**ВСТУП**

**Актуальність дослідження.**На сьогоднішній день питання залучення представників роботодавців і стейкхолдерів до розробки змісту освітніх програм довгий час був предметом дискусій в науково - педагогічній спільноті, законодавчо дозволений і закріплений в нормативно-правових актах, що регулюють діяльність освітніх організацій вищої освіти (в тому числі в сфері фізичної культури та спорту).

Результати опитувань представників роботодавців (керівники освітніх закладів, дитячо-юнацьких спортивних шкіл, спортивних клубів) і ряду досліджень, пов'язаних з фізичною культурою і спортом, свідчать про зростаючу роль організаційно-управлінської діяльності, до якої повинен бути готовий майбутній вчитель з фізичної культури [].

Як суб'єкт навчальної та тренувальної діяльності майбутній педагог з фізичної культури має вміти вступати в комунікацію та керувати людьми (що навчаються, займаються, батьками), приймати обґрунтовані та зважені педагогічні рішення (у тому числі при виборі засобів та методів навчального та тренувального процесів), здійснювати доцільні педагогічні впливи (використовувати систему творчих та гальмівних педагогічних прийомів), передбачати та визначати тенденції розвитку фізичної культури (знати та використовувати інноваційні методи та технології педагогічної та тренувальної діяльності [].

Більшість труднощів у професійній діяльності, вважають роботодавці, виникає через невміння грамотно організувати навчальний процес та керувати ними.

Таким чином, питання цілеспрямованої підготовки майбутніх учителів фізичної культури до здійснення організаційно-управлінської діяльності є одним із основних.

Інтерес до вивчення питань професійної підготовки майбутніх педагогів з фізичної культури з позицій компетентнісного підходу знайшов своє відображення у дослідженнях В.В. Абрамової, Г.Д. Бухарової, Н.В. Мосіна, А.І. Рубльова та [].

Досить великий діапазон думок щодо питань проектування змісту фізкультурної освіти представлений у роботах О.В. Бистрицька, А.П. Григор'єва, О.А. Кривко, В.О. Магіна, Т.В. Фендель [].

Дослідження В.І. Байденко, І.В. Гладкий, Н.Ю. Єрофєєвої, Н.Ф. Єфремової, І.А. Взимку присвячені не менш дискусійним питанням визначення професійних компетенцій, їх сутності та структури [].

Питання формування організаційно-управлінських компетенцій більшою мірою розкрито в дисертаційних дослідженнях суміжних галузей наук та представлені роботами А.Е.Болотіна, А.Г. Гаджієва, О.Ю. Заславський, А.Е. Ісламова, І.А. Коробейнікова, Н.А. Ран, М.В. Селіверстової, В.М. Фефелова, А.Є. Шастіної [].

Що стосується галузі фізична культура та спорт, то не можна не відзначити появу низки дисертаційних робіт, присвячених різним аспектам формування організаційно-управлінських компетенцій. При роботі над дисертацією було взято за основу дослідження О.С. Августімова, С.А. Виноградова, А.М. Імашева, С.І. Колодезнікова, М.В. Прохоровій [].

Проведений аналіз зазначених вище досліджень дозволив констатувати, що на сьогоднішній день недостатньо вивченими та дискусійними залишаються питання про суть організаційно-управлінських компетенцій у студентів спеціальності Середня освіта (Фізична культура), про їх компонентний склад, методи формування, критерії та показники для оцінки сформованості на всіх етапах освітнього процесу.

**Мета дослідження**– виявити стан та умови формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури.

**Об'єкт дослідження**– освітній процес майбутніх педагогів з фізичної культури.

**Предмет дослідження**– модель формування організаційно- управлінських компетенцій у студентів освітньої програми Середня освіта (Фізична культура).

**Завдання дослідження**:

1. Виявити проблеми та перспективи формування організаційно- управлінських компетенцій у майбутніх педагогів з фізичної культури.
2. Сформулювати і теоретично обґрунтувати організаційно-педагогічні умови формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура).
3. Розробити та обгрунтувати модель формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури, заснованої на виділених організаційно-педагогічних умовах.

Для вирішення поставлених завдань були використані такі  **методи дослідження**: теоретичний аналіз психолого-педагогічної та науково-методичної літератури; анкетування; педагогічний експеримент (констатувальний); педагогічне тестування; методи математичної статистики.

**Наукова новизна** роботи полягає в наступному:

1. Уточнено поняття організаційно-управлінських компетенцій у студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура), трактується як «комплекс необхідних управлінських знань, організаторських умінь і трудових дій, що дозволяє ефективно здійснювати управління професійно - педагогічної та оздоровчо-спортивною діяльністю», що відображає специфіку майбутньої професійної діяльності.

2. Визначено організаційно-педагогічні умови ефективного формування організаційно-управлінських компетенцій майбутніх педагогів з фізичної культури та запропоновано їх класифікацію: умови-передумови; умови-обстановки; умови-вимоги.

3.Розроблено структурно-функціональну модель, засновану на виділених організаційно-педагогічних умовах, що складається з трьох відносно самостійних блоків: мотиваційно-цільового, змістовно - діяльнісного і критеріальною-оцінного, що дозволяє підвищити ефективність процесу формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура).

**Практичне значення** дослідження полягає в тому, що його положення та висновки, розроблена модель формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури, матеріали навчально-методичних комплексів дисциплін, задіяних у процесі формування організаційно-управлінських компетенцій, діагностичний інструментарій (фонди оціночних) становлять основу для цілеспрямованого формування організаційно-управлінських компетенцій, сприяючи підвищенню ефективності професійної підготовки студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура). Матеріали дослідження можуть бути використані в освітньому процесі факультетів фізичного виховання, у системі підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

**Особистісний внесок студента** полягає у визначенні напряму, мети, завдань дослідження, нагромадженні теоретичного та емпіричного матеріалу, оформленні магістерської роботи.

**Апробацію результатів дипломної роботи** проведено на звітній науково-практичній конференції викладачів, аспірантів і студентів ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», на розширеному засіданні кафедри теорії та методики фізичної культури, під час участі у роботі круглого столу.

**Структура та обсяг роботи***.* Дипломна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (всього 41 найменування). Загальний обсяг роботи – 60 сторінок, з них 50 сторінок основного тексту. Містить 5 таблиць та ілюстрована 6 рисунками.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ З ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ**

* 1. **Організаційно-управлінські компетенції: поняття, зміст, структура**

У контексті компетентнісної парадигми відбувається зміна вимог до сучасного майбутнього педагога з фізичної культури. Поряд із вимогами глибоких предметних знань та володіння інноваційними педагогічними та інформаційними технологіями з'явилися такі вимоги, як соціально-професійна мобільність, здатність до адаптації, потреба у безперервному самовдосконаленні, психологічна стійкість, високий рівень загальнокультурних, загальнопрофесійних та професійних компетенцій [].

До переліку видів професійної діяльності, до яких має бути готовий спеціаліст, який навчається за програмою бакалаврату за спеціальністю 014 Середня освіта (Фізична культура), включена організаційно-управлінська діяльність [].

Найчастіше у вітчизняних та зарубіжних дисертаційних дослідженнях під організаційно-управлінською діяльністю автори розуміють «безперервну послідовність здійснюваних суб'єктом управління дій, внаслідок яких образ керованого об'єкта формується та змінюється, встановлюються цілі спільної діяльності, визначаються варіанти їх досягнення, розподіляються функціональні ролі між її учасниками та спрямовуються їхні зусилля» [].

У цьому визначенні відображені ключові положення чотирьох основних історично сформованих теорій управлінської думки: теорії наукового управління (Ф. та Л. Гілбрет, Г. Гантт); теорії адміністративного управління (А. Файоль, Д. Урвік, Джеймс Д. Муні); теорії управління як науки про поведінку та людські відносини (М. Фоллетт, Е. Мейо, К. Арджіріс, Р. Лайкерт, Ф. Герцберга) та теорії управління як науки про наукову організацію праці та менеджменту (Ф.У. Тейлор) [].

У контексті проведеного дослідження найцікавішими видаються положення про те, що:

-    «управління» - безперервна послідовність здійснюваних суб'єктом управління дій (теорія адміністративного управління),

-   перед початком управління необхідно чітко сформулювати цілі майбутньої спільної діяльності та визначити варіанти їх досягнення (теорія наукового управління),

-   результатом управління (цих дій) є зміни в керованому об'єкті (теорія управління як наука про поведінку та людські відносини),

-    у процесі управління має здійснюватися розподіл повноважень та корекція управлінських впливів (теорія управління як наука про наукову організацію праці та менеджмент).

Результатом історичного розвитку управлінської думки стала поява наприкінці ХХ століття нової теорії - теорії управління людськими ресурсами (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор), яка розглядає людей як ключовий ресурс та обґрунтовує доцільність стратегічного, інвестиційного підходу до формування у них, необхідних якостей та компетенцій. «Компетенція» та «компетентність» стали одними з ключових понять теорії управління людськими ресурсами, з цього моменту почалося активне вивчення їх змісту та структури, став здійснюватись відбір засобів та методів їх формування [].

На думку Фефелової В.М. управлінська компетентність пов'язана із забезпеченням управлінської діяльності, управлінських функцій, з якістю прийняття того чи іншого управлінського рішення. Вона вважає, що структура управлінської компетентності є взаємопов'язаною сукупністю функціонального та структурно-особистісного ресурсів, що виявляються в рівні розвитку когнітивного, операційно-діяльнісного, мотиваційного та емоційно-вольового компонентів [].

Агладіна Н.С. визначає управлінську компетентність, як володіння певними знаннями, вміннями та навичками виконання основних функцій управління.

На її думку, управлінська компетентність включає три компоненти:

-    володіння управлінськими функціями (планування, організація та контроль),

-   здатність оперативно приймати рішення, у тому числі в кризових ситуаціях, вироблення нестандартних рішень,

-    здатність брати участь у формуванні ефективних внутрішніх комунікацій [].

Основними компонентами управлінської компетентності, на думку І.А. Ширшової є:

1)  когнітивна складова,

2)  операційно-технологічна,

3)  особистісна, позиційно-ціннісна [].

В такому ж контексті почала тлумачитися і управлінська компетенція педагогів.

З погляду Т.Г. Дулинець, управлінська компетенція педагога є «...системою внутрішніх ресурсів, необхідні організації ефективного керівництва учнями відповідно до всіма складовими діяльності педагога (цілями, принципами, змістом, технологіями тощо. буд.). Її слід розглядати як комплексну систему» [].

Павлова Л.М. виділяє такі компоненти управлінської компетенції педагога: функціональний, інформаційний, операційний:

* функціональний компонент реалізується через функції педагогічного управління (планування, організація, мотивація, контроль, корекція),
* інформаційний компонент являє собою різні форми передачі інформації, з метою здійснення педагогічного управління,
* операційний компонент є сукупністю управлінських умінь (у тому числі: здійснювати діагностику учнівського колективу, проводити аналіз педагогічного спілкування, визначати цілі та завдання управлінських впливів, моделювати діяльність та поведінку учнівського колективу та окремих учнів) [].
* Аналіз дисертаційних робіт на тему дослідження дозволив виділити основні змістовні характеристики організаційно-управлінської діяльності педагогів з фізичної культури:

-  організаційно-управлінська діяльність пов'язана з реалізацією організаційно-діяльнісної функції управління - при її реалізації завжди здійснюється процес пізнання керованих суб'єктів, об'єктів та ситуацій, аналізу та оцінки обраного рішення, альтернатив підпорядкування та виконання, команд та контролюючих процедур, причому, по відношенню до суб'єктів різної статі, віку, статусу [],

- підсумком здійснення організаційно-управлінської діяльності є вироблення, прийняття та практичне виконання управлінських рішень, спрямованих на зміну в бажаному напрямі стану та перебігу ситуації, свідомості, поведінки та діяльності учнів (функції планування та мотивації) [],

-        організаційно-управлінська діяльність неможлива без прояву вольової домінанти [].

Включення організаційно-управлінської діяльності до переліку видів професійної діяльності, до здійснення яких має бути готовий майбутній вчитель з фізичної культури, було викликано об'єктивними причинами. Насамперед це пояснюється тим, що до змісту професійній діяльності випускників, які освоїли програму бакалаврату ОП Середня освіта (Фізична культура), включені трудові функції, трудові дії, необхідні вміння та знання, що вимагають прояви організаційно-управлінських компетенцій [].

Організаційно-управлінська діяльність, до здійснення якої повинен бути готовий педагог з фізичної культури, представлена у вигляді переліку умінь і компетенцій організаційно - управлінського характеру.

Проблему формування у майбутніх учителів фізичної культури організаційно-управлінських компетенцій досліджено в роботах О.С. Августімова, С.А. Виноградова, А.М. Імашева, С.І. Колодезнікова, М.В. Прохоровій та інших. У цьому зазначені автори розглядали різні аспекти формування організаційно-управлінських компетенцій, але з представлено жодної роботи, у якій йдеться безпосередньо про педагогічної системі формування організаційно-управлінських компетенцій.

Августимова О.С. у своїй роботі розглядає управлінську компетентність у студентів вищих навчальних закладів фізичної культури. У дослідженні представлено методику формування зазначеної компетентності, виявлено основні компоненти, провідні фактори, визначено ієрархію та особливості структури ділових та особистісних якостей спортивного менеджера-педагога [].

Виноградов С.А. провів аналіз сутності та структури управлінської компетентності фахівців фізичної культури в контексті психолого - педагогічних досліджень, а також представив науково-практичне обґрунтування педагогічних умов розвитку управлінської компетентності керівників освітніх установ з фізичної культури і спорту. В роботі показано інтегративно-розвивальний підхід як основу моделювання процесу розвитку управлінської компетентності фахівців фізичної культури та розкрито методику реалізації педагогічних умов [].

Імашев А.М. розглядає проектувальну функціональну компетентність, а також представляє діагностичний інструментарій та методику формування організаційно-управлінських функціональних компетентностей майбутніх вчителів фізичної культури [].

Діяльність С.І. Колодезникової розглядаються питання формування професійної компетентності майбутніх спеціалістів у сфері фізичної культури та спорту, представлено структурно-функціональну модель процесу формування управлінської компетенції. Об'єктом дослідження виступає управлінська компетентність спортивного менеджера-педагога [].

Майбутній педагог-бакалавр з фізичної культури, на нашу думку, повинен вміти вступати в комунікацію та керувати людьми (що навчаються, займаються, батьками), приймати обґрунтовані та зважені педагогічні рішення (у тому числі при виборі засобів та методів навчального та тренувального процесів), здійснювати доцільні педагогічні впливи (використовувати систему творчих та гальмівних педагогічних прийомів), передбачати та визначати тенденції розвитку фізичної культури (знати та використовувати інноваційні методи та технології педагогічної та тренувальної діяльності). Успішність формування організаційно - управлінських компетенцій забезпечується механізмами комплексного впливу на особистість того, хто навчається протягом усього періоду навчання, при забезпеченні взаємозв'язку теоретичної і практичної підготовки учня та єдності методичних позицій [].

У світлі змін, що відбуваються, і в контексті проведеного дослідження актуальними стають питання визначення структури та змісту тих організаційно-управлінських компетенцій, які мають бути сформовані у педагогів з фізичної культи.

Перш ніж розпочинати пошук відповіді ці питання, необхідно розглянути існуючі підходи до трактування самого поняття «організаційно-управлінська компетенція».

Одні дослідники під організаційно-управлінською компетенцією пропонують розуміти складну індивідуально-психологічну освіту, що включає вміння самовизначатися, ставити ситуативну мету, вибирати адекватні засоби її досягнення, самостійно приймати рішення, організувати навчально-пізнавальну діяльність учнів, здійснювати рефлексію щодо власної діяльності та розуму для інших учасників освітнього процесу [].

Інші відносять організаційно-управлінську компетенцію до характеристик особистості, що виражаються в «... здатності здійснювати цілепокладання; організовувати, планувати, контролювати діяльність та передбачати її результат, здійснювати аналіз; мотивувати та стимулювати діяльність учнів; розробляти та застосовувати різноманітні управлінські рішення; видобувати та аналізувати інформацію з різних джерел» [].

Частина авторів трактує організаційно-управлінську компетенцію як”. сукупність педагогічних умінь: планування навчального та тренувальних процесів та оформлення відповідної документації; здійснення вибору тренувальних засобів та методів, виходячи із завдань навчального та тренувального процесів»; здійснення коригувальних впливів у разі негативних результатів, що займаються; встановлення взаємовідносини з тими, хто займається, їх батьками та педагогічним колективом [].

На думку І.М. Котельникової та О.А. Єремєєва, організаційно - управлінська компетенція може бути описана як «система внутрішніх ресурсів педагога, необхідні організації ефективного керівництва учнями відповідно до всіма складовими його діяльності» [].

У ході аналізу запропонованих варіантів трактування поняття «організаційно-управлінська компетенція» звернули увагу на два моменти:

-  загальним всім визначень є те що, що досліджувана компетенція є певний упорядкований набір характеристик («складна освіта», «сукупність», «система»),

-  відмінності криються саме в переліку цих характеристик (особистісних, професійних, управлінських, педагогічних).

