

**Волярська Олена Станіславівна,  
к. п. н., доцент, науковий співробітник  
проблемної науково-дослідної лабораторії  
з професійного навчання безробітних,  
Інститут підготовки кадрів державної  
служби зайнятості України, м. Київ**

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ НАВЧАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ  
ПІДПРИЄМСТВ, ОРГАНІЗАЦІЙ, УСТАНОВ**

***Анотація.** У статті проаналізовано поняття науково-методичної компетентності в педагогічній літературі. Визначено структурні компоненти даної складової професіоналізму фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ. Зазначається, що управління розвитком науково-методичної компетентності здійснюється згідно концептуальних положень освітньої професійно-орієнтованої діяльності фахівців. За результатами анкетування й опитування визначено низький рівень даної компетентності в сучасних фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ.*

**Ключові слова:** *навчальні підрозділи, компетентність, компетенція, мотивація, професійне навчання, управління розвитком.*

**Волярская Елена Станиславовна**

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ УЧЕБНЫХ  
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ**

***Аннотация.** В статье проведен анализ понятия научно-методической компетентности в педагогической литературе. Определены структурные компоненты данной составляющей профессионализма специалистов учебных подразделений предприятий, организаций, учреждений. Отмечается, что управление развитием научно-методической компетентности осуществляется согласно концептуальных положений образовательной профессионально-ориентированной деятельности специалистов. По результатам анкетирования и опроса установлен низкий уровень данной компетентности у специалистов учебных подразделений предприятий, организаций, учреждений.*

***Ключевые слова:** учебные подразделения, компетентность, компетенция, мотивация, профессиональное обучение, управление развитием.*

**Voliyrska Olena Stanislavivna**

**MANAGEMENT THE DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC AND  
METHODICAL COMPETENCE OF SPECIALISTS TRAINING UNITS OF  
ENTERPRISES, ORGANIZATIONS, INSTITUTIONS**

***Abstract.** The paper analyzes concepts of scientific and methodical competence in the pedagogical literature. Are defined the structural components of this component of professional competence of specialists educational units of enterprises, organizations and institutions. Is noted that the process of formation scientific-methodical competence carried out according to the provisions of the conceptual the educational is professional-oriented of activity of experts. By the results of questionnaire and the survey is set at low level of competence of specialists educational units of enterprises, organizations and institutions.*

***Keywords:** educational units, competence, competency, motivation, vocational training, managing the development*

**Постановка проблеми.** Вивчення професійної діяльності, здатності до впровадження інноваційних технологій в роботі з персоналом обумовлено актуальністю проблеми підвищення науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ. Ефективна діяльність підприємств, організацій, установ в сучасних умовах цілком залежить від рівня професійної підготовки фахівців, що працюють з персоналом.

Вітчизняним дослідником з навчання персоналу Н. Пазюрою визначено, що в світі людський капітал організації визнається як наріжний камінь її конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках, а професійне навчання вважається основною формою розвитку виробничого потенціалу та загальнокультурного й професійного рівня сучасних працівників підтримкою)<sup>1</sup>. Зазначимо, що необхідність вивчення науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, виявлення ефективних умов формування даної складової професіоналізму обумовлено підвищенням ролі професійного навчання в становленні конкурентоспроможного фахівця.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Управління розвитком професійної компетентності сучасних фахівців розглядали в своїх наукових працях М. Євтух, Г. Єльнікова, В. Олійник, О. Пехота, В. Радкевич, З. Рябова, Є. Чернишова. Визначенню умов розвитку науково-методичної компетентності фахівців з роботи з персоналом навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ сприяє вивчення специфіки їх професійної діяльності, яка представлена у працях вітчизняних педагогів і психологів І. Бега, Л. Карамушки, Л. Лукянової, О. Аніщенко, Н. Пазюри. Науковці обґрунтовують необхідність підготовки фахівців з навчання персоналу,

---

<sup>1</sup> Пазюра Н. В. Організаційно-педагогічні умови реалізації професійного навчання виробничого персоналу Японії і Південної Кореї зовнішніми

здатних адаптуватися до змін умов педагогічної діяльності в системі освіти дорослих, розглядають особистість фахівців з навчання персоналу та їх професійні якості як передумову ефективної професійної діяльності, відображають проблеми професійної підготовки незайнятого населення й працівників організацій і підприємств в системі неперервної освіти.

Особливості підготовки фахівців з роботи з персоналом навчальних підрозділів підприємств, організацій й установ через інститути магістратури та аспірантури аналізуються в дослідженнях В. Лугового, Ю. Маршавіна, Н. Протасової та ін.

