

УДК 378.124.8:005.95-057.4

ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

С.В. Яшник

У статті розглядається інноваційна освітня діяльність та її компоненти; готовність викладача до інноваційної діяльності, вмінє застосування ним ефективних методів і прийомів навчання, інноваційних педагогічних технологій вважається однією із важливих педагогічних умов формування у майбутніх фахівців управлінської компетентності; обґрунтовується доцільність використання інтерактивних методів у процесі формування управлінської компетентності.

Ключові слова: інноваційна освітня діяльність, готовність викладача до інноваційної діяльності, інтерактивні методи навчання, управлінська компетентність.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Процеси, які відбуваються в суспільному житті, вимагають від керівників застосовувати нестандартні рішення та вміння гнучко діяти в динамічних умовах соціуму. Проте сучасна система вищої освіти характеризується тим, що змістовне наповнення дисциплін практично не враховує необхідності специфічної управлінської підготовки майбутніх фахівців. Також має місце недостатнє використання форм і методів, які б сприяли ефективному формуванню управлінської компетентності майбутніх фахівців. Це стимулює пошук ефективних методів і прийомів навчання, інноваційних педагогічних технологій, а також актуалізує проблему готовності викладачів до інноваційної педагогічної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Аспекти інноваційної діяльності педагога висвітлено в сучасних педагогічних дослідженнях українських науковців: філософські (І. Зязюн, О. Остапчук та ін.), психологічні (І. Бех, Т. Гальцева, С. Лубянська та ін.), педагогічні (А. Вірковський, І. Дичківської, О. Дубасенюк, О. Козлова, К. Макогон та ін.). Велика

увага щодо підготовки вчителя до інноваційної діяльності приділяється російськими дослідниками, зокрема, К. Ангеловскі, Е. Днепров, М. Бургин, В. Загвязинський, М. Кларін, В. Краєвський, В. Сластьонін, О. Хомерікі, Т. Шамова, О. Хуторський, Н. Юсуфбекова та ін., а також зарубіжними дослідниками: Дж. Нів, А. Адамс, В. Туласевич, Л. Хіггінсон, В. Холстід, Ш. Лоулор, Б. Мун, М. Галтон, Т. Гусен, Т. Послтвейт, А. Тайджнман, Р. Фергюссон, М. Кемерон-Джоунз, П. Хоггетт, Р. Прінг, Л. Тікл, К. Джіпс, Тнд, Дж. Елліотт П. Бродфут та ін.

Інноваційна педагогічна діяльність розглядається науковцями в різних аспектах, а саме: як розроблення, освоєння й використання нововведень (Л. Даниленко, Т. Демиденко, І. Гавриш); як відмова від штампів, вихід за межі нормативної діяльності (В. Сластьонін, Л. Подимова); як здатність до генерації ідей, їх втілення, аналізу та продукування (Л. Ващенко, В. Загвязинський); як вищий ступінь педагогічної творчості, педагогічного винахідництва, введення нового в педагогічну практику (Т. Демиденко, Н. Клокар, О. Козлова); як експериментальна пошукова діяльність педагогічних працівників з метою розроблення, експеримент, апробації, впровадження й застосування педагогічних інновацій [5, с. 52].

Враховуючи підвищену активність науковців до дослідження інноваційних педагогічних технологій, зауважимо, що питання готовності педагогів до інноваційної діяльності, використання ними форм і методів, які б сприяли ефективному формуванню управлінської компетентності майбутніх фахівців досі не набувало широкого наукового обговорення.

Метою дослідження є аналіз готовності педагогів до інноваційної діяльності, використання ними форм і методів, які б сприяли ефективному формуванню управлінської компетентності майбутніх фахівців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під інновацією (пізньюлат. *inovatio*, англ. *innovation* – нововведення.) розуміють явища культури, яких не було на попередніх стадіях її розвитку, але які з'явилися і отримали визнання на даній стадії; закріпилися (зафіксовані) в знаковій формі чи (та) діяльності за допомогою зміни способів, механізмів, результатів, змістів самої діяльності. В іншому випадку, частіше використовують поняття нововведення, розуміючи його сутність через терміни інноваційної діяльності та інноваційних процесів і, розкриваючи його зміст, як комплексний процес створення,

розповсюдження та використання нового практичного засобу для задоволення людських потреб, які змінюються у ході розвитку соціокультурних систем і суб'єктів.