З урахуванням того, що професійна компетенція повинна відображати специфіку майбутньої професійної діяльності та відповідати сучасним освітнім вимогам, на основі результатів аналізу наведених вище визначень, будемо розуміти під організаційно-управлінськими компетенціями комплекс необхідних управлінських знань, що дозволяє ефективно здійснювати управління професійно-педагогічної та оздоровчо-руховою діяльністю» [].

Проведений аналіз науково-методичної літератури щодо проблеми дослідження дозволив констатувати той факт, що є кілька підстав для виділення відокремлених груп організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів з фізичної культури.

У цьому випадку можна говорити про організаційно-управлінські компетенції майбутніх педагогів, тренерів, педагогів додаткової освіти дітей та дорослих, педагогів професійного навчання, інструкторів-методистів, спеціалістів з антидопінгового забезпечення та керівників організацій, які здійснюють діяльність у сфері фізичної культури та спорту.

Як друга підставу можна назвати об'єкт управлінських впливів. В цьому випадку організаційно-управлінські компетенції можна подати у вигляді двох відокремлених груп:

- організаційно-управлінські компетенції щодо організації та управління навчально-пізнавальної діяльністю учнів,

- організаційно-управлінські компетенції по організації та управлінню власною професійно-педагогічною діяльністю.

Передумовами для формування компетенцій з першої групи є розвинені професійні педагогічні здібності (організаторські, проектувальні, комунікативні, дидактичні).

Говорячи про процес формування компетенцій другої групи слід вести мову про тайм-менеджменті, документознавство, аутсорсингу (залучення зовнішніх джерел і ресурсів для здійснення професійно-педагогічної діяльності або передачі частини функцій стороннім виконавцям), дерегуляції професійних педагогічних завдань, орієнтації на зовнішнє і внутрішнє середовище навчання, організації зворотного зв'язку з батьками, колегами, учнями [].

Вибір конкретного переліку формованих організаційно - управлінських компетенцій у студентів обумовлюється декількома факторами:

* профілем підготовки,
* вимогами роботодавців (що відображають специфіку регіонального ринку праці),
* можливостями освітньої організації вищої освіти,
* вибором самих учнів (при реалізації права участі у побудові власної освітньої траєкторії).

Аналіз науково-методичної літератури щодо проблеми дослідження з позицій компетентнісного підходу дозволив виділити такі структурні компоненти організаційно-управлінських компетенцій:

* існування стійкої мотивації до здобуття досвіду управлінської діяльності,
* наявність у структурі компетенцій управлінських знань,
* володіння суб'єктом практичними вміннями та навичками, досвідом застосування знань на практиці,
* володіння особистісними якостями, значущими для управлінської діяльності.

Відповідно, у змісті професійної освітньої програми повинні бути передбачені матеріали, що сприяють цілеспрямованому формуванню не лише організаційно-управлінських знань, а й умінь, і досвіду діяльності та особистісних характеристик.

Частина авторів виділяє і, відповідно, говорить про необхідність цілеспрямованого розвитку мотиваційно-особистісного, когнітивно - діяльнісного, комунікативного та рефлексивно-оцінного компонентів управлінської компетенції [].

Грунтуючись на аналізі даних науково-методичної літератури, вважаємо за необхідне виділити наступні компоненти організаційно - управлінських компетенцій, які повинні бути сформовані у студентів: мотиваційний, когнітивний, практико-діяльнісний, комунікативний та рефлексивний.

Процес формування будь-яких компетенцій (в тому числі організаційно - управлінських) неможливий без наявності у студентів сформованої системи мотивів, яка виконує в цьому випадку такі функції:

* спонукальну – стимулює пізнавальну активність студентів, їх прагнення до особистісно-професійного вдосконалення, у тому числі в організаційно-управлінській діяльності,
* розвиваючу - стимулює придбання та розвиток особистісних характеристик, що забезпечують ефективність організаційно-управлінської діяльності,
* оцінну - задає значущість для особистості формованих мотивів та організаційно-управлінських компетенцій в цілому, спрямовує на освоєння методик оцінки та самооцінки організаційно-управлінських компетенцій як механізму корекції професійного самовдосконалення,
* виховну - формує вольові якості, позиційно - смислові орієнтири, усвідомлене прийняття і слідування ціннісно-цільовим установкам в ході здійснення організаційно-управлінської діяльності [].

Формування такої системи мотивів має стати результатом цілеспрямованої роботи викладачів. Саме вони повинні сприяти усвідомленню студентами значущості організаційно-управлінських компетенцій для майбутньої професійної діяльності, внаслідок чого студентів має виникнути стійка та усвідомлена потреба у їх освоєнні.

У контексті проведеного дослідження як методи та прийоми формування мотиваційного компонента організаційно-управлінських компетенцій були обрані: методи прикладу, роз'яснення, переконання, апеляції до цінностей та особистісних інтересів, ділові та сюжетно-рольові ігри, кейси та змагання, що рекомендуються фахівцями у галузі педагогіки та психології вищої школи. [].

Когнітивний компонент організаційно-управлінських компетенцій спрямований на формування теоретичної готовності до здійснення такого виду діяльності та включає систему необхідних управлінських знань [].

Основний акцент у формуванні даного компонента організаційно - управлінських компетенцій у студентів повинен бути зроблений не стільки на вивченні теоретичних основ управління персоналом та організаційної поведінки, скільки на практичному застосуванні засобів, методів і прийомів управління в професійно-педагогічної діяльності. Цей компонент є фундаментом, методологічною базою організаційно-управлінської компетентності студентів.

Процес формування компетенцій не обмежується процесом передачі знань - перш за все, він має на увазі отримання досвіду реалізації цієї компетенції, тобто в змісті основної професійної освітньої програми повинні бути передбачені завдання, спрямовані на оволодіння трьома групами організаційно-управлінських умінь: конструктивними, проектувальними і організаторськими (практично-діяльнісний компонент організаційно-управлінських компетенцій)[].

Практично-діяльнісний компонент організаційно-управлінських компетенцій відображає розуміння майбутнім педагогом принципів професійно-педагогічної, виховної та тренерської діяльності, можливостей та обмежень організаційно-управлінських (педагогічних) впливів; вміння формулювати та вирішувати педагогічні завдання, здійснюючи усвідомлений вибір певного управлінського (педагогічного) прийому залежно від його основних характеристик; включає: розуміння сутності основних етапів (стадій) управлінської діяльності у тренувальному та педагогічному процесах; знання форм, засобів та методів планування, обліку, контролю та оцінки досягнень учнів; практичні навички та вміння роботи з колективом (зокрема використання різних форм організації занять) з урахуванням специфіки майбутньої професійно-педагогічної діяльності.

*Комунікативний компонент*організаційно-управлінських компетенцій передбачає «адекватність у сфері міжособистісного сприйняття та взаємодії, гнучкість стилю керівництва, а також здатність встановлювати та підтримувати контакти з іншими людьми» [].

Даний компонент передбачає здатність майбутніх вчителів фізичної культури встановлювати педагогічно доцільні відносини з іншими суб'єктами освітнього та тренувального процесів, у тому числі за допомогою технічних засобів комунікацій, а також за допомогою різноманітних форм та способів спілкування (вербальних, невербальних).

Ефективна організаційно-управлінська діяльність неможлива без наявності сформованих рефлексивних умінь у суб'єкта управління, тому доцільно виділити рефлексивний компонент організаційно - управлінських компетенцій [].

Ушакова О.Л. та Ушева Т.Ф. у своїх дослідженнях стверджують, що рівень педагогічної майстерності залежить від рівня сформованості педагогічної рефлексії, до проявів якої вони відносять: усвідомлення педагогом справжніх мотивів своєї педагогічної діяльності; вміння диференціювати власні труднощі та проблеми від труднощів та проблем учнів; здатність поставити себе на місце іншого; здатність до оцінки власних дій для коригування професійної діяльності [].

Рефлексивний компонент організаційно-управлінських компетенцій стає найбільш затребуваним у разі появи будь-якої скрути. Рефлексія в цьому випадку використовується як засіб для реконструкції труднощів і виявлення їх причин, сприяючи тим самим підвищенню ефективності організаційно - управлінських впливів [].

Для розвитку цього компонента організаційно-управлінських компетенцій фахівці в галузі педагогіки та психології вищої школи рекомендують використовувати такі педагогічні прийоми та методи як: мозковий штурм, евристичні методи, метод навідних питань, кейс-метод. [].

Таким чином, зміст процесу формування організаційно - управлінських компетенцій у студентів має передбачати виконання завдань:

* мотиваційної спрямованості (формування стійкої та усвідомленої потреби в освоєнні організаційно-управлінських компетенцій),
* когнітивної спрямованості (формування системи управлінських знань, необхідних для ефективного управління освітнім та тренувальним процесами),
* практико-діяльнісної спрямованості (формування умінь здійснювати планування організаційно-управлінської діяльності, проводити аналіз середовища, приймати управлінські рішення, організувати та контролювати їх виконання, здійснювати необхідну корекцію, залежно від отриманих результатів),
* комунікативної спрямованості (формування умінь встановлювати та підтримувати контакти із зовнішнім середовищем, вести переговори, регулювати та попереджати конфліктні ситуації тощо),
* рефлексивної спрямованості (формування здатності до самооцінки, самоаналізу, самоконтролю).

**1.2.**  **Організаційно-педагогічні умови формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів**

Останнім часом в дисертаціях педагогічної спрямованості все частіше розглядаються питання визначення та аналізу організаційно-педагогічних умов, що впливають на результативність того чи іншого педагогічного процесу [].

О.Л. Ушакова дає таке визначення поняттю педагогічних умов: «результат цілеспрямованого відбору конструювання та застосування елементів змісту, методів (прийомів), а також організаційних форм навчання для досягнення цілей».

Мезенцева О.І. визначає педагогічні умови як «...залежності, які забезпечують з необхідною та достатньою повнотою відбір специфічного змісту, форм, методів навчання та виховання учнів для вирішення конкретного педагогічного завдання. При цьому сукупність заходів, що забезпечують досягнення вищими рівнями педагогічної діяльності студентів, повинна бути взаємопов'язана» [].

Відсутність же досліджень, присвячених вивченню організаційно- педагогічних умов формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури негативним чином позначається на ефективності цього процесу.

Проблема пошуку і обгрунтування організаційно-педагогічних основ підвищення ефективності процесу формування організаційно - управлінських компетенцій у студентів не може бути успішно вирішена без виділення і обгрунтування певного комплексу організаційно-педагогічних умов.

У педагогічному енциклопедичному словнику під «умовою» пропонують розглядати «зовнішні для предмета, але які безпосередньо впливають процес формування обставини, без яких він виникнути і існувати неспроможна» [].

Новіков А.М., загострюючи увагу, що дефініція «умова» означає те, від чого залежить обумовлюване, визначає поняття «педагогічні умови»
як педагогічні обставини, що забезпечують досягнення наперед поставлених педагогічних цілей [].

Саме на факті цілепокладання, як визначальному успішність виділення організаційно-педагогічних умов, зосереджує свою увагу Т.В. Фендель, яка зазначала, що вони детермінуються результатом, що має бути досягнуто; що педагогічний процес обумовлюється цілою низкою умов, а точніше їх системою [].

До організаційно-педагогічних умов вона відносить ті умови, які свідомо створюються у навчальному процесі та які мають забезпечити найбільш ефективне перебіг професійного становлення фахівців з фізичної культури та спорту.

У той самий час дослідники, котрі займалися вивченням педагогічних умов, єдині у думці, що аналізу мають піддаватися в повному обсязі обставини (умови), лише необхідні і достатні. При цьому під необхідними розуміють умови, які мають місце щоразу, як тільки виникає дія, а під достатніми - ті, які неодмінно викликають цю дію [].

Таким чином, розглядаючи організаційно-педагогічні умови формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури, слід виявити комплекс необхідних та достатніх умов.

Під необхідними і достатніми умовами розуміємо повний перелік умов, у тому числі не можна виключити жодного компонента, не порушивши обумовленості даного явища. Тому говоритимемо про комплекс умов, особливо наголосивши, що випадкові, розрізнені умови не можуть вирішити поставлене завдання ефективно.

Наступним логічним обмеженням, яке необхідно здійснити при аналізі поняття «педагогічні умови», є виділення їх позитивної спрямованості.

Цей контекст можна виявити у визначенні А.Э. Болотіна: «Педагогічні умови – це комплекс взаємопов'язаних заходів навчального процесу, які сприяють переходу студентів на більш високий рівень професійної діяльності» [].

У ході аналізу науково-методичної літератури нами було виділено третє логічне обмеження поняття «педагогічні умови», якими виступили вимоги відповідних методологічних підходів.

При визначенні педагогічних умов необхідно враховувати такі методологічні вимоги:

1)  з позиції системного підходу - виділені умови повинні бути системою, тобто це певна сукупність взаємозалежних елементів,

2)    з позиції діяльнісного підходу – наявність систематичного контролю на кожному етапі формування організаційно-управлінських компетенцій,

3)    з позиції особистісно-орієнтованого підходу - облік індивідуальних особливостей учнів,

4)    з позиції компетентнісного підходу - виділені умови повинні забезпечувати формування як в цілому організаційно - управлінських компетенцій, так і їх окремих компонентів,

5)  з позиції контекстного підходу - необхідно, щоб умови сприяли створенню творчого навчального середовища та зростання навчально - пізнавальної активності студентів.

Четвертим і останнім обмеженням поняття «організаційно-педагогічні умови» є його розгляд на перетині педагогічного та організаційного контексту.

На думку О.В. Галкіної, слід розглядати тільки ті педагогічні умови, які володіють організаційними характеристиками (передумова, обстановка, вимоги), створюються педагогом і забезпечують управління учнями і їх діяльністю по досягненню педагогічних цілей [].

Відповідно до своєї концепції автор пропонує виділяти три групи організаційно-педагогічних умов:

1)   умови-передумови – попередні педагогічні умови, що передбачають можливість здійснення доцільної діяльності,

2)    умови-обстановка – педагогічні умови, у яких суб'єкт здійснює цілеспрямовану діяльність,

3)    умови-вимоги – нормативні та критеріальні умови, яким мають відповідати результати діяльності суб'єкта.

Узагальнюючи сказане вище, в нашому дослідженні під організаційно-педагогічними умовами будемо розуміти сукупність взаємопов'язаних, необхідних і достатніх обставин, які мають методологічними та організаційними характеристиками, створюваних педагогом, що сприяють переходу студентів на більш високий рівень сформованості організаційно-управлінських компетенцій [].

Аналізуючи науково-педагогічну літературу з питання визначення організаційно-педагогічних умов, ми звернули увагу на такі групи умов, які найчастіше виділяються в процесі професійної підготовки у ЗВО:

-    умови освітнього середовища (освітнього простору), що сприяють вибудові певної системи мотивів навчання [],

-   засоби навчання (підручники, посібники, програми, системи творчих, проблемних завдань), які враховують вимоги та моделюють умови професійної діяльності [],

-   наявність комплексу технологій та методів, що зумовлюють досягнення поставлених педагогічних цілей [],

-     оптимальне поєднання різних способів, форм та методів навчальної діяльності [],

-  наявність системи педагогічного контролю, корекції та зворотного зв'язку з учнями [].

Існуюче розмаїття класифікацій організаційно-педагогічних умов багато в чому пояснюється відмінністю цілей і завдань, тому, виходячи з визначення організаційно-педагогічних умов, отриманого нами на основі аналізу науково-методичної літератури, в нашому дослідженні ми визначили ті умови, які сприяють більш ефективному формуванню організаційно-управлінських компетенцій у студентів.

При цьому під «формуванням організаційно-управлінських компетенцій у студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура)» розуміємо процес створення організаційно-педагогічних умов, спрямованих на систематизоване накопичення позитивних кількісних і якісних змін у змісті організаційно-управлінських компетенцій і досягнення діалектичної єдності їх компонентів[].

Таким чином, виходячи з вищесказаного, ми припускаємо, що організаційно-педагогічними умовами формування організаційно- управлінських компетенцій у студентів означеної спеціальності:

1)   умови-передумови– деталізація структури та змісту організаційно-управлінських компетенцій, на основі вимог роботодавців, освітніх вимог; формування у студентів стійкої мотивації до процесу формування організаційно - управлінських компетенцій (усвідомлення студентами теоретичної і практичної значущості організаційно-управлінських компетенцій),

2)  умови – обстановки– методичне та інформаційне забезпечення (як викладачів, так і студентів) процесу формування організаційно-управлінських компетенцій; міждисциплінарна організація цього процесу; організація квазіпрофесійної діяльності студентів при використанні активних методів та нетрадиційних технологій навчання,

3)  умови-вимоги– визначення рівнів сформованості організаційно-управлінських компетенцій; розробка діагностичного інструментарію та фондів оціночних засобів для оцінки рівня сформованості організаційно-управлінських компетенцій; організація попереднього, оперативного, етапного та підсумкового контролю рівня сформованості організаційно-управлінських компетенцій [].

Дані умови формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури є необхідними та достатніми.

