



ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА

УДК 378.091.2:008-043.83-027.561:[378.011.3-057.4:005]:37.012

DOI <https://doi.org/10.57125/pedacademy.2024.06.29.16>

Характеристика організаційно-педагогічних умов та структурної моделі формування професійної культури у майбутніх менеджерів на основі використання потенціалу акмеологічного підходу

Яцура Михайло Михайлович

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 015 «Професійна освіта (за спеціалізаціями)» Мукачівського державного університету, 89600, м. Мукачеве, вул. Ужгородська, 26, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4045-3026>

Прийнято: 14. 06. 24 | Опубліковано: 29. 06. 24

Анотація. У статті основна увага зосереджена на аналізі практичних механізмів формування професійної культури у майбутніх менеджерів під час професійної підготовки у бакалавраті. Для реалізації поставленої мети розв'язувалися такі завдання: узагальнити потенціал акмеологічного підходу у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів; охарактеризувати спектр організаційно-педагогічних умов, які мають позитивний вплив на формування професійної культури та окреслити практичні механізми їх впровадження в освітній процес.

Під час формування у студентів спеціальності 073 «Менеджмент» високого рівня професійної культури доцільно впроваджувати в професійну підготовку акмеологічний підхід, який розглядаємо у якості провідного



методологічного орієнтиру для розвитку професійно успішної особистості – майбутнього менеджера. З'ясовано, що акмеологічний підхід володіє вагомим потенціалом для оптимізації освітнього процесу, допомагає стимулювати внутрішні прагнення майбутніх фахівців-управлінців у площині формування професійної культури.

У методологічному контексті акмеологічний підхід дозволив виокремити спектр організаційно-педагогічних умов, які позитивно впливають на формування у майбутніх менеджерів професійної культури:

- 1) створення «позитивного акме-простору» у ЗВО для переведення зовнішньої мотивації у внутрішню та підсилення рефлексії у площині усвідомлення цінності професійної культури для майбутньої діяльності;*
- 2) збагачення змісту навчальної дисципліни «Менеджмент» акмеологічною проблематикою про культурні засади професійної діяльності менеджера та ефективні шляхи формування професійної культури;*
- 3) наповнення освітнього процесу навчальних дисциплін циклу загальної підготовки інтерактивними акмеологічними технологіями для вдосконалення особистісно-професійних рис та якостей для досягнення «акме» під час формування професійної культури. У статті описані методичні та практичні аспекти впровадження виокремлених організаційно-педагогічних умов. На основі використання педагогічного моделювання запропоновано концептуальні положення розробки структурної моделі формування професійної культури майбутніх менеджерів.*

З'ясовано, що впровадження у професійну підготовку майбутніх менеджерів організаційно-педагогічних умов та структурної моделі допоможе створити позитивний акмеологічний освітній простір під час викладання професійно орієнтованих навчальних дисциплін та суттєво вдосконалив професійну культуру.



Ключові слова: професійна культура, професійна підготовка, освітній процес, майбутні менеджери, акмеологічний підхід, організаційно-педагогічні умови, структурна модель.

The characteristics of organisational and pedagogical conditions and structural model of formation of professional culture in future managers based on the usage of acmeological approach potential

Yatsura Mykhailo Mykhailovych

Applicant of the third (Educational and Scientific) Level of Higher Education Specialty 015 «Vocational Education (by specialization)» Mukachevo State University, Mukachevo, str. 26, Uzhhorodska, Ukraine

ORCID:<https://orcid.org/0000-0002-4045-3026>

***Abstract.** The main attention has been focused on the analysis of practical mechanisms for the formation of professional culture in future managers during their bachelor's degree training. To achieve this goal, we have solved the following tasks: to summarise the potential of the acmeological approach in the formation of professional culture of future managers; to characterise the range of organisational and pedagogical conditions that have a positive impact on the formation of professional culture and to outline practical mechanisms for their implementation in the educational process.*

In the process of forming a high level of professional culture in students of speciality 073 «Management», it has been recommended to introduce an acmeological approach into professional training, which is considered as a leading methodological guideline for the development of a professionally successful personality of a future manager. It has been found that the acmeological



approach has a significant potential for optimising the educational process, helps to stimulate the internal ambitions of future managers in the field of professional culture formation.

