

УДК 378.046-021.68:[34:005.55-047.22]
DOI <https://doi.org/10.32838/2663-6468/2020.2/27>

Рідей Н.М.

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

Богуцький Ю.П.

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

Кацєро О.К.

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

Павленко Д.Г.

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ АДМІНІСТРАТОРІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Загальна кількість вищих навчальних закладів, об'єднаних адміністративним відділом виконавчої здібності післядипломної освіти, забезпечує верховенство права в управлінні розвитком юридичної компетенції вищої освіти шляхом тривалої допомоги в аспірантурі. Вищі навчальні заклади здійснюють підготовку адміністраторів, сформованих у правовій сфері, здатних надавати адміністративні правові гарантії в різних сферах суспільного життя. Адміністративний апарат управління у вищій освіті представляє коло керівників та керівників, уповноважених здійснювати управління, представляти установу чи організацію на рівні міжсистемної взаємодії освітніх та наукових організацій або її модернізації.

Управління певною соціокультурною функцією управління професійною компетентністю у вищій школі здійснюється шляхом публічного регулювання розвитку правової компетентності в механізмах контролю над її цілеспрямованим здійсненням.

Дослідницька робота стосується визначення теоретичних передумов професіоналізму управлінської діяльності та виокремлює компоненти професійної діяльності менеджера. Дослідження візуалізує структурну та логічну взаємодію розвитку юридичної компетентності вищих навчальних закладів у системі безперервної освіти через вплив мікросередовищних факторів, футуристичну модель успішності адміністратора, психологічну та управлінську готовність до адміністративного лідерства, мотивацію професійних досягнень; конкретизує розвиток юридичної компетентності адміністратора щодо забезпечення якості управління НЕФ та в системі безперервної освіти.

Встановлено теоретичні передумови професіоналізму управлінської діяльності та виокремлено складові компоненти професійної діяльності управління. Візуалізовано структурно-логічну взаємодію розвитку правової компетентності адміністраторів вищої школи в системі неперервної освіти через впливи чинників мікросередовища, футуристичної моделі успіху «Я-адміністратор», психолого-управлінської підготовленості до адміністративного керівництва, вмотивованості професійних досягнень. Конкретизовано розвиток правової компетентності адміністратора в забезпеченні якості управління ЗВО та в системі неперервної освіти.

Ключові слова: *правова компетентність, управлінська діяльність, адміністративна посада, самоосвіта, самоменеджмент, компетенція, компетентність, система післядипломної освіти.*

Постановка проблеми. Керування особливою соціокультурною функцією управління професійною компетентністю у вищій школі здійснюється шляхом суспільного регулювання розвитку правових компетентностей у механізмах контролю за їх цільовим виконанням. Сукупність органів вищої

школи, об'єднана адміністративним управлінням виконавчої спроможності післядипломної освіти, забезпечує та гарантує верховенство права в адмініструванні розвитку правових компетентностей адміністративного апарату вищої школи шляхом пролонгованого сприяння в післядипломній

освіті. Інституції вищої школи здійснюють підготовку сформованих у правовій сфері адміністраторів, здатних забезпечувати правові гарантії адміністрування в різних сферах суспільного життя. Адміністративний апарат управління у вищій школі уособлює коло управлінців, уповноважених здійснювати оперативне адміністрування, представляти інституцію або організацію на рівні міжсистемної взаємодії освітньо-наукових організацій або їх модернізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-теоретичну основу для визначення концептуальних основ становить правові, адміністративно-управлінські, педагогічні та психологічні категорії методологічного обґрунтування наукового дослідження. Загальні питання у сфері адміністративного управління, їхні принципи і процеси висвітлили у своїх наукових працях учені, управлінці З. Румянцева, А. Файоль, Ф. Тейлор, Г. Форд, А. Мадера; цільове управління складними системами та їх розвиток – Ф. Друкер, М. Максимцов, М. Мескон; адміністративне управління системними змінами – Н. Миронова, Ю. Шаров; управління конфліктами інтересів – А. Гірник; управління інноваціями – Г. Альтшуллер, Г. Пігоров, В. Козинець, А. Махмудов; управління досягнення результатів – М. Максимцов, А. Ігнат'єва. Методологію адміністративного управління в аспектах суспільної системності й розвитку професійних компетентностей досліджував В. Афанасьєв. Такі науковці-фундатори, як Т. Гоббс, В. Глушков, І. Блауберг, В. Карташов, С. Кузьмін, Ю. Мраков, Р. Мертоль, М. Месарович, Л. Петрушенко, В. Садовський, М. Сетров, Г. Спенсер, А. Уйомов, Є. Юдін, тлумачать системну методологію адміністрування як комплекс складників методології управління, що трансформовані відповідно до системи формування професійних компетентностей у післядипломній підготовці, сукупність принципів, підходів та методів, а також видів і засобів системної адміндіяльності. Наукові праці В. Боголюбова, П. Гусака, М. Корця, Т. Саєнко, С. Яшник, В. Кручек, W. Furmanek, W. Sobczyk, W. Walat охоплюють питання, пов'язані зі сферою адміністративного управління вищої школи та професійного розвитку правової компетентності.