Ми вважаємо, що комплекс вищеназваних організаційно - педагогічних умов забезпечить формування організаційно- управлінських компетенцій на необхідному для студентів рівні.

**1.3.**  **Оцінювання організаційно-управлінських компетенцій майбутніх учителів фізичної культури**

Проблема оцінювання професійних компетенцій студентів (у тому числі організаційно-управлінських компетенцій) є досить гострою та однією з найбільш обговорюваних у освітній практиці [].

Частина дослідників схиляється до того, що оцінювання повинні піддаватися окремі компоненти компетенції, набуті студентами протягом певного етапу навчання, після чого бути представлена ​​комплексна оцінка сформованості компетенції [].

У роботах інших авторів йдеться про необхідність цілісного оцінювання ступеня сформованості компетенцій, оскільки, на їхню думку, «в результаті освіти у випускника має бути сформована певна інтегративна «цілісна соціально-професійна якість», що дозволяє йому успішно справлятися зі своїми професійними обов'язками та взаємодіяти з іншими людьми» [].

Значний внесок у вирішення проблеми оцінювання компетенцій зробила Н.Ф. Єфремова. На її думку, процедури оцінювання компетенцій необхідно класифікувати з двох підстав:

1)  «цілісність–розщепленість» – компетентність оцінюється як інтегративна єдність оцінок змістовних характеристик та компонентів компетенцій,

2)  «об'єктивність – суб'єктивність» – компетенція оцінюється з використанням конкретного набору вимірювального інструментарію. В останньому випадку діагностичні процедури оцінювання автор ділить на процедури з високим ступенем можливості формалізації (об'єктивні) та з низьким ступенем формалізації (суб'єктивні).

До оцінних процедур з високою формалізацією автор відносить:

-    об'єктивні тести з вибором відповіді (дії) із запропонованих варіантів,

-    тести-опитувальники для діагностики особистісних властивостей,

-    аналіз продуктів діяльності,

-     методики «самооцінки компетентності»

До групи оціночних процедур із низькою формалізацією Н.Ф. Єфремова включає суб'єктивні методи: спостереження, контент-аналіз, інтерв'ю, розмову, активно-ігрові діагностичні методики і технології (методи конкретних ситуацій), проектні діагностичні методики.

Таким чином, при вирішенні проблеми оцінки сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів необхідно спиратися на такі методичні обмеження:

-  для об'єктивності оцінки слід скласти матрицю організаційно-управлінських компетенцій студентів, визначити в рамках яких навчальних дисциплін формуються окремі компетенції та/або їх компоненти, і на якому рівні вони мають бути сформовані,

-   процедура оцінювання має бути «наскрізною» і здійснюватися викладачами, задіяними в процесі формування організаційно - управлінських компетенцій,

-  оцінка має бути регулярною,

-   процедура оцінювання має передбачати її інтеграцію з бально-рейтинговою системою оцінки успішності студентів.

Головною умовою процесу оцінювання є наявність діагностично заданої мети, що означає:

-   дано точний та повний опис предмета оцінювання,

-   існує спосіб для однозначного виявлення параметра, що діагностується,

-    можливо виміряти інтенсивність діагностованого параметра на основі даних контролю,

-    розроблено відповідну шкалу оцінки (Єфремова, Н.Ф., 2015; Сарафанова, І.Є., 2012; Сібікіна, І.В., 2012; Якімова, З.В., 2012).

Головна мета оцінювання рівня сформованості організаційно - управлінських компетенцій у студентів – отримання чисельних еквівалентів рівнів знань, умінь, навичок, компонентів компетенції [].

У традиційній системі оцінювання викладач виступає в ролі експерта та встановлює ступінь відповідності реального та еталонного рівня сформованості компетенції.

Різний рівень професійної зрілості викладачів, деякі властиві їм індивідуально-особистісні особливості, ситуативні обставини, неоднозначність критеріїв оцінок, що склалися, міжособистісні відносини, що склалися, студента і викладача, специфіка розуміння педагогічного обов'язку - це лише деякі з тих причин, які впливають на достовірність отриманої в ході оцінювання інформації [].

Гарафутдінова Г.Р. вважає: «надзвичайно важливо, щоб оцінна діяльність викладача здійснювалася їм в інтересах соціально - психологічного розвитку студента. Для цього вона має бути адекватною, справедливою та об'єктивною» [].

Одним із головних критеріїв оцінювання стає критерій відповідності того, що потрібно замовнику (роботодавцю, професійній спільноті), а не того, що дали протягом навчання та що легше оцінити [].

При оцінюванні організаційно - управлінських компетенцій у студентів виникають такі труднощі:

-  організаційно-управлінські компетенції багатофункціональні та міжпредметні, тому при оцінюванні знадобляться засоби, що дозволяють реалізувати цю міжпредметність (кейсові завдання, проекти, ділові та рольові ігри тощо),

- кінцевий результат (рівень сформованості організаційно- управлінських компетенцій) багато в чому детермінований здібностями студентів, що призводить до необхідності використання психодіагностичних методик в процесі оцінювання,

- при інтерпретації одержаних результатів слід враховувати той факт, що на успішність формування організаційно-управлінських компетенцій впливають багато факторів: зміст дисципліни, організаційно-технологічні та педагогічні умови, методи навчання, стилі взаємодії зі студентами, якість системи контролю у ЗВО, залучення студентів до освітнього процесу, загальний «освітній клімат» закладу, характер практик тощо.

Вирішення цих труднощів можливе при використанні різних методів педагогічної оцінки: якісних експертно-орієнтованих методів (оцінка мотиваційного, комунікативного, рефлексивного та практико-діяльнісного компонентів компетенцій); кількісних тестових методів (когнітивний компонент); кваліметричних методів (оцінка когнітивного та практико-діяльнісного компонентів) [].

Розробка критеріїв та показників - найбільш складний етап, що дозволяє здійснити оцінку фактичного рівня сформованості компетенції та на її основі здійснити прогноз можливого досяжного рівня [].

Загалом під поняттям «критерій» Л.Л. Кузіна пропонує розуміти «узагальнений показник успішності діяльності, за яким виконується оцінка, порівняння педагогічних явищ та процесів» [].

Під «показником» розуміється вимірювана (оцінюється) «характеристика критерію об'єкта чи процесу, що вивчається, що дає кількісне або якісне визначення ступеня вираженості критерію».

Процес формування будь-якої компетенції, в тому числі організаційно- управлінської, має свою логіку, етапи, рівні. Діалектично процес формування компетенції можна як перехід її від рівня сформованості, менш досконалого, до іншого - досконалішого. У зв'язку з цим необхідно мати чіткі уявлення про рівні сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів.

У своїй роботі Кузіна Л.Л. під «рівнем» пропонує розуміти «ставлення «вищих» та «нижчих» ступенів розвитку будь-яких об'єктів чи процесів». Ця теорія розкрита в роботах В.П. Беспалько, О.М. Герасимова та ін. [].

Під рівнем сформованості компетенції ми розуміємо кількісний та якісний склад та характер взаємодії основних її компонентів, досить стійких та типових для здійснення організаційно-управлінської діяльності.

Поняття «рівень» відбиває діалектичний характер процесу формування компетенції. Говорячи про перший, початковий рівень, найчастіше описують комплекс певних передумов – розрізнених компонентів майбутньої компетенції.

У дослідженні виділятимемо такі рівні організаційно-управлінських компетенцій у студентів: 1 рівень – допороговий; 2 рівень – порогів, 3 рівень – базовий; 4 рівень – просунутий.

На *допороговому рівні*неможливо говорити про сформованість будь-якого компонента компетенцій.

*Пороговий (низький) рівень*характеризується наявністю базових знань про організаційно-управлінські рішення, вмінням перекласти професійне завдання педагогічною мовою, вмінням вирішувати типові професійні педагогічні/управлінські завдання, наявністю сталої мотивації на вдосконалення організаційно-управлінських компетенцій, прагненням до узагальнення, застосування прикладних технологій. Виконувані дії частково усвідомлені, організаційно-управлінські рішення носять напівшаблонний характер, цілеспрямованість дій нестійка, характерний поверховий аналіз професійного завдання, слабке бачення альтернатив організаційно-управлінського рішення, самі рішення приймаються лише з явних проблем, у новій ситуації студент втрачається і не здатний використовувати методи та засоби.

*Базовий (середній) рівень*характеризується вмінням узагальнювати отримані професійні знання з різних дисциплін на основі операцій аналогії, класифікації, аналізу, синтезу, розробляти різні варіанти організаційно-управлінських рішень, оцінювати їх ефективність з точки зору досягнення педагогічного завдання, усвідомленості виконуваних дій, застосуванням сукупності методів та засобів у новій ситуації. Студент активно використовує рефлексію під час аналізу власної діяльності, сформовано позитивну мотивацію подальшого формування організаційно-управлінських компетенцій.

*Просунутий (високий) рівень*характеризується вмінням здійснювати вибір найбільш ефективних технологій, методів та засобів організації навчального процесів, сформованим світоглядом та професійним мисленням, розвиненою відповідальністю, вмінням здійснювати комунікативні впливи з різними суб'єктами навчального процесу, сформованістю всіх компонентів. Студент використовує складні, але ефективні варіанти вирішення професійної педагогічної ситуації, прагне опановувати нові знання та супутні компетенції, виконувати професійні функції на високому рівні [].

Отже, позначка «незадовільно» відповідає «допорогових» рівню сформованості організаційно-управлінських компетенцій і / або їх компонентів. Відмітка «задовільно» відповідає пороговому (низькому) рівню сформованості організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів, а між значеннями від 0,7 до 1,0 розташовуються ще два рівні: середній (базовий) і високий (просунутий), яким зауважують позначки «добре» і «відмінно» [].

**Висновки до першого розділу**

1. Аналіз дисертаційних досліджень, науково-методичної літератури та практики вищої освіти з проблеми формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів дозволив констатувати наступне: на сьогоднішній день недостатньо вивчені питання компонентного складу організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх вчителів фізичної культури щодо змісту цих компетенцій, визначення критеріїв та показників оцінки сформованості організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів на всіх етапах освітнього процесу.

2. До безпосередніх результатів, отриманих під час теоретичного аналізу науково-методичної літератури у межах проведеного дисертаційного дослідження, слід віднести:

- уточнення та деталізацію поняття «організаційно-управлінських компетенцій майбутніх вчителів фізичної культури» (у частині ознак відповідності вимогам майбутньої професійної діяльності), які розглядаються у роботі як «комплекс необхідних управлінських знань, організаторських умінь та трудових дій, що дозволяє ефективно здійснювати управління професійно-педагогічною та оздоровчо-спортивною діяльністю»,

- авторську інтерперетацію змісту поняття «формування організаційно-управлінських компетенцій» (в частини ознаки їх співвіднесення зі спеціально-створюваними педагогом організаційно-педагогічними умовами), що визначається як «процес створення організаційно-педагогічних умов, спрямованих на систематизоване накопичення позитивних кількісних і якісних змін у змісті організаційно-управлінських компетенцій і досягнення діалектичної єдності їх компонентів »,

- сформульоване автором визначення поняття «організаційно-педагогічні умови», під якими пропонується розуміти в контексті даного дослідження «сукупність взаємопов'язаних, необхідних і достатніх обставин, що володіють методологічними та організаційними характеристиками, створюваними педагогом, що сприяють переходу майбутніх педагогів з фізичної культури на більш високий рівень сформованості організаційно-управлінських компетенцій».

3. Зміст процесу формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура) має передбачати виконання завдань:

- мотиваційної спрямованості (формування стійкої та усвідомленої потреби в освоєнні організаційно-управлінських компетенцій),

- когнітивної спрямованості (формування системи управлінських знань, необхідних для ефективного управління освітнім та тренувальним процесами),

- практико-діяльнісної спрямованості (формування умінь здійснювати планування організаційно-управлінської діяльності, проводити аналіз середовища, приймати управлінські рішення, організувати та контролювати їх виконання, здійснювати необхідну корекцію, залежно від отриманих результатів),

- комунікативної спрямованості (формування умінь встановлювати та підтримувати контакти із зовнішнім середовищем, вести переговори, регулювати та попереджати конфліктні ситуації тощо),

- рефлексивної спрямованості (формування здатності до самооцінки, самоаналізу, самоконтролю).

4. Оцінку сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів доцільно проводити комплексно під час використання різних методів: якісних експертно-орієнтованих методів; кількісних тестових методів; кваліметричних методів.

**РОЗДІЛ 2**

**МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ**

**2.1.Методи дослідження**

Для вирішення поставлених у дослідженні завдань використовувалися такі методи:

1)  теоретичні: аналіз та узагальнення даних науково-методичної літератури, аналіз та узагальнення документальних матеріалів,

2) емпіричні: опитування (у вигляді анкетування), експертні оцінки, моделювання, педагогічний експеримент,

3)  методи математичної статистики: методи варіаційної статистики; метод перевірки статистичних гіпотез.

*Аналіз та узагальнення даних науково-методичної літератури, аналіз та узагальнення документальних матеріалів.*Аналіз науково-методичної літератури дозволив уточнити і деталізувати поняття «організаційно - управлінських компетенцій у майбутніх педагогів з фізичної культури», дати авторську інтерпретацію змісту поняття «формування організаційно - управлінських компетенцій», сформулювати поняття «організаційно-педагогічні умови», визначити та обґрунтувати умови, від яких залежить успішність формування організаційно-управлінських компетенцій, здійснити класифікацію цих умов: умови-передумови, умови-обстановки та умови-вимоги.

Під час роботи з науково-методичною літературою було здійснено аналіз існуючих методологічних підходів до проблеми формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх педагогів з фізичної культури: системного, діяльнісного, контекстного, особистісно-орієнтованого, компетентного, технологічного.

*Опитування (у вигляді анкетування).*В рамках дослідження використовували такі види анкет:

1)  для роботодавців - для визначення задоволеності роботодавців якістю підготовки випускників до провадження організаційно-управлінської діяльності (додаток А),

2)   для випускників – для оцінки рівня сформованості організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх педагогів з фізичної культури (додаток Б),

3)  для студентів – для визначення рівня мотивації до формування організаційно-управлінських компетенцій (Додаток В).

Анкета для випускників є комплексом міжпредметних завдань, спрямованих на оцінку сформованості організаційно-управлінських компетенцій та їх компонентів. У структурі анкети виділено три блоки (відповідні показникам сформованості компетенцій: «знання», «уміння», «трудові дії»), у кожному з яких по 35 завдань (по п'ять на кожну із семи організаційно-управлінських компетенцій).

Оцінка по кожному блоку проводилася за 5-бальною шкалою, де:

* від 0 до 20 правильних відповідей відповідало допороговому рівню (2 бали),
* 21 - 25 правильних відповідей – пороговий рівень (3 бали),
* 26-30 правильних відповідей - базовий рівень (4 бали),
* 35 правильних відповідей – просунутий рівень (5 балів).

Підсумкову оцінку сформованості організаційно-управлінських компетенцій розраховували як середню арифметичну за трьома блоками.

Для оцінки рівня мотивації до формування організаційно - управлінських компетенцій у майбутніх педагогів з фізичної культури була адаптована методика визначення рівня мотивації до навчання у ЗВО С.Я. Батишева.

В анкетуваннях взяло участь: 40 респондентів – представників роботодавців (директори загальноосвітніх та спортивних шкіл міста та району, їх завідувачі з навчальної та спортивної роботи, керівники методичних об'єднань, провідні спеціалісти); 25 студентів-випускників, які завершили навчання; 80 студентів 1-4 курсів пеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура) факультету фізичного виховання і спорту ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника».

*Експертні оцінки.*Як експерти при оцінці сформованості організаційно-управлінських компетенцій та їх компонентів у майбутніх учителів фізичної культури виступали викладачі факультету фізичного виховання і спорту ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» (15 осіб).

Крім цього, експертами виступили керівники баз практик (15 осіб), для яких був розроблений оціночний лист визначення готовності студентів до здійснення організаційно-управлінської діяльності (додаток Г). При цьому кожен з елементів організаційно - управлінських компетенцій оцінювався наступним чином: 5 балів - високий рівень, 4 бали - вище середнього рівня; 3 бали – середній рівень; 2 бали – низький рівень; 1 бал - цей елемент не був виявлений у процесі практики, говорити про його сформованість недоцільно.

У ході дослідження була розроблена модель формування організаційно-управлінських компетенцій, що реалізується в наступних організаційно-педагогічних умовах (умови-передумови, умови-обстановки, умови-вимоги), що структурно являють собою три її відносно самостійних блоки: мотиваційно-цільовий (забезпечення умов для формування організаційно-управлінських компетенцій), змістовно-діяльнісний (вибір і відбір компонентів організаційно - управлінських компетенцій, встановлення структури) і критеріально - оцінний (встановлення відповідності отриманого результату підготовки соціального замовлення).

Проєктування моделі формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх педагогів з фізичної культури здійснено на основі системного аналізу її структури, змісту та процесу.

При розробці моделі враховували сучасні вимоги щодо підготовки спеціалістів ОП Середня освіта (Фізична культура), вносили корективи до змісту програм навчальних дисциплін, задіяних у формуванні організаційно-управлінських компетенцій.