In the methodological context, the acmeological approach has allowed us to identify a range of organisational and pedagogical conditions that have a positive impact on the formation of future managers' professional culture: 1) creation of a «positive acme-space» in higher educational institutions to transform external motivation into internal motivation and strengthen the reflection in terms of understanding the value of professional culture for future activities; 2) enriching the content of the discipline «Management» with acmeological issues about the cultural foundations of professional activity of a manager and effective ways of forming professional culture; 3) filling the educational process of the disciplines of the cycle of general training with interactive acmeological technologies to improve personal and professional traits and qualities to achieve «acme» in the formation of professional culture. The author of the article has described methodological and practical aspects of implementation of the identified organisational and pedagogical conditions. Based on the usage of pedagogical modelling, we have suggested conceptual provisions for the development of a structural model for the formation of professional culture of future managers.

It has been found that the introduction of organisational and pedagogical conditions and a structural model into the professional training of future managers will help to create a positive acmeological educational space in the teaching of professionally oriented disciplines and significantly improve professional culture.

Keywords: *professional culture, professional training, educational process, future managers, acmeological approach, organisational and pedagogical conditions, structural model.*



Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями (Вступ). Професійна діяльність менеджера є однією із найскладніших, адже від «суб'єкта управлінської діяльності вона вимагає наявності різноманітних складних здібностей, високого рівня спеціальних якостей і вмінь, інтегрованих у складні системні утворення» [2, с. 8]. У цьому контексті як аксіома сприймається теза про доцільність високої професійної компетентності майбутніх менеджерів, які ще під час професійної підготовки оволоділи високим рівнем професійної культури. Виходимо з тих міркувань, що до головних складових професійної культури майбутнього менеджера безпосередньо належить культурно-освітній потенціал, освіченість й вихованість, що поєднанні із ґрунтовними фаховими знаннями.

В освітньо-професійній програмі «Менеджмент» першого (бакалаврського) рівня освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 Управління та адміністрування Мукачівського державного університету наголошено на тому, що головною ціллю навчання є «підготовка фахівців, здатних вирішувати практичні проблеми та складні спеціалізовані задачі, що характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, у сфері управління організаціями та їх підрозділами» [13, с. 4]. З огляду на наведені аргументи, у здобувачів освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» формування професійної культури має стати системним та цілісним процесом, що реалізовується на основі впровадження інноваційних педагогічних технологій, педагогічного моделювання та використання потенціалу акмеологічного підходу. Саме тому професійна культура розглядаємо як вагому складову професійної компетентності, а її формування сприятиме вдосконалення ціннісних



орієнтацій, зміни чи корекції «Я-концепції» та збагачення духовно-моральної сфери майбутнього менеджера.

Нині методологічні та практичні питання формування професійної культури загострилися з огляду на військову агресію росії. Нашій країні потрібні не лише кваліфіковані військові, а й фахівці-менеджери, які зможуть ефективно відбудовувати народне господарство. Під час формування професійної культури традиційних технологій недостатньо щоб досягнути високий рівень, тому необхідно цілеспрямовано застосовувати в освітньому процесі педагогічні інновації, що забезпечують ефективність цього процесу та підвищують якість професійної підготовки здобувачів освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент». З огляду на наведені аргументи, зміст професійної підготовки майбутніх фахівців має зазнати суттєвих методологічних та практичних змін, які, насамперед, мають стосуватися впровадження акмеологічного підходу в освітній процес.

Аналіз останніх досліджень і публікацій (Огляд літератури). Поділяємо думку В. Швидкого про те, що «важливою метою розвитку особистості є формування професійно досконалої індивідуальності. Цей процес одночасно розглядається як прояв самосвідомості і як діяльність особистості, спрямована на власне самовдосконалення» [20, с. 128]. Зокрема, на основі узагальнення публікацій С. Ісаєнко [8], Т. Спіріної [18], Т. Щеголевої [21] ми дійшли до усвідомлення того, що професійна культура посідає вагомим місце у системі фахової компетентності майбутніх фахівців. З психолого-педагогічної точки зору професійна культура, окрім необхідних знань, умінь і навичок, включає певні особистісні якості, норми ставлення до різних складових професійної діяльності. Встановлено, що професійна культура володіє доволі вагомою рисою, а саме вона регулює і спрямовує духовно-моральні установки та вдосконалює професійні орієнтації



особистості. Тобто, можна констатувати, що професійна культура виступає результатом професіоналізму та є невід'ємною його складовою.