Адміністративне управління системами вищої школи в післядипломній підготовці та його соціально-психологічний статус дослідили А. Бабічев, Г. Горбань, Л. Карамушка, Н. Дем'яненко, С. Толочко, Н. Бордюг, І. Дейнега, О. Кондур тощо. Принципи адміністративного управління вищою школою аналізували В. Бех, С. Натрош-

вілі, Н. Протасова. Міжнародні аспекти адміністративного менеджменту формували R. Brand, W. Deming, E. Loffler, M. Vintar. Проблемам формування правової свідомості, політичної та правової культури (у т. ч. студентів), управління правовим захистом інтелектуальної діяльності, правової освіти (у т. ч. в післядипломній освіті) і виховання майбутніх фахівців присвячені наукові дослідження О. Атояна, П. Баранова, І. Галушак, А. Івлева, О. Ісаєнко, М. Козюбри, Лун Фена, А. Овчиннікова, В. Оксамитного, П. Рабіновича, Т. Соловійової тощо. Розвитку компетентнісного підходу як пріоритету наукових розвідок присвячені праці Н. Бібік, І. Єрмакова, Н. Єршова, О. Локшина, Л. Парашенко, О. Пометун, О. Савченко, І. Тараненко, Г. Фрейман [2].

Мета статті – визначення напрямів забезпечення професійного розвитку правової компетентності адміністраторів ЗВО у системі неперервної освіти шляхом структурно-логічної етапізації пролонгованого професійного самовдосконалення (самоосвіти та самоменеджменту).

Виклад основного матеріалу дослідження. В управлінській діяльності професіоналізм розглядають як комплекс теоретико-методологічних, спеціальних політико-управлінських і психолого-педагогічних знань, умінь, навичок, якостей, здібностей, здатностей, підготовленості та сформованості компетентності керівника, адміністратора, управлінця здійснювати системно-управлінську, суспільно-корисну, природозбережувальну діяльність на рівнях, за галузями функціонального призначення та у типах природокористування, суспільних перетворень, організації управління вищою школою в системі неперервної підготовки (в т. ч. післядипломної освіти, освіти дорослих та ін.) для ефективного здійснення та оперативного корегування згідно з трансформацією зовнішнього середовища.

Складові компоненти професіоналізму управлінської діяльності: власне професіоналізм діяльності управлінця, керівника, адміністратора – з підготовленістю здійснювати управлінську (в т. ч. адміністративну) діяльність, застосовувати мотиваційні технології та технології адміністративного стимулювання; професійна культура ділового спілкування, академічність взаємин координаційно-субординаційної взаємодії з підлеглими; професіоналізм особистості управлінця, керівника, адміністратора – сформованість особистої професійної компетентності у поєднанні зі спеціальними здібностями нарощувати потенціал підготовленості виконання системно-управлінської

діяльності, самоменеджменту, самоосвіти та виховання як власних менеджерських якостей, так і у підпорядкованих працівників; використання потенціалу активності співробітників зі спеціальними здібностями, що характеризує їхню професійність у сформованості компетентностей виконавської дисципліни для досягнення спільної мети колективної управлінської діяльності.

На рис. 1 візуалізовано *структурно-логічну схему розвитку правової компетентності адміністраторів вищої школи в системі післядипломної освіти*, яка концептуалізує:

– впливи чинників *мікросередовища* систем ЗВО (конкурентоспроможність, кадрова політика, фінансування, пріоритетні програми і проекти) та зовнішнього *макросередовища* – політичні (політико-дипломатично-управлінські), соціальні (соціально-конкурентно-спроможні), економічні (фінансово-маркетингово-сервісні), репутаційні (академічно-акредитаційно-презентуючі) через аксіологію мотивації, системи цінностей, потреб, прагнень, особистих цілей розвитку;

– формування продуктивної *футуристичної моделі стратегії успіху «Я-адміністратор»* за умови професійної підготовки, перепідготовки, курсової, підвищення кваліфікації, стажування: сформованість та розвиток правової компетентності адміністраторів ВШ (методології системного управління та адміністрування, експертизи, методології навчання спеціальної педагогіки і психології управління, методології навчання адміністративного права), аксіологічно, мотиваційно орієнтовані здібності, якості, здатності (загальні адміністративно-системні та спеціальні адміністративні);

– *психолого-управлінську підготовленість до адміністративного керівництва* з розкриттям креативного потенціалу здійснення ефективної управлінської діяльності як системної єдності та цілісності суспільних запитів, потреб професійного середовища та особистої вмотивованості професійного розвитку правової компетентності в адміністраторів ВШ (довершена ділова активність і мотиваційна самоідентифікація та самовираження, цілеспрямований інтерес до управлінської діяльності адміністратора, шанобливо-ціннісне ставлення до професіоналізму адміністративно-управлінської діяльності, усвідомлення глобальності академічного виміру неперервної освіти і зайнятості впродовж життя);

