Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
Кафедра педагогіки та психології управління соціальними системами
ім. академіка І.А. Зязюна
Національна академія педагогічних наук України,
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України,
Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України,
Балтійська міжнародна академія (Латвія)
Петрошанський університет (Румунія)
Румунсько-німецький університет Сібіу (Румунія)
Могильовський державний університет ім. А.О. Кулешова (Білорусь)
Міжнародний інститут менеджменту «IMI-NOVA» (Молдова)
Школа менеджменту університету Тампере (Фінляндія)

ЗБІРКА ТЕЗ

V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

“Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами”

28-29 жовтня 2021 р.

ХАРКІВ, 2021

УДК 371:339

Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції 28-29 жовтня 2021 р. / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХПІ», 2021. – 152 с.

Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.

Містить матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції з актуальних проблем лідерства та розвитку лідерського потенціалу засобами гуманітарних технологій.

Організаційний комітет:

Голова:

Романовський О. Г. Завідувач кафедри педагогіки та психології управління соціальними и ситемами ім. академіка І. А. Зязюна, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор

Заступники голови організаційного комітету:

Грень Л.М. Професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А.Зязюна Національного технічного університету «ХПІ», доктор наук з державного управління, професор

Панфілов Ю.І. Професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А.Зязюна Національного технічного університету «ХПІ», кандидат психологічних наук, доцент

Вчений секретар:

Грибко О.В. Доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна Національного технічного університету «ХПІ», кандидат наук з державного управління

© Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», 2021

Пленарне засідання

СОКОЛ Євген Іванович

ректор Національного технічного університету «ХПІ», член-кореспондент Національної академії наук України, д.т.н., проф. (Україна, м. Харків)

З Політехом до перемоги

Шановні учасники колеги!

Вітаю вас з початком V Міжнародної науково-практичної конференції **«Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами».**

Сьогодні, виходячи з проблем національної економіки, особливого значення набуває істотне удосконалення фахової підготовки майбутніх інженерів, фахівців різних галузей господарства.

Виконати завдання, які стоять перед молодими фахівцями можуть тільки особистості які мають необхідний набір професійно-важливих якостей серед яких, в першу чергу, є здатність вести за собою підлеглих, тобто бути лідером.

Саме тому в НТУ «ХПІ» цій проблемі приділяється велике значення.

Підготовка інженерних кадрів в НТУ "ХПІ" завжди відбувалася відповідно до визначальних тенденцій розвитку науки і техніки, враховуючи безпосередню участь наших науковців у самому формуванні цих тенденцій, активне впровадження їх результатів у виробництво і навчально-виховний процес.

Оскільки сьогодні йде мова про лідерство, ми намагаємось робити так, щоб кожен наш науково-педагогічний працівник університету був справжнім лідером не тільки при викладанні своїх дисциплін, а й у повсякденному житті, при спілкуванні з студентами, давав їм приклад професіоналізму, відповідальності, духовності і благородства.

Саме викладачі формують кращі якості наших майбутніх молодих фахівців, майбутніх лідерів суспільства, які призвані змінювати його на краще. Педагогам нашого університету притаманна філософія інженерної освіти, орієнтована не просто на задоволення потреб суспільного виробництва, а на випередження суспільного розвитку.

Щоб підготувати фахівця, який би був лідером треба «закласти» в нього високі і професійні, і гуманітарні, і моральні якості. Саме тому навчальний процес в університеті базується на прогресивних методологічних підходах, серед яких визначальними є наскрізна фундаменталізація освіти, значна гуманітарна складова, підготовка студентів до творчого пошуку та прийняття оригінальних конкурентно-спроможних інженерних рішень, глибока екологічна підготовка фахівців.

Метою діяльності педагогів НТУ "ХПІ" завжди було виховання особистості, керівника, лідера, а не бездумного виконавця.

І це завжди робили наші видатні педагоги і науковці які були і є справжніми лідерами. Вони не тільки демонструють свій інтелект і талант, а й є безумовними лідерами-організаторами. Вони формують свої команди, які йдуть

за ними і досягають високих результатів.

Харківський політехнічний – це безліч можливостей для молоді. І всі ці можливості ми використовуємо для виховання молодих фахівців-лідерів. У нашому університеті студенти не лише навчаються, зростають і стають кращими, вони мають змогу розвиватися, як особистості, брати участь у науковій роботі, конференціях та конкурсах, виступати на сцені Палацу студентів та захищати честь НТУ «ХПІ» на спортивних аренах міста, країни, світу.

Щороку наш університет дає старт новим педагогічним технологіям, це дуальна форма організації навчального процесу, проектне навчання, унікальна програма підготовки ІТ-фахівців в Innovation Campus. Широкі можливості інтеграції студентів в Європейський освітній простір надає Освітній центр «Німецький технічний факультет» через міжнародні програми «подвійних дипломів», кредитної академічної і наукової мобільності.

Я наведу вам приклади як ми готуємо наших лідерів.

Ще один приклад вчені та студенти НТУ «ХПІ» нещодавно взяли участь у **VI щорічному Всеукраїнському конкурсі «Національні стартап змагання України 2021»** де стали переможцями національного стартап змагання.

Харківські політехніки представили свої інноваційні проекти для вирішення актуальних питань сучасного глобального світу.

Дві команди ХПІ отримали нагороди.

Стартап Elomia – мобільна програма, яка за допомогою штучного інтелекту надає користувачеві базову психологічну підтримку в будь-який час – став переможцем і представить Україну на Всесвітніх змаганнях університетських стартапів у Китаї у листопаді цього року.

Винахід Smoke Free Air Tech – рішення для очищення повітря з індустріальних труб – отримав спеціальну нагороду «Sustainability Award».

Завдяки нашим лідерам-викладачам, лідерам-студентам НТУ «ХПІ» продовжує динаміку в списку престижних вишів світу. Він широко відомий у світі, займає провідні місця в численних вітчизняних і світових рейтингах. Так згідно з одним із найбільш впливових світових рейтингів QS World University Ranking (QS WUR) НТУ «ХПІ» третій рік поспіль займає місце 651–700 серед університетів світу. Другий рік він утримує в цьому рейтингу титул кращого технічного університету України.

Все, чого ми досягли і що маємо ще звершити, робиться для майбутнього – нинішнього і прийдешніх поколінь студентів. Ми прагнемо виховувати молоде покоління лідерів конкурентоздатним, з активною життєвою позицією, готовим до професійної діяльності, яка б зміцнювала економіку України. Ми б хотіли розвинути у них високу духовність, гідні моральні орієнтири, прагнення до творчості і високих життєвих цінностей.

Бажаю вам успішної роботи, плідних дискусій та міцного здоров’я.

БАБАЄВ Володимир Миколайович

ректор Харківського національного університету міського господарства ім. О.М. Бекетова, Заслужений будівельник України, почесний академік НАПН України, д.держ.упр., проф. (Україна, м. Харків);

КОРЖЕНКО Володимир Васильович

завідувач кафедри філософії і політології Харківського Національного університету міського господарства ім. О.М. Бекетова, д.філос.н.,

проф. (Україна, м. Харків)

Лідерство в сучасному «суспільстві інтелекту»

Навіть сьогодні європейський гуманітарний простір наповнений смислами, які важко збагнути не лише пересічному українському громадянину, а й представникам політичної еліти. Зокрема, це стосується таких понять:

– «публічне управління» (Public Administration);

– «новий державний менеджмент» (New Public Management);

– «належне (сучасні переклади з англ. – відповідальне, справедливе, ефективне) управління» (Good Governance);

– «загальні принципи сучасного європейського адміністративного простору» (General Principles of modern European Administrative space);

– «державно-приватне партнерство» (Public-Private Partnership) тощо, які сприймаються як «абетка» в цивілізованому європейському співтоваристві [3].

Донести дійсні смисли до випускників закладів вищої освіти (ЗВО) можуть ті ж самі ЗВО завдяки значному підвищенню якості гуманітарної складової освіти.

Специфічною особливістю української дійсності є наявність декількох «непрохідних» чи надзвичайно важко прохідних меж (і у зв'язку з цим наважимось назвати їх трансгресійними): між старим «соціалістичним» і новим ринковим суспільством, між старими надбаннями в соціально-економічних та гуманітарних науках і слабкими імпульсами окремих науковців до отримання нових знань в умовах сучасної модернізації суспільства, між соціально-економічним буттям і буттям духовного (зокрема, науки), між різними культурними традиціями та ціннісними орієнтирами в українському мультикультурному суспільстві. Подолання такої кількості меж є, на нашу думку, можливим лише для орієнтованих на домінування інтелекту і управлінської еліти як лідера, суспільства загалом, що здатні вчасно вирішувати проблеми та динамічно реагувати на постійно виникаючі суспільні «виклики» власним розумом [4].