У ході вивчення даного питання було з'ясовано, що Г. Улунова [19] трактує професійну культуру як таку особистісно-професійну «характеристику», що формуються в процесі професіогенезу і відповідає конкретним компетентностям фахівця. Тобто, варто акцентувати увагу на тому, що у методологічному контексті професійну культуру доцільно розглядати як якісний результат трудової діяльності фахівця, що перебуває у прямій залежності від використання культурних надбань людства, оволодіння правилами поведінки та усвідомлення моральних цінностей, що характерні для конкретної спеціальності.

Безумовно, що майбутній менеджер має володіти високим рівнем сформованості професійної культури. У нашому баченні [1] професійна культура майбутнього менеджера тісно пов'язана із особистісними якостями, адже вона виступає ваговою умовою для особистісного розвитку фахівця як суб'єкта професійної діяльності, що проявляється у життєвому й професійному самовизначенні, моральності та духовності, її формування ініціюється потребою вдосконалення професійних знань, умінь та здібностей, необхідних для успішного виконання майбутнім менеджером професійних обов'язків.

Як доводить О. Музальов [12] формування професійної культури у майбутніх фахівців повинно здійснюватися шляхом професіоналізації та самоутвердження у професійній діяльності. Це, на думку автора, зможе забезпечити здобувачам освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» вільне входження у простір професійної діяльності та допоможе досягнути максимального рівня розвитку – «акме». Ми повністю поділяємо позицію О. Музальова [12] у тому, що самоутвердження здобувачів освіти під час



професійної підготовки у закладах вищої освіти, головним чином, полягає у забезпеченні реальної можливості самостійного переосмислення відповідальності за результат власної майбутньої професійної діяльності.

У ході дослідження було встановлено, що в контексті формування професійної культури вагомим потенціалом володіє акмеологічний підхід. Зокрема українські акмеологи [6; 7; 15] доводять, що цей підхід дозволяє активно впливати на такі три вектори формування професійної культури, як: мотиваційний (розвиток стійкого інтересу до формування професійної культури); особистісний (вдосконалення особистісно-професійних рис та якостей майбутніх менеджерів); практичний (стимулювання до саморозвитку та самовдосконалення). Так, у розумінні С. Калаур [9] акмеологічний підхід сприяє розвитку творчого потенціалу особистості та дає можливість встановити об'єктивні та суб'єктивні чинники досягнення «особистісних вершин» як у процесі навчання, так і під час самоосвіти та самоконтролю. З'ясовано, що Г. Яворська, О. Гладкова та О. Горчакова [14] активно пропагують акмеологію та акмеологічний підхід для менеджерів освіти.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Акцентуємо увагу на тому, що потенціал акмеологічного підходу доволі ґрунтовно досліджено під час формування професійної культури майбутніх фахівців педагогічних спеціальностей, однак нині бракує досліджень, які б висвітлювали практичну цінність його під час впровадження організаційно-педагогічних умов у професійну підготовку майбутніх менеджерів. Ці аспекти і було покладено в основу написання статті.

Формулювання цілей статті. Мета полягає у висвітленні практичних механізмів формування професійної культури у майбутніх менеджерів під час професійної підготовки у бакалавраті на засадах акмеологічного підходу, що будуть базуватися на впровадженні в освітній процес організаційно-



педагогічних умов та збагаченні акмеологічного освітнього середовища закладу вищої освіти педагогічним моделюванням.

Виклад основного матеріалу дослідження. Насамперед коротко проаналізуємо змістову характеристику професійної культури майбутніх менеджерів. Так, на основі узагальнення та систематизації наукової інформації щодо змісту феномена «професійна культура майбутнього менеджера», ми дійшли до наступного:

- по-перше, є узагальненим показником його особистісно-професійної компетентності в галузі менеджменту
- по-друге, визначає найбільш пріоритетні способи здійснення професійної діяльності
- по-третє, відображає його гуманістичну спрямованість;
- по-четверте, проявляється у внутрішньому (культура мислення, емоційна культура, культура рефлексії) та зовнішньому (культура спілкування, культура емоцій, культура поведінки, культура професійної діяльності, культура зовнішнього вигляду) вигляді;
- по-п'яте, визначає ставлення фахівця до професійної діяльності на основі усвідомлення її значущості як державної, суспільної, професійної та особистісної цінності.

Отже, зміст професійної культури відображає як загальні характеристики професійної культури майбутнього фахівця так і охоплює специфіку його професійної діяльності. У структурі професійної культури менеджера виокремлюємо мотиваційно-ціннісний, когнітивно-знаннєвий, операційно-рефлексивний та особистісно-креативний компоненти.