Модель формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів має відкритий характер, постійно розвивається і за необхідності може поповнитися новими компонентами.

*Педагогічний експеримент.*Для перевірки гіпотези дослідження була розроблена модель формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх педагогів з фізичної культури.

З метою обґрунтування ефективності моделі формування організаційно-управлінських компетенцій зі студентами спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура) було проведено педагогічний експеримент за участю 80 студентів

Процесуально схема формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх педагогів з фізичної культури розгорталася в рамках вивчення дисциплін: «Безпека життєдіяльності», «Вступ до спеціальності», «Нормативно-правові засади професійної діяльності», «Управління у фізичній культурі», «Теорія та методика фізичної культури», «Педагогіка фізичної культури та спорту», «Психологія фізичної культури», «Теорія та методика обраного виду спеціалізації», «Навчальна практика з отримання первинних професійних умінь та навичок», «Виробнича практика з здобуття професійних умінь та досвіду професійної діяльності».

У структурі цих дисциплін передбачалося формування як окремих компонентів організаційно-управлінських компетенцій, і їх у цілому.

*Методи математичної статистики.*

В ході дослідження оцінка рівнів сформованості організаційно - управлінських компетенцій і / або їх компонентів у студентів здійснювалася регулярно як викладачами дисциплін, задіяних в їх формуванні, так і керівниками баз практик.

Усі результати діагностики та отримані студентами оцінки були опрацьовані за допомогою методів математичної статистики. Визначалися середнє арифметичне значення – х, середнє квадратичне відхилення – а, помилка середніх – т.

Для обробки варіаційних рядів застосовувалася комп'ютерна програма Excel та StatPlus.

**2.2. Організація дослідження**

Дослідження були проведені на факультеті фізичного виховання і спорту ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». У дослідженні взяло участь 25 студентів-випускників, 40 представників роботодавців (директори загальноосвітніх й спортивних шкіл міста та територіальної громади, їх завідувачі з навчальної та спортивної роботи, керівники методичних об'єднань, провідні спеціалісти), 80 студентів 1-4 курсів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура).

Дослідження здійснювалося чотирма етапами.

Перший етап (жовтень 2020р. – грудень 2020р.) передбачав аналіз науково-методичної і спеціальної літератури, побудову програми досліджень. Другий етап (січень 2021р. – травень 2021р.) був націлений на вивчення показників сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів-випускників, проводили опитування представників роботодавців, визначали та уточнювали основні підходи до процесу формування компетенцій у студентів, розробляли методологічний апарат дослідження. Для цього було проведено констатувальний експеримент за участі студентів-випускників, представників роботодавців, 80 студентів 1-4 курсів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура).

Третій етап (червень 2021р. – вересень 2021р.) передбачав обробку експериментальних даних, виявлення показників, здійснювали деталізацію структури та визначення змісту організаційно-управлінських компетенцій у студентів, визначали умови їх формування, формулювали критерії та показники оцінювання, розробляли, теоретично обґрунтовували модель формування організаційно-управлінських компетенцій студентів. Розробляли тести і комплексні міжпредметні завдання, визначали рівень сформованості організаційно - управлінських компетенцій у студентів в процесі навчання.

На четвертому етапі (жовтень 2021р. – листопад 2021р.) проводили аналіз та узагальнення результатів педагогічного експерименту, статистичну та графічну обробку матеріалів, формулювання висновків та оформляли текст роботи.

**РОЗДІЛ 3**

**ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА ЩОДО РОЗРОБКИ ТА ТЕОРЕТИЧНОГО ОБГРУНТУВАННЯ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ СТУДЕНТІВ**

**3.1.** **Стан сформованості організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури**

Відповідно до освітніх вимог підготовки спеціалістів освітньої програми 014 Середня освіта (Фізична культура), бакалавр з фізичної культури має бути готовим до здійснення організаційно-управлінської діяльності, для чого у нього мають бути сформовані сім професійних компетенцій.

Відтак, у бакалаврів означеної спеціальності повинні бути сформовані ряд трудових функцій та трудових дій організаційно-управлінського характеру [].

Отож, дослідницька частина роботи розпочалася з оцінки сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів-випускників факультету фізичного виховання і спорту ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура). Всього у дослідженні взяли участь 25 студентів-випускників.

Оцінка сформованості компетенцій здійснювалася з допомогою анкети, поданої у додатку Б.

Кожна з організаційно-управлінських компетенцій була представлена ​​в анкеті п'ятнадцятьма завданнями (по п'ять завдань на кожен блок: «знання», «вміння», «трудові дії») та оцінювалася за 5-бальною шкалою.

У таблиці 3.1 представлені середні значення результатів анкетування випускників щодо кожного з блоків та кожної компетенції.

Таблиця 3.1

**Середні значення результатів оцінки сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів-випускників, n=25 (бали, х±а)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показники |   | Організаційно-управлінські компетенції |   |
| ОУК-1 | ОУК-2 | ОУК-3 | ОУК-4 | ОУК-5 | ОУК-6 | ОУК-7 |
| Знання | 3,1±0,7 | 2,9±0,7 | 2,8±0,7 | 3,0±0,6 | 3,2±0,6 | 2,9±0,7 | 3,2±0,7 |
| Вміння | 3,0±0,7 | 2,8±0,7 | 2,8±0,8 | 2,9±0,7 | 3,2±0,6 | 2,8±0,7 | 3,1±0,7 |
| Трудовідії | 2,9±0,6 | 2,8±0,6 | 2,7±0,6 | 2,8±0,6 | 3,1±0,7 | 2,8±0,6 | 3,0±0,6 |
| X | 3,0±0,7 | 2,9±0,7 | 2,7±0,7 | 2,9±0,6 | 3,1±0,6 | 2,8±0,7 | 3,1±0,6 |

Аналіз отриманих результатів анкетування дозволив констатувати, що випускники за більшістю показників не готові до здійснення організаційно-управлінської діяльності.

Перевищення «порогового» значення показника (3,00) було зафіксовано лише у трьох компетенціях із семи, причому дві з них пов'язані з організацією та проведенням оздоровчо-рухових та спортивно-масових заходів (ОУК–1 та ОУК–5) а третя – з маркетинговою діяльністю при просуванні оздоровчо-спортивних послуг та товарів (ОУК–7).

У той самий час показники сформованості компетенцій, щодо ведення робочої документації (планування, обліку і звіту), зокрема фінансово-господарського характеру, з придбанням інвентарю та устаткування перебувають на низькому рівні і перевищують навіть порогове значення.

Отримані результати можна пояснити тим, що під час навчального процесу (особливо в період проходження практик) студенти неодноразово залучаються до процесу організації, проведення та суддівства як оздоровчо-рухових, так і спортивно-масових заходів, тому певні (нехай і фрагментарні) ) теоретичні знання і практичні вміння у них, так чи інакше, формуються, в той час як завдання, пов'язані з розробкою робочої документації (особливо фінансово-господарського характеру), в змісті навчальних дисциплін і практик практично відсутні, що не могло не позначитися на результатах.

Підтвердженням цього є той факт, що саме при оцінці сформованості саме такої компетенції як «Здатність складати індивідуальні фінансові документи обліку та звітності у сфері фізичної культури, працювати з фінансово-господарською документацією (ОУК - 3)» були отримані найнижчі результати.

Слід також відзначити той факт, що серед випускників найвищі значення були зафіксовані за таким показником, як знання чинних норм та правил безпеки для учасників, глядачів та обслуговуючого персоналу (середній бал дорівнює 3,2) (ОУК–5). Цей факт, на наш погляд, обумовлений тим, що питанням безпеки приділяється увага не лише при вивченні дисципліни «Безпека життєдіяльності», а й при вивченні таких дисциплін як «Вступ до спеціальності», «Нормативно-правові основи професійної діяльності» та «Теорія та методика обраного виду спеціалізації».

Якщо ж говорити про готовність випускників до здійснення організаційно-управлінської діяльності в цілому, то можна констатувати, що тільки у 9,5% студентів-випускників виявлено базовий рівень сформованості організаційно - управлінських компетенцій; у 14,5% студентів-випускників виявлено пороговий рівень, а у 76,0% організаційно-управлінські компетенції не сформовані (допороговий рівень - середній бал дорівнює 3,1 і нижче), що не дозволяє їм ефективно провадити організаційно-управлінську діяльність.

Отримані результати, а також їх подальший аналіз наштовхнули на думку про необхідність проведення опитування представників роботодавців щодо затребуваності організаційно-управлінських компетенцій та необхідність їх формування у студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура) для успішного провадження професійно-педагогічної та тренерської діяльності.

Опитування було проведено як анкетування, текст анкети представлений у додатку А.

В опитуванні взяли участь 40 респондентів (директори загальноосвітніх й спортивних шкіл міста та територіальної громади, їх завідувачі з навчальної та спортивної роботи, керівники методичних об'єднань, провідні спеціалісти).

Одним з центральних завдань опитування було визначення задоволеності роботодавців якістю підготовки випускників до здійснення організаційно-управлінської діяльності, а також визначення конкретних проявів цих компетенцій, оволодіння якими дозволило б тим, хто навчається, ефективніше вирішувати педагогічні (у тому числі організаційно-управлінські).

Трохи більше половини роботодавців (51,5%) повною мірою задоволені якістю підготовки випускників факультету фізичного виховання і спорту до провадження організаційно-управлінської діяльності; ще 22,5% – задоволені частково; 11,5% - не задоволені якістю підготовки і 15, 5% не змогли відповісти на це питання.

Рис. 3.1.

На думку роботодавців, більшою мірою організаційно - управлінські компетенції проявляються в ситуаціях підготовки і проведення уроків та тренувальних занять (77,5% і 72,5% відповідно), трохи менше при проведенні оздоровчо-рухового або спортивно-масового заходу (55%), ще менше під час вирішення конфліктних ситуацій (42,5%). 5% пов'язали прояв організаційно-управлінських компетенцій з таким видом діяльності як розробка та просування грантів (проектів) (свій варіант відповіді).

Процес формування організаційно-управлінських компетенцій респонденти здебільшого пов'язують з освітнім процесом у ЗВО (90%).

Крім цього, відзначають можливість її вдосконалення у процесі самоосвіти та на курсах підвищення кваліфікації (по 5% відповідно).

Що стосується безпосередньо оцінки сформованості окремих трудових дій організаційно-управлінського характеру у випускників, то за підсумками аналізу результатів анкетування можна констатувати:

1) на «високому» рівні та рівні «вище за середній» випускники демонструють такі трудові дії:

- розробка сценаріїв оздоровчих чи спортивно-масових заходів, зокрема конкурсів, олімпіад, змагань тощо (середнє значення - 8,2 бала);

- планування, організація та проведення оздоровчих та спортивно-масових заходів (середнє значення - 7,8 бала);

- організація різних видів позаурочної діяльності: ігрової, навчально-дослідницької, художньо-продуктивної, культурно-дозвіллєвої з урахуванням можливостей оздоровчо-спортивної організації, місця проживання та історико-культурної своєрідності регіону (середнє значення – 7,5 бали);

- здійснення професійної діяльності з урахуванням особливостей функціонування різних типів спортивних об'єктів (середнє значення – 7,2 бали);

- планування та проведення заняття з фізичної культури з урахуванням віку, підготовленості, індивідуальних та психофізичних особливостей, інтересів учнів, які займаються (середнє значення – 7,2 бали);

-  ставити завдання учням та домагатися їх виконання, координувати та контролювати роботу (середнє значення – 6,7 бала).

2) Респонденти вважають, що на «середньому» рівні у випускників сформовано такі вміння:

- організація оздоровчо-спортивних заходів з урахуванням чинних норм та правил безпеки для учасників, глядачів та обслуговуючого персоналу (середнє значення – 5,6 бала);

-  складання та затвердження програми проведення оздоровчих або спортивно-масових заходів з урахуванням їх цілей і завдань (середнє значення - 5,5 бала);

- вміння планувати навчальний та тренувальний процеси, масові спортивні заходи, спортивні змагання та оформляти відповідну документацію (середнє значення – 4,8 бала);

- контроль виникнення небезпечних ситуацій та загроз життю та здоров'ю учасників змагання та інших осіб (середнє значення – 4,5 бала);

- здійснення маркетингової діяльності з просування оздоровчо-спортивних послуг та товарів (середнє значення – 4,3 бала);

- планування, організація та проведення заходів для залучення та збереження контингенту учнів різного віку (середнє значення – 4,1 бала).

3) Є низка умінь, сформованість яких респонденти оцінили найнижчими значеннями:

- оформлення звітних документів відповідно до своїх функціональних обов'язків (середнє значення - 3,8 бала);

- організація обліку та контролю у навчальному процесі (середнє значення – 3,7 бала)

- планування оснащення оздоровчо-спортивної організації відповідним обладнанням, екіпіруванням та інвентарем (середнє значення – 3,5 бала)

- визначення потреби та оформлення заявок на придбання спортивного та технологічного обладнання, інвентарю, екіпірування, матеріальних ресурсів (середнє значення – 3,5 бала)

- розробка пропозицій щодо розвитку матеріальної бази оздоровчо-спортивної організації (середнє значення – 2,9 бала).

Результати анкетування студентів-випускників та представників роботодавців дозволяють зробити наступні висновки:

- організаційно-управлінські компетенції є актуальними, необхідними і затребуваними в професійно-педагогічній діяльності,

- в ситуації стихійного формування організаційно-управлінських компетенцій (без цілеспрямованих педагогічних впливів) велика частина студентів виявляється не підготовленою до здійснення організаційно-управлінської діяльності,

- необхідна корекція змісту освітньої програми щодо підготовки студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура) до здійснення організаційно-управлінської діяльності, узгодження думки роботодавців щодо змісту організаційно-управлінських компетенцій, що дозволить вийти на рівень моделювання процесу їх формування.

З метою виявлення стану сформованості організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх педагогів з фізичної культури було проведено дослідження за участю 80 студентів 1-4 курсів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура).

Процесуально стан сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів визначався в рамках вивчення дисциплін, представлених вище.

Педагогічний процес у всіх групах здійснювався тими викладачами, за якими вони закріплені, згідно з робочими навчальними планами з профілів підготовки.

При цьому при організації експерименту викладачі не торкалися змістовної сторони дисциплін (обсяг і зміст матеріалу, що вивчається, повністю ідентичні). Зміни стосувалися лише організаційної сторони навчання (використуваних методів та технологій навчання) (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Організація навчального процесу студентів при вивченні дисциплін, задіяних у формуванні організаційно-управлінських компетенцій**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показник** | **Методи та технології навчання** |
| Характер освітньогопроцесу | Академічний (60%) |
| Практико- та особистісно-орієнтований (40%) |
| Переважнаспрямованістьосвітньогопроцесу | Вирішення освітніх завдань (інформаційна функція) (60%) |
| Компетентнісно-орієнтований характер освіти (функція, що розвиває) (40%) |
| Використовуваніпедагогічнітехнології | Традиційні технології (60%) |
| Технології квазіпрофесійної діяльності (40%) |
| Переважні види роботи студентів | Підготовка повідомлень, доповідей, презентацій для семінарських занятьСкладання таблиць та опорних схем на практичних заняттях (60%) |
| Кейси, ділові та рольові ігри, психолого-педагогічні тренінги, «мозковий штурм» (40%) |
| Спосіб організації роботи студентів | Індивідуальні завдання (60%) |
| Завдання, що виконуються у малих групах (40%) |

Оцінку рівнів сформованості організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів здійснювали педагоги, які ведуть дисципліни, задіяні у дослідженні.

Вивчаючи науково-методичну літературу щодо проблеми формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура), ми не могли залишити без уваги результати дослідження М.В. Прохорової, яка не лише заклала основи компетентнісного підходу у вищій професійній освіті з фізичної культури, а й стала першою, хто заговорив про важливість організаційно-управлінських компетенцій у означених спеціалістів [].

З погляду М.В. Прохорової умовами ефективності формування організаційно-управлінських компетенцій є:

- єдність теоретичної та практичної підготовки,

- здійснення міждисциплінарної інтеграції,

- диференційований підхід до студентів з урахуванням вихідного рівня організаційно-управлінських компетенцій та його динаміки,

- безперервність формування організаційно-управлінських компетенцій у навчальному процесі ВОЗ,

- методична забезпеченість навчального процесу,

- формування професійно-педагогічної спрямованості (Прохорова М.В., 1993).

Логічне об'єднання цих умов з умовами, отриманими під час теоретичного аналізу науково-методичної літератури, дозволило структурувати організаційно-педагогічні умови формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів та об'єднати їх у три групи.

До першої групи увійшли *умови-передумови, що*створюють можливість цілеспрямованого формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури.

Такі умови передбачають:

- деталізацію структури і змісту організаційно - управлінських компетенцій, на основі вимог роботодавців,

- формування у студентів стійкої мотивації до процесу формування організаційно-управлінських компетенцій (усвідомлення студентами теоретичної і практичної значущості організаційно - управлінських компетенцій).

Другу групу умов склали *умови-обстановки,*у якій має відбуватися формування організаційно-управлінських компетенцій.