Не зовсім вірно, на наш погляд, сучасний етап розвитку постіндустріального суспільства (початок XXI ст.) називати, як це роблять окремі науковці, «суспільством знань». По-перше, якщо й говорити про «суспільство знань», то воно, безперечно, починається з епохи Нового часу, коли Френсіс Бекон (1561–1626) у своєму відомому афоризмі «Знання – це сила» (від лат. Scientia potentia est) висловлює велику гідність науці. Призначенням науки він вважає примноження сили та могутності людей, забезпечення для них достойного й багатого рівня (якості) життя. По-друге, іще давньогрецький філософ Геракліт (Геракліт Ефеський), що жив приблизно в 520–460 рр. до н. е., як відомо, висловлював думку, спрямовану проти вченості Піфагора: «Багато знань розуму не прибавляє…». Мати багато знань іще не означає бути розумним. З розумом пов'язана здатність людини до проникнення в сутність речей, явищ, процесів, до аналізу й до самостійної оцінки дійсності, до творчості. Істинний мудрець не той, хто багато знає, а той, хто ефективно використовує знання, знаходить своїм знанням нове застосування, при цьому, удосконалюючи власне буття і розширюючи знання [1; 2].

Нібито «повну втрату віри в розум» спростовують нищівні кризові соціально-економічні явища сучасного ринкового суспільства (XX ст.), що змушують суспільну думку шукати перспективні шляхи «прориву» в раніше неможливе: суспільство знань, інтелектуальну економіку, інноваційну

діяльність тощо. Йдеться про поступове формування абсолютно нової парадигми суспільного поступу, що ґрунтується на «культі Інтелекту» та самоцінності людини (наважимось сформулювати основний принцип цієї парадигми так: «Без людини, як "міри суспільних змін", будь-що, зокрема, державно-управлінська чи будь-яка інша діяльність втрачає сенс; лише людина і цивілізоване людське буття надають смислу для модернізації суспільства», тобто мова про соціально спрямовану економіку, якісні управлінські послуги, взаємну довіру влади та громадян і т. ін.).

Загалом, навіть обмежений аналіз суспільного поступу дозволяє виокремити його основні історичні етапи та з'ясувати найбільш суттєві парадигмально-ціннісні орієнтири, а саме:

– культ «живого споглядання»: опора на «критичне мислення», визнання людини «політичною істотою» (причетною до влади) та «мірою усіх речей» (античне суспільство);

– «культ Віри»: схоластика, широке використання силогістики, стражденна земна людина – засіб задоволення не своїх та своїх потреб (епоха середньовіччя);

– «культ Розуму»: виникнення науки у сучасному її розумінні, становлення науки як продуктивної сили суспільства, ставлення до людини як до самоцінності, як мети творення усього земного і ніколи як до засобу (Новий час, становлення ринкового суспільства);

– «бунт проти Розуму»: свободна людина у своїй екзистенції, але самотня, сповнена песимізму (друга половина XIX – перша половина XX ст.);

– «культ Інтелекту» [4; 5].

Таким чином, з'являється нова риса суспільства XXI ст. – «культ Інтелекту», що набуває значення головної у сучасному цивілізованому світі.

«Культ Інтелекту», перш за усе, стосується «суспільства інтелекту», що здатне до динамічного вирішення соціально-економічних, політичних, воєнних та інших «викликів» сучасного мультикультурного суспільства. Його характерними особливостями можна вважати:

– забезпечення високої якості життя;

– задіяння механізмів соціальних гарантій в соціальній державі;

– упровадження реальних умов для наукоємного виробництва, конкурентоспроможної освіти, доступного якісного медичного обслуговування, домінування інноваційних підходів, а також для діяльності свободної людини у суспільстві добробуту;

– функціонування розвинутих механізмів публічного управління;

– реалізація принципів «post New Public Management» («post NPM»), що стосуються сучасної ери цифрового управління («Digital Governance Era») (остання третина XX – XXI ст.).

Слід зазначити, що модель «Нового державного менеджменту» (New Public Management) набуває популярності, впровадження в практику й поширення у цивілізованому світі в 80-ті роки XX ст. й стосується управління соціальним розвитком завдяки дотриманню правил і стандартів корпоративного менеджменту. Державне управління, з точки зору Нового державного менеджменту, – це особливий вид діяльності органів державної влади (суб'єкт управління) з метою:

– досягнення загальних цілей певної соціальної системи щодо якості життя громадян;

– погодженості інтересів між окремими сегментами соціальної системи;

– підтримка цілісності та стійкості соціальної системи;

– забезпечення оптимального функціонування і пропорційного розвитку соціальної системи тощо.

На рубежі останнього десятиріччя XX ст. (90-ті роки) на зміну моделі «Нового державного менеджменту» у західній політико-управлінській науці приходить модель Good Governance (англ. governance – управління, влада, керування). Базова ідея Good Governance – розвиток суспільства (держави) є цілеспрямованою політико-управлінською діяльністю, що здійснюється за допомогою народу (By the people) [3].

Важливого значення в сучасному світі набуває поняття «антропність сучасної науки». Загалом, «нове бачення» людини у світі й «антропність» науки залучаються до переінтерпретації в науці низки суто «людських проблем», пов'язаних з культурою, людськими знаннями і досвідом, світоглядом людини.

Нові ідеї сучасної науки (синергетика, вчення про біосферу, термодинаміка реальних процесів, антропний космологічний принцип, теорія соціальних мереж тощо) надають право наполягати на пріоритетності гуманістичних цінностей в людській життєдіяльності, адже без людини світ не лише стає нестерпним чи марним, він повністю втрачає сенс, тобто стає неможливим.

Список використаної літератури

1. Большой энциклопедический словарь : философия, социология, религия, эзотеризм, политэкономия : [Глав. науч. ред. и сост. С.Ю. Солодовников]. Мн. : МФЦП, 2002. 1008 с.

2. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

3. Корженко В. В., Коваленко Н. В. Теорія та історія філософії публічного управління / Філософія публічного управління : [кол. монографія] / В. П. Солових та ін. ; наук. ред. В. П. Солових. Київ : НАДУ, 2020. С. 11–52.

4. Корженко В. В. Парадигмально-ціннісні орієнтири суспільного поступу та публічне управління / Державне будівництво : електронне видання. Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2016. № 1. URL : http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2016-1/doc/2/03.pdf

5. Корженко В. В. Філософські засади «суспільства інтелекту»: до теорії ноосфери Володимира Вернадського / Новий Колегіум. 2017. № 2. С. 4–8. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NovKol_2017_2_4

КУЗЬМІНСЬКИЙ Анатолій Іванович

професор кафедри педагогіки і психології соціальної роботи і менеджменту, Глухівський національний педагогічний університет ім. О. Довженка, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук, д.пед.н., проф. (Україна, м. Глухів)

Теоретичні підходи до визначення сутності і значення управлінського лідерства керівника закладу освіти

Керівник – категорія історична, і в процесі розвитку цивілізації типи керівників постійно змінювалися (диктатор, патерналіст, маклер, менеджер).

Сучасний керівник освітнього закладу – це управлінець (менеджер), організатор, лідер, вихователь, дипломат, інноватор, людина.

Для здійснення керівником навчального закладу функції управління йому надаються відповідні владні повноваження. Цими повноваженнями треба

виважено й розумно користуватися. Керівник навчального закладу ні в якому разі не повинен бути диктатором. Йому найбільше підходить роль патерналіста (батька). Звідси основні вимоги до його особистості: педагогічні, психологічні, психономічні знання й уміння, глибока компетентність, навички ділового спілкування, ораторська майстерність, високий рівень загальної і душевної культури.

Керівник закладу освіти будь-якої освітньої ланки має бути хорошим організатором. Ця риса – особливо важлива у зв'язку з широким масштабом категорій людей, якими він управляє і з якими контактує. Це суб'єкти освітнього процесу (учні, їхні батьки, вчителі, вихователі, студенти, викладачі, стейкхолдери), представники громадських організацій, базових підприємств тощо.

Специфіка діяльності навчально-виховного закладу вимагає, щоб його керівник мав якісну вищу базову педагогічну освіту. Дуже важливо, щоб ця освіта була профільною і щоб претендент на цю посаду попередньо набув досвід роботи на всіх або, принаймні, на більшості посадових щаблів саме такого закладу. Якщо це директор закладу дошкільної освіти, то він обов'язково повинен мати освітній рівень магістра з дошкілля і досвід роботи хоч би на одній з посад: помічника вихователя, вихователя, методиста, психолога такого закладу. Ректор закладу вищої освіти повинен мати відповідну вищу базову освіту за профілем закладу, науковий ступінь і вчене звання, а також досвід роботи на основних посадах у системі вищої освіти (викладач, доцент, завідувач кафедри, керівник підрозділу та ін.). Аналогічні умови для керівника закладу секундарної освітньої ланки, коледжу, ліцею, закладу професійно-техічної освіти, закладу позашкільної освіти.

Керівник навчально-виховного закладу одночасно є й менеджер-вихователь. Освітні стандарти, навчальні програми, посадові інструкції, інші нормативно-правові документи містять вимоги до виконання функціональних посадових обов'язків педагогічних і науково-педагогічних працівників. Професійному вдосконаленню цієї категорії педагогів приділяється значна увага (підвищення кваліфікації, курси перепідготовки, стажування та інші форми післядипломної освіти).

