

УДК 378.005.33
DOI 10.33111/sedu.2021.48.129.142

*Сновидович Ірина Григорівна**

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ І МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ У НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС

Анотація. У статті проаналізовано та обґрунтовано необхідність використання методів щодо оцінки компетентностей у студентів з метою покращення навчального процесу та якісного впровадження компетентнісного підходу у вищій освіті та оновлення освітніх програм. Наведено перелік і розкрито можливості ефективних методів оцінки компетентностей, які використовують провідні компанії, зокрема, «Метод оцінки 360 градусів», самоаналіз і SWOT-аналіз. Розроблено примірник анкети для студентів з метою оцінки компетенції щодо управління часом. Проведено аналіз рекомендацій проєкту “TUNING” щодо методології опрацювання та оновлення навчальних планів, а також визначено основні тенденції розвитку вищої освіти відповідно до ухваленого Римського Комюніке.

Ключові слова: компетентності; навички; освітній процес; метод «360 градусів»; SWOT-аналіз; методи оцінки; студенти; молоді фахівці.

Вступ. Сучасна освіта зазнає великих змін, критики та викликів. Адже дистанційне навчання змінило увесь навчальний процес, переорієнтувало його у іншому напрямку, поставило нові вимоги до кінцевого результату. І загалом дистанційна зайнятість і виконання своїх професійних обов’язків зараз оцінюються зовсім по іншому. Щоб бути успішним та ефективно справлятися зі своїми професійними завданнями, потрібно добре опанувати необхідні компетенції, успішно їх практикувати, засвоїти на досвіді, а також пройти критичний аналіз професіоналів, який, звісно, допоможе відкрити свої сильні сторони і доведе, у якому напрямку потрібно працювати, щоб удосконалювати свої, ще не такі довершені, сторони. Менеджерам сучасних компаній дещо простіше, оскільки зараз часто проводиться оцінка персоналу з метою прийняття ефективних і корисних управлінських рішень. Також оцінка персоналу і його результат допоможе керівництву визначити у якому напрямку потрібно повести навчання, щоб покращити компетенції своїх працівників їх професійний розвиток чи запровадити систему ефективної мотивації, або ж провести вимушену оптимізацію персоналу – обрати і залишити найбільш ефективних та адаптивних працівників, які допоможуть компанії розвиватися далі.

* Сновидович Ірина Григорівна — аспірантка кафедри менеджменту, Львівський національний університет імені Івана Франка, ORCID 0000-0002-5058-8661, iryna.snovydovych@lnu.edu.ua

Компетентнісний підхід в освіті, як інструмент її оновлення і досягнення нею сучасної якості, останніми роками став предметом активного осмислення в європейському і українському освітніх просторах [1]. Компетентнісний підхід в освіті вивчають чимало дослідників у різних напрямках, серед яких освіта, психологія, економіка та управління, право та інші. Вітчизняні науковці переймають зарубіжний досвід, аналізують, опрацьовують методики та матеріали впровадження компетентнісного підходу у навчальний процес. Зокрема заслуговують на увагу роботи таких сучасних вітчизняних дослідників, які працюють у згаданому напрямку, як Антонюк Л. Л. [2], Касич А. О. [3], Луначек В. Е. [4]. Професійні напрацювання та рекомендації щодо впровадження компетентнісного підходу у систему освіти й компетентісно-орієнтованого навчання подано у таких документах і проєктах, як «Проєкт TUNING Гармонізація Освітніх Структур в Європі». У рамках проєкту TUNING основна увага приділяється двом різним наборам компетенцій — предметно-спеціалізованим (їх ще також називають предметно-специфічними або спеціальними компетенціями) і загальним [5]. У Рамковій програмі ЄС щодо оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя зазначається, що ключовими компетентностями є ті, які необхідні всім людям для підвищення особистого потенціалу і розвитку, розширення можливостей працевлаштування, соціальної інтеграції та активного громадянства. Такі компетентності розвиваються в процесі навчання протягом усього життя, починаючи з раннього дитинства шляхом формального, неформального та інформального навчання [6].

Постановка завдання. Метою дослідження є виявлення можливостей імплементації його в освітній процес методів оцінки компетентностей, які використовуються у компаніях і бізнес-структурах. Задля досягнення цієї мети передбачається розроблення практичних анкет, які доцільно використовувати у процесі навчання і у ході виконання практичних завдань студентами, а також формування рекомендацій щодо їх застосування.

Вирішення завдань наукового дослідження здійснено на основі застосування загальнонаукових теоретичних методів: порівняльного аналізу — для виокремлення основних ознак і характеристик методів оцінки компетентностей; аналітичного узагальнення — для візуального подання отриманих результатів наукового дослідження й аналітичних даних; розробки анкет і методів оцінки компетентностей студентів.

На основі детального аналізу основних компетентностей, які зазначені у стандартах вищої освіти за прикладом спеціальності 073 «Менеджмент», а також рекомендацій і методик щодо міжнародного досвіду, які пов'язані із виявленням чинників формування загальних управлінських компетентностей молодих фахівців і студентів, у дослідженні акцентовано увагу на необхідності наповнення освітнього процесу практичними аспектами.