Основні функції професійної культури майбутнього менеджера були нами визначені на основі дослідження специфіки його професійної діяльності. Зокрема, беручи до уваги специфіку професійної діяльності



менеджера, а також публікації, які висвітлюють культуру та професійну культуру фахівців різного профілю, ми виокремлюємо чотири основні функції професійної культури майбутніх менеджерів, а саме:

– інформаційно-пізнавальна (сприяє формуванню цілісності уявлень про професійну діяльність та способи її оволодіння, ініціює розвиток культури мислення);

– гуманістична (орієнтує на вагомість загальнолюдських цінностей та цінностей професійної діяльності, а також формує готовність діяти відповідно до них, сприяє розвитку культури прояву емоцій і моральної культури);

– комунікативна (задовольняє потребу у спілкуванні з клієнтами, колегами, обумовлює необхідність розвитку культури спілкування);

– нормативна (регулює поведінку відповідно до вимог та норм культури професійної діяльності).

У нашому розумінні формування професійної культури майбутнього менеджера у процесі професійної підготовки за освітньо-професійною програмою «Менеджмент» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» передбачає отримання ґрунтовної теоретичної інформації про цінності професійної культури, осмислення значущості цінностей професійної культури для успішного професійного становлення, екстеріоризація професійної культури у діяльності та спілкуванні та здійснення рефлексії як усвідомленого вибору зразків поведінки та професійної діяльності.

Зупинимося на висвітленні потенціалу акмеологічного підходу у формуванні професіоналізму майбутнього менеджера у цілому та у формуванні професійної культури зокрема. Так, беззаперечним є той факт, що професіоналізм керівника перебуває у прямій залежності від



сформованого у нього практичного уміння планувати власну кар'єру, що дозволить досягнути максимально можливого індивідуально-професійного розвитку. У цьому контексті слушною є позиція науковців про те, що «менеджер повинен не лише знати теорію планування кар'єри, але й уміти її побудувати для себе. Одночасно він зобов'язаний створювати сприятливі умови щодо кар'єрного росту своїх підлеглих» [5, с. 46]. У нашому баченні, проектування кар'єрного росту менеджера, що володіє високим рівнем професійної культури, на засадах акмеологічного підходу має охоплювати такі чотири головних етапи:

- діагностика стану сформованості особистісних якостей, життєвих позицій та визначення внутрішніх ресурсів;
- стимулювання процесу самовдосконалення та саморозвитку, що передбачає досягнення на основі образу «Я – реальний» ідеальної моделі «Я – ідеальний»;
- розробка акмеограми менеджера та її практична реалізація у процесі професійної підготовки у закладі вищої освіти;
- формування ґрунтовної теоретичної бази та вдосконалення практичних умінь для розробки індивідуальної траєкторії особистісно-професійного розвитку у процесі навчання для досягнення кожним здобувачем освіти максимального рівня професійної культури.

Наголосимо, що у методологічній площині ми повністю поділяємо позицію науковців S. Kalaur та O. Soroka [23], які аргументовано довели, що під час формування у здобувачів освіти належного рівня професійної культури акмеологічний підхід виступає у якості надзвичайно вагомого чинника, адже він «дозволяє вирішити такі проблемні питання, як: 1) вивчення взаємозв'язків між мікро-акме майбутнього фахівця індивіда, особистості та суб'єкта діяльності; 2) розробка практичних технологій



стимулювання самоосвіти та самовдосконалення; 3) використання психолого-педагогічного інструментарію для організації акмеологічного супроводу здобувачів освіти» [23, с. 108].

Отже, на основі вивчення психолого-педагогічної літератури, використання аналізу, порівняння та узагальнення інформації українських і зарубіжних науковців було проведено теоретико-методологічний аналіз потенціалу акмеологічного підходу у контексті формування професійної культури здобувачів освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» та виокремлено три організаційно-педагогічні умови:

1) створення «позитивного акме-простору» у ЗВО для переведення зовнішньої мотивації у внутрішню та підсилення рефлексії у площині усвідомлення цінності професійної культури для майбутньої діяльності;

2) збагачення змісту навчальної дисципліни «Менеджмент» акмеологічною проблематикою про культурні засади професійної діяльності менеджера та ефективні шляхи формування професійної культури;

3) наповнення освітнього процесу навчальних дисциплін циклу загальної підготовки інтерактивними акмеологічними технологіями для вдосконалення особистісно-професійних рис та якостей для досягнення «акме» під час формування професійної культури.