Але ж специфіка діяльності освітнього закладу вимагає від суб'єктів процесу навчання і, особливо виховання, високого рівня культури, етики й моральності. Моральне виховання членів педагогічного колективу як системний, відлагоджений механізм практично відсутнє. Функція морального авторитету, морального вихователя покладається на керівника закладу. Своєю високою професійністю, власним позитивним прикладом, безумовним дотриманням норм моралі й етики в усіх сферах життєдіяльності очільник освітнього закладу здійснює виховний вплив на підлеглих.

Абсолютна більшість робочого часу сучасного керівника закладу освіти проходить у спілкуванні з підлеглими, партнерами, представниками влади, громадськості, спонсорами, стейкхолдерами. Освітній менеджер має дбати про підтримання здорового морально-психологічного клімату в колективі, встановлення й підтримання ділових контактів, зв'язків, уміти вести перемовини з різними категоріями людей. Ці функції вимагають від керівника навчально-виховного закладу належно розвинених дипломатичних навичок, гомілетичних умінь, здатності бути у злагоді з людьми.

Світ вступив в епоху інноваційної культури. Від сучасної людини вимагається уміння інноваційно мислити, інноваційно бачити й сприймати світ, а головне – інноваційно діяти. У діяльності закладу освіти інновації необхідні, оскільки якість освітнього процесу прямо залежить від застосування нових

педагогічних технологій, використання найновіших технічних засобів навчання, володіння кращими зразками світового досвіду в галузі освіти. Звідси, однією з головних функцій освітнього менеджера є інноваційна функція. Ігнорування чи повільність у виконанні цієї важливої функції стає причиною низької якості освіти.

Дуже важливо, щоб керівник навчального закладу одночасно був і лідером педагогічного персоналу. Як менеджер він зобов'язаний здійснювати дії, необхідні для оптимального функціонування закладу (проведення освітнього процесу на належному рівні, матеріально-технічне забезпечення закладу, успішна комунікація з органами влади, громадськими організаціями, батьками дітей, учнів, студентів та ін.). Як лідер керівник навчального закладу має бути безумовним авторитетом у колективі для того, щоб бути прикладом, щоб мати моральне право вести за собою людей. Звідси, він повинен мати бездоганну репутацію у всіх соціальних сферах (службовій, громадській, родинній, референтній). Практика свідчить, що сучасне розуміння функцій освітнього менеджера вимагає від нього професійного володіння управлінськими і лідерськими якостями. Яскравим прикладом прояву менеджерсько-лідерського таланту є діяльність на посаді директора школи Василя Олександровича Сухомлинського, ректора Полтавського педагогічного інституту, відомого вченого, академіка Зязюна Івана Андрійовича, директора Сахнівської загальноосвітньої школи академіка Захаренка Олександра Антоновича та ін.

Призначення чи обрання на посаду керівника навчально-виховного закладу людини без відповідної профільної освіти і достатнього досвіду веде до зниження якості діяльності закладу, втрати його авторитету в соціумі і породження конфліктних ситуацій.

НЕСТУЛЯ Олексій Олексійович

ректор ЗВО Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,
д.і.н., проф. (Україна, м. Полтава);

НЕСТУЛЯ Світлана Іванівна

директор навчально-наукового інституту лідерства ЗВО Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,
д.пед.н., доц. (Україна, м. Полтава)

Компоненти поведінки харизматичного й нехаризматичного викладача-лідера

Нині у контексті пошуку шляхів удосконалення освітнього процесу у вищій школі, підвищення його якості ми звертаємося до лідерства як феномена культури освітнього менеджменту, альтернативи усталеній системі директивного управління освітнім процесом. У системі освітнього менеджменту у вищій школі лідерство розглядається у двох аспектах:

1) як процес ефективного управління навчальною діяльністю студентів;

2) як інтеграційна якість викладача вищої школи, котра впливає і забезпечує ефективність цієї діяльності.

Дослідження наукових праць учених у галузях педагогіки лідерства та

освітнього менеджменту (О. Бондарчук, С. Калашнікова, В. Мороз, О. Нежинська, В. Решетило, О. Романовський та ін.) дає підстави до висновку, що головна мета лідерства в діяльності викладача вищої школи – це покращення навчальної взаємодії, здатність педагога дивитися не на наслідки, а зорієнтованість на аналіз причин. Лідерство нині виступає як протилежність примусу студента до навчання й постає у вигляді уміння викладача переконувати, а не примушувати до певних дій. При цьому замість сили і примусу в концепції лідерства часто виступають переконання і натхнення. Вочевидь, здатність викладача вищої школи до переконання й надихання студентства (до навчання, до успішності у майбутній професії й житті, до самовдосконалення й самореалізації, до генерації нових ідей і їх реалізації тощо) лежить у площині поведінки харизматичного лідера [1; 2].

Досліджуючи компоненти поведінки харизматичного й нехаризматичного лідерів (ставлення до існуючого освітнього процесу у ЗВО, майбутні цілі, привабливість, кваліфікація, сприйняття оточуючого, уявлення, взаємовідносини «лідер-ведучий»), можемо запропонувати їх характеристики у контексті викладача-лідера. Так, поведінка харизматичного викладача-лідера, з одного боку, обумовлена його ж особистісними якостями та рисами, а з іншого – спрямована на те, щоб гіперболізувати їх в очах студентів. Мета – досягнути атрибуції ними їх як харизматичних, виключних [3; 4].

Компонент «Ставлення до існуючого освітнього процесу у ЗВО»: харизматичний викладач-лідер діє в опозиції до існуючого освітнього процесу у ЗВО й спрямовує зусилля на його зміну, покращення, нехаризматичний – демонструє згоду з існуючим освітнім процесом у ЗВО та прагнення підтримати його.

Компонент «Майбутні цілі»: харизматичний викладач-лідер демонструє уявлення, які сильно відрізняються від існуючого освітнього процесу у ЗВО; нехаризматичний – цілі, які не сильно відрізняються від існуючого освітнього процесу у ЗВО.

Компонент «Привабливість»: спільні перспективи й передбачення роблять із харизматичного викладача-лідера привабливого й шанованого педагога-новатора, гідного вияву та наслідування; спільні перспективи роблять нехаризматичного викладача-лідера привабливим для тих, хто не хоче змін.

Компонент «Кваліфікація»: харизматичний викладач-лідер проявляє уміння використовувати незвичні методи зміни існуючого порядку речей, розробляти й упроваджувати авторські методики й технології навчання; нехаризматичний – уміння використовувати відомі способи досягнення цілей у межах існуючого освітнього процесу у ЗВО.

Компонент «Сприйняття оточуючого»: харизматичний викладач-лідер демонструє своєю поведінкою необхідність сприйняття оточення з метою зміни існуючого освітнього процесу у ЗВО, аби його покращити з урахуванням сучасних освітніх трендів; нехаризматичний – низьку потребу у сприйнятті оточення для підтримки існуючого освітнього процесу у ЗВО.

Компонент «Уявлення»: харизматичний викладач-лідер демонструє чітке уявлення майбутнього вищої освіти й конкретного ЗВО й сильну мотивацію до лідерства; нехаризматичний – слабкі уявлення про цілі й мотивації до лідерства.

Компонент «Взаємовідносини «лідер-ведучий»: харизматичний викладач-лідер виявляє приналежність до педагогічної еліти, він засновник авторських педагогічних концепцій, зразок, спонукає студентів і педагогічний колектив до участі у пропонованих ним радикальних змінах щодо покращення існуючого

освітнього процесу у ЗВО та у системі вищої освіти загалом; нехаризматичний – поборник рівності, шукає згоди, або ж директивний, підштовхує або змушує студентів і колег розділяти його погляди.

У ході вивчення поведінки харизматичних і нехаризматичних викладачів-лідерів, можемо говорити про місію викладача-харизматика, котра заснована на передбаченні, яке включає в себе:

1) чітке уявлення про майбутнє освітнього процесу в ЗВО, системи вищої освіти загалом;

2) упевненість у правильності свого бачення майбутнього освітнього процесу в ЗВО, у системі вищої освіти загалом;

3) уміння яскраво й переконливо сформулювати своє бачення майбутнього вдосконаленого освітнього процесу в ЗВО, а також і вищої освіти загалом, завдяки пропонованим ідеям, новим педагогічним концепціям, авторським методикам і технологіям;

4) навіювання своїм послідовникам (студентам та колегам) упевненості в реалізації передбачення.

Підсумовуючи, зазначимо, що такий харизматичний викладач-лідер просто випромінює упевненість у правоті, значимості й реальності своєї місії. Усією своєю поведінкою він говорить: «Ми вирішимо це складне завдання!». Водночас, він повідомляє своїм послідовникам ключі – чітке формулювання завдань – того, що і як потрібно зробити для досягнення спільної мети.

Список використаної літератури

1. Акименко О. О., Романовська О. О. Харизма й особливості «харизматичної» особи. Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави: зб. наук. пр. Київ : Міленіум, 2008. Вип. 7. С. 75–83.

2. Добротворский И. Л. Харизма: власть и влияние личности. Москва : Олимп, Асбрель, АСТ, 2006. 235 с.

3. Нестуля С. І., Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина XX – початок XXI ст.) : навч. посіб. Полтава : ПУЕТ, 2016. 375 с.