Одне з основних завдань дослідження — це напрацювання та розробка методів оцінки компетентностей у студентів ще у процесі їх навчання, а також практичної орієнтованості освітнього процесу відповідно до потреб ринку праці і, враховуючи запити стейкхолдерів-компаній-роботодавців, застосовувати методи оцінки компетентностей, що вони практикують у процесі роботи компанії.

Результати. Відповідно до затверджених Міністерством освіти і науки України (надалі МОН) «Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти» саме визначення «стандарт вищої освіти» трактується як сукупність вимог до освітніх програм вищої освіти, які є спільними для всіх освітніх програм у межах певного рівня вищої освіти та спеціальності [7]. Важливо зазначити, що згадані стандарти МОН рекомендує застосовувати для напрацювання та оновлення нових освітніх програм, зведеного моніторингу і аналізу щодо якості вищої освіти та освітньої діяльності закладу вищої освіти (надалі ЗВО), а також для оцінювання результатів навчання за спеціальностями. Вивчаючи рекомендації, можемо зазначити, що стандарти базуються на компетентнісному підході, який зараз активно впроваджується у вітчизняну систему освіти.

Варто зазначити, що у стандартах чітко описується визначення терміну «компетентність» як здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [7]. Що стосується результатів навчання, то їх можна описати як певні якості, які можна виміряти та оцінити після завершення навчання.

У згаданих рекомендаціях велику увагу приділено питанню щодо переліку обов'язкових компетентностей випускників, які вони мають засвоїти у процесі навчання за певними освітніми програмами. Отож, гарантам освітніх програм і викладачам, які здійснюють підготовку і навчання за певною програмою, варто звернути увагу на вимоги та рекомендації щодо формування у студентів таких основних інтегральних компетентностей, як:

- здатність розв'язувати типові спеціалізовані задачі в певній галузі професійної діяльності;
- здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі у певній галузі професійної діяльності;
- здатність розв'язувати задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у певній галузі професійної діяльності.

У цьому переліку наведено основні інтегральні компетентності за такими рівнями підготовки як «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр».

Щодо загальних компетентностей, які будемо аналізувати за зазначеними рівнями підготовки, вони формуються і корелюються згідно з опису відповідного кваліфікаційного рівня національної рамки компетентностей. Перелік згаданих компетентностей має складатися більше, ніж з трьох позицій. Найактуальніші загальні компетентності для кожного рівня вищої освіти рекомендується обирати з переліку Проекту ЄС TUNING [8]. Для розгляду візьмемо затвержені Стандарти вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти [9]. Наведемо перелік основних загальних компетентностей, на які повинні звертати увагу викладачі та розробники освітніх програм і максимально наповнювати ними навчальний процес, щоб студенти мали можливість засвоїти та на практиці застосовувати такі компетентності, як:

- здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу;
- здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;

- навички використання інформаційних і комунікаційних технологій;
- креативність;
- здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

Спеціальні або ж фахові компетентності є ще більше практичніші та співзвучні з описом відповідного кваліфікаційного рівня Національної рамки кваліфікацій (надалі НРК). Згадані компетентності рекомендують формулювати як здатності чи вміння випускника розв'язувати практичні проблеми і задачі, напрацьовувати певні результати та вміти їх застосовувати у професійній діяльності. Наведемо для прикладу кілька важливих фахових компетентностей за спеціальністю 073 «Менеджмент»:

- здатність аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх з факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовища;
- здатність управляти організацією та її підрозділами через реалізацію функцій менеджменту;
- вміння обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту;
- здатність планувати діяльність організації та управляти часом;
- навички роботи в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань;
- розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності;
- здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

Важливо розглянути рекомендації та методики щодо міжнародного досвіду, які пов'язані із виявленням чинників формування загальних управлінських компетентностей молодих фахівців і студентів. Відповідно до рекомендацій проекту "TUNING", основним девізом якого є "Узгодження освітніх структур та навчальних програм на основі різноманіття та автономності", розроблено методологію переосмислення навчальних планів і внесення до них змін, щоб зробити їх порівнянними. Для організації обговорень предметних областей визначено п'ять напрямків [5]: 1) загальні компетентності або універсальні навички та вміння; 2) фахові компетентності; 3) роль ECTS як накопичувальної системи; 4) підходи до навчання, викладання та оцінювання; 5) роль підвищення якості в навчальному процесі.

На думку учасників проекту "TUNING", важливо, щоб успішно творити Європейський простір вищої освіти, необхідно формувати освітні програми на основі практичних компетентностей, щоб підвищувати якість освіти загалом. Зосередження уваги на компетентностях сприяє розробці ступенів, які легко зрозуміти та сумістити і, таким чином, сприяє прозорості європейської системи освіти. У проекті "TUNING" зазначається та вважається за необхідне, щоб ступені були порівнянні та сумісні, якщо порівнянні кінцеві результати навчання, а також академічні та професійні профілі [5].

Остання і важлива подія, що пов'язана із освітнім питанням та Болонським процесом – це Римська Міністерська Конференція у складі Міністрів, відповідальних за вищу освіту, країн, що входять до складу Європейського простору вищої освіти (European Higher Education Area), яка відбулася 19 листопада

2020 року і завершила дворічний робочий цикл Групи супроводу Болонського процесу (Bologna Follow-Up Group). Тоді було ухвалено Римське Комюніке – проєкт розвитку вищої освіти на найближчі десять років.