Слід зазначити, що в напрямку вдосконалення процесу управління розвитком науково-методичної компетентності зазначеної вище категорії працівників, наукових досліджень недостатньо.

**Мета статті** – вивчити стан науково-методичної компетентності як складової професіоналізму фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ.

**Виклад основного матеріалу.** Нами встановлено, що до структури професійної компетентності фахівців з навчання персоналу на виробництві входить науково-методична компетентність. Наукові позиції вітчизняних педагогів О. Дубасенюк, І. Зязюна, В. Олійника, Н. Ничкало, які аналізують сутність науково-методичної компетентності, відрізняються різними підходами, серед яких переважають процесуальний, системний, психологічний, когнітивний, прикладний.

Так, з позиції системного підходу науково-методична компетентність розглядається як складна неоднорідна цілісність інтегральних характеристик, властивостей та якостей особистості. Компоненти цієї цілісності перебувають у взаємозв'язках і взаємодії одна з одною і системою в цілому; взаємодії та взаємозв'язки між ними призводять до системного ефекту, коли результат функціонування системи не відповідає простій сумі результатів функціонування її

елементів. Одночасно науково-методична компетентність, як зазначено О. Киричуком, будучи складовою системи професійної компетентності фахівців навчальних підрозділів організацій, установ і підприємств, перебуває у складних взаємозв'язках та взаємодії з іншими її елементами (психолого-педагогічною, соціально-педагогічною, комунікативною, інноваційною та іншими видами компетентності)<sup>2</sup>.

З позиції психологічної оцінки професійної діяльності фахівців навчальних підрозділів науково-методична компетентність трактується як характеристика особистості, що визначає здатність фахівця вирішувати наукові і методичні проблеми й типові професійні завдання, що виникають у реальних ситуаціях наукової, методичної діяльності, з використанням певної сукупності науково-методичних компетенцій, а також соціальних і особистісних настанов і якостей професіонала.

Відзначимо, що наукова компетентність нами розглядається як інтегративна структурно-рівнева якість особистості фахівця, яка складається з сукупності компетенцій, комунікативних і пізнавальних здібностей. Дана компетентність відображає готовність фахівця застосовувати власний досвід наукової діяльності в процесі вирішення професійних задач. Методична компетентність – це складова професійної компетентності, яка дозволяє фахівцю вирішувати проблеми методичного забезпечення в єдності змістового і процесуального компонентів професійної діяльності.

Основу науково-методичної компетентності, з нашої точки зору, складають когнітивно-операційна складова як володіння різними науково доцільними методами навчання; знання загальних дидактичних методів і прийомів та вміння їх застосовувати; знання психологічних механізмів засвоєння знань та вмінь у процесі навчання, вміння організовувати наукову діяльність і науково-дослідну діяльність. В дослідженнях сучасних педагогів науково-методична

---

<sup>2</sup> Киричук О. В. Психологічні особливості Я-концепції безробітного : навч. метод. посіб. / О. В. Киричук. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 148 с.

компетентність розглядається як обрана науково-педагогічна позиція; як уміння розробляти навчальні програми з використанням сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій; як володіння професійним інструментарієм і предметними компетенціями; як обізнаність з потенціалом інформаційно-комп'ютерних технологій з погляду вдосконалення методики викладання<sup>3</sup>.

Вважаємо, що в процес формування науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів організацій, установ і підприємств повинні бути покладені закономірності професійного самовдосконалення, які відображають: специфіку реалізації професійного розвитку; структурні, композиційні та функціональні особливості професійного мислення; типові й характерні риси особистості професіонала.

Л. Лук'яною зазначено, що процес формування науково-методичної компетентності фахівців здійснюється згідно концептуальних положень освітньої професійно-орієнтованої діяльності<sup>4</sup>. Ці положення ґрунтуються на ідеї динамічної рівноваги між процесами інтеграції і диференціації в навчанні фахівців в умовах післядипломної освіти, і повинні включати в себе наступні аспекти: структурний (суб'єкти навчання, зміст навчання, технології, методи і засоби навчання), співвідносний (внутрішньосистемні й зовнішньосистемні зв'язки), і функціональний аспект (функціональне навантаження системи підвищення кваліфікації даної категорії працівників взагалі і системних компонентів, зокрема)<sup>5</sup>.

Структурний аспект характеризується наступними особливостями: цілісністю, структурністю, ієрархічністю. Структурна організація, обумовлена змістом діяльності, морфологічно представлена в наступних підструктурах: 1)

---

3 Овчарук О. Ключові компетентності: Європейське бачення / О. Овчарук // Управління освітою. – 2004. – № 2. – С. 6-9.