4. Трунов Д. Г. Феномен харизматического лидерства. Философия социальных коммуникаций. 2009. № 2. С. 55–62.

ФЕТИНЮК Валентина

проректор, Международный институт менеджмента «IMI-NOVA»,
к.э.н, доц. (Молдова)

Сила и важность лидерства во времена кризиса COVID-19

Понять, кто лидер, а кто ведомый, проще всего, наблюдая за поведением людей в кризисных ситуациях.
Майкл Вейдер сертифицированный аудитор американского общества качества, наставник руководителей General Motors, Ford

2020 год и 2021 запомнятся как годы самой значительной глобальной пандемии со времен испанского гриппа. На международном и национальном уровнях лидеры всех секторов должны были реагировать как на прямые, так и на косвенные последствия этого кризиса, имея мало времени на подготовку и в

постоянно меняющейся среде. Для руководителей эта значительная неопределенность усугубляет проблемы, связанные с принятием решений, и требует быстро адаптирующегося реагирования, которое обычно не связано с лидерством в более «обычном» времени.

У людей есть естественная тенденция стремиться к авторитетному лидеру – всемогущему – особенно во времена бедствия, ожидая, что этот человек решит свои проблемы, чтобы вывести их из опасности.

Уинстон Черчилль проявил свои феноменальные лидерские способности перед лицом Второй мировой войны. Он, вопреки позиции членов его кабинета министров, всегда выступал за продолжение войны до победного. Понимая, насколько тяжело приходится гражданам, он поддерживал людей, как мог. Выезжал на места бомбардировок, встречался с пострадавшими, 21 раз выступал по радио с обращением к нации. Британцы любили своего лидера. С 1941 по 1945 годы его поддерживало 84% населения.

Мэр Нью Йорка Рудольф Джулиани тоже вошел в историю лидерства. Перед лицом угрозы 11 сентября он в кратчайшие сроки лично приехал на место обрушения башен и руководил операцией спасения в опасных для жизни условиях. Помимо прочего, его искренние обращения к жителям города убедили граждан не поддаваться панике.

Врач Clare Gerada в своей работе отмечает особую роль Метафоры в обращении к людям во время пандемии .

Когда премьер-министр Новой Зеландии Джасинда Ардхерн обращается к соотечественникам, она часто делает это с ясностью, честностью и, что немаловажно, с состраданием. Она признает, что жертвы необходимы, и просто просит соотечественников быть «сильными, добрыми и объединенными против Covid-19». Ее язык сочувствующий и сострадательный, с метафорами заботы и любви.

Королева Елизавета II использовала военный гимн надежды и стойкости: «Мы встретимся снова», когда она обратилась к нации 5 апреля 2020 года.

В начале пандемии и столкнувшись с быстро растущим числом смертей, Губернатор Нью-Йорка Эндрю Куомо использовал метафору войны: «Солдаты в этой битве – наши профессионалы в области здравоохранения. Это врачи, это медсестры, это люди, которые работают в больницах, это помощники. Это солдаты, которые сражаются за нас в этой битве».

Использование образов, вызывающих войну, убедительно. В нем лидер играет роль отважного лидера, способного успокоить огорченную публику. Он идентифицирует вирус как «врага», с которым нужно бороться как с таковым; с фронтовиками (врачи и медсестры), в тылу (те, находятся в карантине или изолированы дома) и даже перебежчики (те, кто не носит маски, заразился вирусом или не прошел вакцинацию). Это усиливает безотлагательность, необходимую для принятия решительных политических решений, апеллируя к чувству долга и обязанности служить стране в трудный час.

Вирус – это не живое существо или армия. Вместо того, чтобы побеждать его, нам придется найти лучшие способы смириться с ним.

Брайан Трейси, эксперт по психологии успеха и тайм-менеджменту отметил: Истинное испытание лидеров заключается в умении функционировать во времена кризиса!

Лидеры должны быть активно вовлечены в кризисную ситуацию. Быть во главе оперативной группы по борьбе с хаосом. Сотрудникам важно знать, что руководитель понимает их ситуацию и лично участвует в решении проблем.

Пандемия и последующий кризис вызвали у многих лидеров серьезный

стресс. Многие руководители переоценили свою роль и влияние на результаты компании.

В критических условиях пандемии отчетливо проявляются два востребованных способа лидерского поведения. Первый – харизматический, принятие решений на свой страх и риск, второй – лидерство избегания, во многом предлагающее просто переложить окончательное решение на других членов общества, вступая с ними в горизонтальный диалог, а не в вертикальные отношения власти и подчинения. Как правило, к такому стилю руководства склонны лидеры, ориентированные на создание максимального числа личных связей. В современной ситуации роль персональных качеств лидеров будет только возрастать, и как объектов установок и чаяний со стороны масс, и как субъектов политического процесса, принимающих судьбоносные для общества политические решения.

Стивен Кови, американский консультант по вопросам менеджмента и управления жизнью, писал: «Если во время кризиса вы сразу не выступаете как лидер, то впоследствии вам придется заниматься кризис-менеджментом». Пандемия и последующий кризис открыли многим лидерам глаза — они наконец поняли, что вообще-то от них зависит далеко не все.

Кризис, подобный Covid-19, требует гибкости и скорости реагирования, на которые государственные органы с их уровнем контроля, как правило, не рассчитаны. Добавьте к этому, что решения должны приниматься на основе несовершенной информации в эмоционально заряженном контексте истощенными людьми, которые хорошо осознают, что имеют дело с вопросами жизни и смерти. Добавьте к этому удаленную работу, социальное дистанцирование, нехватку персонала из-за слабой защиты, инфекции или изоляции и отсутствие основного оборудования и др. Пандемия вынудила многие организации перестраиваться и вести бизнес по-новому, адаптируясь к обстоятельствам, находя и используя новые возможности. В этих условиях лидерам особенно важно уметь вырабатывать новые стратегии и направлять команду на их реализацию.

Однако ключевой проблемой пандемии является то, что эффективное управление ситуацией требует масштабного изменения человеческого поведения. В пандемии ключевым словом стало доверие.

Доверие – это ожидание или убеждение человека, часто в условиях уязвимости, в то, что действия или мотивы другого человека честны, справедливы и основаны на добросовестности. Доверие позволяет человеку с меньшими знаниями, властью или способностями обрабатывать сложную информацию, полагаться на другого человека или учреждение в принятии решений, соответствующих их благополучию.

В системе управления рисками «Доверие – уверенность – сотрудничество», разработанной Эрлом, Ситгристом и Гутшером, говорится, что сообщество должно иметь доверие и уверенность в своем руководстве, чтобы оно могло сотрудничать с ограничительными мерами общественного здравоохранения. В этом и заключается проблема доверия. Так много аспектов успешного лидерства, ведения боевых действий, командования и контроля строятся на основе доверия, без которого мы столкнемся с постоянным провалом. Чтобы завоевать доверие и уверенность последователей, лидеры должны принимать решения и обеспечивать чувство контроля.

В периоды значительной неопределенности лидерам следует постоянно искать соответствующую информацию и сведения о ходе и последствиях кризиса из надежных источников.

Кризисы требуют от лидеров брать на себя ответственность и делать это зримо. Будучи заметными и ответственными, они демонстрируют подотчетность и разделяют риски со своими последователями. Чтобы последователи доверяли своим лидерам, им нужен доступ к объективной информации, а также возможность высказываться и задавать вопросы. Открытость и прозрачность – два самых важных поведения, которые лидеры могут продемонстрировать

Пандемия и связанные с ней ответные меры, такие, как ограничение передвижения, вызывают неуверенность и беспокойство и могут парализовать действия и разделить сообщества. Социальное доверие может возрасти после стихийных бедствий; однако недоверие к правительствам и институтам может привести к дезинформации и теориям заговора, а также к социальным волнениям относительно предполагаемого авторитарного контроля. Мы сейчас четко видим разделение общества на части в отношении вопроса вакцинации.

Поскольку COVID-19 продолжает распространяться по всему миру, становится ясно, что доверие в конечном итоге также требует от лидеров предлагать надежду, надежное видение нашей жизни на будущее и советы о том, как этого можно достичь.

Рон Мейер (Meyers) в разработанной модели справедливости лидерства отмечает, что для того, чтобы заставить людей охотно следовать за ними, лидерам необходимо завоевать доверие, которое зависит от того, чтобы их считали справедливыми. Если люди не верят в справедливость лидера, они будут опасаться несправедливого обращения, которое все равно может вынудить их последовать, но смиренно, а не заинтересованно.

Модель справедливости лидерства проводит различие между двумя принципиально разными путями к лидерству – подходами справедливости и страха. Справедливость – это большая дорога к влиянию руководства, поскольку разумность только укрепляет доверие людей к лидеру и заставляет их позволить себе поддаться влиянию. Напротив, игра на страхе людей – это низкий путь к влиянию руководства, поскольку люди могут неохотно подчиняться, но только для того, чтобы избежать нежелательных последствий.

Работники, о которых позаботился компетентный лидер в кризисной ситуации, помогут компании быстро восстановиться и, возможно, выйти на новые высоты.