Усі виокремлені умови, розглядаються нами як додаткові чинники, що позитивно вплинуть на формування професійної культури. Як підтвердили результати експериментального дослідження, впровадження даного спектру організаційно-педагогічних умов суттєво підвищили ефективність усього освітнього процесу. Зокрема, запропоновані нами організаційно-педагогічні умови впроваджувалися в освітній процес експериментальної групи здобувачів освітньо-професійної програми «Менеджмент» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент»



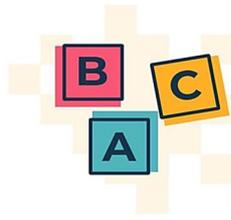
галузі знань 07 «Управління та адміністрування» у Мукачівському державному університеті під час вивчення таких освітніх компонентів, як-от: «Основи менеджменту», «Менеджмент», «Самоменеджмент», «Засади формування конкурентоспроможного фахівця», «Управління персоналом».

Коротко зупинимося на обґрунтуванні вагомості та проаналізуємо методичні та практичні аспекти кожної із виокремлених організаційно-педагогічних умов.

Насамперед варто акцентувати увагу на тому, що у методологічному контексті ми виходимо з тих міркувань, що освітнє середовище у закладі вищої освіти має позитивно впливати на налагодження цілеспрямованої взаємодії суб'єктів освіти, а також має забезпечувати «ефективне функціонування форм, методів та засобів освітнього процесу з метою досягнення цілей його суб'єктів» [22, с. 476]. Так, акмеологічний простір повинен активно функціонувати у ЗВО під час формування професійної культури у здобувачів освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Відзначимо, що у нашому баченні такий простір має передбачати акме-супровід та акме-підтримку для здобувачів освіти та повинен базуватися на належному матеріально-ресурсному забезпеченні, використанні інноваційних освітніх технологій, а також охоплювати якісну науково-методичну базу. Причому вагомим є те, що викладачі, які залучені до експериментального дослідження повинні володіти високим рівнем професійної компетентності та бути професійно зрілими. Лише тоді студенти, як активні суб'єкти акме-простору, отримають реальну можливість на основі акмеологічного супроводу та акмеологічної підтримки суттєво підвищити рівень професійної культури та зможуть ефективно здійснювати саморозвиток.

Впроваджуючи другу організаційно-педагогічну умову, за порадою Т. Северіної [16, с. 256-258], ми активно і цілеспрямовано моделювали



освітнє середовище під час вивчення навчальної дисципліни «Менеджмент» на основі імітування практичних ситуацій реальної професійної діяльності менеджера. До інновацій, які використовуємо під час формування професійної культури, відносимо емпавермент та резильєнс. Їх вагомість зумовлена тим, що менеджер часто перебуває у ситуаціях, які потребують від нього належного рівня сформованості комунікативної компетентності, емоційної стійкості та толерантності. Це доводить вагомість соціально-психологічних аспектів управління, а також засвідчує позитивні риси, якими володіють резильєнс та емпавермент як інструменти для формування когнітивно-знаннєвого та операційно-рефлексивного компонентів професійної культури майбутніх менеджерів.

Обираючи третю організаційно-педагогічну умову, головний акцент було зроблено на використання акмеологічних технологій, які дозволяють ефективно «моделювати і коригувати процес розвитку особистості фахівця як неповторної і унікальної цілісної цінності, діяльність якої в свою чергу спрямована на розвиток системи цінностей» [17, с.69]. З практичної точки зору у ході дослідження було встановлено, що головною особливістю акме-технологій виступає «підпорядкованість принципам гуманізму, орієнтованість на досягнення вищих рівнів розвитку людини, зокрема у сфері професійної діяльності» [10, с. 53]. Саме цей аспект відіграв провідну роль під час обрання спектру акмеологічних технологій.

Головний акцент під час формування професійної культури у майбутніх менеджерів було зроблено на такі акмеологічні технології як-от: ігрові (дидактична гра, технології ігромодельовання); психоконсультавання; тренінгові; технології розвивального навчання; особистісно зорієнтованого навчання; проєктна технологія). Варто акцентувати увагу на тому, що методологічною основою обраного спектру акмеологічних технологій



ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ: НАУКОВІ ЗАПИСКИ

виступають інтерактивні методи навчання, які безпосередньо сприяють ефективному переходу соціально значущих цілей формування професійної культури у майбутніх менеджерів в реальні практичні результати й завдання.