До цієї групи умов віднесли:

- методичне та інформаційне забезпечення (як викладачів, так і студентів) процесу формування організаційно-управлінських компетенцій,

- міждисциплінарну організацію процесу формування організаційно-управлінських компетенцій,

- організацію квазіпрофесійної діяльності студентів при використанні активних методів та нетрадиційних технологій навчання.

До третьої групи умов *(умови*– *вимоги)*віднесли:

- визначення рівнів сформованості організаційно - управлінських компетенцій,

- розробку діагностичного інструментарію та фондів оціночних засобів для оцінки рівня організаційно-управлінських компетенцій,

- організацію попереднього, оперативного, етапного та підсумкового контролю рівня сформованості організаційно-управлінських компетенцій.

Виділені організаційно-педагогічні умови були передумовами для теоретичного обгрунтування моделі формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів.

Переходячи до їх опису, розкриємо зміст докладніше.

Вирішуючи завдання формування організаційно-управлінських компетенцій, необхідно насамперед забезпечити узгодження вимог роботодавців щодо їх структури та змісту.

На основі аналізу науково-методичної літератури, проведених опитувань представників роботодавців та випускників факультету фізичного виховання і спорту, було виділено сім професійних організаційно-управлінських компетенцій, що забезпечують готовність майбутнього вчителя фізичної культури до здійснення організаційно-управлінської діяльності:

1) здатність організовувати та проводити масові оздоровчі та спортивно-видовищні заходи (ОУК-1),

2) здатність розробляти оперативні плани роботи та забезпечувати їх реалізацію у структурних підрозділах організацій (ОУК-2),

3) здатність складати індивідуальні фінансові документи обліку та звітності в сфері фізичної культури, працювати з фінансово - господарської документацією (ОУК-3),

4) здатність вести професійну діяльність з урахуванням особливостей функціонування різних типів спортивних об'єктів (ОУК-4),

5) здатність організовувати оздоровчо-спортивні заходи з урахуванням чинних норм та правил безпеки для учасників, глядачів та обслуговуючого персоналу (ОУК-5),

6) здатність планувати оснащення оздоровчо-спортивної організації відповідним обладнанням, екіпіруванням та інвентарем (ОУК-6),

7) здатність здійснювати маркетингову діяльність із просування оздоровчо-спортивних послуг та товарів (ОУК-7).

Як друга умова-передумова було визначено формування у студентів стійкої мотивації до процесу формування організаційно-управлінських компетенцій (усвідомлення студентами теоретичної і практичної значущості організаційно-управлінських компетенцій).

Для визначення рівня мотивації до формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх педагогів з фізичної культури адаптували методику визначення рівня мотивації до навчання у ЗВО С.Я. Батишева (Додаток В).

Було виділено чотири рівні мотивації.

Студенти, які демонструють перший рівень мотивації, відносяться до процесу формування організаційно-управлінських компетенцій байдуже (не усвідомлюють значущість даних компетенцій для професійної діяльності, пізнавальну активність виявляють задля попередження претензій з боку деканату).

Студенти другого рівня мотивації виявляють періодичний інтерес до процесу формування організаційно-управлінських компетенцій у тих випадках, коли викладачем позначаються конкретні приклади прояву організаційно-управлінських компетенцій у професійній діяльності.

При цьому виконання завдань і робота, що вимагає суттєвих тимчасових витрат (вирішення педагогічних ситуацій, кейсів, робота в малих групах), не захоплюють таких студентів, і вони прагнуть її уникнути, насамперед через сумнів у своїх знаннях та вміннях.

Третій рівень мотивації характерний для навчальних груп з «пізнавальним психологічним кліматом» і допитливих студентів, які усвідомлюють найближчі та кінцеві цілі свого навчання, теоретичну та практичну значущість організаційно-управлінських компетенцій, але відчувають труднощі при виконанні завдань проблемного характеру, що вимагають методичної літератури. Ще однією відмінністю таких студентів є їх диференційоване ставлення до дисциплін, що вивчаються (як «важливим» і «не важливим») з точки зору майбутньої професійної діяльності.

Для четвертого рівня мотивації характерним є глибоке усвідомлення залежності свого професійного становлення від успішності формування організаційно-управлінських компетенцій. Студенти цього рівня мають сформовану професійну спрямованість особистості, виявляють пізнавальну активність, у тому числі наукового характеру, відчувають потребу в саморозвитку.

Виділення рівнів розвитку мотивації у студентів було необхідно для того, щоб педагогічно обґрунтовано і диференційовано здійснювати процес формування організаційно-управлінських компетенцій.

На початку навчального року у студентів виявляли рівень мотивації до формування організаційно-управлінських компетенцій. Результати дослідження мотивації представлено на рис. 3.2.

Рис. 3.2. Динаміка мотивації до формування організаційно-управлінських компетенцій студентів, n=40

На першому курсі майже третина студентів продемонстрували перший рівень мотивації до формування організаційно-управлінських компетенцій, це пов'язано з нерозумінням значущості цих компетенцій для подальшої професійної педагогічної та тренерської діяльності. Слід зазначити, що в процесі моніторингу навчальної діяльності на старших курсах спостерігалася стійка тенденція до зниження кількості студентів з першим рівнем мотивації, що свідчить про поступове усвідомлення студентами ролі організаційно-управлінських компетенцій у подальшій професійній діяльності.

Подібна тенденція була зафіксована серед студентів з другим рівнем мотивації (кількість студентів з таким рівнем мотивації скоротилася вдвічі). Працюючи з такими студентами, намагалися приводити якнайбільше прикладів затребуваності організаційно-управлінських компетенцій у професійній педагогічній діяльності.

Не може не радувати той факт, що в період навчання стабільно зростала кількість студентів з третім і навіть четвертим рівнем мотивації до формування організаційно - управлінських компетенцій.

Значне збільшення числа таких студентів на третьому курсі ми пов'язуємо з проходженням студентами педагогічної практики у загальноосвітніх школах, де вони безпосередньо зіткнулися з необхідністю вирішення педагогічних ситуацій, що вимагають прояву організаційно-управлінських компетенцій, а також вивчення дисциплін «Нормативно-правові основи професійної діяльності», «Управління у фізичній культурі» та «Педагогіка фізичної культури та спорту», ​​більша частина змісту яких відведена питанням організаційно-управлінського характеру.

Наявна інформація про рівень мотивації до формування організаційно-управлінських компетенцій доводилася до викладачів, які були задіяні в дослідженні, і була відправною точкою при виборі педагогічних засобів, методів та технологій диференційованої роботи зі студентами.

Так під час роботи зі студентами першого і другого рівнів мотивації намагалися використовувати педагогічні ситуації, максимально наближені до умов майбутньої професійної діяльності, але потребують прояви організаційно-управлінських компетенцій, тим самим підвищуючи їхню «значущість» у власних очах студентів.

Працюючи зі студентами третього і четвертого рівнів мотивації використовували завдання з поглибленим міжпредметним змістом, акцентуючи увагу до комплексного характеру змісту даних компетенцій.

Відповівши на питання: «ЧОГО повинні навчати?», формуючи організаційно-управлінські компетенції у майбутніх вчителів фізичної культури, спробували знайти відповідь на питання: «ЯК формувати ці компетенції?».

Таким чином, другу групу умов склали умови-обстановки, у яких має відбуватися формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів.

Як перша з умов-обстановки було виділено методичне та інформаційне забезпечення викладачів та студентів у процесі формування організаційно-управлінських компетенцій.

Логіка реалізації цієї умови була представлена ​​наступним алгоритмом:

- на першому етапі проведено дослідження рівня сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів-випускників, проведено опитування представників роботодавців, здійснено аналіз освітніх вимог, що відповідають професійній діяльності випускників, і на основі результатів цієї роботи зроблено деталізацію змісту організаційно-управлінських компетенцій,

- відтак, визначено дисципліни, при вивченні яких формуються організаційно-управлінські компетенції та / або їх компоненти, визначена їх послідовність в навчальних планах за профілями підготовки,

- відповідно до навчальних планів з профілів підготовки було розроблено паспорти організаційно-управлінських компетенцій, які були направлені всім викладачам, задіяним у їх формуванні,

- на підставі паспортів компетенцій та міждисциплінарних зв'язків викладачі коригували робочі програми дисциплін, у змісті яких відображали формовані компоненти організаційно-управлінських компетенцій та педагогічні технології, що використовуються для цього,

- відповідно до силабусів та робочих програм з дисциплін викладачі здійснювали розробку фондів оціночних засобів для оцінки рівнів сформованості організаційно-управлінських компетенцій і / або їх компонентів, погоджуючи їх з вимогами положення про бально-рейтингову систему оцінювання успішності навчання студентів,

- на основі матеріалів робочої програми та фондів оціночних засобів викладачі розробляли методичні посібники та методичні вказівки для студентів, які доводили до них у друкованій чи електронній формі.

Реалізація зазначеного алгоритму була спрямована на вирішення низки взаємозалежних завдань:

- формування усвідомленого уявлення у всіх суб'єктів освітнього процесу про кінцевий результат, який має бути досягнутий (про структуру та зміст організаційно-управлінських компетенцій),

- уникнення «дублювання» змісту різних навчальних дисциплін та виявлення «прогалин» при формуванні організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів,

- визначення найбільш ефективних педагогічних технологій, що сприяють формуванню організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів,

- визначення найбільш доцільних засобів оцінювання рівнів сформованості організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів,

- формування у студентів уявлення про шляхи досягнення освітньої мети (створення можливості реалізації індивідуальних освітніх траєкторій).

Наступною умовою-обстановкою, що впливає на формування організаційно-управлінських компетенцій, стала міждисциплінарна організація процесу навчання.

На всіх курсах викладачами дисциплін, які задіяні у формуванні організаційно-управлінських компетенцій, до фондів оціночних засобів були включені комплексні самостійні міжпредметні завдання.

Приклади таких завдань представлені у Додатку Б.

Розробка комплексних самостійних міжпредметних завдань передбачала для викладачів дотримання таких вимог:

а) уявити опис об'єкта управління (управлінської/педагогічної задачі), тобто подати вихідну інформацію,

б) позначити потрібний результат: розробити проєкт управлінського/педагогічного рішення та розробити план його реалізації.

У процесі виконання комплексного самостійного міжпредметного завдання студенту доводилося вирішувати кілька проміжних завдань:

- проводити аналіз наявної вихідної інформації,

- визначати необхідну додаткову (недостатню) інформацію (для прийняття «зваженого» організаційно-управлінського рішення),

- розробляти перелік альтернативних варіантів організаційно-управлінського рішення,

- проводити порівняння та аналіз запропонованих альтернатив,

- визначати ризики та обмеження наявних альтернатив, причини появи проблем,

- здійснювати вибір критеріїв та показників ефективності організаційно-управлінського/педагогічного рішення,

- здійснювати остаточний вибір варіанта організаційно-управлінського рішення,

- розробляти план його реалізації.

Така структура комплексного самостійного міжпредметного завдання дозволяла формувати як окремі компоненти організаційно - управлінських компетенцій у студентів, так і їх в цілому.

Третьою організаційно-педагогічною умовою, що становить групу «умови-обстановки», була організація квазіпрофесійної діяльності студентів при використанні активних методів та нетрадиційних технологій навчання.

При виборі конкретних видів педагогічних технологій було взято основою класифікація, розроблена Т.В. Фендель (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3

**Технології і методи формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Групи****технологій** | **Види технологій** | **Форми та методи** |
| Традиційнітехнології | Традиційна технологія (ТТ) | Лекції, практичні заняття |
| Технології квазі-професійної діяльності | Неімітаційні, неігрові технології (ННТ) | Кейс-метод; метод проектів. |
| Неімітаційні, ігрові технології (НДТ) | Рефлексивно-рольові ігри; мозковий штурм: метод "зворотного мозкового штурму", метод "подвійного мозкового штурму", метод "конференції ідей". |
| Комбіновані технології (КТ) | Психолого-педагогічні тренінги |
| Імітаційні, (ІІТ) ігрові технології | Ділові ігри, рольові ігри. |
| Технологіїнавчально ­професійноїдіяльності | Технології формування досвіду професійної діяльності (ТДПД) | Практика: педагогічна, туристична |

Говорячи про цілеспрямований процес формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів, не можна залишити поза увагою питання оцінки рівнів їх сформованості, що має на увазі виділення цих рівнів, визначення діагностичного інструментарію і засобів оцінювання, розподіл цих засобів у залежності від етапу, на якому ця оцінка здійснюється.

Зазначений вище перелік вимог і становив третю групу організаційно-педагогічних умов процесу формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів – «умов-вимог».

Дані умови передбачають побудову обґрунтованої та доцільної системи педагогічного контролю за процесом формування організаційно-управлінських компетенцій.

Саме система педагогічного контролю забезпечує функціонування зворотного зв'язку і, в першу чергу отримання інформації про труднощі, що виникають у студентів, про рівень вирішення завдань навчання. Наявність механізму зворотного зв'язку дає педагогу можливість регулювання організації процесу формування організаційно-управлінських компетенцій, внесення необхідних коректив до методів і технологій навчання, наближаючи їх до оптимальним кожної конкретної ситуації.

Умови – вимоги складають третій (критеріально-оцінний) блок моделі формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів. При цьому вважаємо, що підсумковий контроль (оцінка рівня сформованості організаційно-управлінських компетенцій у рамках підсумкової державної атестації) має бути жорсткішою, а попередній, оперативний і етапний (що здійснюється, переважно щодо дисциплін під час виконання завдань) - м'яким.

Одним із завдань цієї групи умов (умов-вимог) є формулювання критеріїв та застосування їх для оцінки ступеня сформованості організаційно-управлінських компетенцій.

Критеріями оцінки сформованості організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури є: мотиваційний, когнітивний, практико-діяльнісний, комунікативний та рефлексивний компоненти.

У дослідженні визначено чотири рівні сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів: допороговий, пороговий (низький), базовий (середній) та просунутий (високий) та конкретизовано їх зміст (таблиця 3.4).

Під час педагогічного експерименту проводилася оцінка рівнів сформованості організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів у студентів на кожному курсі навчання.

Про рівень сформованості компонентів компетенції свідчили досягнуті значення коефіцієнта ефективності, розрахованого на основі бально-рейтингової системи як відношення кількості фактично зароблених балів до максимально можливої ​​кількості балів.

У таблиці 3. наведено результати діагностики рівня сформованості компонентів організаційно-управлінських компетенцій у студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура).

Підсумкова оцінка сформованості організаційно-управлінських компетенцій розраховувалася на основі зазначеного коефіцієнта ефективності, але як відношення суми набраних з усіх дисциплін, спрямованих на її формування, балів до суми максимальних балів з цих дисциплін.

Результати діагностики мотиваційного компонента організаційно - управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури виявлено такі: тільки 20% студентів усвідомили важливість організаційно-управлінської діяльності для майбутньої професійної педагогічної діяльності, відтак ще 10 % респондентів проявили допороговий рівень сформованості мотиваційного компоненту організаційно-управлінських компетенцій.

Слід зазначити, що необхідною умовою формування будь-яких компетенцій є достатній рівень професійних знань (когнітивний компонент).

Робота по формуванню когнітивного компонента організаційно - управлінських компетенцій у студентів здійснювалася в ході підготовки до семінарських занять, при виконанні завдань на практичних заняттях, при виконанні завдань контрольної роботи. Отож, рівень сформованості когнітивного компонента організаційно - управлінських компетенцій у студентів виявляли при вирішенні кейсів і педагогічних / організаційно-управлінських ситуацій, під час виконання комплексних міжпредметних завдань і підготовки проекту, під час обговорення з використанням методики «мозкового штурму».

Таким чином тільки третина студентів (30%) зуміли продемонструвати пороговий рівень сформованості когнітивного компонента організаційно-управлінських компетенцій і лише 20 % показали низький/пороговий рівень їхнього прояву середній/базовий (50%) та високий/просунутий. Студенти з просунутим рівнем сформованості когнітивного компоненту організаційно-управлінських компетенцій здатні не лише критично осмислити результати прийнятого педагогічного/організаційно-управлінського рішення, а й визначити його ефективність.

Не можна говорити про сформованість будь-якої компетенції, якщо було оцінено лише її «знаннєвий» (когнітивний) компонент.

Усі методи навчання, використовувані у роботі зі студентами, були спрямовані, не тільки на отримання теоретичних знань, а й відпрацювання практичних умінь і навиків організаційно-управлінської діяльності, формування досвіду професійної педагогічної діяльності (нехай і штучно створюваного). Все це не могло не вплинути на результати.

При аналізі результатів звернули увагу на той факт, що не було виявлено жодного студента з підпороговим рівнем сформованості практико - діяльнісного компонента організаційно-управлінських компетенцій. Кількість студентів, які продемонстрували високий/просунутий рівень сформованості практико-діяльнісного компонента організаційно-управлінських компетенцій констатували у межах 30%.

При аналізі оціночних суджень роботодавці звернули увагу на те, що вони відзначили розвинені комунікативні здібності наших студентів.