Важливо зазначити, що у Римському Комюніке наголошується на фундаментальних цінностях вищої освіти, а саме академічній свободі, університетській автономії та верховенстві права. Також визначено основні напрями роботи і розвитку Європейського простору вищої освіти, які спрямовані на міжнародну співпрацю, цифровізацію, визнанні кваліфікацій і забезпеченню якості вищої освіти. Щодо досягнення Цілей сталого розвитку у Європейському просторі вищої освіти до 2030 року було прийнято рішення, що сторони зобов'язуються дотримуватися таких принципів, що підтримуватимуть загальнолюдські цінності та сприятимуть розвитку якісної освіти у Європейському просторі:

— інклюзивність – необхідно, щоб кожен здобувач освіти мав рівний доступ до вищої освіти і якісний супровід у процесі навчання, а результат навчання залежав від здібностей;

— інноваційність – як реакція на сучасні активні зміни в інформаційних технологіях, що вимагають впровадження нових методик навчання, викладання та оцінювання, які пов'язані і базуються на дослідженнях;

— взаємозв'язаність – спонукає до міжнародної співпраці, обміну досвідом та практичними знаннями, що має втілитись у якісні реформи та зміни в освіті, а також міжнародній мобільності та взаємодії між студентством, науковцями та персоналом

Щодо компетентностей студентів і випускників, то привертає увагу така цінність, як інноваційність, адже інформаційні технології у цифрову еру дуже швидко змінюються, а особливо у період змішаного та дистанційного навчання важливо наголошувати і допомагати студентам освоювати нові компетентності. Проте, не слід забувати і про викладача, який також має постійно підвищувати свою кваліфікацію щоб якісно подавати матеріал і вказувати на практичність його у використанні, а також у співпраці із стейкхолдерами освітнього процесу – компаніями-роботодавцями, щоб відчувати потреби ринку праці і готувати затребуваних фахівців з необхідними компетентностями і знаннями.

У ході управління процесом надання освітніх послуг у закладі вищої освіти, враховуючи концептуальні основи компетентнісного підходу, визначається, яким чином повинно відбуватись оцінювання рівня компетентностей молодих фахівців. Важливим питанням постає налагодження ефективного механізму одержання системи затребуваних управлінських компетентностей. Така інформація необхідна для якісного планування освітнього процесу відповідно до всезростаючих вимог ринку праці та учасників освітнього процесу, здійснення контролю за формуванням управлінських компетентностей молодих фахівців, коригування завдань реалізації освітнього процесу у закладах вищої освіти тощо [10].

Отже, постає завдання переорієнтувати навчальний процес на компетентно-орієнтованіший і наближеніший до потреб роботодавців, як одних із стейкхолдерів освітнього процесу. Для нас важливо дослідити, які ж є методи та способи оцінки компетентностей випускників і молодих фахівців, а також провести паралелі із способами оцінки компетентностей, які використовують компанії.

Одним із популярних видів оцінки фахівців за їх компетентностями у провідних компаніях є метод «360 градусів», який запропонував Пітер Уорд у 1987 році. Перше визначення, яке він дав цьому методу: "Оцінка 360 градусів — це систематичний збір інформації про роботу індивіда (або групи), одержуваної від деякого числа осіб, зацікавлених у його роботі, і зворотний зв'язок по ній" [11]. Чому ж автор звернув увагу саме на оцінку фахівця його колегами? Працюючи у колективі чи у певному структурному підрозділі, усі співробітники при виконанні своїх професійних обов'язків спілкуються між собою, виконують певні посадові завдання, у яких часто доводиться використовувати та аналізувати матеріали інших фахівців. Також фахівці спілкуються із безпосереднім керівником, керівниками інших підрозділів, менеджерами вищого рівня, клієнтами та іншими фахівцями. Загалом рекомендується долучити до оцінки не менше 5 оцінювачів, щоб уникнути суб'єктивної думки та неякісних результатів.

Також важливо зазначити, що при використанні цього методу оцінюються як професійні, так і особистісні компетенції фахівця, що є важливі та необхідні для ефективної роботи на займаній посаді. Перевага використання методу «360 градусів» полягає в тому, що працівник може порівняти оцінки інших людей з власною точкою зору відносно своєї трудової діяльності та особистісних компетентностей [12]. Такий метод оцінки дає змогу не тільки провести аналіз компетенцій фахівців і їх відповідність до вимог компанії, але й виявити їхні слабкі сторони. У цьому ж методі часто застосовують і самоаналіз, що проводить сам фахівець та, зіставляючи результати оцінки співробітників, можна скласти загальну характеристику якості компетенцій фахівця.

Однією з основних вимог при проведенні такого методу оцінювання є анонімність. Тобто співробітники, які будуть оцінювати не мають бути розкриті тому фахівцю, якого оцінюватимуть. Щодо оцінювачів, то вони повинні бути об'єктивні, наперед підготовлені і проінструктовані щодо правил проведення оцінки. Також керівництво має бути повідомлене про дане оцінювання і групу, яка буде проводити оцінку, та самих конкретних результатів оцінювання. Такі дані мають зберігатися у відповідних підрозділах чи центрах оцінювання персоналу. Сам фахівець має бути повідомлений, що він долучений до такого методу оцінювання та детально проінформований, з якою метою воно проводиться.