– *вмотивованість професійних досягнень* в управлінській діяльності, психокомпенсаторні резерви функціональних можливостей кризового

управління у складних, критичних та екстремальних ситуаціях; функціональну реалізацію пролонгованого професіоналізму (ефективного управління адміністративною діяльністю позитивної взаємодії та антикризового менеджменту й управління якістю);

– актуалізацію професіоналізму особистості адміністраторів ВШ з правовими компетентностями, професіоналізацію становлення і розвитку «Я-адміністратор» (професійна адаптація, виконання функціональних обов'язків у межах повноважень, стратегія ділових взаємин, самоосвіта, вдосконалення, самооцінювання та системний аналіз, відповідність середовищу, працевлаштування, самоменеджмент: організація та контроль) та професіоналізм адміністративно-управлінської діяльності ЗВО [9, с. 137].

Розвиток правової компетентності адміністратора сприяє забезпеченню якості управління ЗВО через актуалізацію професіоналізму особистості адміністраторів ВШ з правовими компетентностями (за рівнем академічної культури особистості: освітньо-політичної, управлінської, правової і морально-етичної культури, вираженої у правовій компетентності зі здібностями системно-управлінської діяльності, самоменеджменту, самоосвіти та виховання як власних менеджерських якостей, так і у підлеглих, реалізовувати можливість неперервності освіти з використання потенціалу активності співробітників) та професіоналізм адміністративно-управлінської діяльності ЗВО (за компонентами професіоналізму управлінської діяльності та самоменеджменту (за видами: інституційного адміністративного й мотиваційного, проектного, процесного, рефлексивного, комунікаційного та конфліктного, якістю та безпекою на рівнях: діагностування стану і ситуації, просторово-географічного поширення, функціональності, управлінської ієрархії): управлінця, керівника, адміністратора – з підготовленістю здійснювати її шляхом адміністрування, застосовувати мотиваційні технології та технології адмінстимулювання для досягнення мети управління ЗВО з урахуванням зовнішніх викликів; професійна культура ділового спілкування, академічність взаємин координаційно-субординаційної взаємодії з підлеглими для гарантування доступності, якості та релевантності академічного простору) [6, с. 449].

Розвиток професіоналізму адміністраторів вищої школи в системі неперервної освіти – полісистемний ступеневий безперервний процес цілісної єдності прогресивних змін особистості

