

це означає, що з такими темпами Україні вдасться «задовольнити» потребу у фахівцях лише у XXII столітті. Тому необхідно активізувати роботу щодо ліцензування підготовки вчителя основ здоров'я в усіх педагогічних ВНЗ як за першою, так і другою педагогічною спеціальністю.

## УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ МАЙСТЕРНОСТІ КЕРІВНИКА СТУДЕНТСЬКОГО ТЕАТРУ

*Суптеля О.О.  
Полтава, Україна*

Трудовий колектив, а зокрема, театральна труппа театру вищого навчального закладу – цілісний організм, система, усі елементи якої пов'язані та взаємодіють. Будь-яку організацію очолює керівник, який неодмінно має бути лідером серед своїх підлеглих. Секретом успіху менеджера є його професійна компетентність та наполегливість у досягненні мети. Важливо зазначити, що керівництво студентським театром – це, безперечно, педагогічне керівництво. Режисер театру – це учитель, наставник, приклад для наслідування. Тому не слід вважати, що режисер – лише творча людина, основною діяльністю якої є створення сценографії та постановки вистав. Однією із провідних задач керівника театру є згуртування колективу, а також надання його учасникам мотивації, яка б рухала усю команду вперед до нових звершень. Не менш важливим аспектом роботи є аналіз виконаних завдань, корегування роботи студентів таким чином, щоб не заважати вираженню їх індивідуальності, і разом з цим забезпечити досягнення спільної «надмети». «Надметою» в нашому випадку є створення нового креативного продукту. Як говорив В. Сухомлинський: «Уміння аналізувати, застосовувати узагальнення як інструмент майстерності підходу до конкретних явищ – це сама суть педагогічного керівництва».

Із метою пошуку, підтримки обдарованих і талановитих дітей та молоді варто щороку оголошувати набір у театральну команду. Для того щоб студенти вищого навчального закладу могли культурно збагачуватись, духовно розвивати себе та своїх однолітків.

Ефективна робота команди неможлива без належного рівня професіоналізму її учасників, підпорядкування усіх напрямів їхньої діяльності загальним цілям, чіткої спеціалізації, розподілу обов'язків. Динамічна рівновага функціонування студентського театру у вищому навчальному закладі є наслідком чіткої конкретизації діяльності кожного учасника, який знає свої функціональні обов'язки та усвідомлює відповідальність, захоплюється театральною справою. Без наявності міцної команди немає сенсу навіть говорити про якісну роботу, яка є елементом розвитку усього навчального закладу. Команду формує, виховує керівник, а результат цієї роботи буде визначатися метою, яку він ставить перед собою. Ця мета – розвиток студентів свого вишу, культурне збагачення глядачів, які прийдуть на виставу театру; а також колектив не має бути гіршим за інших, витримувати конкуренцію з іншими театральними групами.

На думку В. Кремень, вирішальною передумовою успішної діяльності є постать керівника. Якість роботи та підвищення культурного та духовного рівня студентів, їхнього виховання і розвитку, ріст професійної майстерності майбутніх педагогів залежить насамперед від рівня компетентності, творчої активності керівника самодіяльного колективу.

Чітко визначимо провідні напрями інновації управлінської діяльності керівника студентського театру:

- стратегічно-цільовий підхід;
- демократизація й гуманізація управління;
- рефлексивність;
- психологізація управління;
- упровадження інформаційно-комунікативних технологій.

На думку Г. Єльнікової: «Управлінська компетентність потребує вміння добирати необхідні знання для виконання конкретних управлінських дій».

Серед найважливіших складових управлінської компетентності керівників молодіжних театрів, які працюють на базі вищих навчальних закладів можна виділити такі:

● бачення стратегії та визначення перспектив розвитку театру, а разом з цим і усього навчального закладу;

- критична оцінка власної діяльності і роботи колективу;
- позитивна мотивація персоналу;
- комунікативна культура керівника театру та його підлеглих.

### Література

1. Лепська О.П. Школа становлення успішного керівника – лідера // Методист. – 2012. –

№ 3. – С. 41-45.

2. Позивай О.А. Школа управлінської майстерності як засіб формування здоров'язбережувальної компетентності керівника закладу // Матеріали Всеукраїнської науково – практичної конференції «Інтеграція освітньо-виховної та оздоровчої діяльності в навчальних закладах України». – Кіровоград: Видавництво КОІППО імені Василя Сухомлинського, 2012. – С. 249-253.