Наголосимо на тому, що особливу увагу серед інтерактивних акмеологічних технологій відводимо тренінгу. У дослідженні ми виходимо з того, що «особа, яка брала участь у тренінгу, оволодіває засобами точної діагностики рис, емоційного стану, особливостей сприйняття інформації своїми співрозмовниками» [3, с. 21]. Для здобувачів освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» з метою формування належного рівня професійної культури нами було розроблено та апробовано тренінг «Професійна культура: самопізнання та самопрезентація». Розроблений нами тренінг був побудований на активному використанні імітаційних, ділових та рольових ігор, дискусій, мозкових штурмів, також здобувачі освіти приймали активну участь у розробці самопрезентацій, розігруванні соціально-педагогічних ситуацій, які носили творчий характер. Під час тренінгу студенти експериментальної групи виконували комунікативні вправи, розв'язували практично орієнтовані аналітичні завдання, розробляли презентації, які безпосередньо стосувалися вдосконалення показників особистісно-креативного компоненту професійної культури.

У методичному контексті участь студентів експериментальної групи у тренінгу дала змогу розширити соціально-професійний досвід, сформувати власний стиль та наповнити його ефективними зразки практичної поведінки з метою якісного формування професійної культури. З практичної точки зору усі тренінгові вправи нами були адаптовані до майбутньої професійної діяльності менеджерів. Для викладачів були розроблені спеціальні інструктивно-методичні матеріали для проведення тренінгу. Отримані результати дають підстави для констатування того, що участь майбутніх



менеджерів у розробленій нами тренінговій програмі «Професійна культура: самопізнання та самопрезентація» дозволила послабити нервово-емоційне напруження та дала можливість налагодити міжособистісні стосунки, що позитивно відобразилося на рівні сформованості мотиваційно-ціннісного, когнітивно-знаннєвого, операційно-рефлексивного та особистісно-креативного компонентів професійної культури. Однак варто акцентувати уваги, що саме показники особистісно-креативного компоненту зазнали максимального вдосконалення.

У практичному контексті ми поставили собі за мету на основі використання педагогічного моделювання побудувати ефективну модель професійного становлення майбутнього менеджера, який володітиме високим рівнем сформованості професійної культури. Виходимо з того, що «модель – це відображення в схемі, формулі, взірці тощо характерних ознак об'єкта, який досліджується. Вона є спрощеною конкретною життєвою (управлінською) ситуацією, іншими словами, у моделях певним чином відображаються реальні події, обставини тощо» [11, с. 7]. Під час розробки структурної моделі формування професійної культури у майбутніх менеджерів було враховано, що з акмеологічної позиції «модельований еталон суб'єкта професійної діяльності визначений як образ акме, тобто сукупність найвищих якісних показників ціннісно-світоглядних, інтелектуальних, емоційно-чуттєвих, мотиваційних, вольових, комунікативних характеристик і складових психічного, фізіологічного і духовного здоров'я професіонала, які здобуті в процесі оцінювання, корекції та розвитку» [4, с. 99].

У ході розробки та впровадження в освітній процес авторської структурної моделі ми дотримувалися конкретних концептуальних положень, які, з нашої точки зору, були найбільш актуальними під час



формування професійної культури у майбутніх менеджерів. До них відносимо такі:

– головний акцент варто зробити на формування професійно значимих особистісних якостей фахівця-управлінця та розвиток базових професійних компетенцій;

– розвиток загальних та фахових компетентностей, які стосуються професійної культури, у здобувачів освіти відбувається по горизонталі (через розширення спектру академічних свобод студента) та вертикалі (на основі створення належного підґрунтя для вдосконалення нормативного змісту підготовки здобувачів вищої освіти, який сформульований у термінах результатів навчання.

Ефективність процесу педагогічного моделювання структурної моделі формування професійної культури майбутніх менеджерів забезпечувався використанням загальнонаукових принципів, а саме:

– принцип проєктування «згори – вниз» з проведенням системного аналізу професійного поля формування професійної культури покроково від початку до кінцевого результату (тобто від першого року навчання і упродовж навчання в бакалавраті);

– принцип розвитку блочного структурування під час формування практичної діяльності (результати аналізу та розробки змісту професійної підготовки у кожному блоці групуються та оформляються у вигляді змістовно та функціонально завершених структурних елементів – блоків) з формування належного рівня професійної культури;

– принцип наступності (передбачення і врахування усіх наступних педагогічних впливів) ;

– принцип інтегративного підходу до вдосконалення та наповнення акмеологічним змістом окремих навчальних предметів;



ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ: НАУКОВІ ЗАПИСКИ

– принцип функціональної обумовленості та завершеності вибраних практичних одиниць (включення до авторської структурної моделі конкретних структурних блоків, що позитивно впливають на вдосконалення конкретних компонентів професійної культури).