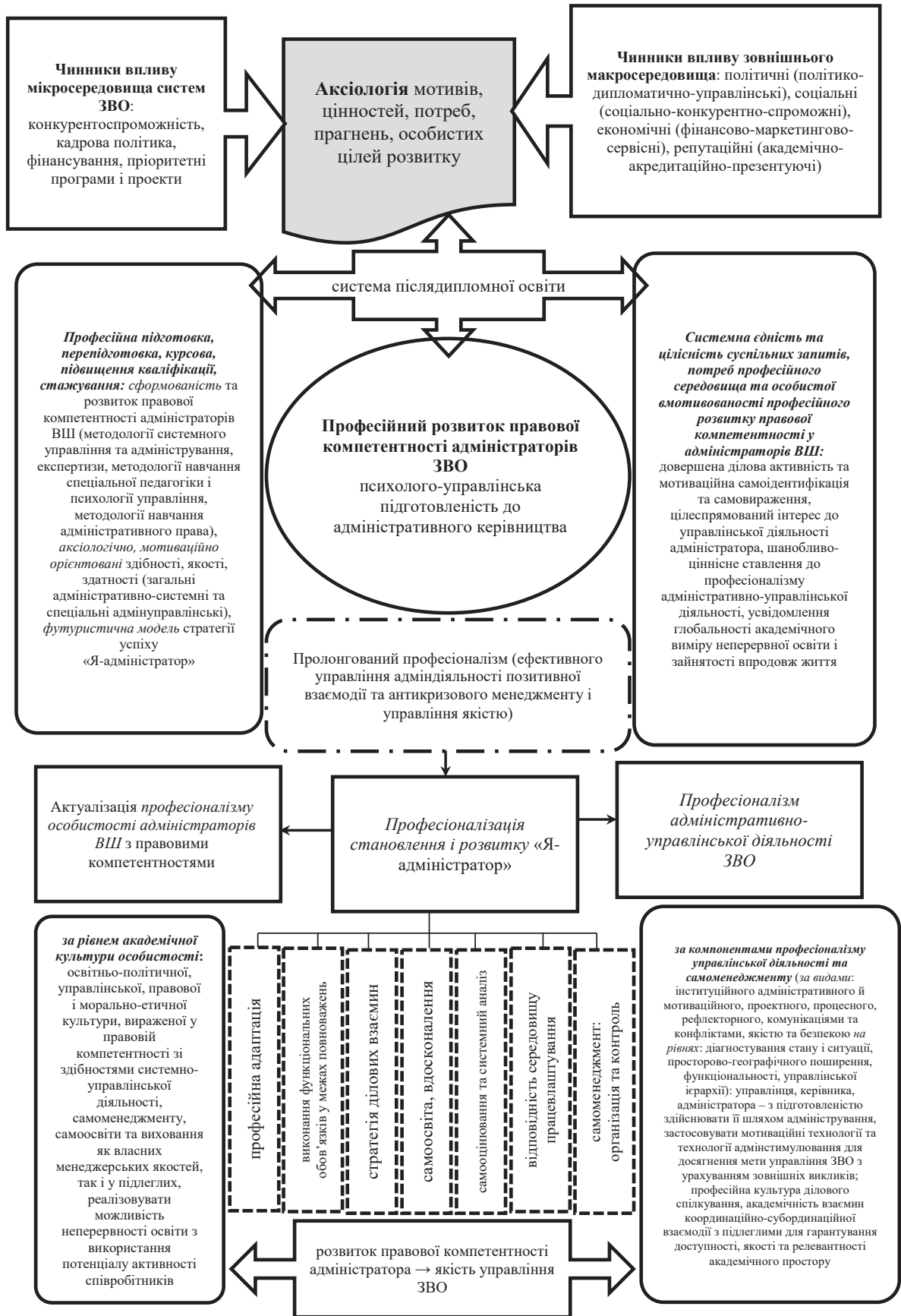


Рис. 1. Структурно-логічна схема розвитку правової компетентності administratorів вищої школи в системі післядипломної освіти

управління, керівника, адміністратора під дією чинників соціально-економічних, організаційно-управлінських, організаційно-педагогічних, психологічних, громадського впливу на професійну та власну адміністративну діяльність, які направлені на становлення фахівця як професіонала, започатковуються у висхідному порядку з профорієнтації щодо вибору професії, пролонгується у трицикловій системі підготовки, післядипломної освіти, самоосвіти та протягом професійної реалізації в середовищах працевлаштування, завершуються/продовжуються після призупинення професійної активності через передачу досвіду наступним генераціям адмінпрацівників (консультування та дорадництво).

Характеризується розвиток професійної діяльності адміністраторів історико-культурною академічною зумовленістю (в т. ч. освітньо-політичною та культурою права) та соціальною відповідністю епохи та етапами розвитку; ступеневою поліструктурністю; акмеологічною центрованістю здобувачів освіти у процесі професійного набуття; зростання та удосконалення; зорієнтованістю на формування професійно важливих компетентностей, вироблення власного стилю професійної поведінки шляхом застосування індивідуальних способів виконання посадових обов'язків; індивідуалізацію студентоцентрованого навчання та дослідництва в єдності практики підготовки, практичного стажування на робочому місці,

Таблиця 1

Етапи професійного розвитку адміністраторів ЗВО

Рівні нарощення потенціалу професіоналізму	Етапи професійного розвитку
Початковий, недостатньо сформований	<ul style="list-style-type: none"> – профорієнтація, професійна самоідентифікація, пошук та вибір майбутнього фаху і професії; – професійна освіта фундаментальна та природничо-наукова, профорієнтаційно-прикладна та спеціальна для професійного становлення майбутнього фахівця у ЗВО; – вступ до фаху (професії), інтегрована взаємодія ЗВО та працедавця у процесі практичної підготовки і стажування після здобуття освіти, працевлаштування та його моніторингу згідно з вимогами;
Конкретний	<ul style="list-style-type: none"> – професійна адаптація із соціальними гарантіями для молодих працівників (адаптивна валентність випускника до професійних обов'язків та середовища праці та колективу); – функціональна реалізація самостійної професійної праці, освоєння професії, уявлення метрики професійного середовища, набуття професійно корисного досвіду взаємодії з колегами, стабілізування професійної діяльності через процедури, методики, механізми, способи та засоби; – професійне вдосконалення та розвиток через самоосвіту та самовиховання, підвищення кваліфікації та стажування (вітчизняного та закордонного), здобуття дотичних, перехресних кваліфікацій, персоніфіковані портативні технології успіху виконання професійної роботи, вироблення власного стилю та професійного статусу в досягненні потенціалу нарощення якості праці;
Репродуктивно-креативний	<ul style="list-style-type: none"> – професійна майстерність креативного рівня досягнення завдань професійної діяльності; – творчий потенціал громадянської, патріотичної, національно-ідентифікуючої, соціальної, життєзабезпечуючої працеворонної, захисної та професійної активності позиціонування себе як професіонала; – новаторські трансформації форм, механізмів, засобів і змісту професійної діяльності, модернізація традиційних методів і способів шляхом їх удосконалення;
Консалтингово-дорадчий постпрофесіоналізм	<ul style="list-style-type: none"> – інноваційний рівень постпрофесійної активності професіонала-консультанта, дорадника, наставника, методолога з підготовки та професійного розвитку послідовників нової генерації адміністративних працівників; – просвітницька діяльність через засоби масової інформації, мережеві системи навчання, розроблення освітніх та наукових програм у взаємодії з вітчизняними та зарубіжними методологами; – розроблення та координація вітчизняних і транскордонних наукових, соціальних, теологічних і краєзнавчо-пізнавальних проектів; – фундаменталізація методології розвитку наукових шкіл системного управління, управління якістю життя, управління сталістю та безпекою.