Если лидеры намеренно или непреднамеренно не ведут себя справедливо, они вызывают различные страхи у окружающих их людей. Справедливость и страх как два подхода к лидерству. Лидерство – это способность влиять на других, чтобы они двигались в определенном направлении, и есть два типа влияния: честность укрепляет доверие и побуждает людей следовать добровольно, в то время как страх побуждает людей подчиняться.

Поскольку COVID-19 продолжает распространяться по всему миру, становится ясно, что доверие в конечном итоге также требует от лидеров предлагать надежду, надежное видение нашей жизни на будущее и советы о том, как этого можно достичь. Однако лидеры, которые преуспели, – это те, кто проявил сострадание, сочувствие, привязанность и даже уязвимость. Они честно рассказали о проблемах и поделились с нами своими сомнениями. В подавляющем большинстве они вселили в нас надежду, умеренную реализмом.

Список литературы

1. Ahern S, Loh E. BMJюLeader Published OnlineFirst. https://bmjleader.bmj.com/content/leader/early/2020/09/29/leader-2020-000271.full.pdf

2. Clare Gerada (2021) Reflections on leadership during the Covid pandemic, Postgraduate Medicine, 133:7, 717-720, https://doi.org/10.1080/00325481.2021.1903218

3. Custis MJA. Trust – the 15th leadership trait. ideas and issues (leadership),2017: 30–2.

4. Governor Andrew Cuomo New York COVID-19 Press Conference Transcript March 30. Rev; https://www.rev.com/blog/transcripts/governorandrew-cuomo-new-york-covid-19-pressconference-transcriptmarch-30; https://blog.antwerpmanagementschool.be/en/ron-meyer-episode-9-leadership-fairness

5. Parr M 'We'll meet again': Queen Elizabeth invokes WW2 spirit to defeat coronavirus . https://www.euractiv.com/section/politics/news/well-meet-again-queen-elizabeth-invokes-ww2-spirit-todefeat-coronavirus/

6. Siegrist M, Zing A. The role of public trust during pandemics implications for crisis communication. Euro Psych 2014;19:23–32.

ВАСЯНОВИЧ Григорій Петрович

професор кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук Навчально-наукового інституту психології та соціального захисту, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, почесний академік НАПН України, д.пед.н., проф. (Україна, м. Львів)

Теорія еліт у меритократичному вимірі

Господь творив усьому світу
Еліту мудру, розмаїту…
Вона ж по світові блукає,
До нас повільно повертає…
Григорій Васянович

Кожна політична система формує власну еліту за своїми ідеологічними, духовно-моральними та іншими критеріями. Будь-яка авторитарна система за своєю сутністю і подобою творить репресивну еліту, діяльність якої носить антинародний характер. У цій системі «селекція» здійснюється не шляхом відбору за такими якостями, як гідність, духовність, патріотизм, творчий розум, високий інтелект, геніальність суб'єкта, а передусім, за принципом конформізму, пристосування до існуючого способу державного устрою та його провідної ідеї розвитку, що грунтується на утвердженні насилля, формуванні жорсткої підпорядкованості громадян, посилення їх рабської психології. З огляду на нинішню ситуацію, можна стверджувати, що в Україні і до цього часу, незважаючи на значні демократичні зміни в умовах незалежності, все ще не створено справжньої власної еліти. Це можна пояснити тим, що належним чином не працює вертикаль: обдарована дитина–учень–студент–керівник-новатор–патріот-громадянин та ін. До цього варто додати, що роками бракує гаранта творення й утвердження цієї вертикалі. Зазвичай усе відбувається спонтанно, з порушенням навіть тих зв'язків в окресленому ланцюжку відносин, які утворюються природним, закономірним, синергійним шляхом. Це суттєво перешкоджає забезпеченню утворення ідентичності народу та відповідного рівня його культурно-освітнього, духовно-морального розвитку.

Що ж стосується горизонталі, то і тут відчутною є проблема втрати державницьких і духовних цінностей, національної свідомості, історичної пам'яті, необхідності творення консолідації нації в регіональному, мовно-культурному аспектах, а також активної дії на рівні примноження знань і соціального інтелекту, наукового потенціалу нації та її найбільш гідних представників.

Поняття «еліта» і «меритократія» між собою тісно взаємопов'язані, що проаналізовано у наших попередніх наукових розвідках [3; 4; 5], тому тут ми лише у короткому вигляді зупинимося на сутності цих понять. Слово «еліта» є центральним в елітарних теоріях, які стверджують, що необхідними складовими будь-якої соціальної структури є вища привілейована верства або верстви, які здійснюють функції управління, розвитку науки і культури (отже, творчі функції), і решта маси населення (та, що виконує нетворчі, репродуктивні функції) [9, с. 403]. Сьогодні серед деяких вчених є намагання поняття «еліта» замінити терміном його буквального значення – «кліократія». Пропонуються й інші категорії, наприклад, «технократія». До складу технократів належать ті, хто посідає провідні посади у сфері техніки, технічної науки. Близьким до цього нині існує поняття «когнітаріат» – ті, що займаються пізнавальними процесами розвитку науки і техніки [8].

Зазначимо, що слово «мерітократія» з лат. означає: мерітос – достойний, гідний і грець. кратос – влада. Отже, саме в цьому значенні, за своїм змістом, воно є близьким до поняття «еліта», адже влада передбачає не лише високий рівень професіоналізму, компетентності, а й гідності, честі суб'єктів управління. Цей принцип добре усвідомлювали і відстоювали вже Сократ (470-399) та Демокріт (460-370 до н. е.), які наголошували, що до влади слід обирати найкращих, найбільш гідних громадян. Коли ж їх запитували, хто, на їхню думку, є найбільш гідним, то філософи відповідали однозначно: той, хто гарно говорить, добре мислить і відповідно діє. Учень Платона – Аристотель (384-322), також стверджував, що серед різних форм державного устрою найкращою є така, де «керівництво зосереджено в руках найкращих». Радикально відстоюючи цю ідею, «князь філософів» наполягав навіть на тому, щоб «достойний займав посаду, незалежно від того, бажає він цього чи ні» [1, с. 432, 502].

Натомість варто зазначити, що цією думкою Аристотель не обмежувався, він доводив, що судді (ефори), які утворюють окрему гілку влади, і виносять протизаконні рішення з найважливіших питань, часто-густо є випадковими людьми. Саме тому правильним було б, якщо б вони виносили свої вироки не на власний розсуд, не за підкупом (наприклад, хабарництвом), а за неухильним дотриманням букви закону. Та й сам спосіб життя суддів, на думку мислителя, не відповідає загальному духові держави: вони можуть жити надто вільно і розкішно, тоді як до звичайних людей застосовується невиправдана суворість, навіть жорстоке насилля, і вони вимушені жити жебрацьким життям. Все це відбувається, на думку Аристотеля тому, що сам спосіб обрання і призначення суддів, оцінка їхніх достоїнств є дитячими за своїм смислом, неадекватними, а це велика небезпека для держави, оскільки безпосередньо чи опосередковано сприяє утворенню антинародного конгломерату, зрощенню олігархії та демократії. А тому є «… абсолютно неможливим, аби була добре створена та держава, яка керується не найкращими, а негідними людьми…» [1, с. 432, 502]. Зовсім невипадково, що ще в античному світі виникло переконання: якщо нерозумно обирати шляхом голосування керманича чи флейтиста, то тим більше – людину, покликану керувати державою. Із наведеного добре видно, наскільки глибоко розумів проблему справжньої еліти і побудови

меритократичної держави генільний філософ античності – Аристотель.

Таке розуміння філософом цієї надскладної проблеми допомагає неупереджено подивитися на стан речей у нашій сучасній державі, її еліту, як на провідну верству розвитку суспільства. Ситуація, на жаль, не із кращих. Адже нині при владі опинилася не еліта, не краща частина суспільства, а переважна більшість професійно некомпетентних людей, людей, зіпсованих в моральному, душевно-духовному смислі. Як саркастично зауважив з цього приводу президент Франції де Голль, «… деякі керманичі, замість того щоби бути господарями держави, корчать із себе слуг народу…». Біда полягає ще й у тому, що такі «керманичі» зазвичай оточують себе не розумними людьми, а людьми з надто обмеженими інтелектуальними і морально-духовними якостями (хабарниками, підлесниками, пихатими). Правдиво з цього приводу писав поет Г. Державін, думку якого подаємо мовою оригіналу: «Не так ли многие, хоть трудно в том сознаться, с умом людей боятся, и держат при себе обычно, дураков»… Для більшості із них є не загальний інтерес держави, не благо кожного громадянина суспільства, а власний егоїстичний інтерес. Людина з таким егоїстичним рівнем свідомості не скаже словами Й. Песталоцці: «Все іншим – нічого собі!», вона випадково сяде в крісло Міністра Збройних Сил України, Міністра охорони здоров'я або ж Міністра освіти і науки та ін.… Писав байкар І. Крилов: «Коль голова пуста, то голове ума не придадут места…». Вражає те, наскільки така «анти-еліта» позбавлена почуття відповідальності, обов'язку, совісті і честі. Ось чому видатний філософ М. Бердяєв наголошував: «щоби у державі був лад, нею мають керувати не просто професіонали, творчі люди, а аристократи Духа» [2]! Саме вони є тим живим, внутрішнім імпульсом, який здобуває й утверджує гідне життя не лише на особистісному рівні, а й на рівні соціуму.