4 Лук'янова Л. Б. Провідні особливості навчання дорослих / Л. Б. Лук'янова // Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи : зб. наук. пр. — К. — Ніжин : Вид. ПП Лисенко М.М., 2009. – Вип. 1. – С. 72 – 79

5 Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади: [монографія] / авт. кол.: Л. Б. Лук'янова, Л. Є. Сігаєва, О. В. Аніщенко та ін. – К.: Педагогічна думка, 2012. – 272 с.

фахівець навчального підрозділу; 2) слухач навчального підрозділу; 3) партнерська взаємодія; 4) зміст навчання; 5) технології навчання; 6) методи і засоби навчання. Співвідносних аспект представлено варіативної системою зв'язків.

До структури науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів організацій, установ і підприємств нами віднесено сукупність компонентів (мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивний), компетенцій (наукової, методичної, організаційної, інноваційної, психологічної) і професійно важливих якостей фахівця (організаційних, комунікативних). Мотиваційний компонент містить сукупність мотивів професійно-педагогічної діяльності; когнітивний містить систему знань та вмінь, які є основою розвитку науково-методичної компетентності (андрагогічних, психологічних, дидактичних); діяльнісний містить здатність до вирішення завдань стратегічного, тактичного й оперативного рівнів організації професійної підготовки персоналу; рефлексивний компонент

Проведений нами теоретичний аналіз специфіки професійної діяльності фахівців навчальних підрозділів організацій, установ і підприємств, у відповідності до сучасних поглядів наукового управління процесом професійної діяльності, довів визначення необхідності введення психологічної компетенції до складу науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів організацій, установ і підприємств. На нашу думку, до структурних компонентів психологічної компетенції в структурі науково-методичної компетентності входять: 1) знання з таких розділів психологічної науки як психофізіології особистості, психології спілкування, психології управління, психології праці; 2) система мотивів до підвищення професійної компетенції і професійного самовдосконалення; 3) індивідуально-типологічні особливості соціальних працівників і фахівців навчальних підрозділів.

Слід зазначити, що психологічна компетенція характеризується наступними рівнями: індивідуальний рівень (мікро рівень психологічної компетенції) – рівень взаємодії окремого соціального працівника центру зайнятості чи фахівця навчального підрозділу підприємства з інформацією. До цього рівня ми відносимо індивідуально-типологічні особливості кожного спеціаліста, які обумовлені його психофізичними особливостями; груповий (міді рівень психологічної компетенції). Він включає характеристики соціальної поведінки, що необхідні для організації ефективної та неперервної діяльності з організації і проведення професійної підготовки; організаційний рівень (макро рівень психологічної компетенції), який характеризує наявні психологічні механізми підвищення ефективності науково-методичної компетентності з організації і проведення професійної підготовки.

Зауважимо, що психологічна компетенція в структурі науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів організацій, установ і підприємств має бути представлена всіма трьома рівнями. Існування такої складової як психологічна компетенція має наступні вагомі переваги:

1. Надає можливість оцінювати не психофізіологічні якості працівників центрів зайнятості та фахівців навчальних підрозділів організацій, установ і підприємств, а визначати показники, що характеризують ефективність їхньої професійної діяльності з організації і проведення професійної підготовки персоналу.

2. Надає можливість виявити недоліки в структурі науково-методичної компетентності працівників центрів зайнятості та фахівців навчальних підрозділів організацій, установ і підприємств та розробити відповідну програму науково-методичного супроводу процесу її формування.

Таким чином, науково-методична компетентність фахівців навчальних підрозділах в організаціях, установах та підприємствах є системою аналітичної, організаційної, діагностичної, дослідницької, науково-

практичної, інформаційної діяльності, яка ґрунтується на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду і спрямована на розвиток творчого потенціалу та удосконалення професійної компетентності соціальних працівників і фахівців навчальних підрозділів. До складу науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ входить готовність до впровадження інноваційної діяльності в систему професійної підготовки дорослого працездатного незайнятого населення та персоналу організацій, установ і підприємств, сукупність компетенцій: наукова компетенція, методична компетенція, організаційна компетенція, предметна компетенція, функціональна компетенція, психологічна компетенція.