Варто зазначити, що оцінювати фахівців потрібно за компетенціями, якими він має володіти відповідно до своєї кваліфікації та застосовувати їх у процесі виконання своїх посадових обов'язків. Перед початком опитування треба підготувати модель компетенцій — певну систему, вмінь, знань і навичок, якими має володіти фахівець, що обіймає певну посаду, для якісного виконання своїх завдань. Наступним кроком є формування індикаторів компетенцій, а саме конкретних складників компетенції, які досліджуватимуться, та встановлення їх необхідного рівню. Відповідно до цих рівнів і проводиться оцінка володіння даною компетенцією, зазвичай за шкалою від 1 до 5 балів, де 1 — це низький рівень, а 5 — професійний рівень. Після упорядкування рівнів розвитку компетенції і формування певної шкали оцінювання, що відповідатиме цим рівням, для завершення процесу підготовки до опитування важливо підготувати анкету для оцінюван-

ня. Анкета має містити детальну інструкцію щодо оцінювання, питання та шкалу, відповідно до якої виставляються бали оцінюваному фахівцю за індикаторами компетенцій. Завершальний етап оцінювання — опрацювання результатів та формування характеристики оцінюваного фахівця на основі володіння ним компетенціями, а також виявлення сильних і слабких сторін оцінюваного. Важливо, що отримана інформація, ґрунтується на спостереженнях багатьох співробітників, що нівелює вплив особистого ставлення, симпатій чи антипатій, і загалом така оцінка демонструє демократичний стиль керівництва. Отож, метод «360 градусів» дає можливість не тільки якісно виконувати підбір працівників, але й визначати поточні та перспективні компетентності, що сприяє підвищенню результативності процесу планування напрямків навчання, формування кадрового резерву та кар'єрного просування співробітників [12].

Наведений метод «360 градусів», який використовується у компаніях для оцінки рівня компетенцій, можна частково використовувати і в навчальному процесі для оцінки компетенцій студентів і випускників, які вони отримали за результатами навчання. Зокрема, викладач перед завершенням навчання може провести таку оцінку у кожній групі студентів, а саме розробити анкету для оцінки компетенцій, які мали набути та засвоїти студенти у процесі навчання за певною освітньою програмою, виконанням практичних завдань і самостійної роботи. Шляхом таємного вибору кожен студент обирає трьох своїх колег-студентів і відповідно до анкети проводить оцінку певної компетенції, наприклад, управління часом, оскільки дана компетенція є загальною або ж універсальною компетентністю, що не залежить від предметної області чи освітньої програми, але дуже важлива для студента, як молодого фахівця, його подальшої професійної і соціальної діяльності та особистісного розвитку.

Компетенція «управління часом» формується ще у молодому віці. Під час навчання студенти лише покращують її, практикуючи під час занять, у процесі підготовки та виконання практичних завдань, дотримуючись встановлених графіків, вимог та рекомендацій викладача. Колеги-студенти, які будуть оцінювати згадану компетенцію за семестр, разом навчаючись в одній академічній групі, можуть чітко сформулювати загальне враження щодо один одного та за допомогою запитань в анкеті визначити рівень набуття даної компетенції.

Для прикладу можемо запропонувати невелику анкету для студентів з метою оцінки компетенції щодо управління часом (табл. 1).

Отож, метод «360 градусів» щодо оцінки компетентностей фахівців, на нашу думку, можна використовувати в освітньому процесі за умови певної трансформації. Зокрема, викладач виконує роль HR-фахівця, який за допомогою розробленої анкети проводить опитування студентів, що оцінюють рівень освоєння компетенції управління часом одного зі своїх колег-одногрупників. На основі отриманих результатів опитування, власних спостережень і оцінок викладач формує загальний рівень освоєння обстеженої компетенції кожним студентом. На наше переконання, такий спосіб комунікації та взаємодії між викладачем і студентами, а також залучення останніх до оцінки своїх колег, також спонукає до самооцінки та самоаналізу, мотивує молодь до активності у процесі навчання, ефективної комунікації та співпраці. Важливо, щоб студенти на початку навчання

були проінформовані про такий метод оцінки освоєння компетентностей. Тоді їхня взаємодія буде ефективнішою, а результати опитування якісніші.

Таблиця 1

АНКЕТА ДЛЯ ОЦІНКИ КОМПЕТЕНЦІЇ «УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ» У СТУДЕНТІВ

<p>Шановний студенте! Це оцінювання допоможе вашому колезі-студенту зрозуміти, на якому рівні у нього розвинена компетенція «управління часом». Ваші відповіді будуть опрацьовані та знеособлені. Результати оцінювання будуть усереднені і ваш колега отримає лише зведені результати. За поставленими нижче запитаннями оцініть відповідність вашого колеги за шкалою від «1» до «5», де «1» – мінімальні оцінка, «5» – максимальна. Прохання надавати правдиві відповіді. Дякуємо за участь в опитуванні!</p>					
Питання	Оцінка				
	1	2	3	4	5
1. Чи вчасно ваш колега-студент приходить на заняття?					
2. Чи виконує він практичні завдання?					
3. Чи його відповіді та роботи є структуровані та завершені?					
4. Чи вчасно він здає свої роботи?					
5. Чи використовує він, на вашу думку, додаткові способи отримання інформації та знань для підготовки до занять?					
6. Чи поєднує ваш колега навчання та роботу?					
7. Чи спілкується ваш колега із одногрупниками?					
8. Чи долучається він до позанавчальних активностей групи?					