практики функціональної реалізації в професійному середовищі та практики професійного розвитку на засадах соціального захисту, глобальності академічного виміру та мобільності, концепції освіти впродовж життя та пожиттєвої зайнятості; процес може бути термінованим (самовизначення професіонала) та детермінованим (самоменеджменту) [3, с. 98]. У табл. 1 структуровані етапи розвитку професіоналізму адміністраторів вищої школи в системі неперервної освіти.

Самоосвіта адміністраторів – процес, локальна система і результат набуття професійних, у тому числі правових компетентностей у ході самостійної роботи поза систематизовано-формальною підготовкою у ЗВО; вид вільного вибору і креативної діяльності без просторово-інституційної підготовки; цілісна єдність взаємин освітньо-наукових систем і соціальних інституцій, які є складниками освіти впродовж життя, видом самоорганізованого спеціального систематичного навчання та професійної діяльності в системі неперервної освіти й засобом власного проектування траєкторії самовдосконалення та ефективного конструювання професіоналу.

Самостійне навчання – це навчально-пізнавальна діяльність, що здійснюється власними зусиллями без керівництва викладача, наставника або майстерності професіонала у сфері або галузі працевлаштування, виконується особисто, без допомоги сторонніх за межею аудиторного навчання, професійних тренінгів, підвищення кваліфікації, стажування і т.п.; вид індивідуальної або спільної (за комплектацією груп) пізнавальної діяльності здобувачів освіти, що може виконуватися в аудиторіях та в позааудиторний час, а також форма (репродуктивна, частково-пізнавально-пошукова, креативна) узгодженої взаємодії освітньо-наукового процесу обов'язкової та додаткової організації самостійного навчання з певними педагогічними умовами без посередньої участі викладача.

Структурні компоненти організації самостійної роботи – спрямовально-мотиваційний (орієнтований на усвідомлення мети діяльності під час її виконання), процедурно-настановчі (ознайомлення зі специфікацією індивідуальної роботи), процесуальний (спроєктований для виконання здобувачами), оптимізаційно-корекційний (сприяння здобувачами освіти в подоланні перешкод і усуненні невідповідностей з метою поліпшення), контроль-оцінний (контроль за процесом самостійного оволодіння знаннями, вміннями й навичками та їх оцінювання). Самоосвіта забезпечує

професійний розвиток і усвідомлене самовдосконалення та цілеспрямованість нарощення рівня потенціалу індивідуальної професійної компетенції, розвиток соціально затребуваних якостей, умов професійних сфер реалізації та самостійної програми стратегічного розвитку (включно із самовихованням) протягом кар'єри та за межами постпрофесіоналізму [7, с. 300–309].

Паралельним безперервним процесом індивідуального самовдосконалення і управління професійним успіхом, де індивідуум є керівником власної особи професіонала, є *самоменеджмент*, тобто потенційно максимальне використання можливостей адміністратора, уміння керівника управляти собою, здатність ефективно організувати власну адміністративно-управлінську діяльність для досягнення мети оптимального використання робочого та вільного часу працеспроможного та соціально побутового потенціалу та раціонального застосування особистих ресурсів працездатності, самоосвіти та професійного розвитку.

Самоменеджмент виступає одночасно об'єктом та суб'єктом загального управління і передбачає один і той же індивідуум в особі адміністратора, керівника, управлінця та менеджера та його здатності ефективно управляти собою, матеріально-часовими, психоемоційними та фізичними затратами (включаючи позитивні комунікації з оточуючими та психокompенсаторною конативною здатністю управління власним «Я»). Самоменеджмент або самоуправління, з точки зору німецьких раціоналістів – аутогенний менеджмент, інколи передбачає встановлення мети, розроблення стратегії планування праці й часового розподілу, техніку виконання роботи, збір, узагальнення і систематизацію інформаційних даних, задіяних власною системою управління, самоорганізацію і самооцінювання та їх контроль у питаннях, пов'язаних з особистою поведінкою, власним діловодством і звичками. Його метою є максимально-потенційне використання можливостей особистості усвідомлено здійснювати управління власним життям поряд із професійним самовизначенням та усунення негативних зовнішніх чинників як у професійному середовищі, так і в соціально-побутовому, а також особистому житті.