З метою визначення стану науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ нами було проведено анкетування і опитування. До експериментальної групи включено 28 фахівців навчальних підрозділів організацій, установ і підприємств (це були фахівці підприємств і організацій Запорізької області, на базі якої проходило дослідження) зі стажем роботи на відповідних посадах від 3 до 5 років. Серед них за освітнім рівнем і фахом: фахівці з магістерською підготовкою за спеціальностями «Педагогіка вищої школи» чи «Управління освітніми закладами» – 2 (7,14%); фахівці, які працюють та навчаються в аспірантурі – 1(3,57%); фахівці, які мають тільки базову педагогічну чи психологічну освіту – 14 (50,00%); фахівці, які не мають базової педагогічної освіти – 11 (39,29%) (такі фахівці мали спеціальності технічної та економічної сфери). Контрольну групу становили 27 фахівців навчальних підрозділів організацій і підприємств (в основному це були менеджери з роботи з персоналом торгівельних організацій і приватних підприємств), які також мали стаж роботи на посадах від 3 до 10 роки: фахівці з магістерською підготовкою за фахом «Педагогіка вищої школи», «Управління освітніми закладами» – 3 (11,11%); фахівці, які працюють та навчаються в аспірантурі –

1 (3,70%); фахівці, які мають тільки базову педагогічну чи психологічну освіту – 11 (40,74%), фахівці, які не мають базової педагогічної освіти – 12 (44,44%).

Узагальнені результати анкетування науково-методичної компетентності респондентів надано в таблиці 1.

*Таблиця 1.*

Структурні елементи науково-методичної компетентності фахівців  
навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ

№ з/п	Структурні елементи науково-методичної компетентності	Кількість виборів (у%)	
		ЕГ	КГ
1	Мотивація:		
	- мотивація до професійної діяльності;	71,43%	48,15%
	- вираженість до внутрішньої мотивації;	39,28%	44,44%
	- вираженість до зовнішньої мотивації.	85,71%	51,85%
2	Готовність до впровадження інноваційної діяльності:		
	- усвідомлена потреба в інноваційній діяльності;	10,71%	14,81%
	- запровадження педагогічних інновацій під зовнішніми впливами;	17,86%	33,33%
	- відсутня потреба в запровадженні інновацій у професійну діяльність.	64,29%	70,37%
3	Сукупність професійних компетенцій:		

- наукова компетенція;	14,29%	18,52%
- методична компетенція;	67,85%	62,96%
- організаційна компетенція;	42,85%	44,44%
- предметна компетенція;	75,00%	74,07%
- функціональна компетенція;	10,71%	11,11%
- психологічна компетенція.	53,57%	44,44%

Аналіз результатів анкетування професійних компетенцій в структурі науково-методичної компетентності респондентів експериментальної та контрольної груп довів:

1) у мотивації до професійної діяльності вираженість мотиваційного комплексу виявилася у 71,43% фахівців в ЕГ та у 48,15% фахівців в КГ, що детермінує успішну професійну діяльність; у 85,71% фахівців ЕГ та у 51,85% фахівців КГ виявлено неоптимальні мотиваційні комплекси з перевагою зовнішньої мотивації до професійної діяльності (це достатньо значні показники); 39,28% респондентів ЕГ та 44,44% КГ виявили вираженість до внутрішньої мотивації. Отже, у фахівців навчальних підрозділів не спостерігається збалансоване співвідношення внутрішніх та зовнішніх мотивів до професійної діяльності;

2) готовність до впровадження інноваційної діяльності: усвідомлену потребу у здійсненні інноваційної діяльності відчують 10,71% респондентів ЕГ та 14,81% респондентів КГ; здійснюють її запровадження під зовнішніми впливами 17,86% ЕГ та 33,33% КГ; відсутня потреба в запровадженні інновацій у професійну діяльність у 64,29% респондентів ЕГ та в 70,37% респондентів КГ. Останні показники свідчать про низьку потребу фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ щодо застосування

інноваційної діяльності в професійній підготовці слухачів. Це можна пояснити як специфікою професійної підготовки робітників на виробництві і, як низькою готовністю респондентів до впровадження інноваційної діяльності;

3) сукупність професійних компетенцій у фахівців навчальних підрозділів встановлена в такій послідовності: найбільш визначили предметну компетенцію (75,00% в ЕГ, 74,07% в КГ), потім – методичну компетенцію (67,85% респондентів ЕГ та респондентів 62,96% КГ), наступною визначено психологічну компетенцію (53,57% в ЕГ, 44,44% в КГ), організаційну компетенцію визначило 42,85% респондентів ЕГ та 44,44% респондентів КГ, наукова компетенція визначена у 14,29% фахівців з ЕГ та в 18,52% фахівців з КГ, на останній позиції – функціональна компетенція – встановлена у 10,71% респондентів ЕГ та 11,11% респондентів КГ. Отже, респонденти вважають себе методистами та психологами в більшій ступені, ніж організаторами, науковцями й слабо знають функціональні обов'язки. Отримані показники свідчать про наявність дисбалансу у професійних компетенціях фахівців навчальних підрозділів.