Джерело: розроблено автором.

Впровадження освітніх програм підготовки молодих фахівців на основі компетентнісного підходу відбувається у вигляді логіко-структурної моделі управління процесом надання освітніх послуг. Менеджери освітнього процесу, відповідальні особи відіграють важливу роль у процесі підготовки молодих фахівців [10].

Ще одним методом оцінки компетентностей, який можна використовувати у навчальному процесі, — самоаналіз, що має бути зосереджений на певній компетентності, яку потрібно оцінити. На нашу думку, метод самоаналізу викладач також може запропонувати використати студентам наприкінці навчання, щоб проаналізувати свою долученість до навчання, засвоєння матеріалу та певних компетентностей. Самоаналіз також можна провести у формі анкетування. Проте, результати самоаналізу, у першу чергу, важливі для самих студентів, і основні методи самоаналізу, які можна використовувати, це самоспостереження та порівняння.

Представники бізнесу часто використовують SWOT-аналіз з метою допомогти команді виявити та оцінити важливі чинники, що впливають на прийняття рішень, сильні та слабкі сторони, а також визначити можливості і загрози для ефективного розвитку. Цей тип аналізу також можна запропонувати студентам для самоаналізу та виявлення своїх сильних і слабких сторін, а також для детального розгляду певних компетентностей, які вони мали б набуті у процесі навчання.

Акронім «SWOT» уперше був згаданий у 1963 році професором Кеннет Ендрюсом на конференції з проблем бізнес-політики в Гарварді. В аббревіатурі терміну SWOT-аналіз використовуються перші букви елементів даного аналізу і тлумачиться як Strengths (сильні сторони), Weaknesses (слабкі сторони), Opportunities (можливості), Threats (загрози). Спочатку SWOT-аналіз був заснований на зображенні і структуризації знань про поточну ситуацію і тенденції [13]. Також варто зазначити, що SWOT-аналіз — це підхід до планування або ж аналізу, що заснований на виявленні внутрішніх і зовнішніх факторів об'єкта (рис. 1).

Вкладач може запропонувати студентам особистісний SWOT-аналіз, оцінити рівень засвоєння певної компетентності, яка збільшить шанси подальшого працевлаштування на вакансію, яка потребує володіння даною компетентністю.

Наведемо приклад SWOT-аналізу, який можуть використовувати молоді фахівці для виявлення своїх сильних і слабких сторін (табл. 2). Такий самоаналіз також варто проводити і перед співбесідою, щоб оцінити свої сильні сторони, на яких потрібно наголошувати, і слабкі сторони, які треба мінімізувати.

Важливо зазначити, що підготовка фахівця у ЗВО повинно будуватися на поєднанні сильних сторін з можливостями. Можливості дозволяють посилити сильні сторони, останні дозволяють розвинути слабкі сторони і мінімізувати загрози. В той же час, сильні сторони ЗВО повинні бути сфокусовані не на компенсацію загроз, а на використання можливостей [14].

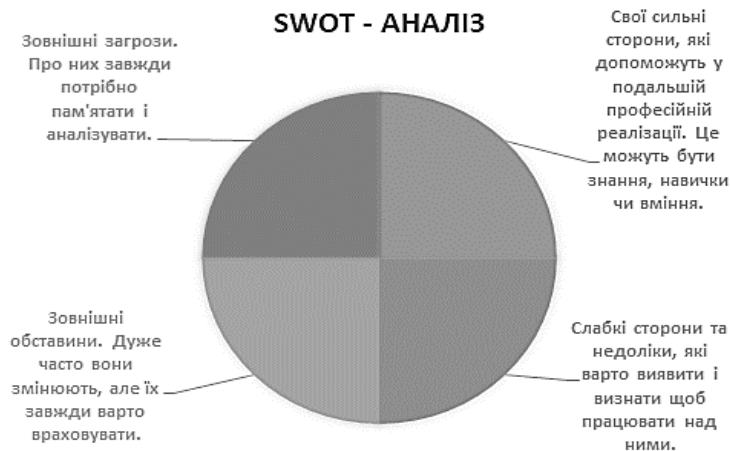


Рис. 1. SWOT-аналіз виявлення сильних та слабких сторін студента

Джерело: складено автором на основі [13; 14].