Функціонально самоменеджмент реалізується в послідовній алгоритмізації – аналіз проблеми, індивідуальний потенціал можливостей, засобів, способів, механізмів, методів, особисте цілевстановлення – у меті та завданнях; обґрунтування, розроблення планів та варіантів сценаріїв для

ефективних часових витрат – планування; амплітуда варіабельності – ухвала організаційно-управлінських рішень; тайм-менеджмент, розпорядок дня, організація праці для досягнення цілей – організаційні процедури реалізації; самооцінювання і контроль, зіставлення досягнутого і запланованого та їх корегування – контроль індивідуального управління. Гальмівні фактори, які обмежують удосконалення шляхом самоменеджменту – відсутність умінь управління собою та ціннісних орієнтацій, невизначеність мети та завдань, неусвідомлене призупинення власного розвитку, відсутність практичного досвіду у вирішенні проблем та креативного підходу управління їх передбачення, невміння керувати, навчати та здійснювати вплив на підлеглих працівників, у тому числі командно працювати та формувати власну команду для реалізації мети управління.

З точки зору міжособистісної взаємодії самоменеджмент є також усвідомленим сприйняттям та відтворенням практично-ділового дорадництва себе як наставника, з метою нарощення рівня ділової культури для майбутнього кар'єрного зростання, розвитку професійної етики та соціально-відповідального менеджера. У самоменеджменті значущим є не зовнішнє визнання благополуччя, а стан внутрішньої духовної рівноваги і стабільності, морально-етичного комфорту щодо визначення власних цілей і прагнень у здобутті внутрішньої свободи, волевиявлення. Свідомий вибір сенсу професійного соціального і особистого є характерним для особи, а не залежить від зовнішніх потреб і очікувань оточуючих [4, с. 206–209].

Головною метою формування та розвитку *правової компетентності* адміністраторів ЗВО є нарощення і розкриття *потенціалу правової культури* як системи захисту духовних (нематеріальних) та матеріальних цінностей, традицій, інтелектуальної спадщини та правової відповідальності в академічній сфері згідно із законодавчо-правовим регулюванням. Аксиологічну цінність її компонентів становлять право, правова свідомість, правовідносини, правопорядок, нормотворення, правозастосовна та правова діяльність, що є категорією захисту відповідальності у загальнолюдських цінностях і невід'ємною складовою частиною правової держави та громадянського суспільства.

У правовій культурі суб'єктами вважають людину (як індивідуума з правовою культурою – системою знань, умінь і навичок правокористування, орієнтацією – креативна діяльність особи у правовій сфері з розкриттям потенціалу правової

культури та власної діяльності з їх провадження, а також за результатами персональних орієнтацій – виражає розкриття внутрішнього потенціалу правової культури) і соціум у суспільно-особистісних взаєминах. Архітектоніка правової культури за логікою зумовлюється об'єктивним змістом системи знань про державу, законодавство і право (за об'ємом знань поділяються на звичайний і спеціально-професійний рівні правової культури, де звичайний обмежується системою знань людей щодо правових процесів і явищ, а другий спеціальний – формується у спеціалістів, які реалізують професійну правову діяльність).

Важливе системоутворююче значення має правова освіченість і правове виховання соціуму в цілому, доступність та поінформованість про чинне законодавство і практику правозастосування, фундаментальні дослідження з даної проблематики та формування сучасних напрямів методики – дослідження правового нігілізму, формування національної та міжнародної правової культури, навчання спеціальних правових дисциплін (за галузями законодавства і права) [8, с. 34].

У розлозі розумінні *правова політика* – це державна політика, заснована на праві, у вузькому – політика держави в правовій сфері суспільного життя, яка має на меті побудову громадянського суспільства і правової держави (втілюється у законах, указах, постановах, нормативно-правових актах та в діяльності відповідних державних органів реалізації права); є формою вираження політики держави, засобом легітимації, закріплення і юридичного здійснення політичного курсу країни, реформування і модернізації сфер суспільного життя; носить державновладний характер цілеспрямованого впливу на створення ефективно діючого механізму правового регулювання суспільних відносин (бездоганного забезпечення прав і свобод людини та громадянина, налагодження, зміцнення правової дисципліни, законності та правопорядку, формування суспільної правової свідомості та правової культури – правотворення, правозастосування, правоохорони, кримінально-правової та виправної).

Принципи правової політики: соціальна зумовленість, наукова обґрунтованість, демократичність, гуманність, стабільність, справедливість, взаємоузгодженість державних та індивідуальних інтересів відповідності міжнародним правовим нормам, стандартам, гласності й прозорості [10, с. 493–497].

Компетенція (лат. *competentia* – відповідність, узгодженість) – сукупність установлених

прийнятих форм прав і обов'язків, повноважень певного органу або уповноваженої особи, що визначають їхні можливості приймати обов'язкові для виконання рішення щодо організації, нагляду та контролю за їх виконанням, застосовувати необхідні заходи відповідальності.