Від того, наскільки студент фізкультурного вишу здатний ефективно взаємодіяти з іншими суб'єктами навчального процесів, багато в чому залежить ефективність його професійної (педагогічної/управлінської) діяльності.

Саме цим можна пояснюємо той факт, що не було виявлено жодного студента з допороговим рівнем сформованості комунікативного компоненту організаційно-управлінських компетенцій.

35% респондентів зуміли продемонструвати просунутий рівень комунікативного компонента сформованості організаційно - управлінських компетенцій. Однак, за підсумками аналізу результатів сформованості рефлексивного компонента, найнижчі початкові значення були зафіксовані у студентів при оцінці сформованості означеного компонента організаційно-управлінських компетенцій. В ході дослідження студентам неодноразово доводилося здійснювати аналіз власних дій і їх результатів (як за власною ініціативою, так і під час обговорення), оцінювати ефективність обраних варіантів педагогічного / організаційно - управлінського рішення (свого і одногрупників), застосовувати методики самоаналізу і самооцінки. Відтак, 20% респондентів за підсумками експериментальної діяльності змогли досягти просунутого рівня сформованості рефлексивного компонента організаційно - управлінських компетенцій.

При цьому майже половина студентів так і залишилася на пороговому рівні (40%).

Таким чином, можна зробити висновок про те, що запропоновані засоби і методи, що застосовуються в ході експериментальної роботи, сприяють більш ефективному формуванню кожного з компонентів організаційно - управлінських компетенцій у студентів.

У таблиці 3.4 подано результати оцінки сформованості організаційно-управлінських компетенцій щодо кожного курсу навчання. На першому курсі у студентів обох груп спостерігався допороговий та пороговий рівень сформованості організаційно-управлінських компетенцій; середні значення оцінок за всіма показниками (знання, уміння, трудові дії) не перевищували 3 бали.

Однією із завдань, які стояли перед викладачами, задіяними в експерименті на першому курсі, став розвиток мотивації до процесу формування організаційно-управлінських компетенцій.

Таблиця 3.4

**Сформованість організаційно-управлінських компетенцій у студентів у процесі експерименту, бали *, X*± т**

|  |  |
| --- | --- |
| Курс | **Організаційно-управлінські компетенції** |
| ОУК -1 | ОУК -2 | ОУК -3 | ОУК -4 | ОУК -5 | ОУК -6 | ОУК -7 |
| 1 | 2,5±0,08 | 2,6±0,08 | 2,4±0,08 | 2,4±0,08 | 2,4±0,08 | 2,2±0,09 | 2,2±0,09 |
| 2 | 2,7±0,05 | 3,0±0,06 | 2,9±0,05 | 3,4±0,06 | 2,7±0,02 | 3,1±0,05 | 3,5±0,08 |
| 3 | 3,5±0,05 | 3,4±0,05 | 3,4±0,06 | 3,5±0,06 | 3,3±0,03 | 3,2±0,05 | 3,6±0,08 |
| 4 | 3,8±0,05 | 3,7±0,05 | 3,6±0,06 | 3,6±0,06 | 3,4±0,05 | 3,3±0,06 | 3,6±0,08 |

На другому курсі студенти отримали уявлення про теорію організації і проведення спортивних масових заходів, про забезпечення безпеки при їх проведенні, про планування роботи та оснащенні інвентарем заходів, про складання фінансових документів (кошторису витрат), а також про найпростіші методи просування оздоровчо - спортивних послуг.

Все це позитивно позначилося на результатах. У студентів спостерігається позитивна динаміка за всіма показниками сформованості організаційно-управлінських компетенцій (знання, уміння, трудові дії). Серед студентів до кінця другого курсу не залишилося жодного на допороговому рівні сформованості кожної з організаційно-управлінських компетенцій (за всіма показниками, що оцінюються). При цьому максимальний приріст був зафіксований за показниками таких компетенцій як ОУК – 4 (здатність вести професійну діяльність з урахуванням особливостей функціонування різних типів спортивних об'єктів) та ОУК – 7 (здатність здійснювати маркетингову діяльність щодо просування оздоровчо-спортивних послуг та товарів). Більшість студентів досягли базового рівня сформованості даних компетенцій (середні бали дорівнюють 4,4 і 4,5 відповідно).

Наприкінці другого курсу серед студентів було організовано конкурс «Бізнес-ідей», який став чудовим майданчиком для прояву більшості організаційно-управлінських компетенцій. Отож, були зафіксовані позитивні зрушення у проявах організаційно-управлінських компетенцій (середня оцінка сформованості ОУК – 4 дорівнює 3,4 бала, а ОУК – 7 відповідно 3,5 бала, що загалом відповідає пороговому рівня сформованості компетенції).

Після закінчення третього курсу більшість студентів продемонстрували пороговий рівень сформованості організаційно-управлінських компетенцій (60%), дванадцять осіб (30%) – базовий і лише четверо ( 10 %) – просунутий.

На четвертому курсі перевага студентів експериментальної групи за рівнем сформованості організаційно-управлінських компетенцій стала ще більш вираженою, хоча і були зафіксовані достовірні позитивні зрушення у показниках сформованості компетенцій. Таким чином, на пороговому рівні сформованості організаційно-управлінських компетенцій лишилося 45%; на базовий рівень сформованості організаційно-управлінських компетенцій вийшло  45%, просунутого рівня сформованості організаційно-управлінських компетенцій досягли 10%.

**3.2.** **Модель формування організаційно-управлінських компетенцій у** **студентів ОП 014 Середня освіта (Фізична культура)**

Оскільки на допороговому рівні неможливо говорити про сформованість будь-якого компонента організаційно-управлінських компетенцій, представимо узагальнену характеристику компонентів на наступних рівнях (пороговому, базовому та просунутому) (таблиця 3.5).

Таблиця 3.5

**Характеристика компонентів організаційно-управлінських компетенцій залежно від рівня їхньої сформованості**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Пороговий рівень** | **Базовий рівень** | **Розвинений рівень** |
| **Мотиваційний компонент** |
| Студенти виявляють інтерес до процесу формування ОУК у випадках, коли викладачем використовується емоційна форма викладу навчального матеріалу. Виконання завдань, які потребують суттєвих тимчасових витрат, не захоплює студента і прагне їх уникнути. | Студент усвідомлює теоретичну та практичну значущість ОУК, але відчувають труднощі при виконанні завдань, проблем-ного характеру, що потребу-ють об'ємного теоретичного аналізу науково-методичної літератури. | Студент усвідомлює залежність свого професійно-го розвитку від успішності формування ОУК. Студенти цього рівня виявляють пізнавальну активність, у тому числі наукового характеру, відчувають потребу у саморозвитку. |
| **Когнітивний компонент** |
| Знання мають фрагментар-ний характер. Взаємозв'язок між знаннями та вміннями не усвідомлюється. Знання застосовують у ситуаціях за шаблоном. | Знання мають репродуктив-ний, виконавський харак-тер. Взаємозв'язок між знаннями та вміннями сформований частко-во. Застосування знань практично викликає труднощі. | Знання на найвищому рівні. Взаємозв'язок між знан-нями та вміннями усвідом-люється повною мірою. Сформовано вміння критично осмислювати результати прийнятого організаційно-управлінського рішення. |
| **Практико-діяльнісний компонент** |
| Професійні вміння сформовані замало. Зазнає труднощів при реалізації практичних умінь та здійснення трудових дій. | Професійні вміння та трудові дії застосовуються у стандартних ситуаціях.Прагне освоєння нових технологій. | Професійні вміння та трудові дії застосовуються у будь-яких ситуаціях. Прагнуть знайти найбільш ефективні способи діяльності в кожній конкретній педагогічній / організаційно - управлінської ситуації. |
| **Комунікативний компонент** |
| Студент не вміє грамотно вести діалог; не має навичок ефективного слухання; зазнає труднощів у встановленні контактів з іншими людьми; байдужий до пере-живань іншої людини; насилу оцінює власні дії ситуаціях спілкування. | Студент спроможний вести діалог; слабо володіє навичками ефективного слухання; здатний знаходити оптимальні способи спілкування з іншими; власні дії оцінює правильно, але не у всіх ситуаціях спілкування; | Студент уміє грамотно вести діалог; має навички ефективного слухання; легко встановлює контакти з іншими; із співчуттям належить до переживань іншої людини; здатний оцінювати власні дії ситуаціях спілкування. |
| **Рефлексивний компонент** |
| Здатність до саморегуляції, рефлексії своєї діяльності, творчості проявляється лише окремих ситуаціях. | Студент аналізує свої дії та їх результати; застосовує окремі методики само спостереже-ння, самоаналізу, самооцінки. | Студент аналізує свої дії та їх результати з власної ініціати-ви; оцінює адекватність і оптимальність вибраних варіантів організаційно - управлінського рішення, ефективність їх реаліза-ції; обґрунтовано застосовує конкретні методики самоспо-стереження, самоаналізу, самооцінки. |

Оцінка сформованості організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів здійснюється у межах усіх дисциплін, заявлених у освітній програмі формування компетенцій.

Підсумкова оцінка сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів розраховується як відношення суми набраних з усіх дисциплін, спрямованих на формування балів до максимально можливої ​​суми балів з цих дисциплін.

У ході оцінки використовують різні види контролю:

-                 усне опитування (УО),

-                 письмові роботи (ПР),

-                 контроль за допомогою технічних засобів (ТЗ).

Підставою для класифікації видів контролю став спосіб виявлення організаційно-управлінських компетенцій, що формуються.

Усі види контролю здійснюються з допомогою певних форм, кожній з яких присвоєно шифр. При цьому буквена частина шифру вказує на вид контролю, а цифрова - на складність, що збільшується.

Впровадження подібного шифру дозволило педагогам одноманітно формувати свої робочі програми, а молодим фахівцям наочно представляти можливий діапазон фонду оціночних засобів.

Формами усного контролю є: співбесіда, колоквіум, залік, іспит (таблиця 3.6).

Таблиця 3.6

**Форми усного контролю та їх зміст**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Шифр** | **Форми усного контролю** | **Зміст** |
| УО - 1 | Співбесіда | Спеціальна бесіда викладача зі студентом на теми, пов'язані з дисципліною, що вивчається, розрахована на з'ясування обсягу знань студента за певним розділом, темою, проблемою тощо. |
| УО - 2 | Колоквіум | Форма підвищення знань студентів. На колоквіумах обговорюються окремі розділи, теми, курсові питання. |
| УО - 3 | Залік | Форма перевірки успішності засвоєння навчального матеріалу практичних та семінарських занять. |
| УО - 4 | Іспит | Форма оцінки отриманих теоретичних знань та роботи студента за курс (семестр). |

У різновиді письмової роботи слід включати: тести, контрольні роботи, есе, реферати, курсові роботи, науково-навчальні звіти з практик, звіти з науково-дослідної роботи студентів (НДРС) (Таблиця 3.7).

Таблиця 3.7

**Форми письмового контролю та їх зміст**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Шифр** | **Форми****письмового****контролю** | **Зміст** |
| ПР-1 | Тест (суворий) | Форма контролю, спрямована на перевірку теоретичних знань учнів. |
| ПР - 2 | Контрольна робота | Форма оцінки знань з дисципліни. |
| ПР-3 | Есе(Комплексні ситуаційні завдання) | Прозовий твір невеликого обсягу та вільної композиції на задану тему. |
| ПР - 4 | Реферат | Письмова робота з певної теми, у якій зібрано інформацію з однієї чи кількох джерел. |
| ПР - 5 | Курсоваробота | Самостійна письмова робота, спрямована на творче освоєння дисципліни (модуля) профілю та вироблення відповідних компетенцій. |
| ПР - 6 | Звіт по практиці | Форма контролю для узагальнення знань, умінь та навичок, набутих за час проходження практик. |
| ПР - 7 | Звіт по науково - дослідній роботі студента (НДРС) | Форма оцінки практичної діяльності у НДР. |

До технічних засобів контролю зарахували: програми комп'ютерного тестування, навчальні завдання, комплексні ситуаційні завдання (табл.3.8).

Таблиця 3.8

**Форми технічного контролю та їх зміст**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Шифр** | **Форми****технічного****контролю** | **Зміст** |
| ТС - 1 | Навчальні тести (тести II рівня з В.П.Беспалька) | Тести на відтворення, контролю рівня засвоєння навчальної інформації. |
| ТС - 2 | Атестуючі тести (комп'ютерні варіанти) | Тести, створені у спеціалізованих оболонках, що використовуються для проведення поточного контролю успішності протягом семестру. |
| ТС - 3 | Електроннийпрактикум | Містить завдання для самостійної роботи, служить організації поточного контролю успішності протягом семестру. |
| ТС - 4 | Віртуальні лабораторні роботи | За допомогою спеціалізованих навчальних комплексів дозволяють студенту проводити експерименти або з математичною моделлю, або з фізичною установкою |

 Усі перелічені форми контролю можна зарахувати до традиційних, найістотнішою їх відмінністю є поділ частини єдиного процесу професійної діяльності, виділяючи у ньому, передусім, теоретичний і практичний аспекти (перевіряються або знання, або вміння і навички).

Тому запропонована класифікація була доповнена ще одним розділом – інноваційними формами контролю (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

**Інноваційні форми контролю та їх зміст**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Шифр** | **Інноваційні форми контролю** | **Зміст** |
| ІФ - 1 | Стандартизованийтест | Тест, який проводиться у максимально уніфікованих умовах, що дозволяє зіставити підготовку учнів різних навчальних закладів, вузів і навіть країн. |
| ІФ - 2 | Бально- ­рейтинговасистема | Метод, при якому навчальний матеріал поділяється на логічно завершені частини (модулі), після вивчення кожного з яких передбачається атестація у формі контрольної роботи, тесту, колоквіуму і т.д., що включається до загальної системи. |
| ІФ - 3 | Кейс-метод | Форма організації навчання та оцінки сформованості компетенцій, заснована на імітації реальної події |
| ІФ - 4 | Портфоліо | Комплекси індивідуальних навчальних досягнень учнів |
| ІФ - 5 | Методрозвиваючоїкооперації | Форма контролю, заснована на вирішенні завдань, які важко виконати в індивідуальному порядку і для яких потрібна кооперація, об'єднання учнів із розподілом внутрішніх ролей у групі. |
| ІФ - 6 | Проектний метод | Сукупність навчально-пізнавальних прийомів, які дозволяють вирішити ту чи іншу проблему внаслідок самостійних дій учнів. |
| ІФ - 7 | Ділова гра | Метод, що передбачає створення кількох команд, які змагаються одна з одною у вирішенні тієї чи іншої задачі. |

Розглянуті організаційно-педагогічні умови стали основою моделі формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура) (рис 3.3).

Рис. 3.3. Модель формування організаційно-управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури

У змістовому плані процес формування організаційно-управлінських компетенцій повинен здійснюватися протягом усього періоду навчання у ЗВО (з першого по четвертий курс) і розбитий на ряд послідовних етапів, які передбачають досягнення певних конкретних завдань.