Таблиця 2

САМООЦІНКА КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ
ЗА МЕТОДОМ SWOT-АНАЛІЗУ

(S) Сильні сторони. Щоб їх виявити та зрозуміти, дайте собі відповідь на такі важливі питання:	(W) Слабкі сторони. Їх можна розпізнати через:	(O) Можливості. Зовнішні обставини, які можуть бути корисні для вас:	(T) Загрози. Зовнішні обставини, які можуть впливати на вашу ефективність:
<i>Які переваги є саме у вас, яких немає в інших? Це можуть бути отримані вами знання та навички, які ви засвоїли у процесі навчання за певною освітньою програмою.</i>	<i>До виконання яких завдань ви беретеся неохоче? Уникання певних завдань та напрямків у яких ви невпевнені через погано засвоєний матеріал чи недостатньо практикували.</i>	<i>У яких нових напрямках ви можете розвиватися? Які переваги і бонуси ви можете отримати завдяки освоєнню нових знань та навичок?</i>	<i>Які нові виклики вас можуть очікувати? Чи зміниться суть вашої зайнятості чи роботи та вимоги до неї?</i>
<i>Що вам вдається робити краще за ваших колег-студентів? Наприклад, які ваші практичні завдання/презентації були оцінені найкраще та рекомендовані, як приклад.</i>	<i>За що вас часто критикують? Негативні звички. Наприклад, ви невдало організуєте свій час, часто запізнюєтесь.</i>	<i>Які нові можливості у вас можуть з'явитися у тому напрямку, що ви займаєтесь/навчаєтесь? Цікаві для вас тенденції та перспективи, які ви спостерігаєте і про які говорять експерти.</i>	<i>Сучасні технології можливості чи загрози? Чи розвиток нових технологій може бути загрозою для вашої професійної діяльності та працевлаштування за фахом?</i>
(S) Сильні сторони. Щоб їх виявити та зрозуміти, дайте собі відповідь на такі важливі питання:	(W) Слабкі сторони. Їх можна розпізнати через:	(O) Можливості. Зовнішні обставини, які можуть бути корисні для вас:	(T) Загрози. Зовнішні обставини, які можуть впливати на вашу ефективність:
<i>Якими досягненнями ви пишаєтесь найбільше? Результати ваших досліджень, публікацій чи стажувань.</i>	<i>Ваші страхи, які не дають вам можливості рухатися уперед? Наприклад, ваш страх перед публічним виступом чи презентацією.</i>	<i>Професійний аналіз та моніторинг. Вивчайте та аналізуйте досвід розвитку компаній, які вам цікаві. У яких напрямках вони досягли успіху, а де результати були незначні?</i>	<i>Усвідомлюючи та заздалегідь аналізуючи загрози, ви можете напрацювати план щодо адаптації до нових умов.</i>

Джерело: розроблено автором.

Висновки. Існує чимало можливостей для того, щоб студенти мали змогу проаналізувати свої знання та отримані навички, які вони засвоїли у процесі навчання та практичного використання завдань. На нашу думку, це дозволяє викладачеві налагодити тісніший контакт зі студентами, а також допомагає самим студентам ще раз зануритись у навчальний матеріал, який був поданий для вивчення та опрацювання. Основним предметом аналізу мають стати компетентності, які студенти мають освоїти під час навчання.

Проведений аналіз можливостей застосування професійних методів оцінки компетентностей, зокрема, «метод 360 градусів» і стратегічного менеджменту, якто SWOT-аналіз, доводить, що досвід їх застосування для оцінки компетентнісного рівня підготовки молодих фахівців є корисним як для студентів, так і для викладачів, адже у процесі підготовки матеріалів для такої оцінки викладач може залучати представників компаній-потенційних роботодавців або професійних експертів, використовувати практичні кейси. Аналізуючи ринок праці та заявлені потреби роботодавців щодо вмій і навиків, якими мають володіти випускники, переконуємося, що впровадження компетентісного підходу до навчання дає змогу сформувати та закріпити на практиці необхідні навички та вміння, а використання зазначених методів оцінки компетентностей у навчальному процесі є практико-орієнтованим. Імплементация професійних методів оцінки компетентностей у навчальний процес суттєво підвищує якість освіти.

Компетентності розвиваються в процесі навчання протягом усього життя. У процесі підготовки та напрацювання певних методів оцінки компетентностей важливо враховувати практичну складову та подальше його використання. Розроблений та запропонований нами примірник анкети може слугувати прикладом для подальших напрацювань і розробок для викладачів, що можуть розпрацьовувати їх відповідно до своїх курсів та освітніх програм.

У перспективі очікують на подальше дослідження ефективності запропонованих методів, ставлення до них випускників і роботодавців, а також їх відповідність принципам Європейського освітнього середовища, вимогам національної системи освіти, умовам дуальної освіти і співпраці з стейкхолдерами-роботодавцями, та іншим викликам впровадження у систему освіти компетентісного підходу.

Література

1. Пометун О. І., Гупан В. С., Власов В. С. Компетентісно орієнтована методика навчання історії в основній школі: методичний посібник. К.: ТОВ «КОНВІ ПРІНТ», 2018. 208 с. URL: http://undip.org.ua/upload/iblock/0ec/18_13.pdf (дата звернення 15 лютого 2021).
2. Антонюк Л. Л., Василькова Н. В., Ільницький Д. О., Кулага І. В., Турчанінова В. Є. Компетентісний підхід у вищій освіті: світовий досвід. К.: КНЕУ, 2016. 61 с.
3. Касич А. О. Компетентісний підхід як основа підготовки конкурентноспроможних фахівців зі спеціальності «Менеджмент». *Ефективна економіка*. 2018. № 7. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6445> (дата звернення 16 лютого 2021).
4. Лунячек В. Е. Компетентісний підхід як методологія професійної підготовки у вищій школі. *Публічне управління: теорія та практика*. 2013. Вип. 1. С. 155-162. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pubupr_2013_1_27 (дата звернення 20 лютого 2021).
5. Вступне слово до Проекту ТЮНІНГ — гармонізація освітніх структур у Європі. URL: https://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Ukrainian_version.pdf (дата звернення 21 лютого 2021).
6. Рекомендація Ради від 22 травня 2018 року про ключові компетенції для навчання протягом усього життя. *Офіційний вісник Європейського Союзу*. 2018. № 1. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.189.01.0001.01.ENG (дата звернення 21 лютого 2021).