Інновація спрямована на дестереотипізацію діяльності, спілкування, мислення та дестандартизацію наявних змістів. Центральною структурою інновації виступає процесуальність творчості, під якою розуміється «створення нового якісно новим чином, за істотно новими правилами».

У конкретних історичних і соціальних аспектах розрізняються культури «інноваційного» і «традиційного» типу. Відтак існує проблема співвідношення традицій та інновацій в культурі, а також проблема способів введення інновації в традицію. Інновація стає надбанням культури, лише вбудовуючись в існуючу систему норм і традицій, тобто стереотипізуючись і стандартизуючись [11].

У «Положенні про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» визначено сутність терміну «інноваційна освітня діяльність», в який вкладено такий зміст: «розробка, розповсюдження та застосування освітніх інновацій». Освітніми інноваціями вважаються «вперше створені, вдосконалені або застосовані освітні, дидактичні, виховні, управлінські системи, їх компоненти, що суттєво поліпшують результати освітньої діяльності». Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» [9].

Е. Федорчук розглядає інноваційні освітні процеси як комплексні процеси створення, впровадження, поширення новацій і зміни освітнього середовища, що зумовлені суспільною потребою. Основу і зміст інноваційних процесів становить інноваційна діяльність – діяльність з оновлення педагогічного процесу, внесення новоутворень у традиційну систему, що передбачає високий ступінь педагогічної творчості. Відповідно до сфери застосування розрізняють такі педагогічні нововведення: інновації в змісті освіти; інновації в технології навчання й виховання; інновації в організації педагогічного процесу; інновації в управлінні освітою тощо.

У свою чергу інноваційна педагогічна діяльність – це заснована на осмисленні практичного педагогічного досвіду цілеспрямована педагогічна діяльність, орієнтована на зміну й розвиток навчально-виховного процесу з метою досягнення вищих результатів, одержання нового знання, формування якісно іншої педагогічної практики.

Головними особливостями інноваційної педагогічної діяльності є особистісно-орієнтований підхід, співробітництво педагогів та учнів,

емпатійне розуміння вихованців, педагогічний гуманізм; творчість, дослідно-пошукова діяльність та експериментальний характер її впровадження; стійка мотивація на пошук нового в організації навчального процесу.

Готовність до інноваційної педагогічної діяльності - це особливий особистісний стан, який передбачає наявність у педагога мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчості і рефлексії.

Впровадження нових педагогічних технологій такі компоненти:

- мотиваційний (усвідомлене ставлення педагога до інноваційних технологій та їх ролі у розв'язанні проблем педагогічної освіти) ;
- когнітивний (сукупність знань педагога про суть і специфіку інноваційних педагогічних технологій та умінь застосовувати їх у власній професійній діяльності);
- волевий (здатність завершувати розпочату справу, долати труднощі, які виникають при застосуванні нововведень);
- креативний (здатність до оригінального розв'язання педагогічних завдань) ;
- рефлексивний (пізнання й аналіз педагогом явищ власної свідомості та діяльності).
- Педагог-новатор педагог повинен володіти:
- розвинутою творчою уявою;
- стійкою системою знань, що розкривають суть, структуру і види інноваційної педагогічної діяльності;
- умінням цілеспрямовано генерувати нові нестандартні ідеї з використанням інтелектуальних інструментів і механізмів самореалізації;
- психолого-педагогічні знання про освоєння і впровадження інноваційних процесів у систему освіти;
- спеціальні психолого-педагогічні методи, прийоми і засоби, використання яких дає змогу активно включитися в інноваційну педагогічну діяльність.