На основі цього, пропонуємо змістовно-технологічну схему процесу формування організаційно-управлінських компетенцій та їх компонентів у майбутніх учителів фізичної культури (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

**Змістовно-технологічна схема процесу формування організаційно-управлінських компетенцій та їх компонентів у майбутніх учителів фізичної культури**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Елемент ОУК** | **Дисципліна** | **Технології****формування** | **Оціночні****засоби** |
| **Мотиваційний компонент організаційно-управлінських компетенцій у студентів**  |
| Усвідомлення необхідності організації та проведення масових оздорчо-рухових та спортивно-видовищних заходів (ОУК - 1) | Безпека життєдіяльно-сті (1 семестр);Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри); Управління у фізичній культурі (3 семестр); Педагогіка фізичної культури (5,6 семестри); | ТТНІТІІТ | УО-3;ІС-3;ІС-7; |
| Усвідомлення необхідності розробки оперативних планів роботи та забезпечення їх реалізації у структурних підрозділах організацій (ОУК – 2) | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-3;ІС-3;ІС-7; |
| Усвідомлення необхідності у складанні індивідуальних фінансових документів обліку та звітності у сфері фізичної культури, роботи з фінансово-господарською документацією (ОУК – 3) | Управління у фізичній культурі (4 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-3;ІС-3;ІС-7; |
| Усвідомлення необхідності ведення професійної діяльності з урахуванням особливостей функціонування різних типів спортивних об'єктів (ОУК – 4); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-3;ІС-3;ІС-7; |
| Усвідомлення необхідності організації оздоровчо-спортивних заходів з урахуванням чинних норм та правил безпеки для учасників, глядачів та обслуговуючого персоналу (ОУК - 5) | Безпека життєдіяльності (1 семестр);Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри); | ТТНІТІІТ | УО-3; ІС-3, ІС-7 |
| Усвідомлення необхідності у плануванні оснащення оздоровчо-спортивної організації відповідним обладнанням, екіпіруванням та інвентарем (ОУК – 6); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (3-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-3; ІС-3, ІС-7 |
| Усвідомлення необхідності здійснення маркетингової діяльності з просування оздоровчо-спортивних послуг та товарів (ОУК - 7) | Управління у фізичній культурі (4 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-3; ІС-3, ІС-7 |
| **Когнітивний компонент організаційно-управлінських компетенцій у студентів**  |
| Знає: теоретичні основи спортивно - масової роботи; особливості організації та проведення масових оздорчо-рухових та спортивно-видовищних заходів; вимоги до складання програм заходів, сценарних планів, положень щодо заходів, планів спортивної підготовки (ОУК - 1) | Безпека життєдіяльності (1 семестр);Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри); | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-3;ПР-1;ПР-2;ПР-4;ІС-2; |
| Знає: основи управління, управління персоналом; методи календарного та мережевого планування; методи планування тренувального процесу; порядок складання та ведення обліково-звітної документації (ОУК - 2) | Безпека життєдіяльності (1 семестр);Вступ до спеціальності(1 семестр);Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри);Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); Управління у фізичній культурі (4 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-3;ПР-1;ПР-2;ПР-3;ПР-4;ІС-2; |
| Знає: нормативні документи у галузірегулювання фінансів, бухгалтерського обліку та звітності; основи планування,бюджетування та порядок фінансування діяльності оздоровчо-спортивноїорганізації відповідної організаційно - правової форми і форми власності; порядок проведення інвентаризації майна; порядок складання і затвердження звітів по адміністративно-господарській і фінансово -економічної діяльності; форми статистичного обліку результатів роботи освітньої організації, яка здійснює діяльність у галузі фізичної культури та спорту на етапах спортивної підготовки. (ОУК- 3) | Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри);Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-3;ПР-1;ПР-2;ПР-4;ІС-2; |
|  Знає: законодавство у | Безпека життєдіяльності (1 семестр);Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри);Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); Безпека життєдіяльності (1 семестр);Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри);Теорія та методика фізичної культури (3-4 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1УО-3ПР-1ПР-2ПР-4ІС-2ТС-3ТС-4 |
| сфері фізичної культури та спорту; |   |   |   |
| порядок забезпечення безпеки спортивних |   |   |   |
| змагань; правила виду спорту, у тому числі |   |   |   |
| системам безпеки для спортивної дистанції (ОУК - 5) |   |   |   |
|  |   |   |   |
|  |  | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-3;ПР-1;ПР-2;ПР-4;ІС-2. |
|  |   |   |
|  |   |   |   |
|  |   |   |   |
|  |   |   |   |
|  |   |   |   |
|  |   |   |   |
| Знає: порядок проведення інвентаризації |   |   |   |
| майна; способи перевірки наявності та |   |   |   |
| якісних характеристик спортивного та |   |   |   |
| технологічного обладнання, спортивного |   |   |   |
| звітності (ОУК – 6) | Психологія фізичної культури (5 семестр);Педагогіка фізичної культури (6 семестр);Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-3;ПР-1;ПР-2;ПР-4; |
| Знає: теорію, практику та методичні засади |   |   | ІС-2; |
| маркетингових дослідженнях; основні методи, |   |   |   |
| прийоми та способи залучення потенційного |   |   |   |
| контингенту учнів; прийоми залучення |   |   |   |
| батьків до організації заняття та дозвільних |   |   |   |
| заході, методи, форми та засоби |   |   |   |
| організації їх спільної з дітьми діяльності; сучасні методики складання просвітницьких програм та інформаційних заходів; способи переконання, аргументації, встановлення |   |   |   |
| контактів із слухачами різного віку, |   |   |   |
|  |   |   |   |
|  |   |   |   |
|  |   |   |   |
| батьками неповнолітніх, колегами по | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТННТНІТІІТ | УО-1;УО-3;УО-4;ПР-1;ТС-1; |
| роботі; техніки та прийоми залучення в |   |   |   |
| діяльність, мотивації учнів різного |   |   |   |
| віку до освоєння обраного вигляду |   |   |   |
| діяльності (ОУК 7) |   |   |   |
|  |   |   |   |
|  |   |   |   |
| **Комунікативний компонент організаційно-управлінських компетенцій у студентів**  |
| Здатність здійснювати комунікативні | Вступ до спеціальності(1 семестр); |   |   |
| взаємодії в процесі: організації та проведення масових фізкультурних та | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); | ТТНІТ | УО-1;ІС-2; |
| спортивно-видовищних заходів (ОУК – 1); | Педагогіка фізичної культури (6 семестр); Психологія фізичної культури (5 семестр); | ІІТ | ІС-3; |
| Здатність здійснювати комунікативні взаємодії у процесі: розробки оперативних планів роботи та забезпечення їх реалізації у структурних підрозділах організацій (ОУК – 2); | Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри);Управління у фізичній культурі (4 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-2;ІС-2;ІС-3; |
| Здатність здійснювати комунікативні взаємодії в процесі: складання індивідуальних фінансових документів обліку і звітності в сфері фізичної культури, роботі з фінансово - господарської документацією (ОУК - 3); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-2;ІС-2;ІС-3;ІС-5; |
| Здатність здійснювати комунікативні взаємодії у процесі професійної діяльності з урахуванням особливостей функціонування різних типів спортивних об'єктів (ОУК – 4); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-2;ІС-2;ІС-3;ІС-5; |
| Здатність здійснювати комунікативні взаємодії в ході організації фізкультурно-спортивних заходів з урахуванням чинних норм та правил безпеки для учасників, глядачів та обслуговуючого персоналу (ОУК – 5); | Безпека життєдіяльності (1 семестр);Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри);Управління у фізичній культурі (4 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-2;ІС-2;ІС-3;ІС-5; |
| Здатність здійснювати комунікативні взаємодії при плануванні оснащення фізкультурно-спортивної організації відповідним обладнанням, екіпіруванням та інвентарем (ОУК – 6); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-2;ІС-2;ІС-3;ІС-5; |
| Здатність здійснювати комунікативні взаємодії в ході маркетингової діяльності з просування фізкультурно - спортивних послуг і товарів (ОУК - 7); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;УО-2;ІС-2;ІС-3;ІС-5; |
| **Практико-діяльнісний компонент організаційно-управлінських компетенцій у студентів**  |
| Здатний: планувати освітній процес, заняття та (або) цикли занять; планувати, організовувати та проводити дозвільні заходи;розробляти програму та сценарій; керувати роботами щодо облаштування місця проведення змагання; взаємодіяти з членами педагогічного колективу, з тими, хто займається та їх батьками; оцінювати результати проведеної фізкультурно-оздоровчої та спортивно - масової роботи (ОУК - 1); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри);Педагогіка фізичної культури (6 семестр);Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТННТНІТІІТ | УО-1;УО-3;УО-4;ПР-1;ПР-6;ІС-2;ІС-3;ІС-6;ІС-7; |
|  |  |  |  |  |
| Здатний: вести навчальну документацію, що планує; використовувати методи календарного планування; розробляти план заняття з фізичної культури з урахуванням віку, підготовленості, індивідуальних та психофізичних особливостей, інтересів учнів; ставити завдання підлеглим та домагатися їх виконання; координувати та контролювати роботу підлеглих; розподіляти обов'язки між фахівцями (ОУК – 2); | Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри);Управління у фізичній культурі (4 семестр); Педагогіка фізичної культури (6 семестр);Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТННТНІТІІТ | УО-1;УО-3;УО-4;ПР-1;ПР-6;ІС-2;ІС-3;ІС-6;ІС-7; |
| Здатний: аналізувати дані фінансової та статистичної звітності; заповнювати форми статистичного обліку результатів роботи освітньої організації, яка здійснює діяльність у галузі фізичної культури та спорту; використовувати інформаційно - комунікаційні технології, в тому числі текстові редактори, електронні таблиці, електронну пошту, браузери; оформляти документи або контролювати правильність їх оформлення відповідно до зразка; оцінювати стан матеріальної бази та проводити інвентаризацію майна фізкультурно-спортивної організації (ОУК -3); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри);Педагогіка фізичної культури (6 семестр);Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТННТНІТІІТ | УО-1;УО-3;УО-4;ПР-1;ПР-6;ІС-2;ІС-3;ІС-6;ІС-7; |
| Здатний: вносити корективи до робочої | Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); |   | УО-1; |
| програму, власну професійну | Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 |   | УО-3; |
| діяльність на підставі аналізу процесу та | семестр); | ТТ | УО-4; |
| результатів; | Управління у фізичній культурі (4 семестр); | ННТ | ПР-1; |
| визначати, вивчати та аналізувати внутрішні | Педагогіка фізичної культури (6 семестр); | НІТ | ПР-6; |
| та зовнішні (середовищні) умови розвитку | Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 | ІІТ | ІС-2; |
| організації; організовувати різні види | семестр); |   | ІС-3; |
| позаурочної діяльності: ігрову, навчально- |   |   | ІС-6; |
| дослідницьку, художньо - продуктивну, культурно-дозвільної з урахуванням можливостей освітньої організації, місця проживання та історико-культурного своєрідності регіону; оформляти звітну документацію за встановленою формою; планувати і проводити фізкультурно - оздоровчі та спортивно-масові заходи; розробляти порядок проведення набору до груп для фізкультурно-спортивних занять (ОУК - 4); |   |   | ІС-7; |
| Здатний: виконувати перевірку спортивних | Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); |   |   |
| об'єктів та повірку контрольно-вимірювальних | Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 |   |   |
| приладів; виконувати функціональний огляд | семестр); |   |   |
| стану об'єктів, оцінювати безпеку | Управління у фізичній культурі (4 семестр); |   |   |
| місця проведення спортивних змагань з | Педагогіка фізичної культури (6 семестр); |   |   |
| точки зору відповідності вимогам правил | Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 |   | УО-1; |
| виду спорту та положення чи регламенту | семестр); |   | УО-3; |
| спортивних змагань, умов спортивного |   | ТТ | УО-4; |
| змагання; |   | ННТ | ПР-1; |
| виявляти несправності та оцінювати |   | НІТ | ПР-6; |
| безпека спортивного чи технологічного |   |  | ІС-2; |
| обладнання, інвентарю, екіпіровки, |   |  | ІС-3; |
| вимірювальних приладів; виявляти |   |   | ІС-6; |
| своєчасно загрози та ступеня небезпеки |   |   | ІС-7; |
| зовнішніх та внутрішніх факторів та |   |   |   |
| організовувати безпечний простір, |   |   |   |
| оперативно реагувати на позаштатні ситуації |   |   |   |
| і застосовувати правильні алгоритми дій для |   |   |   |
| усунення чи зниження небезпеки (ОУК – 5); |   |   |   |
| Здатний: розробляти заходи щодо | Управління у фізичній культурі (4 семестр); | ТТ | УО-1; |
| модернізації матеріально-технічної бази, | Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); | ННТ | УО-3; |
| вибирати обладнання та інвентар та складати | Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 | НІТ | УО-4; |
| заявки на його закупівлю; | семестр); | ІІТ | ПР-1; |
| виявляти несправності спортивного інвентарю, | Педагогіка фізичної культури (6 семестр); |   | ПР-6; |
| обладнання, спортивних споруд; готувати | Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 |   | ІС-2; |
| конкурсну документацію (у частині своїх | семестр); |   | ІС-3; |
| повноважень), включаючи розробку вимог до |   |   | ІС-6; |
| товарам, роботам, послугам, що закуповуються; |   |   | ІС-7; |
| використовувати шаблони та зразки для підбору |   |   |   |
| спортивних снарядів, інвентарю обладнання |   |   |   |
| за розмірами, масою та іншими нормованими |   |   |   |
| фізичних характеристик; |   |   |   |
| оцінювати стан матеріальної бази та |   |   |   |
| проводити інвентаризацію майна |   |   |   |
| фізкультурно-спортивної організації; |   |   |   |
| проводити кількісну оцінку плану |   |   |   |
| ресурсного забезпечення фізкультурно- |   |   |   |
| оздоровчого чи спортивно-масового |   |   |   |
| заходи; керувати комплектацією |   |   |   |
| спортивних змагань спортивним або |   |   |   |
| технологічним обладнанням, інвентарем, |   |   |   |
| екіпіруванням, вимірювальними приладами, |   |   |   |
| матеріалами, здійснювати матеріально- |   |   |   |
| технічне забезпечення робіт з облаштування |   |   |   |
| місця проведення змагання (ОУК – 6); |   |   |   |
| Здатний: використовувати різні прийоми | Безпека життєдіяльності (1 семестр); |   |   |
| залучення батьків до організації занять та | Управління у фізичній культурі (4 семестр); |   | УО -1- |
| дозвільних заходів, методи, форми та | Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); |   | УО-3; |
| засоби організації їх спільної з дітьми | Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 |   | УО-4; |
| діяльності; обробляти, аналізувати та | семестр); | ТТ | *3*\\_/ Т.ПР-1; |
| інтерпретувати результати вивчення ринку | Педагогіка фізичної культури (6 семестр); | ННТ | ПР -6- |
| послуг додаткової освіти дітей; | Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 | НІТ | А 11 в.ІС-2; |
| визначати, вивчати та аналізувати внутрішні | семестр); | ІІТ | ІВ –3; |
| та зовнішні (середовищні) умови розвитку |   |   | ІС-6; |
| фізкультурно-спортивної організації; |   |   | ІС-7; |
| організовувати заходи щодо набору та |   |   |
| комплектування груп; планувати |   |   |   |
| заходи щодо залучення потенційного контингенту учнів різного віку; користуватися інформаційно - комунікаційними технологіями та засобами зв'язку; проводити презентації фізкультурно - спортивної організації і реалізуються нею освітніх програм; розробляти та подавати керівництву організації пропозиції щодо визначення переліку, змісту додаткових загальноосвітніх програм, просування послуг додаткової освіти; розробляти методику подачі інформаційно - методичних матеріалів для цільових і орієнтаційних аудиторій; ефективно взаємодіяти з членами педагогічного колективу, представниками професійної спільноти, батьками учнів, іншими зацікавленими особами та організаціями, у тому числі із соціальними партнерами (ОУК – 7); |   |   |   |
| **Рефлексивний компонент організаційно-управлінських компетенцій у студентів**  |
| Здатність до рефлексії щодо: організації та проведення масових фізкультурних та спортивно-видовищних заходів (ОУК – 1); | Вступ до спеціальності(1 семестр);Управління у фізичній культурі (4 семестр); Психологія фізичної культури (5 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;ІС-3;ІС-7; |
| Здатність до рефлексії щодо: розроблення оперативних планів роботи та забезпечення їх реалізації у структурних підрозділах організацій (ОУК – 2); | Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри);Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;ІС-3;ІС-7;ПР-3; |
| Здатність до рефлексії щодо: складання індивідуальних фінансових документів обліку і звітності в сфері фізичної культури, роботі з фінансово - господарської документацією (ОУК - 3); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;ІС-3;ІС-7;ТС-3; |
| Здатність до рефлексії щодо: ведення професійної діяльності з урахуванням особливостей функціонування різних типів спортивних об'єктів (ОУК – 4); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика фізичної культури (3,4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;ІС-3;ІС-7; |
| Здатність до рефлексії щодо: організації фізкультурно-спортивних заходів з урахуванням чинних норм та правил безпеки для учасників, глядачів та обслуговуючого персоналу (ОУК – 5); | Безпека життєдіяльності (1 семестр);Нормативно-правові основи професійної діяльності (3,4 семестри); | ТТНІТІІТ | УО-1;ІС-3;ІС-7; |
| Здатність до рефлексії щодо: планування оснащення фізкультурно - спортивної організації відповідним обладнанням, екіпіровкою та інвентарем (ОУК - 6 ); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;ІС-3;ІС-7;ПР-3; |
| Здатність до рефлексії щодо: здійснення маркетингової діяльності щодо просування фізкультурно-спортивних послуг та товарів (ОУК – 7); | Управління у фізичній культурі (4 семестр); Теорія та методика обраного виду спеціалізації (2-8 семестр); | ТТНІТІІТ | УО-1;ІС-3;ІС-7; |

Взявши за основу семестрову та дисциплінарну послідовність навчання студентів спеціальності 014 Середня освіта (Фізична культура), визначено наступний комплекс завдань, що потребують послідовного вирішення для формування організаційно-управлінських компетенцій.

На першому етапі (1 – 2 семестри) завданнями педагогів, задіяних у формуванні організаційно-управлінських компетенцій, у рамках освоєння дисциплін «Безпека життєдіяльності», «Вступ до спеціальності», «Теорія та методика обраного виду спорту» є:

-     вивчення та формування мотивації до навчальної діяльності,

-   формування позитивного ставлення до організаційно-управлінської діяльності,

-    формування комунікативних умінь (встановлювати та підтримувати контакти із зовнішнім середовищем, вести переговори, регулювати та попереджати конфліктні ситуації тощо),

-    формування системи управлінських знань та організаторських умінь,

-   оцінка сформованості організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів.

На другому етапі (3-4 семестр) у рамках вивчення дисциплін: «Нормативно-Нормативно-правові основи професійної діяльності», ​​«Психологія фізичної культури», «Управління у фізичній культурі», «Теорія та методика обраного виду спорту» - вирішуються такі завдання:

-   вивчення та формування мотивації до навчальної діяльності,

-    формування усвідомлення значущості організаційно- управлінських компетенцій для бакалавра з фізичної культури,

-  формування пізнавального інтересу,

-   формування системи управлінських знань та організаторських умінь,

-   оцінка сформованості організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів.