Закономірно виникає запитання: як брак еліти на найвищих щаблях влади позначається на освіті і науці, інтелектуальному потенціалі її суб'єктів? Вичерпну відповідь на це запитання знаходимо у Президента Національної академії педагогічних наук України (Міністра освіти і науки України 1999-2005 рр.) академіка В. Кременя, який пише: «У безлічі партійних гасел і при вирішенні проблем боротьби за владу, які оточують людину в динаміці сучасного вітчизняного поступу, якось відступили на другий план питання духовного розвитку та його головного структурного компонента – інтелігенції… інтелігенція «відійшла», як фактичний володар особистісної свідомості… Проте є речі, які назавжди залишаються в житті народу, без яких він не може існувати – мораль, історія, культура, мова, духовність. Творцем і носієм цього надбання була і є інтелігенція» [7, с. 3]. Отже, із контексту автора добре видно, що за його справедливим розумінням, інтелігенція є тією елітою, тим духовним рушієм, без якої народ стає інертною «масою», втрачає свою силу, як міфічний герой Самсон, позбавлений волосся.

Інтелігенція як синонім еліти нації, виступає одним із головних модернізаторів всього суспільного життя. Недаремно академік Іван Зязюн визначає, що Учитель, як найбільш активний суб'єкт інтелектуальної діяльності, представник еліти, є головною, безпосередньою виробничою і духовною силою суспільства [6, с. 185]. Натомість, ставлення до учителя, інтелігенції в цілому з боку держави, можновладців не витримує критики, а тому ніби свідомо підривається інтелектуально-духовна основа суспільства, катастрофічно знижується рівень честі і гідності, достоїнства, відповідальності в соціумі. Брак нешанобливого ставлення до інтелігенції, цього ядра еліти, призводить до виродження, «бунту мас» (Ортега-і-Гасет), утворюється

деморалізована еліта. Сьогодні став вживатися навіть такий ганебний термін, як «неінтелігентність інтелігенції», що означає її невідповідність своєму власному призначенню. Важко навіть уявити, як багато від цього втрачає нація, народ. Тому, на наше глибоке переконання, таку ситуацію, слід докорінно змінювати на краще.

Зміни на краще завжди відбуваються у суперечностях: тут протидіють нове і старе (слушно говорив О. Герцен: «… старе тримається на милицях звички»…). Справді, нове пробиває собі дорогу через велику кількість перепон об'єктивного і суб'єктивного характеру. Щодо перепон, які носять об'єктивний характер, то це передусім реальний стан розвитку суспільства, освіти і науки, готовність чи неготовність цих надважливих соціальних інститутів до змін. Ситуація, яку ми спостерігаємо не лише сьогодні, а роками, засвідчує, що ми перебуваємо у стані перманентних реформ, жодна із яких на науковому рівні як слід не обгрунтована, а відтак, і не реалізована (можливо це навіть краще, бо якби були реалізовані, то могло би бути ще гірше…). Неймовірно, але факт, що за 30 років незалежності у нас змінилося понад 10 Міністрів освіти і науки (деякі із них керували 1,5 року, і навіть – півроку), але головна біда полягає ось в чому: кожний, хто приходив на цю високу посаду, відкидав попередню концепцію реформ, виголошував «нову», і на тому все закінчувалося, адже з'являвся новий «реформатор»… На наше переконання, найбільш продуктивною була та Концепція реформування, яку запропонував перший Міністр освіти і науки незалежної України – академік Іван Зязюн. В центр своєї Концепції вчений і прекрасний організатор освіти ставив Учителя. На жаль, вона і до цього часу залишилася на папері, оскільки об'єктивні умови були, і залишаються бути вкрай несприятливими для її реалізації.

Що ж стосується перешкод суб'єктивного плану, то вони головним чином пов'язані із рівнем свідомості й самосвідомості (саморефлексії) еліти, її недостатнім розумінням (герменевтика) необхідності руху вперед, спрямованості і консолідації зусиль, прагнень до активних дій у напрямі пошуку і впровадження нових освітніх інновацій. Ці зусилля і сьогодні розпорошені, а ті постанови, рекомендації, які, як сніг на голову падають на освітян від функціонерів освіти і науки, іноді приносять більше шкоди, ніж користі, адже науково вони не доведені і суперечать навіть здоровому глузду. Як справедливо писав І. Зязюн: «Назріла необхідність змін в теорії і практиці освіти, з одного боку, і рефлексоване осмислення шляхів просування її на засадах гуманізму, з другого, – дозволяє помітити головні теоретико-практичні орієнтири, що сприяють поступові. Вони окреслюють три кола проблем, які вирішує практико-орієнтована методологія: філософія особистості, філософія культури, філософія освіти. Ці три кола взаємопов'язаних проблем мають місце в дійсності завжди, одначе сьогодні їх необхідно переглянути в іншому методологічному ключі» [6, с. 16].

Із наведеного випливає, що необхідно формувати розумну суспільну опозицію до сумнівних соціально-освітніх перетворень, різних зарубіжних проєктів і прогнозів та недемократичних нововведень. Педагогічна еліта має більш активно впроваджувати, поширювати кращий вітчизняний досвід, особливо стосовно процесу виховання і соціалізації учнів/студентів. Варто, на нашу думку, більш активно заповнювати національну нішу в системі творення нових ідей, конкурентноспроможної інформації, прогресивних технологій, патентів, необхідних для протистояння асиміляції в умовах жорсткої конкуренції.

Саме тому вважаємо, що дії сучасної української педагогічної еліти, у

контексті загальної теорії еліт меритократичного виміру, мають бути спрямовані на:

– «вирощування» нової генерації молодого покоління. На нашу думку, тут має бути розроблена і впроваджена комплексна державна програма, у якій чітко б визначалася реальна підтримка вітчизняної педагогічної еліти, як у матеріальному, так і духовно-моральному плані;

– чітке визначення місця і ролі духовно-морального ресурсу у процесі формування педагогічної еліти. Духовно-моральний ресурс педагогічної еліти є субстанційною величиною, є її сутністю. Адже духовність – це один із найважливіших елементів відродження в національній культурі; інтегративний чинник єдності народів; нова ноологічна якість людини, її мислення, саморефлексії; шлях до реалізації духовного потенціалу особистості;

– «перезавантаження мислення» педагогічної еліти в процесі реформування освіти і науки в Україні. Оскільки ще не збудовано меритократичне суспільство, головним принципом якого є послідовне визнання власних здобутків особистості згідно з її духовно-моральними якостями, реальним рівнем здобутих знань і реалізацією цих знань, досвіду у процесі життєтворчої діяльності, то «перезавантаження мислення» на гуманістичних, кордоцентричних основах є потребою, імперативом часу;

– визначення і формування духовно-моральних цінностей елітної особистості на методологічних засадах ноосфери і ноології, а також філософсько-педагогічної антропології, феноменології і синергетики. Це зумовлено тим, що теорія еліт покладає в основу меритократичного розвитку суспільства духовно-моральні цінності. Це стосується передусім формування в особистості педагога таких якостей, як відповідальність, обов’язок, честь і гідність, совість, справедливість і т. ін. До цього варто додати, що у процесі такого формування, соціалізації особистості мають враховуватися і впроваджуватися в життя загальнолюдські цінності [4, с. 320-326].

Отже, епістемологія педагогічної еліти, як формувального ядра якісної освіти і наукових досліджень, охоплює не лише філософсько-етичні, соціально-економічні, соціально-психологічні, а й духовно-душевні, інформаційно-комунікаційні аспекти. Теорія еліт та інформаційної мобільності нації свідчать, що стабільність розвитку будь-якого суспільства грунтується на соціальній генетиці – органічності і безперервності споконвічних процесів передачі, освоєння та збільшення (збагачення) знань, соціального досвіду, що інтегрують дві основоположні інформаційні складові розвитку: соціальну спадкоємність (наступність) і новотворення (новації). Чим більша внутрішня інформаційна мобільність, вищий інноваційний динамізм, тим стабільніше суспільство, результативнішими стають здобутки освіти і науки.

Список використаної літератури

1. Аристотель. Политика / Сочинения: В 4-х т. Т. 4 // Пер. с древнегреч.; Общ. ред. А. И. Доватура. – М.: Мысль, 1983. – С. 375-644.

2. Бердяев Н. А. Философия свободы. Смысл творчества. – М.: Изд-во «Правда», 1989. – 605 с.

3. Васянович Г. П. Меритократичне суспільство і соціокультурне призначення університету / Васянович Г. П. Вибрані твори: зб. наук. праць. – Львів: Сполом, 2019. – С. 298-305.

4. Васянович Г. П. Педагогічна еліта як феномен сучасності: духовно-моральний концепт / Васянович Г. П. Вибрані твори: зб. наук. праць. – Львів: Сполом, 2019. – С. 306-329.

5. Васянович Г. П. Лідер філософської і педагогічної науки – академік

Іван Зязюн / Васянович Г. П. Вибрані твори: зб. наук. праць. – Львів: Сполом, 2019. – С. 163-178.