Компетентність – це спроможність за рахунок набутої системи знань виконувати конкретний об'єм комплексних робіт, здійснювати нагляд, управляти, керувати виконанням з певною інтенсивністю, квалітологічністю та ефективністю (продуктивністю, релевантністю), є процесом або його технологічним складником функціональності (повної або часткової). Як правило, компетентний – це відповідальний, відповідний, той, що несе відповідальність та спроможний; який має компетенцію або їх комплекс як системи знань, умінь, навичок (когнітивно-діяльнісний компонент); якостей, здібностей, цінностей та мотивацій (аксіологічно-акмеологічний компонент); здатностей, спроможності (психолого-фізіологічний компонент); підготовленості, сформованості (інтелектуально-креативний) і відповідальності за успішну реалізацію завдань «дерева цілей» для досягнення мети.

Управлінський аспект компетентності передбачає створення нормативно-правових, організаційно-адміністративних, розпорядчих засад ідентифікації компетенцій адміністраторів, регламентів делегування їм посадових повноважень згідно з підтвердженим кваліфікаційним рівнем та відповідно до посадової інструкції.

Моделі компетентності переважно поділяють за сферою їх функціонального призначення (публічного управління та адміністрування, акмеології самоменеджменту та самоконтролю релевантності здобутих результатів, управління системами, процесами, проектами, управління конфліктами та комунікаціями, управління змінами та якістю в методології системного менеджменту) та за рівнем управління, до якої належить посада адміністративного працівника, а саме:

– статусна – якості працівника, які забезпечують ефективне виконання адміністратором посадових обов'язків, розвиток власного потенціалу, адміністративно-правової та управлінської академічної культури та спонукання у підлеглих самоменеджменту формування адміністративно-управлінських правових компетенцій (реалізує власний працеспроможний потенціал та потенціал підлеглих);

– ексклюзивно-професійна – технологічна підготовленість адміністратора до виконання

професійних функцій щодо управління процесами, проектами, системами, які пов'язані зі специфікацією застосування засобів цифровізації (створення нормативно-правових баз даних) інформаційно-аналітичних (АСК, ГІС) та інформаційно-комунікативних (мережевого, дистанційного, інтерактивного навчання; реєстрів з якості, стандартизації та міжнародних комунікацій транскордонної співпраці; електронного врядування і діловодства, моніторингу якості систем управління) мереж і платформ, програмного забезпечення процесного та проектного менеджменту;

– суспільно-громадська – з реалізації професійно комфортних психолого-комунікативних, безпекогарантуючих, соціально-захисних, академічної мобільності, просвітницьких, трансляційних (ЗМІ, соціальні мережі) компетенцій для оптимальної синхронізації суспільних взаємин між людьми як у процесі професійної діяльності, так і в соціально-побутовій сфері з ефективною взаємодією не лише досягнення бажаних індивідуальних і колективних позитивних ефектів, а й організаційної ефективності та сталості розвитку.

Дуальність феномену компетентності зумовлена колом повноважень інституцій, установи, органу або працівника (індивідуума) та сферою охоплення професійної проблематики та функціональних завдань, в яких уповноважена особа має компетенції і практичний досвід оптимальної реалізації. Компетентність нерозривно узгоджується з професіоналізмом як високою професійною кваліфікацією та рівнем політико-правової культури в сфері освіти, науки й інноватики та за її межами, методологічні компетенції теорії освітньої, управлінської, соціальної, екологічної, якості, антикризової політик, науково-обґрунтованого прийняття адміністративно-управлінських рішень соціально-екологічної прогностики, технологій адміністративного управління та теорії управління вищої школи у системі післядипломної підготовки.

Розвиток компетентності адміністраторів пов'язаний з рівнем сформованості аксіологічно-орієнтаційних якостей – лідерських, ораторських, комунікативних, конативних здібностей, адміністративно-управлінського професіоналізму, академічної мобільності у сфері освіти та розвитку професійного навчання та дослідництва, практично-корисного досвіду та культури [5, с. 216].

У дисертаційному дослідженні І. Галушак щодо технологій формування правової компетентності майбутніх економістів в умовах неперервної університетської освіти правову компетентність

визначаємо як систему професійно-правових знань чинного законодавства та аксіологічного ставлення до правової діяльності, усвідомленого розуміння сутності, змісту та методології права і способів, методів, засобів, методик і механізмів його дії; вміння використовувати правові категорії; відповідно застосовувати набуті правові знання у професійній діяльності, досягати ефективного результату нормативно-правовим способом. Правову компетентність майбутніх економістів в умовах неперервної університетської освіти дослідниця розглядає як інтегральну якість особистості, що визначає її здатність орієнтуватись і формувати нормативно-правові бази чинного законодавства, мислити правовими категоріями, вміння свідомо застосовувати правові знання у професійній діяльності; як складову частину професійної компетентності та компонент правової культури й діяльності правового регулювання [1, с. 323–324].