7. Наказ МОН України від 30.04.2020 р. № 584 «Про унесення змін до Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти». URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-unesennya-zmin-do-metodichnih-rekomendacij-shodo-rozroblennya-standativ-vishoi-osviti-1> (дата звернення 23 лютого 2021).
8. TUNING (<http://www.unideusto.org/tuningeu/home.html>) (дата звернення 23 лютого 2021).
9. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-standartu-vishoi-osviti-za-specialnistyu-073-menedzhment-dlya-pershogo-bakalavrskogo-rivnya-vishoi-osviti> (дата звернення 02 березня 2021)
10. Юринець З. В., Сновидович І. Г. Компетентнісний підхід у сфері вищої освіти України. *Стратегія економічного розвитку України*. Київ: КНЕУ, 2020. Вип. 46. С. 208–219. URL: <http://sedu.kneu.edu.ua/article/view/209504> (дата звернення 02 березня 2021) DOI 10.33111/sedu.2020.46.201.212
11. Оцінка персоналу за методом «360 градусів». Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: http://uk.wikipedia.org/wiki/Оцінка_персоналу_за_методом_360_градусів (дата звернення 06 березня 2021)
12. Петренко О. О. Застосування методів "360 градусів" та "assessment-центру" для оцінки фахівців за компетентностями. *Проблеми економіки*. 2015. № 4. С. 216–221. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Rekon_2015_4_29. (дата звернення 13 березня 2021)
13. SWOT-аналіз. Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/SWOT-%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7> (дата звернення 15 березня 2021)
14. Бабак С. В. SWOT-аналіз факторів впливу на формування фахових компетенцій та особистості студента вищого навчального закладу. 2017. URL: https://otherreferats.allbest.ru/pedagogics/00782127_0.html (дата звернення 13 березня 2021)

References

1. Pometun, O. I., Hupan, N. M., and V.S. Vlasov. *Kompetentnisno oriyentovana metoda navchannia istorii v osnovnii shkoli : metodychni posibnyk [Competence-oriented methods of teaching history in primary school: a manual]*. Kyiv: TOV «KONVI PRINT», 2018. http://undip.org.ua/upload/iblock/0ec/18_13.pdf (accessed February 15, 2021). [in Ukrainian].
2. Antoniuk, L. L., Vasylkova, N. V., Ilnytskyi, D. O., Kulaha, I. V., and V.Ie. Turchaninova. *Kompetentnisnyi pidkhid u vyshchii osviti: svitovyi dosvid [Competence approach in higher education: world experience]*. Kyiv: KNEU, 2016. [in Ukrainian].
3. Kasych, A. O. “Kompetentnisnyi pidkhid yak osnova pidhotovky konkurentnospromozhnykh fakhivtsiv zi spetsialnosti «Menedzhment»” [“Competence approach as a basis for training competitive specialists in the specialty "Management"”]. *Efektivna ekonomika*. No. 7 (2018). <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6445> (accessed February 16, 2021) [in Ukrainian].
4. Luniachek, V. E. “Kompetentnisnyi pidkhid yak metodolohiia profesiinoi pidhotovky u vyshchii shkoli.” [“Competence approach as a methodology of professional training in higher education”]. *Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka*. No. 1 (2013): 155–162. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pubupr_2013_1_27 (accessed February 20, 2021) [in Ukrainian].
5. Vstupne slovo do Proektu TIuNINH - harmonizatsiia osvitnikh struktur u Yevropi [Introductory word to the TUNING Project - harmonization of educational structures in Europe]. URL: https://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Ukrainian_version.pdf (accessed February 21, 2021) [in Ukrainian].
6. “Rekomendatsiia Rady vid 22 travnia 2018 roku pro kliuchovi kompetentsii dlia navchannia protiahom usoho zhyttia.” [“Council Recommendation of 22 May 2018 on key

competences for lifelong learning”]. *Official Journal of the European Union*. 1 (2018). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.189.01.0001.01.ENG (accessed February 21, 2021) [in Ukrainian].

7. Nakaz MON Ukrainy vid 30.04.2020 r. № 584 «Pro unesennia zmin do Metodichnykh rekomendatsii shchodo rozroblennia standartiv vyshchoi osvity» [Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated 30.04.2020 № 584 "On Amendments to the Methodological Recommendations for the Development of Standards of Higher Education"]. <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-unesennya-zmin-do-metodichnih-rekomendacij-shodo-rozroblennya-standartiv-vishoyi-osviti-1> (accessed February 23, 2021) [in Ukrainian].