Педагогів, які займаються інноваційною діяльністю умовно можна поділити на три групи:

- педагоги-винахідники, які приходять до нового в результаті власних пошуків;

- педагоги-модернізатори, що вдосконалюють і по-новому використовують елементи створених систем задля позитивного результату;

- педагоги-майстри, які швидко сприймають і використовують традиційні та інноваційні підходи і методи [10, с 14-21].

Сучасний викладач повинен володіти інноваційною орієнтацією, бути готовим до переорієнтації власного мислення, до усвідомлення нових вимог педагогічної діяльності, до інноваційної педагогічної діяльності. Е. Роджерс, відповідно до ставлення викладачів до нововведень, класифікує їх у такі групи:

- новатори (2,5% колективу) - учителі, які відкриті новому, перші сприймають, впроваджують і поширюють його;

- ранні реалізатори (13,5% колективу) - слідує за новаторами, але більш інтегровані в колектив. Їх ще називають розумні реалізатори.

- помірковані (34% колективу), які дотримуються правила «золотої середини» та не сприймають нового до того часу, поки його не впровадять більшість колег;

- учителі, які сумніваються (34% колективу), сприймають нове лише за умови його загальної позитивної підтримки;

- учителі, які коливаються (16% колективу) (консерватори) - вони орієнтуються на традиційні цінності, дуже важко впроваджують нове [1, с. 45-46].

О. Огієнко під готовністю вчителя до інноваційної діяльності розуміє інтегральну характеристику, яка включає усвідомлення цінності інноваційної діяльності, знання методології, теорії та практики педагогічної інноватики, визначення оптимальних способів інноваційної педагогічної діяльності, оцінку власних можливостей у їх співвідношенні з наступними труднощами, що пов'язані з введенням педагогічних інновацій і необхідністю досягнення високих результатів професійної діяльності.

Основними компонентами моделі готовності вчителя до інноваційної діяльності вчена вважає такі:

- мотиваційно-аксіологічний, який включає потреби, інтереси й мотиви інноваційної педагогічної діяльності; педагогічні цінності, ціннісне ставлення до педагогічних інновацій, до конструювання педагогічного процесу; дослідження в педагогічній діяльності; розгляд цінностей як засобу реалізації концепції педагогічного мислення; а

також мотиваційну готовність вчителя до здійснення власної інноваційної професійної діяльності;

- змістовно-когнітивний, що включає знання й уявлення вчителя щодо інноваційних технологій, їх сутності, вимог до їх конструювання та проектування; інноваційності навчального процесу; власного інноваційного потенціалу;

- операційно-діяльнісний, що містить уміння та навички володіння технологіями інноваційної педагогічної діяльності як системою інваріантних педагогічних умінь з вирішення педагогічних завдань; уміння конструювати та проектувати: навчально-виховний процес, зміст освіти, систему й послідовність дій учнів тощо в умовах здійснення інноваційної діяльності;

- емоційно-вольовий, який передбачає сформованість почуття відповідальності за результат діяльності, навички самоконтролю, уміння керувати своїми діями в процесі інноваційної діяльності, професійну чесність і відповідальність;

- креативний, який передбачає сформованість умінь дослідницької діяльності, де формується ставлення до інноваційної діяльності не як до поєднання готових форм і методів навчання, а як до перетворення, змін, наукової рефлексії, що необхідно для осмислення власного новаторського досвіду;

- рефлексивно-аналітичний, який передбачає здатність до рефлексії інноваційної педагогічної діяльності, самоконтролю та професійної самооцінки; уміння прогнозувати та співвідносити особистісно-професійні можливості; формування чіткої рефлексивної позиції, пов'язаної із самоактуалізацією, усвідомлення себе інноваційним педагогом. Цей компонент тісно пов'язаний із професійною самосвідомістю, що включає самопізнання й само розуміння [7, с 159-160].