Висновки. Обґрунтовано теоретичні й методичні засади розвитку правової компетентності адміністраторів вищої школи в системі післядипломної освіти. Встановлено, що розвиток правової компетентності адміністраторів вищої школи у системі післядипломної освіти сприяє забезпеченню якості управління ЗВО через актуалізацію професіоналізму особистості адміністраторів вищої школи з правовими компетентностями (за рівнем академічної культури особистості: освітньо-політичної, управлінської, правової і

морально-етичної, вираженої у правовій компетентності зі здібностями системно-управлінської діяльності, самоменеджменту, самоосвіти та виховання як власних менеджерських якостей, так і у підлеглих, реалізації можливостей неперервності освіти з використання потенціалу активності співробітників) та професіоналізм адміністративно-управлінської діяльності ЗВО (за компонентами професіоналізму управлінської діяльності й самоменеджменту; за видами: інституційним адміністративним і мотиваційним, проектним, процесним, рефлексивним, комунікаційними та конфліктами, якістю та безпекою на рівнях діагностування стану і ситуації, просторово-географічного поширення, функціональності, управлінської ієрархії: управлінця, керівника, адміністратора – з підготовленістю здійснювати її шляхом адміністрування, застосовувати мотиваційні технології та адміністрування для досягнення мети управління ЗВО з урахуванням зовнішніх викликів; професійна культура ділового спілкування, академічність стосунків координаційно-субординаційної взаємодії з підлеглими для гарантування доступності, якості та релевантності академічного простору).

Перспективи дослідження вбачаємо в подальших розвідках щодо проблем якості формування та розвитку правової компетентності адміністраторів вищої школи, варіативного компонента відповідних освітньо-професійних програм у післядипломній освіті тощо.

Список літератури:

1. Галушак І.С. Теорія і технології формування правової компетентності майбутніх економістів в умовах неперервної університетської освіти : монографія. Івано-Франківськ : НАІР, 2018. 426 с.
2. Богучкий Ю.П. Розвиток правової компетентності адміністраторів вищої школи у системі післядипломної освіти : автореф. дис. ... ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти». Київ, 2019. 23 с.
3. Лазор О.Я., Хорошенко О.В. Публічна служба в Україні: становлення та перспективи розвитку (нормативно-правовий аспект) : монографія. Хмельницький : ХГПА, 2009. 313 с.
4. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента : учеб. пособие. 2-е изд., испр. Київ : МАУП, 2006. 360 с.
5. Оболенський О.Ю. Державна служба : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 344 с.
6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2003. 567 с.
7. Організація самостійної роботи слухачів в умовах інформаційного суспільства : матеріали наук.-метод. конф. 14 груд. 2001 р. / за заг. ред. О.П. Якубовського. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2002. 342 с.
8. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Вид. 5-те, зі змінами. Київ : Атіка, 2001. 176 с.
9. Стратегія післядипломної освіти для сталого розвитку : монографія ; за ред. Н.М. Рідей, Л.М. Панченко. Київ : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2019. 326 с.
10. Скрипнюк О.В. Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорій і практики : монографія. Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000. 600 с.

Ridei N.M., Bogutskyi Yu.P., Katsero O.K., Pavlenko D.G. PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF HEF ADMINISTRATORS' LEGAL COMPETENCE IN CONTINUOUS EDUCATION SYSTEM

The total number of higher education institutions, united by the administrative department of the postgraduate education executive capacity, ensures and guarantees the rule of law in the administration of the higher education administrative apparatus legal competence development through prolonged assistance in postgraduate education. Higher education institutions carry out training of administrators formed in the legal sphere, capable of providing administration legal guarantees in different spheres of public life. The administrative apparatus of management in higher education represents the circle of managers and managers authorized to carry out administration, to represent an institution or organization at the level of inter-system interaction of educational and scientific organizations or its modernization.

The management of a particular sociocultural function to manage professional competence in higher education is carried out by public regulation of the legal competence development in the control mechanisms over its purposeful implementation.

The research work deals with the determination of the theoretical prerequisites for managerial activity professionalism and separates the components of manager's professional activity. The study visualises the structural and logical interaction of the higher education administrators' legal competence development in the system of continuous education through influence of microenvironmental factors, futuristic model of I-administrator's success, psychological and managerial readiness for administrative leadership, professional achievement motivation; specifies the administrator's legal competence development in the quality assurance of HEF management and in the system of continuing education.

The article substantiates theoretical and methodological principles of higher education administrators' legal competence development in the system of postgraduate education. It is established that the higher education administrators' legal competence development in the postgraduate education system contributes to insurances of the Higher Education School management quality by updating the professionalism of the higher education administrators' personality with legal competencies and the professionalism of the administrative and management activities of the Higher Education Administration.

Key words: *legal competence, administrative activity, administrative position, self-education, self-management, competence, competence, system of postgraduate education.*