3. Ткаченко В.П. Сходінки до Успіху // Управління школою. – 2010. – №1. – С.13-22.

### **ОБГРУНТУВАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ У МІЖНАРОДНИХ ТА ВІТЧИЗНЯНИХ ДОКУМЕНТАХ ПРО ВИЩУ ОСВІТУ**

*Сас Н. М., Твердохліб О.В.*

*Полтава, Україна*

Оскільки професійна освіта – сукупність знань, умінь і навичок, оволодіння якими дає змогу працювати спеціалістом вищої кваліфікації, а її зміст передбачає поглиблене ознайомлення з науковими основами і технологією обраного виду праці й формування психологічних і моральних якостей особистості, важливих для роботи у певній сфері людської діяльності, то випереджувальний характер навчання традиційно забезпечувався за рахунок систематичного оновлення змісту професійної освіти відповідно до розвитку науки та набуття людством нових знань.

Нині відбувається друга хвиля оновлення вищої професійної освіти в Україні – приведення її у відповідність до світових та євроінтеграційних процесів, що пов'язане з упровадженням компетентнісного підходу. Компетентнісна освітня парадигма зародилася в середині минулого століття слідом за теорією так званого «постіндустріального суспільства». Відповідно до неї відбувається перехід від оцінки результату навчання за кількістю витраченої праці (час навчання, кількість навчальних предметів, обсяг навчальних робіт, іспитів тощо) до оцінки результату через набуті компетенції. У свою чергу, у трудовій сфері, куди направляються випускники вищих навчальних закладів, основним критерієм оцінки працівника є притаманний йому практичний досвід і його активне ставлення до справи. Іншими словами, на зміну «парадигмі трансляції знань» прийшла «парадигма дієздатності». В умовах ринку, відносної самостійності, мінливості та невизначеності середовища, крім знань, виявилися затребуваними високий ступінь розвитку навичок аналізу, синтезу, високий рівень умінь приймати рішення, застосовувати знання на практиці. Компетентнісна освітня парадигма покликана подолати відрив знань від умінь їх застосовувати.

Розвиток змісту професійної освіти на засадах компетентнісної парадигми обґрунтований у цілому ряді міжнародних документів.

Зокрема, 57-я сесія Генеральної Асамблеї ООН, виконуючи положення «Порядку денного 21-го століття», оголосила десятиліття 2005-2014 рр. Декадою Освіти для сталого розвитку. Провідним організатором Декади є ЮНЕСКО. Освіта для сталого розвитку – це процес і результат прогнозування та формування людських якостей – знань, умінь і навичок, стосунків, стилю діяльності людей і співтовариств, рис особистості, компетентностей, що забезпечують постійне підвищення якості життя [6].

Лімська декларація «Про академічну свободу і автономію вищих навчальних закладів», проголошена 68-ю Генеральною асамблеєю Всесвітньої університетської служби, узявши до уваги велику кількість міжнародних стандартів у сфері прав людини, прийнятих ООН, стверджує: «Освіта повинна бути спрямована на повний розвиток людської особистості та почуття її гідності і повинна зміцнювати повагу до прав людини, основних свобод і миру. Освіта повинна давати змогу всім людям брати активну участь у побудові вільного і рівноправного суспільства, сприяти розумінню, терпимості і дружбі між усіма націями й усіма расовими, етнічними і релігійними групами» [3].

Конвенція «Про визнання кваліфікацій вищої освіти в Європейському регіоні» (Ліссабон, 1997) [2], Спільна декларація міністрів освіти Європи «Європейський простір у сфері вищої освіти» (Болонья, 19 червня 1999 р.), формулюють рекомендації Ради Європи у п'яти ключових положеннях, рівень оволодіння якими є критерієм якості здобутої освіти.

Міжнародна Рада стандартів для навчання, досягнення та освіти (Internationale Board of Standards for Training, Performance and Instruction) визначає компетентність як спроможність кваліфіковано діяти, виконувати завдання або роботу. При цьому компетентність містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції задля досягнення певних стандартів у професійній діяльності [4].

У документах Євросоюзу формування інноваційної культури розглядається як чинник