Зробимо спробу проаналізувати педагогічні нововведення у сфері застосування інноваційних технологій навчання, оскільки основні методичні інновації пов'язані сьогодні саме із застосуванням інтерактивних методів навчання.

Поняття «інтерактивний» походить від англійського «взаємодіяти» («інтер» «взаємний», «діяти» «діяти»). Інтерактивне навчання це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності. Інтерактивне навчання це методи навчання, засновані на взаємодії суб'єктів у навчально-виховному процесі. Інтерактивні методи

навчання найбільше відповідають особистісно-орієнтованому підходу, оскільки вони передбачають спів навчання (колективне, навчання у співпраці). Навчання з використанням інтерактивних освітніх технологій передбачає відмінну від звичної логіку освітнього процесу: не від теорії до практики, а від формування нового досвіду до його теоретичного осмислення через застосування. Інтерактивне навчання можна проаналізувати на трьох рівнях взаємодії учасників навчального процесу:

1. Результат використання інтерактивних методів на рівні суб'єкта:

- інтенсифікація процесу розуміння, засвоєння і творчого застосування знань при вирішенні практичних завдань, ефективність якого забезпечується шляхом активного включення учнів у процес отримання знань;

- підвищення мотивації та залучення учасників до вирішення обговорюваних проблем, що активують пошукову активність учасників та осмислення процесу навчання;

- формування здатності неординарного мислення, пошуку виходу з проблемних ситуацій; обґрунтовувати свої позиції, що розвиває комунікативні навички співпраці з опонентом;

- здійснення перенесення способів організації діяльності при отриманні нового досвіду, що є необхідною умовою для формування і вдосконалення компетентностей через включення учасників освітнього процесу в осмислене переживання індивідуальної та колективної діяльності для усвідомлення і прийняття цінностей;

- розвиток особистісної рефлексії;

2. Результат використання інтерактивних методів на рівні навчальної мікрогрупи:

- розвиток навичок спілкування та взаємодії в малій групі;

- формування ціннісно-орієнтаційної єдності групи;

- заохочення до гнучкої зміни соціальних ролей в залежності від ситуації;

- ухвалення моральних норм і правил спільної діяльності;

- розвиток навичок аналізу і самоаналізу в процесі групової рефлексії;

- розвиток здатності вирішувати конфлікти, здатності до компромісів.

Результат використання інтерактивних методів на рівні системи «викладач група»:

- нестандартне ставлення до організації навчального процесу;

- багатомірне освоєння навчального матеріалу;

- формування мотиваційної готовності до міжособистісної взаємодії не тільки в навчальних, а й у позанавчальних ситуаціях [3].

Навчальний процес, орієнтований на використання інтерактивних методів навчання, організовується з урахуванням включеності в процес пізнання всіх студентів групи та викладача без винятку. Спільна діяльність означає, що кожен вносить свій особливий індивідуальний внесок, у ході роботи йде обмін знаннями, ідеями, способами діяльності. Інтерактивні методи засновані на принципах взаємодії, активності учнів, акценті на груповий досвід, обов'язковому зворотному зв'язку. Створюється середовище освітнього спілкування, яке характеризується відкритістю, взаємодією учасників, рівністю їх аргументів, накопиченням спільного знання, можливістю взаємної оцінки і контролю.

Для вирішення виховних та навчальних завдань викладачем організуються індивідуальна, парна і групова робота та використовуються наступні інтерактивні форми: лекції (проблемна лекція, лекція із запланованими помилками, лекція вдвох, лекція прес-конференція, лекція-діалог); дискусії; ділові, рольові, організаційно-діяльні ігри; тренінги; кейс-технології; метод проектів; портфоліо тощо.

Готовність викладача до інноваційної діяльності, вміння застосування ним ефективних методів і прийомів навчання, інноваційних педагогічних технологій ми вважаємо однією із важливих педагогічних умов формування у студентів управлінської компетентності.

Управлінська компетентність розглядається як інтегральна якість особистості, яка дозволяє керівнику у найбільш ефективний спосіб здійснювати свою діяльність, а також саморозвиток і самовдосконалення [4, с. 44-52].

Критеріями управлінської компетентності виступають: системний, творчий склад розуму, стратегічний тип мислення, схильність до інновацій, здібності до спільної діяльності. Керівник також повинен впевнено володіти сучасними методами програмно-цільового, інформаційно-аналітичного, прогностичного та проектного управління, що базуються на системній методології, вмінні формувати управлінські концепції, програми, проекти; оптимальні рішення і технології менеджменту [12, с. 8].

Проаналізуємо особливості використання тренінгової форми роботи при формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців. У основі проведення тренінгу лежить принцип «навчальної лабораторії», де студенти на основі набутих психолого-педагогічних та інших знань емпірично випробовують нові способи поведінки, приймають ризиковані управлінські рішення тощо. Це дає можливість отримувати не готовий алгоритм поведінки в ситуації вибору, а «культурний» алгоритм поведінки, що призводить до розширення можливостей, покликаних доповнити досвід, розширити перцептивні та комунікативні вміння, скоригувати та усвідомити мотиви, ціннісні орієнтації та установки. Тому основне завдання тренінгу формування управлінської компетентності полягає не в заміні, а розширенні репертуару поведінки особистості керівника, що проявляється у ситуаціях вибору та прийняття управлінського рішення.

Ми виходили з того, що ефективність результатів тренінгової форми роботи залежить від її принципів:

- обмежений кількісний склад групи;
- програвання ситуативних проблем та колективного пошуку комплексу прийомів їх вирішення;
- створення атмосфери захищеності, свободи самовираження, що послаблює механізми самозахисту, сприяє саморозкриттю, оновленню рольової поведінки;
- вибудова внутрішнього конфлікту, переживання дисонансу при зіткненні з «собою попереднім» шляхом організації самопізнання через досвід інтенсивного спілкування у групі;
- здійснення ефективного зворотного зв'язку;
- організація рефлексії - осмислення зон невідповідності, що демонструються групою і сприймаються як еталони (поведінки, спілкування тощо) усвідомлення стереотипів сприйняття, поведінки, бар'єрів спілкування;
- корекція комунікативних дій, які не відповідають еталону за ініціативою особистості та за допомогою групи;
- конструювання нових настанов, уявлень про себе, набуття нових знань, оновлення комунікативних, перцептивних, інтерактивних аспектів спілкування тощо [2, 8].

Таким чином, включення особистості в рамки малої групи дає можливість зробити висновки, що досвід групи інтенсивного навчання є навчаючим, про що наголошують К. Роджерс, Л. Петровська, І. Вачков,

С. Дерябо та ін. Саме група забезпечує атмосферу максимальної свободи для прояву особистості, дослідження почуттів та міжособової комунікації.

Врахування структурних компонентів готовності педагогів до інноваційної педагогічної діяльності, узагальнення основних підходів до організації тренінгового процесу та численних досліджень професійно важливих особистісних рис педагогів модернізаторів (І. Вачков, М. Мітіна, Ю. Ємельянов, В. Захаров Н. Хрящов, А. Косевська, С. Кратохвил, М. Ліберман, К. Роджерс, Н. Рудестам, І. Ялом, Ю. Макаров) дає можливість розглянути проблему готовності викладачів до інноваційної педагогічної діяльності, зокрема застосування тренінгової форми роботи як інтерактивного методу навчання, а також виділити бажані і небажані професійно-особистісні якості керівника тренінгової групи (табл. 1).

Таблиця 1.

Професійно-важливі якості керівника тренінгової групи

Особистісні	Бажані якості	Не бажані якості
	1	2
	<p>порядність;</p> <p>відповідальність;</p> <p>самовладання;</p> <p>терплячість у досягненні поставленої мети;</p> <p>тактовність і почуття міри;</p> <p>розвинена творча уява, інтуїція;</p> <p>високий рівень інтелекту;</p> <p>адекватна самооцінка, впевненість у собі, усвідомлення власних конфліктів, потреб, мотивів;</p> <p>стресостійкість, що дає можливість витримувати високі емоційні, інтелектуальні та фізичні навантаження;</p> <p>багатий життєвий досвід;</p>	<p>недостатня розвиненість індивідуального творчого потенціалу;</p> <p>схильність до конформізму;</p> <p>наявність невирішених особистих проблем, що відображатиметься на групі в процесі роботи;</p> <p>аутичність, психічне пересичення спілкуванням і зниження мотивації до роботи;</p> <p>ригідність (негнучкість) мислення;</p> <p>особистісна тривожність, невпевненість у собі;</p> <p>неадекватна самооцінка в поєднанні з емоційною незрілістю, що може призводити до розвитку внутріособистісних конфліктів та потреби у підтвердженні власної значущості за рахунок інших;</p> <p>зниження креативності, незалежність, самотійність і стресостійкість, які можуть призвести до неадекватного зростання енергетичних витрат, до стомлюваності, тремора;</p>

Продовження табл. 1

	1	2
Професійні	знання техніки і прийомів партнерського спілкування; використання тренером різноманітних ролей та стилей поведінки: експерта, еталона, каталізатора, посередника тощо; володіння навичками психологічного аналізу; знання прийомів психотерапевтичного впливу; гнучкість, уміння перебудувати свою поведінку залежно від конкретних дій учасників та ситуації; здатність створювати умови для розвитку та корекції особистості, або для формування комунікативних умінь і навичок; концентрація на проблемі особистості, бажання і здатність їй допомогти; відкритість і терпимість до чужого досвіду; емпатійність, сприйнятливність, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту; автентичність поведінки, тобто здатність розкривати перед групою справжні емоції та переживання; ентузіазм і оптимізм, віра в здатність учасників групи до зміни і розвитку; врівноваженість, терпимість до фрустрації і невизначеності, високий рівень саморегуляції	невміння реалізувати нові способи і форми здійснення педагогічної діяльності; постійне використання у груповій роботі однієї і тієї ж стратегії; абсолютизація власного професійного досвіду і невиправдане його перенесення на роботу з представниками інших професійних груп; зневага чи непридання належного значення організаційній культурі, в якій функціонують фахівці, що проходять тренінг; підвищена увага до інтерпретації всіх подій, що відбуваються у процесі групової роботи; надмірна драматизація результатів тренінгової роботи з метою її ефективності; надмірна перевага акценту на усвідомленні, що може зашкодити меті роботи, спрямованої на формування професійно важливих навичок і вмінь; прагнення до збереження позитивних стосунків учасників до тренінгу і до ведучого на шкоду поставленим завданням; невтручання у груповий процес при виникненні ситуацій, які є нестерпними для певних учасників тренінгу внаслідок діагностичних помилок чи регулятивних дефіцитів тренера; особистісна незалученість і відстороненість тренера від групової роботи

Примітка: таблиця розроблена на основі джерела [6, с. 62-64]

Висновки. Під готовністю викладача до інноваційної діяльності слід розуміти інтегральну характеристику, яка включає усвідомлення цінності інноваційної діяльності, знання методології, теорії та практики педагогічної інноватики, визначення оптимальних способів інноваційної педагогічної діяльності, оцінку власних можливостей і усвідомлення необхідності досягнення високих результатів професійної діяльності.

Готовність викладача до інноваційної діяльності, вміння застосування ним ефективних методів і прийомів навчання, інноваційних педагогічних технологій є однією із важливих педагогічних умов формування майбутніх фахівців управлінської компетентності.

Використання інтерактивних методів навчання у процесі формування управлінської компетентності майбутніх фахівців сприяє стійкості та тривалості придбаній пізнавальній активності; стимулюванню самостійного прийняття творчих за змістом, мотивацією дій і управлінських рішень; підвищенню ефективності навчання не за рахунок обсягу інформації, а завдяки швидкості і глибини їх засвоєння.

Література

1. Ангеловски К. Учителя и инновации / К. Ангеловски Крсте. [Пер. с македонського]. – М.: Просвещение, 1991. – 159 с.
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие / И.В. Вачков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2001. – 224 с.
3. Гушин Ю. В. Интерактивные методы обучения в высшей школе/ Ю.В.Гушин // Психологический журнал Международного университета природы, общества и человека «Дубна». – №2. – 2012 <http://www.academia.edu>
4. Даниленко Л.І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи : Монографія / Л.І.Даниленко. – К.: Логос, 1998. – 140 с.
5. Козак Л. В. Структура та ознаки інноваційної професійної діяльності викладача вищого навчального закладу / Л. В. Козак // Педагогічний процес: теорія та практика. – 2012. – № 2. – С. 50-60.
6. Макаров Ю.В. Требования к профессиональной подготовке ведущих тренинговых групп / Ю.В. Макаров. / Известия Российского государственного педагогического университета и. А.И. Герцена. – Вып. №148. – 2012. – С.61-66 <http://cyberleninka.ru/article/n/trebovaniya-k-professionalnoy-podgotovke-veduschih-treningovyh-grupp>

7. Огієнко О. І. Формування готовності до інноваційної діяльності як важлива складова професійної підготовки майбутнього вчителя / О.І. Огієнко // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології – 2013. – №7 (33). – С.154-162
8. Педагогические игры : учеб. пособие. – Пермь: ПГПИ, 1991. – 104 с.
9. Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://nmk-pto.kr.ua/innovation/eksperymentalna-diialnist/normatyvni-dokumenty-mon-prozdiisnennia-innovatsiinoi-osvitnoi-diialnosti>
10. Федчук Е.І. Сучасні педагогічні технології. Навчально-методичний посібник / Автор-укладач Федчук Е.І. – Кам'янець-Подільський: АБЕТКА, 2006. – 212 с.
11. Философский энциклопедический словарь // Гл. редакция: Л.Ф. Ильичев, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалев, В.Г. Панов – М.: Сов. энцикл., 1983. – 840 с.
12. Янчевский, В. Г. Основы менеджмента : учебное пособие / В. Г. Янчевский. // Минск: ТетраСистемс, 2004. – 224 с.

**ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ
СПЕЦИАЛИСТОВ**

С.В. Яшник

В статье рассматривается инновационная образовательная деятельность и ее компоненты; готовность преподавателя к инновационной деятельности, умелое применение им эффективных методов и приемов обучения, инновационных педагогических технологий считается одним из важных педагогических условий формирования у будущих специалистов управленческой компетентности; обосновывается целесообразность использования интерактивных методов в процессе формирования управленческой компетентности, что побуждает к самостоятельному принятию творческих по содержанию и мотивации управленческих действий и решений, повышению эффективности обучения не за счет объема информации, а благодаря скорости и глубине их усвоения.

Ключевые слова: инновационная образовательная деятельность, готовность преподавателя к инновационной деятельности, интерактивные методы обучения, управленческая компетентность.

**READINESS OF THE PEDAGOGUE FOR THE INNOVATIONAL
ACTIVITIES AS A CONDITION OF MANAGEMENT
COMPETENCE DEVELOPMENT OF FUTURE PROFESSIONALS**

Iashnyk S. V.

Considered innovative education activities and their components, readiness of the teacher for innovation activity, implementation of effective methods of learning, innovative pedagogical technologies are looked through as one of the main points of development of the future professionals in management competence, grounds the need of using the interactive methods in the process of development of management competence.

Key words: Innovative educational activities, readiness of the teacher for innovative activities, interactive educational methods, management competence.

Яшник Світлана Валеріївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи та психології Національного університету біоресурсів і природокористування України (м.Київ, Україна)

Iashnyk Svitlana Valeriivna – Ph. D. in pedagogic, Associate Professor of social work an psychoogy department in National university of bio-recourses an use of nature of Ukraine.