8. TUNING <http://www.unideusto.org/tuningeu/home.html> (accessed February 23, 2021).

9. Pro zatverdzhennia standartu vyshchoi osvity za spetsialnistiu 073 «Menedzhment» dlia pershoho (bakalavrskoho) rivnia vyshchoi osvity [About the statement of the standard of higher education on a specialty 073 "Management" for the first (bachelor's) level of higher education]. (2018). <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-standartu-vishoyi-osviti-za-specialnistyu-073-menedzhment-dlya-pershogo-bakalavrskogo-rivnya-vishoyi-osviti> (accessed March 2, 2021) [in Ukrainian].

10. Iurynets, Z. V., Snovydyvych, I. H. “Kompetentnisnyi pidkhid u sferi vyshchoi osvity Ukrainy.” [“Competence approach in the field of higher education in Ukraine”]. *Strategy of economic development of Ukraine*. Vol. 46 (2020): 208–219. DOI 10.33111/sedu.2020.46.201.212 [in Ukrainian].

11. Otsinka personalu za metodom «360 hradusiv». Vikipediia – vilna entsyklopediia [Staff evaluation by the method of "360 degrees". Wikipedia is a free encyclopedia]. http://uk.wikipedia.org/wiki/Оцінка_персоналу_за_методом_360_градусів. (accessed March 6, 2021).

12. Petrenko, O. O. “Zastosuvannia metodiv "360 hradusiv" ta "assessment-tsentru" dlia otsinky fakhivtsiv za kompetentnostiamy.” [“Application of "360 degrees" and "Assessment Center" methods for assessment of competence specialists”]. *Problemy ekonomiky*. 4 (2015): 216–221. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2015_4_29. (accessed March 13, 2021) [in Ukrainian].

13. SWOT-analiz. Vikipediia – vilna entsyklopediia [SWOT analysis. Wikipedia is a free encyclopedia]. <https://uk.wikipedia.org/wiki/SWOT-%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7> (accessed March 15, 2021)

14. Babak, S. V. Swot-analiz faktoriv vplyvu na formuvannia fakhovykh kompetentsii ta osobystosti studenta vyshchoho navchalnoho zakladu [Swot-analysis of factors influencing the formation of professional competencies and personality of a student of higher education]. https://otherreferats.allbest.ru/pedagogics/00782127_0.html (accessed March 15, 2021) [in Ukrainian].

ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

Сновидовичи Ирина Григорьевна,
аспирантка кафедры менеджмента,
Львовский национальный университет
имени Ивана Франко
ORCID 0000-0002-5058-8661

Аннотация. В статье проанализированы и обоснована необходимость использования методов по оценке компетенций у студентов с целью улучшения учебного процесса, качественного внедрения компетентностного подхода в высшем образовании и обновления образовательных программ. Приведена аналитическая характеристика профессиональных ме-

тодов оценки компетенций, которые используют ведущие компании, в частности, метода оценки «360 градусов», самоанализа и SWOT-анализа. Разработан пример анкеты для студентов с целью оценки компетенции «управление временем». Проведен анализ рекомендаций проекта "TUNING" по методологии разработки и обновления учебных планов, а также определены основные тенденции развития высшего образования в соответствии с принятым Римским Коммюнике.

Ключевые слова: компетентности; навыки; образовательный процесс; метод 360 градусов; методы оценки; студенты; молодые специалисты.

IMPLEMENTATION OF METHODS OF ASSESSMENT OF COMPETENCIES OF STUDENTS AND YOUNG PROFESSIONALS IN THE EDUCATIONAL PROCESS

Iryna H. Snovydyvych,

PhD student of the Department of Management,
Ivan Franko National University of Lviv
ORCID 0000-0002-5058-8661

Abstract. The article analyzes the methodological recommendations for higher education standards development related to the quality implementation competence approach in higher education and updating educational programs. In particular, based on the specialty "Management", a list of necessary competencies that students must master in the process of learning is described in detail. An analysis of the recommendations of the project "TUNING" on methodologies for developing and updating curricula is carried out, as well as the main trends in the development of higher education following the approved Roman Communique are identified.

The methods and ways of assessing competencies, which are used in leading companies and are the most effective, in particular, "the 360-degree estimation method" are studied. The relevant recommendations of this method in the educational process to assess the competencies of students and graduates they received as a result of training are formulated. A copy of the questionnaire for students to assess time management competency is developed. SWOT analysis is also considered in detail as another method for evaluation mastering a certain competence by students and an example of SWOT-analysis that can be implemented by young professionals to identify their strengths and weaknesses is shown.

Recommendations for using the method of introspection for students, which should be focused on a specific competence to be assessed are given. To achieve effective results of the employment of graduates and high evaluation by employers of the quality of student training in higher education institutions, an important and necessary factor to be implemented while studying are certain methods of assessing competencies that students acquire in the learning process. Teachers are encouraged to use methods that are successfully applied in the company and business structures. It is important to emphasize that such methods of assessing competencies will help students in their further professional growth and orient them in the directions, which still need to work over.

Keywords: competencies; skills; educational process; 360 degree method; SWOT analysis; evaluation methods; students; young professionals.

Стаття надійшла до редакції 14.05.2021