6. Зязюн Іван. Філософія педагогічного світогляду/ Професійна освіта: педагогіка і психологія (українсько-польський, польсько-український журнал). За ред. Т. Левовицького, І. Зязюна, І. Вільш, Н. Ничкало. – 2004. – № 6. – Ченстохова – Київ, 2004. – С. 209-231.

7. Кремень В. Г. Освітня діяльність і інтелект: проблеми формування національної інтелігенції / Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. Щоквартальний науково-практичний журнал. 2008. – № 2. – С. 3-11.

8. Кузнецова Н. В. Правящие Элиты в истории России// Русская нация: историческое прошлое и проблемы возрождения. – М.: АКИРН, 1995. – 224 с.

9. Политология: Энциклопедический словарь / Общ. ред. и сост. Ю. И. Аверьянов. – Изд. Моск. коммерч. ун-та, 1993. – 431 с.

ЛИТВИНОВА Світлана Григорівна

заступник директора з наукової роботи Інституту інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України, д.пед.н., с.н.с. (Україна, м. Київ);

БИКОВ Валерій Юхимович

директор Інституту інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України, академік НАПН України, д.т.н., проф. (Україна, м. Київ)

Віртуальна та доповнена реальність в освітньому процесі як засоби навчання інноваційного педагога-лідера

В останні роки у сфері освіти стали пріоритетними такі стратегічні напрями державної політики, як формування безпечного освітнього середовища, екологізації освіти, розвиток наукової та інноваційної, діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі, інформатизація освіти, забезпечення проведення національного моніторингу системи освіти, підвищення соціального статусу педагогічних працівників, створення сучасної матеріально-технічної бази системи освіти та ін.

Провідна роль в реалізації цих напрямів в освіті належить не пересічному педагогу, а педагогу-лідеру, новатору, який може впроваджувати інноваційні технологій навчання з метою підвищення якості освіти.

Анілізуючи поняття «педагог» як особа, яка здійснює освітню діяльність з метою розвитку предметних компетентностей та потенціалу здобувачів освіти (Енциклопедія освіти, 2010 р.) та «лідер» як особистість з певним набором якостей та навичок, що забезпечують здатність вести за собою інших (О.Г. Романовський, 2017 р.) ми дійшли висновку, що педагог-новатор – це особистість з певним набором якостей та компетентностей, що забезпечують здатність вести за собою інших, яка здійснює освітню діяльність з метою розвитку предметних компетентностей, потенціалу здобувачів освіти на засадах інноваційності та цифрової трансформації.

Для здійснення успішної освітньо-наукової, професійної життєдіяльності

педагог-лідер має набути необхідних ключових компетентностей, зокрема: компетентності в галузі техніки і технологій, інновацій, інформаційно-комунікаційних технологій.

Одним із інструментів педагога-лідера у досягненні якості освіти можна вважати цифровий освітній контент, зокрема, створений за технологій віртуальної та доповненої реальностей. Зупинимося детальніше на доповненій реальності.

Використовуючи функціональні можливості технології доповненої реальності, можна візуально відтворити процеси живої та неживої природи, які важко або майже неможливо відтворити в реальному житті та зробити процес навчання доступним, цікавим і зрозумілим.

Технологія доповненої реальності додає в статичні сторінки книги, посібника або робочого зошита виразну анімацію, перетворюючи читання в захоплюючу подорож або квест, а також спрощує відтворення аудіо- та відео-контенту, що раніше не пропонувалося в паперових книгах, тому найбільш якісні додатки доповненої реальності, що використовуються в процесі навчання, можуть стати найефективнішими.

Технологія доповненої реальності була винайдена у 1968 році й пройшла довгий шлях у своєму становленні (рис. 1), а нині знаходиться на етапі «розчарування» за результатами дослідження провідної світової дослідницької й консалтингової компанії Gartner Group.

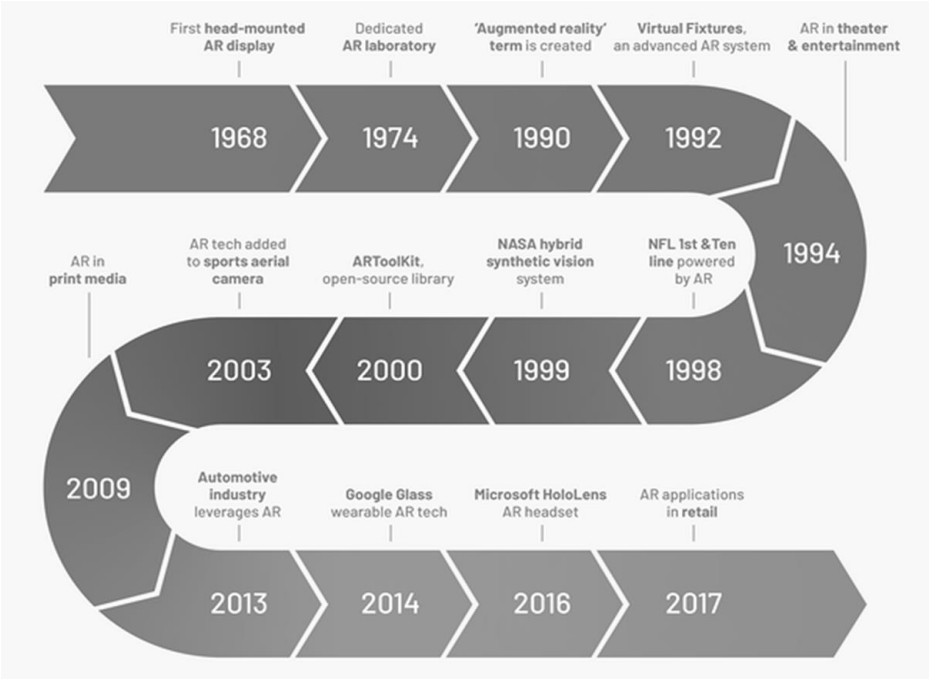

Рис. 1. Історія розвитку технології доповненої реальності

До особливостей застосування доповненої реальності в освітньому процесі можна віднести такі положення: об’єкти AR можна розміщувати як у друкованих підручниках, робочих зошитах, так і на блогах, тематичних сайтах, це можуть бути роздруковані картки для візуального підтримування навчання; вдалими рішеннями реалізації освітньої наочності за допомогою AR є відео фрагменти, аудіо записи, 2D і 3D моделі, тести (без відкритих відповідей); якщо об’єкт AR використовується для пояснення нового матеріалу, бажано врахувати час на самостійне ознайомлення студентів з моделлю AR; універсальність об’єктів AR проявляється в реалізації форм навчання як під час групової роботи, так і в

процесі виконання індивідуальних завдань; науково-методичне забезпечення освітнього процесу має включати як методичні матеріали, так і інструкції для студентів; у процесі роботи з об'єктами AR з використанням гаджетів (мобільних телефонів, планшетів) спостерігається більша зосередженість студентів на процесі навчання, виконанні завдання та досягненні освітнього результату.

Аналізуючи процес використання об'єктів AR в освітньому процесі, нами було виокремлено шість педагогічних умов.

Перша умова. Створення цифрового освітнього середовища, спрямованого на забезпечення активізації пізнавальної діяльності здобувачів освіти із застосуванням інтерактивних форм і методів навчання та з використанням додаткового комп'ютерного обладнання (планшетів, мобільних телефонів, точок доступу до мережі Інтернет, Wi-Fi).

Друга умова. Забезпечення освітнім AR контентом для підтримування процесу навчання з використанням різних типів гаджетів.

Третя умова. Врахування психолого-педагогічних особливостей здобувачів освіти та їхніх здібностей щодо опанування новітніх технологій (організації підтримки).

Четверта умова. Науково-методичне забезпечення освітнього процесу для здійснення процесу навчання з використанням AR.

П'ята умова. Підготовка учасників освітнього процесу до використання AR під час різних видів освітньої діяльності (лекції, практичні, лабораторні, проєкти тощо).

Шоста умова. Урахування індивідуальних психофізіологічних особливостей учасників освітнього процесу.

До переваг використання AR в освітньому процесі можемо віднести таке:

– візуалізація освітнього контенту, що доповнює зміст навчальних матеріалів і дозволяє деталізувати будь-які природні процеси, явища або об'єкти;

– формування безпечного середовища для проведення практичних і лабораторних роботів, які в реальному житті здійснити неможливо;

– організація необмеженого доступу до AR-об'єктів, що дозволяє повторювати експерименти безліч разів і сприяти напрацюванню навичок;

– побудова індивідуальної траєкторії розвитку, що дозволяє врахувати вроджені здібності студентів та студентів з особливими потребами;

– використання технології BYOD (англ. Bring Your Own Device), що забезпечує як індивідуальний підхід у навчанні, так і засобами навчання;

– реалізація діяльнісного підходу, як основи розвитку ключових компетентностей і наскрізних умінь здобувачів освіти, застосування теоретичних знань на практиці;

– забезпечення WOW-ефекту (здивування, захоплення) з метою активізації навчальної діяльності здобувачів освіти;

– занурення студентів у віртуальний досвід або місце розташування, а захоплююча лекція зберігається набагато швидше в часі з більш впливовою тривалою пам'яттю. Якщо звичайні методи забезпечують коефіцієнт збереження інформації 5-10%, то метод викладання із застосуванням ВР досягає 75% рівня утримання інформації.