Проведений нами аналіз науково-методичної продукції фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ для визначення рівня науково-методичного забезпечення професійної діяльності з організації та впровадження навчання персоналу здійснено за врахуванням кількості наступного науково-методичного матеріалу, який отримано в результаті опитування респондентів за такими показниками: 1) наукові дослідження в галузі професійної підготовки персоналу; 2) впровадження (розробка) інноваційних форм і методів професійного навчання персоналу; 3) написання і підготовка до видання розробок, сценаріїв, конспектів заходів з професійної підготовки персоналу; 4) підготовка навчально-методичних комплексів з організації й проведення професійної підготовки персоналу; 5) розробка навчально-тематичних планів та програм з організації й проведення

професійної підготовки персоналу; 6) розробка методичних матеріалів до семінарських, практичних, лабораторних занять, до виробничої практики; 7) складання завдань до модульного, тестового та підсумкового контролю (атестації персоналу).

Отже, нами було враховано навчально-методичну та науково-методичну продукцію, яка розроблена фахівцями навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ: індивідуальні робочі плани, навчально-тематичні плани, методичні матеріали до навчальних занять, друковані навчальні посібники, науково-методичні рекомендації, публікації тощо. Результати аналізу науково-методичної продукції фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ (за календарний рік) відображено в таблиці 2.

*Таблиця 2*

Науково-методична продукція фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ

Науково-методична продукція (в кількості одиниць)	ЕГ	КГ
Наукові дослідження в галузі професійної підготовки персоналу.	0	0
Впровадження (розробка) інноваційних форм і методів професійного навчання персоналу	1	0
Написання і підготовка до видання розробок, сценаріїв, конспектів заходів з професійної підготовки персоналу	8	6
Підготовка навчально-методичних комплексів з організації й проведення професійної підготовки персоналу.	14	17
Розробка навчально-тематичних планів та програм з організації й проведення професійної підготовки персоналу.	7	8

Розробка методичних матеріалів до семінарських, практичних, лабораторних занять, до виробничої практики.	6	9
Складання завдань до модульного, тестового та підсумкового контролю (атестації персоналу).	21	18
Загальна кількість	56	58

Визначено незначну кількість (в середньому, приблизно по 2 одиниці на кожного респондента) власної науково-методичної продукції фахівців навчальних підрозділів щодо науково-методичного забезпечення професійної діяльності з організації та впровадження професійної підготовки персоналу. Слід зауважити, що велика кількість респондентів (в ЕГ – 64,29% (18 респондентів), а в КГ – 77,78% (21 респондент)) не визначили наявності власних праць. Отримана кількість науково-методичної продукції належала окремим фахівцям, тобто в ЕГ тільки 35,71% респондентів мали власні матеріали для науково-методичного забезпечення професійної діяльності, а в КГ такі матеріали мали тільки 22,22% фахівців.

Отже, визначені фахівці недостатньо вмотивовані до розвитку власної науково-методичної компетентності, недостатньо розуміють специфіку навчання дорослих, не приділяють увагу впровадженню освітніх інновацій в професійну підготовку персоналу, що призводить до зниження результативності професійної діяльності респондентів дослідження. Виникає необхідність підготовки фахівців з навчання персоналу, здатних адаптуватися до змін умов педагогічної діяльності в системі освіти дорослих.

**Висновки.** Таким чином, встановлений стан науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ довів, що більшість фахівців навчальних підрозділів підприємств,

організацій, установ не розуміють важливість даної складової власної професійної компетентності. Відзначено, що управління процесом удосконалення науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів тільки тоді дає гарантовано високі результати, коли вся організація роботи з професійної підготовки здійснюється на основі регламенту і умов, зафіксованих у відповідних документах, затверджених вищим керівництвом. Про наявність дієвої програми підвищення науково-методичної компетентності фахівців навчальних підрозділів говорити не можна, якщо розроблено відповідний план робіт, але при цьому не визначено, як будуть взаємодіяти виконавці, хто з вищого керівництва буде координувати цю роботу, хто відповідатиме за загальну координацію і контроль за реалізацією всієї програми підвищення визначеної складової професійної компетентності, не ясно, хто, з якою періодичністю і перед ким буде звітувати.

В подальшому вбачаємо вивчення технологій удосконалення управлінської компетентності фахівців навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ.