moodle та організації інтерактивного он-лайн навчання в його се-

редовищі; *змішана* (Blended Learning), яка передбачає гармонійне поєднання традиційної та дистанційної форми з акцентом на самостійну роботу студентів, залучення студентів до участі в роботі молодіжного студентського клубу «Лідер», зустрічі, конференції, круглі столи, форуми, бізнес-форуми тощо;

*Методи навчання* – сфокусованої бесіди, пошуку консенсусу, мозкового штурму, метод Дельбека, метод Дельфі, Метод 635, фасилітації, модерації, рольових ігор, проектування нестандартних віртуальних ситуацій, освітні проекти, метод інтерв'язі, метод «Коло ідей», мікрофон, інтерактивні дискусія, «діамант 9», SWOT-аналіз, «Метаплан», «Відкритий простір» тощо [9];

*Засоби навчання* – традиційні друковані підручники, навчальні посібники, науково-популярна література, електронні засоби навчання (електронні посібники, конспекти лекцій, комп'ютерні тести, дистанційний курс), інформаційні ресурси Інтернет;

*Додаткові навчальні ресурси* – навчально-науковий Інститут лідерства ПУЕТ, програма «Заходів розвитку лідерського потенціалу студентів ПУЕТ», яка є складовою кваліфікаційної програми підготовки фахівця; авторська програма «Інноваційні методики викладання у вищій школі: Новітнє в європейській та світовій практиці»; авторська програма курсу «Психологічне забезпечення ефективного функціонування особистості та організації»; «Школа лідерства»; Школа лідерів учнівського самоврядування Полтавської області.

Візуалізуємо компонент «Ресурсно-орієнтоване навчання» у процесі формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту за допомогою рисунку 1.



Рис. 1. Компонент «Ресурсно-орієнтоване навчання»

Слід зазначити, що формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту можна розглядати як процес, спрямований на використання усіх ресурсів, якими володіє сучасний університет, а також на розвиток його ІОС.

Обстоюючи позицію Г. Білецької, можемо стверджувати, що розвиток ІОС Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» забезпечується створенням та активним функціонуванням в сучасних умовах освітнього процесу таких середовищ:

*мережного* (створення зв'язків, відношень між студентами та ресурсами шляхом використання ІКТ, сервісів Інтернету для досягнення навчальних цілей),

*інтерактивного* (середовище, яке ґрунтується на веб-технологіях і підтримує структуровану взаємодію між членами навчальної спільноти – взаємопов'язана, структурована сукупність веб-сторінок, груп в соціальних мережах),

*віртуального навчального середовища* (інформаційні ресурси, які узгоджуються з процесами комунікації та діяльності, утворюючи цілісність, інтегруються в єдину систему, за допомогою якої підтримується та спрямовується осмислене самостійне навчання),

*середовища дистанційного навчання* (схематизована модель педагогічного процесу з побудовою навчальних курсів на базі мережних технологій – Головний центр дистанційного навчання <http://el.puet.edu.ua/node?destination=node>),

*модульного динамічного об'єктно-орієнтованого середовища навчання* (програмний комплекс для організації навчання з використанням дистанційних технологій в Інтернеті – платформа Moodle) [2].

Ці середовища як складові ІОС консолідовано сприяють успішному формуванню лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту.

**Висновки.** На підставі вище викладеного можемо сформулювати низку висновків: 1) формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту доцільно розглядати як цілісний динамічний процес організації і стимулювання самостійної пізнавальної діяльності студентів з оволодіння навичками активного перетворення інформа-

ційного середовища, спрямований на набуття системи знань, якими має володіти студент, щоб бути лідером у процесі навчання в університеті та майбутній професійній діяльності, який передбачає оптимальне використання в освітньому середовищі університету тандемом «студент-викладач» консолідованих кадрових, матеріально-технічних, навчально-методичних, фінансових та інформаційних ресурсів; 2) компонент «Ресурсно-орієнтоване навчання» як частина дидактичної системи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету представлено такими складниками: мета, зміст, форми, методи, засоби навчання та додаткові навчальні ресурси; 3) формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту розглядається як процес, спрямований на використання усіх ресурсів, якими володіє сучасний університет, а також на розвиток його інформаційно-освітнього середовища, представленого такими компонентами: мережне, інтерактивне, віртуальне навчальне середовище, середовище дистанційного навчання, модульне динамічне об'єктно-орієнтоване середовище навчання.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вдосконаленні дидактичного забезпечення для реалізації ресурсно-орієнтованого навчання у процесі формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету.

#### Список бібліографічних посилань

1. Ануфрієв М. І., Бандурка О. М., Ярмиш О. Н. (1999). Вищий заклад освіти МВС України : наук.-практ. посіб. Харків. 369 с.
2. Білецька Г. А. (2012). Сучасні інформаційні освітні середовища та їх застосування у професійній екологічній освіті. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. праць*. Запоріжжя. Вип. 22 (75). С. 74–81.
3. Кононець Н. В. (2016). Дидактичні основи ресурсно-орієнтованого навчання дисциплін комп'ютерного циклу студентів аграрних коледжів. Дис. ... д-а пед. наук. Полтава. 473 с.
4. Кононець Н. В. (2013). Проблемы освоения ресурсно-ориентированного обучения студентов в аграрных колледжах и пути их разрешения. *Оралдын ғылым жаршысы*. Уральск. №7(55). С. 5–15.
5. Макарова М. В. (2012). *Вплив електронних інформаційних ресурсів на якість підготовки фахівців у системі кооперативної освіти*. URL: <http://www.ukrcoop-journal.com.ua/num/makarova.htm>
6. Москалик Г. (2013). Поняття, природа і джерела формування інформаційно-комунікаційного середовища. *Гілея: науковий вісник*. № 77. С. 149–153.

7. Нестуля С. І., Нестуля О. О., Карманенко В. В. (2017). Основи лідерства : практикум (індивідуальні практичні та творчі завдання); вид. 5-е, перероб. та допов. Полтава : ПУЕТ. 124 с.
8. Нестуля С.І., Нестуля О.О. (2009). Основи лідерства : навчальний посібник. Полтава: РВВ ПУСК. 126 с.
9. Спільна історія. Діалог культур: навчальний посібник. (2013). Львів: ЗУКЦ. 256 с.
10. Трубицына Е. В. (2009). Два подхода к определению информационно-образовательной среды. *Применение информационно-коммуникационных технологий в образовании: VI Всероссийская научно-практическая конференция*. URL: <http://ito.edu.ru/2009/MariyE1/1/-0-13.html>.
11. Шахіна І. Ю. (2013). До питання про інформаційне освітнє середовище навчального закладу. URL: [http://ito.vspu.net/nd\\_robota/statti/2013/Shahina\\_Do%20putannja.htm](http://ito.vspu.net/nd_robota/statti/2013/Shahina_Do%20putannja.htm)
12. Яшанов С. М. (2009). Теоретико-методичні основи побудови мережевого інформаційно навчального середовища вищого закладу освіти. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова : зб. наук. праць*. К. Вип. 13. Сер. 17. Теорія і практика навчання та виховання. С. 227–233.
13. Hill J.R., Hannafin M.J. Resource-Based Learning and Informal Learning Environments: Prospects and Challenges. 2005. 17 p.
1. Anufriev, M. I., Bandurka O. M., Yarmysh O. N. (1999). Higher education institution of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine: scientific and practical manual. Kharkiv. 369 p.
2. Biletska, H.A. (2012). Modern informational educational environments and their application in professional environmental education. *Pedagogy of the formation of a creative person in higher and secondary schools: a collection of scientific works*. Zaporizhzhia. 22(75). 74–81.
3. Kononets, N. V. (2016). Didactic bases of resource-oriented training of disciplines of the computer cycle of students of agrarian colleges. (Doctor Science Dissertation). Poltava 473 p.
4. Kononets, N. V. (2013). Problems of development of resource-oriented education of students in agricultural colleges and ways to resolve them. *Oraldyn Galymyshy*. Uralsk. 7(55). 5–15.
5. Makarova, M. V. (2012). Influence of electronic information resources on the quality of training specialists in the system of cooperative education. Retrieved from <http://www.ukrcoop-journal.com.ua/num/makarova.htm>
6. Moskalik, H. (2013). The concept, nature and source of information and communication environment formation. *Gilea: Scientific Herald*. 77. 149–153.
7. Nestulia, S. I., Nestulia, O.O., Karmanenko, V.V. (2017). Fundamentals of Leadership: Practicum (individual practical and creative tasks). 5th edition is revised and supplemented. Poltava: PUET. 124 s.
8. Nestulia, S.I., Nestulia O.O. (2009). Fundamentals of Leadership: Tutorial. Poltava: Publisher PUSK. 126 s.
9. Shared story. Dialogue of cultures: tutorial. (2013). Lviv: ZUKTs. 256 s.
10. Trubytsina, E. V. (2009). Two approaches to the definition of information and educational environment. *The use of information and communication technologies in education: VI All-Russian Scientific Practical Conference*. Retrieved from <http://ito.edu.ru/2009/MahiuE1/1/-0-13.html>.
11. Shakhina, I. Yu. (2013). On the issue of information educational environment of an educational institution. Retrieved from [http://ito.vspu.net/nd\\_robota/statti/2013/Shahina\\_Do%20putannja.htm](http://ito.vspu.net/nd_robota/statti/2013/Shahina_Do%20putannja.htm)
12. Iashanov, S.M. (2009). Theoretical and methodical foundations of building a network information educational environment of a higher education institution. *Scientific journal of NP Drahomanov NPP. Theory and practice of teaching and education: a collection of scientific works*. Kyiv. 17. 13. 227–233.
13. Hill J.R., Hannafin M.J. (2005). Resource-Based Learning and Informal Learning Environments: Prospects and Challenges. 17 p.

#### References

#### NESTULYA Svetlana,

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor Department of Personnel Management and Labor Economics, Director of the Educational and Scientific Institute of Leadership, University of Ukrainian Co-operative Union "Poltava University of Economics and Trade"

#### COMPONENT "RESOURCE-BASED LEARNING" OF THE DIDACTIC SYSTEM AIMED AT FOSTERING LEADERSHIP COMPETENCE OF MANAGEMENT BACHELOR-TRAINEES

**Abstract.** In the didactic aspect, the problem of fostering leadership competence among management bachelor-trainees is being solved within the framework of resource-based learning (RBL). It combines numerous educational paradigms, specifically, a competency paradigm "lifelong education", a humanistic paradigm, education as professionalization, a paradigm of equal access to quality education, a leadership paradigm, a personally oriented paradigm of innovative education. One of the paradigms promotes an idea of creating favorable conditions for enhancing leadership competence of management bachelor-trainees in the educational environment of a modern Ukrainian university.

In the context of the above mentioned, basic positions of such American educators as Denise P. Domizi, Janette R. Hill, and Michael J. Hannafin are taken into account as the most fundamental for the conducted research. These ideas view RBL as a training that promotes creating the informational and educational environment of an academic institution and emphasize a necessity to employ the resources of libraries, scientific centers, and other educational institutions of the region, the whole country, and the world educational community as such.

The purpose of the article is to characterize "Resource-Based Learning" as a constituent of the didactic system aimed at advancing leadership competence of management bachelor-trainees. This constituent includes

a set of forms, methods and learning tools targeted at implementing a holistic approach to organizing a university educational process. It focuses on developing an ability of independently and actively utilize the informational environment in order to acquire knowledge that may come in handy in enhancing leadership competence.

It requires employing effective methods that are congruous to different leadership qualities, managerial styles, communicative skills, and teamwork abilities that constitute students' personality profiles, which are essential for successful senior executives.

The component "Resource-Based Learning" contains the following constituents: goals of learning, the content of training, forms of learning, methods, teaching aids, and additional learning resources.