Завданнями третього етапу (5-6 семестр) у рамках вивчення дисциплін ​​«Теорія та методика фізичного виховання та сучасні освітні технології», «Педагогіка фізичної культури і спорту», «Теорія та методика обраного виду спорту», ​​«Навчальна практика з отримання первинних професійних умінь та навичок» є наступними:

-   формування системи управлінських знань та організаторських умінь,

-  формування здатності до самооцінки, самоаналізу, самоконтролю,

-  розвиток технологічних умінь та навичок професійної педагогічної (у тому числі організаційно-управлінської) діяльності,

-  оцінка сформованості організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів,

- навчання використанню різних методів та форм взаємодії суб'єктів освітнього процесу.

На четвертому етапі (7 - 8 семестр) у рамках вивчення дисциплін «Теорія та методика обраного виду спорту» та «Виробнича практика з здобуття професійних умінь та досвіду професійної діяльності» вирішуються наступні завдання:

-  формування системи управлінських знань та організаторських умінь,

-  засвоєння інновації та зразків професійної педагогічної та організаційно-управлінської діяльності,

-   оцінка сформованості організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів,

-  формування мотивації до професійної діяльності ш профілю підготовки.

Методи та засоби реалізації названих завдань представлені в таблиці 3.11.

Таблиця 3.11

**Педагогічні засоби і методи формування**

**організаційно-управлінських компетенцій у студентів**

|  |  |
| --- | --- |
| **Характер завдань** | **Педагогічні методи та засоби** |
| Завдання мотиваційної спрямованості | Кейс-метод; метод проектів. Рефлексивно-рольові ігри. Психолого-педагогічні тренінги Ділові та рольові ігри. |
| Завдання когнітивної спрямованості | Кейс-метод; метод проектів. Рефлексивно-рольові ігри; мозковий штурм. Психолого-педагогічні тренінги Ділові та рольові ігри. |
| Практико-орієнтовані завдання (завдання практико - діяльнісної спрямованості) | Кейс-метод; метод проектів. Рефлексивно-рольові ігри; мозковий штурм. Психолого-педагогічні тренінги Ділові та рольові ігри. |
| Завдання комунікативної спрямованості | Кейс-метод; метод проектів. Рефлексивно-рольові ігри; мозковий штурм. Психолого-педагогічні тренінги Ділові та рольові ігри. |
| Завдання з рефлексивною спрямованістю | Кейс-метод; метод проектів. Рефлексивно-рольові ігри. Психолого-педагогічні тренінги Ділові та рольові ігри. |

Коротко охарактеризуємо ті технології і методи, які слід використати в роботі для формування організаційно-управлінських компетенцій і / або їх компонентів у студентів.

Перевага цих педагогічних технологій та методів у тому, що вони відображають суть майбутньої професійної діяльності, формують загальнокультурні, загальнопрофесійні та професійні компетенції, є полігоном, на якому студенти формують професійні навички в умовах, наближених до реальних.

Найбільш поширеним методом у групі неімітаційних неігрових технологій при формуванні організаційно-управлінських компетенцій та/або їх компонентів став метод кейсів (метод вирішення ситуаційних завдань, практичних управлінських/педагогічних ситуацій).

У ході роботи доцільно активно застосовувати такі варіанти кейсів:

-  ситуації-ілюстрації, що містять конкретний приклад організаційно-управлінського рішення із професійної діяльності,

-  ситуації-оцінки, що описують ситуацію та пропонують можливі варіанти організаційно-управлінського рішення у готовому вигляді, що вимагають оцінити їх ефективність,

-    ситуації-вправи, що вимагають у ході реалізації організаційно-управлінського рішення щодо виконання стандартних дій,

-   ситуації-проблеми, що потребують ретельного аналізу інформації, чіткого формулювання проблеми, пошуку найбільш ефективного варіанта організаційно-управлінського рішення.

При виборі ситуацій перевага надається ситуаціям, що відображають специфіку майбутньої професійної діяльності, які викликають у студентів інтерес, вимагають актуалізації організаційно-управлінських знань та колективного пошуку оптимального рішення на основі дискусій. Зразки завдань представлені у Додатку Е.

Наведемо для прикладу хід роботи над кейсом «Моя майбутня професія – вчитель з фізичної культури».

Суть роботи під час виконання даного кейсу полягає у вивченні специфіки обраної професії, формування моделі професійної поведінки. Цей кейс доцільно використовувати на дисципліні «Вступ до спеціальності».

Робота над кейсом здійснюється у малих групах по 3-4 особи.

Після підготовки кожна група проводить презентацію своєї майбутньої професії.

Під час підготовки до виступу студенти вивчають публікації у ЗМІ, оцінюють перспективи працевлаштування, доцільність відвідування центру зайнятості населення, ведуть бесіди з вчителями шкіл та тренерами організацій, вивчають дані у мережі Інтернет.

Оскільки це буде перший досвід роботи студентів з кейсами, то слід зазначити, що у низці груп під час підготовки презентації виникатимуть труднощі з плануванням роботи, розподілом функцій та визначенням мети кожного етапу.

На обговоренні результатів виконаної роботи можуть виникати такі висловлювання студентів: «Дуже складно щось робити, не маючи чіткого плану роботи, сформульованого викладачем», «Нам у групі було складно розподілити обов'язки: хто і за що відповідає», «У нас ніхто не хотів відвідати центр зайнятості населення та робити презентацію, тому довелося тягнути жереб».

За рішення другого кейсу викладач дисципліни «Вступ до спеціальності» самостійно розподіляє ролі серед студентів таким чином, щоб найбільш «пасивні» учасники групи її очолили, відповідали за кінцевий результат та здійснювали презентацію кінцевого «продукту».

Це зроблено для того, щоб усі студенти були включені в процес роботи над кейсом. Слід зазначити, що активні учасники не знизили рівня участі при роботі над кейсом.

При вирішенні наступних кейсів, коли кожен із студентів вже спробував себе у різних ролях, функції між студентами розподілені залежно від особистих якостей та переваг, тому результат виходитиме продуктивнішим.

Іншим, щонайменше ефективним методом із цієї групи, є метод проектів. Даний метод сприяє організації двоїстої (одночасно ідеальної та практико-орієнтованої) діяльності студентів, в рамках якої здійснюється задум, теоретично обґрунтовується, оцінюється та реалізується обраний варіант організаційно-управлінського рішення, спрямованого на зміну педагогічної дійсності.

У рамках виконання проектної діяльності студенти здійснюють низку дій, що мають принципове значення з погляду формування організаційно-управлінських компетенцій:

* визначають задум і здійснюють постановку цілей,
* визначають конкретні дії, необхідні для виконання в наявних конкретних умов,
* визначають терміни проекту в цілому та терміни досягнення проміжних результатів (етапи проекту),
* розподіляють обов'язки та відповідальність між усіма його учасниками,
* здійснюють реалізацію проекту,
* підбивають підсумки та здійснюють презентацію проекту,
* здійснюють оцінку (рефлексія проведеної діяльності, її сильні та слабкі сторони).

Максимальну реалізацію метод проектів знайшов у рамках вивчення дисципліни "Управління у фізичній культурі" у вигляді "Конкурсу бізнес-ідей".

Студенти, працюючи в мікрогрупах, повинні запропонувати бізнес-ідею у сфері фізичної культури та спорту, представивши при цьому її соціальне та економічне обґрунтування.

Перспективність реалізації запропонованих ідей оцінюють самі студенти та запрошені викладачі за такими параметрами:

1. Актуальність проєкту (його проблематика та соціальна потреба).
2. Наявність провідної ідеї проекту.
3. Конкретність та опрацьованість змісту проєкту (програма, перелік заходів та їх послідовність; зазначення форм, методів, засобів та умов реалізації змісту проєкту).
4. Правове, економічне та організаційне обґрунтування проєкту.
5. Реалістичність та життєздатність.
6. Ймовірна результативність.
7. Новизна та оригінальність проєкту.
8. Якість уявлення проєкту (чіткість і ясність думки, лаконічність, логіка, та послідовність викладу суті проекту, наочність).
9. Якість захисту проєкту (переконливість та аргументованість відповідей на запитання, коректність).

У ході конкурсу студентам та викладачам запропоновано проставити оцінки за десятибальною системою за наведеними вище критеріями.

Проєкт, отримавший найбільшу кількість балів, оголошений переможцем.

Група неімітаційних ігрових технологій в основному представлена​​методом «мозкового штурму» у різних його варіантах:

-  «Прямий мозковий штурм» - метод організації колективної діяльності з пошуку нетрадиційних шляхів вирішення проблем. При постановці завдання мають бути чітко сформульовані два моменти: «Що бажано отримати чи мати?» і «Що заважає отриманню бажаного?»,

- «Зворотний мозковий штурм» орієнтований на складання найбільш повного списку недоліків розглянутого організаційно - управлінського рішення,

- «Подвійний прямий мозковий штурм» - після проведення першого мозкового штурму робиться перерва від 2 годин до 2 - 3 днів, а потім він повторюється ще раз,

-    «Зворотний і прямий мозковий штурм» - спочатку за допомогою «зворотного» виявляють всі недоліки існуючого організаційно - управлінського рішення і виділяють серед них головні, потім проводять «прямий мозковий штурм» з метою усунення виявлених недоліків,

- «Прямий та зворотний мозковий штурм» - спочатку проводять «прямий» та визначають найбільш перспективні організаційно ­-управлінські рішення, потім - «зворотний» виявлення можливих недоліків цих рішень.

Група імітаційних ігрових технологій представлена ​​діловими та рольовими іграми. Сутність цієї форми становить взаємозв'язок імітаційного моделювання та рольової поведінки учасників гри у процесі вирішення ними типових професійних та навчальних завдань досить високого рівня проблемності.

Під час занять використовували варіанти ділових та рольових ігор:

- проведення засідань та нарад щодо обговорення нових нормативно-правових документів, рекомендацій з окремих питань у сфері фізичної культури та спорту,

- обговорення заздалегідь складених сценаріїв масових оздоровчо-спортивних заходів,

- аналіз результатів перевірки роботи спортивних організацій, проведеної студентами заздалегідь (Додаток Е).

Як метод комбінованих педагогічних технологій застосовуються психолого-педагогічні тренінги – використовуються як своєрідна форма навчання, як засіб відпрацювання окремих професійних навичок, і як інструмент формування професійної мотивації, рефлексивних і комунікативних здібностей студентів. Більшість тренінгів передбачає як активну індивідуальну роботу, і рефлексивну роботу групи (Додаток Е).

**Висновки до другого розділу**

Результати проведеного дослідження щодо вивчення готовності студентів-випускників до здійснення організаційно-управлінської діяльності дозволили констатувати, що лише у 9,43% студентів-випускників виявлено базовий рівень сформованості організаційно-управлінських компетенцій; у 13,2% студентів-випускників виявлено пороговий рівень, а у тих, що залишилися 77,37% організаційно-управлінські компетенції не сформовані (допороговий рівень - середній бал дорівнює 3,1 і нижче), що не дозволяє їм ефективно здійснювати організаційно-управлінську діяльність.

Аналіз результатів опитування представників роботодавців щодо готовності випускників до здійснення організаційно-управлінської діяльності дозволив констатувати їхню ідентичність з результатами, отриманими в ході оцінки сформованості організаційно-управлінських компетенцій у студентів-випускників:

-      організаційно-управлінські компетенції є актуальними, необхідними і затребуваними в професійно - педагогічної і тренерської діяльності,

-    в ситуації стихійного формування організаційно - управлінських компетенцій (без цілеспрямованих педагогічних впливів) велика частина студентів виявляється не підготовленою до здійснення організаційно-управлінської діяльності,

-      необхідна корекція змісту освітньої програми щодо підготовки студентів до здійснення організаційно-управлінської діяльності, узгодження освітніх та професійних вимог та думки роботодавців щодо змісту організаційно-управлінських компетенцій, що дозволить вийти на рівень моделювання процесу їх формування.

Останнє положення послужило підставою для розробки моделі формування організаційно - управлінських компетенцій у студентів. Запропонована модель реалізуватиметься з урахуванням виділених організаційно-педагогічних умов (умов-передумов, умов-обстановки, умов-вимог), що структурно являють собою три її самостійних блоки: мотиваційно-цільовий (забезпечення умов для формування організаційно-управлінських компетенцій), змістовно-діяльнісний (вибір і відбір компонентів організаційно - управлінських компетенцій, встановлення структури, відбір методів і технологій їх формування), і критеріально-оціночний (встановлення відповідності отриманого результату підготовки соціального замовлення).

**ВИСНОВКИ**

Проведені дослідження дозволили зробити такі висновки:

1. В даний час проблема формування організаційно-управлінських компетенцій є актуальною у зв'язку з переходом системи вищої освіти на нові стандарти, що зумовлює пошук шляхів ефективнішої підготовки бакалаврів з фізичної культури до професійної діяльності. У зв'язку з цим в контексті дослідження потребує уточнення термінологічна основа проблеми формування організаційно - управлінських компетенцій у майбутніх учителів фізичної культури; питання визначення їх змісту та структури; розробка педагогічної системи, що дозволяє формувати організаційно-управлінські компетенції у студентів; виявлення організаційно-педагогічнихумов формування, визначення методів, форм, засобів, критеріїв та показників для оцінки сформованості на всіх етапах освітнього процесу.
2. Результати проведеного дослідження серед студентів-випускників свідчать про те, що лише у 9,43% респондентів виявлено базовий рівень сформованості організаційно-управлінських компетенцій; у 13,2% студентів-випускників виявлено пороговий рівень, а у 77,37% організаційно-управлінські компетенції не сформовані (допорогових рівень - середній бал дорівнює 3,1 і нижче), що не дозволяє їм ефективно здійснювати організаційно-управлінську діяльність. Процес формування організаційно-управлінських компетенцій має бути модернізований та стати більш цілеспрямованим та систематичним.
3. Аналіз науково-методичної літератури дозволив визначити організаційно-управлінські компетенції як «комплекс необхідних управлінських знань, організаторських умінь і трудових дій, що дозволяє ефективно здійснювати управління професійно-педагогічною та оздоровчо-спортивною діяльністю». Виділено сім професійних компетенцій, які забезпечують готовність студента до здійснення організаційно-управлінської діяльності: здатність організовувати та проводити масові оздоровчо-рухливі та спортивно-видовищні заходи; здатність розробляти оперативні плани роботи та забезпечувати їх реалізацію у структурних підрозділах організацій; здатність складати індивідуальні фінансові документи обліку та звітності у сфері фізичної культури, працювати з фінансово-господарською документацією; здатність вести професійну діяльність з урахуванням особливостей функціонування різноманітних типів спортивних об'єктів; здатність організовувати оздоровчо-спортивні заходи з урахуванням чинних норм та правил безпеки для учасників, глядачів та обслуговуючого персоналу; здатність планувати оснащення організації відповідним обладнанням, екіпіруванням та інвентарем; здатність здійснювати маркетингову діяльність з просування послуг та товарів. Кожна з представлених компетенцій складається з когнітивного, комунікативного, практико - діяльнісного, мотиваційного і рефлексивного компонентів.
4. Зміст процесу формування організаційно - управлінських компетенцій у студентів має передбачати виконання завдань: мотиваційної спрямованості (формування стійкої та усвідомленої потреби в освоєнні організаційно-управлінських компетенцій), когнітивної спрямованості (формування системи управлінських знань, необхідних для ефективного управління освітнім і тренувальним процесами), практико-діяльнісної спрямованості (формування умінь здійснювати планування організаційно-управлінської діяльності, проводити аналіз середовища, приймати управлінські рішення, організувати та контролювати їх виконання, здійснювати необхідну корекцію, залежно від отриманих результатів), комунікативної спрямованості (формування умінь встановлювати та підтримувати контакти із зовнішніми реципієнтами, вести переговори, регулювати та попереджати конфліктні ситуації), рефлексивної спрямованості (формування здатності до самооцінки, самоаналізу, самоконтролю).
5. Узагальнення даних наукових досліджень та послідовне здійснення чотирьох логічних обмежень дозволили деталізувати поняття «організаційно-педагогічні умови» як «сукупність взаємопов'язаних, необхідних і достатніх обставин, що володіють методологічними та організаційними характеристиками, що створюються педагогом, що сприяють переходу студентів до управлінських компетенцій», а також виділити такі умови: умови-передумови, умови-обстановки та умови-вимоги.
6. Виділені в ході теоретичного аналізу групи організаційно-педагогічних умов лягли в основу розробленої моделі формування організаційно-управлінських компетенцій у студентів і склали три відносно самостійні блоки моделі: мотиваційно-цільовий (на основі вимог роботодавців, професійних стандартів, освітньої програми та обліку мотивації студентів), змістовно-діяльнісний (використання активних методів та нетрадиційних технологій навчання, організація квазіпрофесійної діяльності студентів на основі міждисциплінарної організації освітнього процесу) та критеріально-оцінний (встановлення відповідності отриманого результату підготовки соціального замовлення за допомогою якісних, кількісних та кваліметричних методів).