Найголовніше, що було нами враховано це те, що педагогічне моделювання у методологічному контексті має бути методологічно виваженим, цілісним, безперервним та системним. Причому впровадження авторської структурної моделі формування професійної культури у майбутніх менеджерів має базуватися на якісній організації освітнього середовища у закладі вищої освіти. Тоді як з практичної точки зору впровадження структурної моделі формує у викладача уявлення про «ідеального» майбутнього випускника спеціальності 073 «Менеджмент», що навчається за освітньо-професійною програмою «Менеджмент» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти та володіє високим рівнем професійної культури, адже дозволяє змоделювати передбачуваний результат, який існує ідеально та має бути отриманий реально протягом усього терміну навчання у закладі вищої освіти.

Зазначимо, що авторська структурна модель формування професійної культури майбутніх менеджерів володіє педагогічною валідністю, оскільки вона безпосередньо враховує реальні можливості вдосконалення освітніх компонентів та наповнення їх акмеологічними інноваціями, а також передбачає врахування оптимальних шляхів вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців спеціальності 073 «Менеджмент».

У підсумку варто наголосити на тому, що акмеологічний підхід було обрано у якості провідного методологічного орієнтиру під час обрання спектру організаційно-педагогічних умов та розробки структурної моделі. Однак, вагомим зовнішнім акмеологічним стимулом, який впливає на



ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ: НАУКОВІ ЗАПИСКИ

потребу вдосконалення професійної культури у майбутніх менеджерів виступає наявність у суспільстві значної потреби в професіоналах високого класу. Нині суттєво зріс попит на професіоналізм, який забезпечує високий соціальний статус суб'єкта діяльності, формує позитивні особистісні установки та виступає потужним мотиваційним фактором вдосконалення особистісно-професійного розвитку.

Військова агресія росії та запровадження воєнного стану в Україні суттєво вплинули на усі сфери життя. Насамперед варто наголосити на тому, що викладачі повинні прикласти зусилля, щоб війна не вплинула на якість професійної підготовки здобувачів освіти. Зі стін українських закладів вищої освіти, які не перебувають під окупацією, мають виходити компетентні фахівці-професіонали, що володіють високим рівнем професійної культури. Вважаємо, що професійна компетентність фахівця, який отримає український диплом у непростий період для нашої держави, має характеризуватися теоретичною, практичною і психологічною підготовленістю відповідно до вимог та норм, які ставлять реалії сьогодення. Окрім того, сучасний здобувач освіти має бути мотивованим до самовдосконалення у контексті отримання високого рівня професійної культури ще під час навчання. Виходимо з тих міркувань, що конкурентоспроможність майбутнього фахівця-менеджера перебуває у прямій залежності від рівня сформованості у нього усіх показників професійної культури.

Висновки. Майбутній менеджер, який хоче бути успішним фахівцем на ринку праці України, повинен бути активним, уміти швидко адаптуватися до нових умов та мати належний рівень сформованості професійної культури. Менеджери з високим рівнем професійної культури здатні ефективно вирішувати складні професійні завдання та виступати у якості ключової фігури, що визначає стан української економіки. Зважаючи на



реалії російсько-української війни, нині українським компаніям та організаціям як державного так і приватного сектору вкрай потрібні такі керівники-менеджери, що володіють високим рівнем сформованості професійної культури та якісно реалізують усі управлінські функції, які на них покладені посадовими обов'язками. Професійно культурні менеджери зможуть якісно розв'язувати проблеми та вирішувати поставлені завдання у воєнний та мирний час. Уведення в професійну підготовку здобувачів освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» акмеологічного підходу та впровадження організаційно-педагогічних умов і структурної моделі матиме позитивний вплив не лише на формування професійної культури, а й на вдосконалення фахової компетентності майбутніх менеджерів.

Наші подальші напрацювання будуть зосереджені на висвітленні результатів формувального етапу експериментального дослідження щодо впровадження виокремлених організаційно-педагогічних умов і структурної моделі у професійній підготовці здобувачів освітньо-професійної програми «Менеджмент» першого (бакалаврського) рівня освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент».