Promoting leadership competence of management bachelor-trainees is a holistic dynamic process of organizing and stimulating students' cognitive activities necessary for mastering skills that will enable future managers to actively transform their informational environment. This process is targeted at acquiring a system of knowledge necessary for a leader when exposed to professional settings. The process provides opportunities for optimal utilizing the "student-teacher" tandem, the teaching staff, and the educational environment as a whole that integrates teaching and learning materials, technical aids,

educational, methodological, financial and informational resources.

Another key axis of fostering leadership competence of management bachelor-trainees is developing their soft skills that allow succeeding regardless of fields or areas of activities they are engaged in.

As a result, enhancing leadership competence of management bachelor-trainees is considered as a process aimed at employing all university resources as well as its informational and educational environment. Typically, it is represented by such components as a network, interactive, virtual learning environment, a distance education environment, a modular dynamic object-oriented learning environment.

In conclusion, the conducted research has allowed to formulate the methodological recommendations of building an educational process with a consideration of the component "Resource-Based Learning", which will ensure successful promoting leadership competence of management bachelor-trainees in the educational environment of the university.

**Keywords:** manager; bachelor; leadership competence; formation; didactic system; resource-based learning.

Одержано редакцією 17.01.2019  
Прийнято до публікації 21.01.2019

DOI 10.31651/2524-2660-2019-2-169-174

ORCID 0000-0003-4386-4004

**ЗАЙКА Людмила Анатоліївна,**

науковий співробітник центру імітаційного моделювання,  
Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського  
e-mail: luzajka@i.ua

УДК 37.013.46

### **КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ОЦІНЮВАННЯ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ ВІЙСЬКОВОГО УПРАВЛІННЯ**

У статті проведений аналіз проблеми визначення критеріїв та показників оцінювання рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління. Розглянуто зміст понять «критерій», «показник», «рівень»; виявлено загальні вимоги до критеріїв. Обґрунтовано критерії сформованості професійної компетентності з урахуванням змісту компонентів її структури: структурні та функціональні. Відповідно до критеріїв визначено показники виявлення кожного критерію та запропоновано чотири рівні сформованості професійної компетентності майбутніх магістрів військового управління: високий, достатній, середній, низький.

**Ключові слова:** критерій; магістр військового управління; показник; професійна компетентність; рівень сформованості; структура професійної компетентності.

**Постановка проблеми.** Успішна діяльність магістра військового управління, цілі, задачі, способи її ведення в умовах сьогодення суттєво залежать не тільки від отриманого кваліфікаційного рівня, теоретичної підготовленості фахівця, відповідно до регламентованих державних освітніх стандартів, але й від практичної здатності виконувати професійні обов'язки – його професійної компетентності – на момент завершення освітнього процесу у навчальному закладі.

Залучення до стандартів бойової підготовки військ країн Північноатлантичного альянсу та нарощування співпраці зі своїми партнерами в площині використання сучасних інформаційних технологій, зокрема технології імітаційного моделювання, сприяло розвитку і нової

практично орієнтованої моделі підготовки військ.

Зазначене вплинуло на позитивні динамічні зміни змісту навчання у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ), осучаснення навчальних технологій, що застосовуються в освітньому процесі, та викликало потребу удосконалення діагностичного апарату оцінювання результату підготовки – рівня сформованості професійної компетентності, що і обумовлює актуальність досліджень у цьому напрямку.

У науково-педагогічній літературі значна увага приділяється вивченню різних аспектів діагностики рівня професійних знань, умінь і навичок тих, хто навчається. Наукові підходи до вибору методів оцінювання висвітлені в працях С. Архангельського, С. Гончаренка, В. Загвязинського, А. Киверялга, А. Маркової, В. Ортинського, Н. Тализіної, В. Сластьоніна та інших авторів.

Можна зазначити, що не існує універсальної системи визначення освітніх результатів в поняттях компетентнісного підходу чи вибору критеріїв, показників для цього.

Наукові дослідження з проблеми діагностики критеріїв сформованості професійної компетентності як результату навчання зазвичай спрямовані на теоретичне обґрунтування змісту та структури професійної компетентності відповідного виду діяльності, розробку методики її формування. Так, характерні ознаки