Список використаних джерел

1. Атрощенко Т, Яцура М. Наукові проєкції феномену «професійна культура». *Молодь і ринок*. 2022. № 7–8 (205–206). С. 72–76.
2. Василенко Н. В. Акмеологічні технології в управлінській діяльності керівника профільного загальноосвітнього навчального закладу: теорія, практика. *Управління школою*. 2013. № 1/3. С. 2–15.
3. Гірник А. М. Тренінг комунікативних умінь : методичні матеріали. *Практична психологія та соціальна робота*. 2001. № 1. С. 21–24.



4. Гладкова В. Акмеологічні аспекти розвитку творчої особистості майбутнього фахівця. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2002. №6. С. 95–102.
5. Гладкова В. М., Горчакова О. А. Акмеологічні аспекти проектування кар'єри сучасного менеджера. *Акмеологія в Україні: теорія і практика*. 2010. № 1. С. 40–49.
6. Гладкова В. М., Пожарський С. Д. Основи акмеології: підручник. Львів: Новий світ-2000. 2011. 320 с.
7. Дутка Г. Фундаменталізація професійної підготовки фахівців у контексті акмеологічної парадигми освіти *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2004. № 2. С. 9–15.
8. Ісаєнко С. А. Формування професійної культури у студентів інженерно-технічних спеціальностей засобами іноземної мови : дис. канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Світлана Анатоліївна Ісаєнко. Київ, 2009. 227 с.
9. Калаур С. М. Акмеологічний підхід у підготовці майбутніх фахівців соціально-педагогічної сфери засобами інтерактивних технологій. *Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наукових праць*. 2015. Вип. 748. Педагогіка та психологія. Чернівці: Рута. С. 42–49.
10. Малахова Олена. Підвищення професійної компетентності управлінських кадрів на засадах акмеологічного підходу. *Рідна школа*. 2011. № 4/5. С. 52–56.
11. Мартинець Л. А. Сучасні моделі освіти: навч.-метод. посібник. 2-е вид., доповн. та переробл. Донецьк. 2015. 102 с.
12. Музальов О. Теоретико-методичні засади формування професійної культури у процесі навчально-виховної діяльності. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. №3. С. 141–151.



13. Освітньо-професійна програма «Менеджмент» першого (бакалаврського) рівня освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» (2022). Мукачівського державного університету. <https://tourism.msu.edu.ua/faculty-of-tourism>
14. Основи акмеології для менеджерів освіти : навч. посіб. / Г.Х. Яворська, О.А. Гладкова, О.А. Горчакова. К. : Освіта України 2012. 248 с.
15. Пальчевський С. С. Акмеологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К. Кондор. 2008. 398 с.
16. Северіна Т. М. Аксіологічний аспект впровадження акметехнологій. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді* : зб. наук. праць / редкол. : І.Д. Бех, Г.П. Пустовіт, Ж.В. Петрович [та ін.]; НАПН України, Ін-т проблем виховання. Київ; [Кіровоград] : Імекс-ЛТД. 2013. Вип. 17, кн. 2. С. 253–263.
17. Семенюк М. П. Акмеологічні технології у підготовці магістра педагогічної освіти. *Акмеологія в Україні: теорія і практика*. 2010. № 1. С. 68–73.
18. Спіріна Т. П. Формування професійної культури майбутніх соціальних педагогів у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу : автореф. дис. канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Тетяна Петрівна Спіріна. Житомир : Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка. 2009. 19 с.
19. Улунова Г. Є. Професійна культура: сутність, фахові особливості, розвиток : колективна монографія / кол. авт.; відп. ред. Г.Є. Улунової. 2016. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка. С. 8–21.
20. Швидкий В. О. Акмеологічні підходи до формування образу Я-професіонала у студентів ВНЗ. *Акмеологія в Україні: теорія і практика*. 2010. № 1. С. 128–135.



21. Щеголева Т. Л. Формування професійної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04. Хмельницький, 2007. 20 с.
22. Ярошицька О. О. Особливості сприймання студентами освітнього середовища професійної підготовки в умовах інтеграції до європейського освітнього простору. *Гуманітарний вісник. Додаток 1 до Вип. 27. Т. 6. Тематичний випуск «Вища освіта в Україні в контексті інтеграції до європейського освітнього простору»*. 2012. Генезис. С. 475–482.
23. Kalaur, S., Soroka, O. (2023). Theoretical and methodological principles of the formation of professional culture and professional image among educators by means of the acmeological approach in war conditions. *Social Work and Education*, Vol. 10, No. 1. pp. 99–110.