Ринок праці потребує від студентів набуття AR-компетентностей, необхідних у багатьох професіях вже сьогодні.

Аналізуючи стан використання технології AR в Україні, зазначимо, що готовності педагогів до використання доповненої реальності в освітньому процесі не досягає 25%, але, на відміну від педагогів, понад 77% студентів зазначають, що використовують об'єкти доповненої реальності для розваг.

Висновки. На педагога-лідера покладено основне завдання – розвивати

освіту XXI ст. та здійснювати її цифрову трансформацію. Нові тренди щодо формування освітнього контенту, ситуація з довготривалими карантинами, перехід освіти до змішаної форми навчання спонукає педагогів-лідерів використовувати інноваційний контент, створений за допомогою технології доповненої реальності, що має підвищити якість освіти в таких умовах.

Подальшого дослідження потребує розроблення критеріїв та показників оцінювання об'єктів доповненої реальності та використання віртуальної реальності.

Список використаної літератури

1. Комп'ютерне моделювання пізнавальних завдань для формування компетентностей учнів з природничо-математичних предметів : монографія / В. Ю. Биков, С. Г. Литвинова, О. Ю. Буров, О. В. Слободяник, О. П. Пінчук, О. М. Соколюк, Н. П. Дементієвська, О. О. Гриб'юк, Ю. М. Богачков, П. С. Ухань / за наук. ред. С. Г. Литвинової. Київ: Педагогічна думка, 2020. 213 с.

2. Литвинова С. Г. Організація навчальних цифрових веб-квестів з використанням хмарних сервісів і технології доповненої реальності. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка / [редактори-упорядники М. Пантюк, А. Душний, І. Зимомря]. – Дрогобич: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Том 3, № 31 (2020). С. 299-304. DOI: https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/31.214144

3. Литвинова С. Г., Буров О. Ю. Семеріков С. О. Концептуальні підходи до використанням засобів доповненої реальності в освітньому процесі. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : збірник наукових праць. Вінниця : ТОВ «Друк плюс», 2020. Вип. 55. С. 46-62.

4. Пінчук О. П., Литвинова С. Г., Буров О. Ю. Синтетичне навчальне середовище – крок до нової освіти. Інформаційні технології і засоби навчання, 2017. №4(60). С. 28-45. https://doi.org/10.33407/itlt.v60i4.1831.

5. Семеріков С. О., Литвинова С. Г., Мінтій І. М. Впровадження курсу з розробки програмних засобів віртуальної та доповненої реальності для майбутніх викладачів STEM-дисциплін. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : збірник наукових праць. Вінниця : ТОВ «Друк плюс», 2020. Вип. 57. С 55-63.

ALIYEVA Polina

researcher at the Training, Research and Production Center of the National University of Civil Defense of Ukraine, PhD in public administration (Republic of Azerbaijan)

Features of foreign citizens' training under pandemic COVID-19 influence

The coronavirus outbreak that swept the world in 2020 has profoundly changed the lives of billions of people around the planet. On March 11, 2020, the World Health Organization officially declared the coronavirus a pandemic.

"Everything that does not kill me makes me different" – this is how you can paraphrase the words of the famous philosopher, looking at the course of the COVID-19 pandemic and how dramatically it changed the lives of ordinary people. Those who lived in the paradigm that everyone can create their own life, not relying on chance, was dealt a huge blow. This is a tremendous experience of experiencing your

own vulnerability, fragility, loss of freedom and control over your life. In fact, this is the trauma of loss that one has to endure, passing through all known stages: denial, anger, bargaining, depression, acceptance. After experiencing this trauma, many will have to rebuild the image of the world and critically re-evaluate their ability to somehow influence the situation.

Since March 2020, some familiar things have changed so much as if many years have passed since then. In 85 countries of the world, decisions were made to temporarily close educational institutions in order to contain the spread of the virus. The scale of the measures taken is unprecedented and, according to UNESCO, affected 90% of the world's students – more than 1.5 (one and a half) billion people. Experts believe that such measures will slow the rate of spread of the virus, as children can potentially be hidden carriers of the virus.

The closure of educational institutions has consequences of a similar nature, regardless of country, time and culture. Another important problem is ensuring the continuity of education. UNESCO experts once again remind that in the age of advanced technologies, an emergency is not a reason to disrupt the learning process. They suggest that all educational institutions adopt distance learning. In this regard, UNESCO has published on its website a list of available applications and online learning platforms for parents, teachers and students.

Most countries in the world are switching to distance learning in the form of radio broadcasting, online platforms and broadcasting lessons via television. Due to the current situation, the demand for online education is growing all over the world, so far in the short term.

As you can see, all countries, including the EECA (Eastern European and Central Asian countries) countries, their national governments, universities are faced with common challenges: economic, infrastructural and organizational.

The negative impact of the pandemic includes: a decrease in academic mobility of students, a suspension of scientific research, and a weakening of partnerships. The most serious challenge for universities is the decline in academic mobility. Many universities were unable to quickly organize the online learning process and temporarily suspended their educational activities by organizing online consultations and self-study for students.

The pandemic has had a significant impact on the plans of potential international students to study abroad. Many of them decided to postpone enrolment in an overseas educational program until after the pandemic. In response to a potential decrease in demand, including for master's programs from foreign students, universities are beginning to develop new strategies for virtual mobility, preparing teachers to work with foreign students in a digital environment.

But the crisis also revealed positive aspects: intensive work of universities to form new formats of interaction with partners, development of crisis plans together with partner organizations, increased virtual mobility and strengthening of the third role of universities. According to a survey by the International Association of Universities. All countries will have to mitigate the consequences of the pandemic, but based on the available materials, it can be concluded that the trend towards digitalization of education and academic exchanges will continue. Countries and universities will develop new forms of cooperation with academic and non-academic organizations. It is obvious that both countries and universities will revise the accumulated experience and use this in further work.

HREN Larysa

professor of department of pedagogy and psychology of social systems management,
National Technical University "KhPI", doctor of sciences in public administration,
full professor (Ukraine, Kharkiv)

Leadership in education as a synergy discipline in training applicants for education

At the present stage, leadership as a pedagogical problem is studied in the works by Ukrainian and foreign scientists. Among the national researchers are D. Zerbino, N. Marahovska, O. Makovskyi, V. Mykhailychenko, N. Mukan, S. Nestulia, O. Romanovsky, N. Semchenko, O. Khmyzova, A. Cherkashyn, et al.

Among foreign leadership and pedagogical leadership researchers, C. James, J. Evans, M. Connolly, T. Mitchell, M. Fertig, G. Hucken, R. House, et al. should be mentioned.

The education content should ensure a system of knowledge, abilities, and skills in creative professional activities [1, c. 120]. In foreign researchers' opinion, "educational leadership is an influence action on others at education institution for attaining goals, which requires certain actions. When personalities who bear delegated responsibility act in relation to this responsibility, they are leaders" [2]. A leader's personality is formed mainly as a result of their own labor and effort, and the whole period of their training at a higher education institution should be linked with their permanent active cognitive activity aimed not only at knowledge acquisition, but also at its creative use in their future professional activities. Organizing and managing this process is the principal task for academic personnel of a higher education institution (HEI) [1, c. 122].

The authors share the scientists' opinion that the principal general features of Ukrainian and foreign culture concerning leader teaching is that teachers enhance a student's individual development, understand the decision-making process, have mastered the principles of psychology and sociology, consulting methods, value a student's individual features, believe in every student's dignity and development of their potential. And this applies to many disciplines, which, at first sight, do not seem to be directly linked with leadership.

In the course of their training in specialty 011 – Educational, pedagogical sciences by the program of "Educational, pedagogical sciences", the applicants for the third level of higher education (a philosophy doctor) acquire knowledge in the training subjects linked with future activities, in particular such as:

- World-view and socio-cultural foundations of science-and-technical activity;
- Foreign language for communication in the academic environment;
- Scientific outcomes presenting;
- Information technologies in pedagogical and scientific activities;
- The methods and methodology of a pedagogic research;
- Leadership in education;
- Didactics and pedagogical innovations;
- Scientific foundations of higher professional education and future specialists training.

The training course is completed by pedagogical internship.

The analysis of competencies and outcomes of the disciplines teaching has enabled the authors to state that all of them have common teaching outcomes which to a greater extent are focused on the "Leadership in education" discipline, namely:

- the ability of applying abstract thinking, analysis and synthesis for generating ideas, views, theories in scientific research and pedagogy;

- the ability of planning and productively organizing the teacher's and the applicants' for education activity for carrying out research work, attaining science-and-professional goals and self-improvement;

- the ability of developing and substantiating the choice of forms, methods, technologies of personality training and educating, with taking into account the current challenges, up-to-date educational strategies, and the capability of applying them in practice;

- readiness for perceiving a teacher's role as that of a leader who successfully teaches and actively disseminates their own science-and-pedagogic experience, is capable of organizing and carrying out educational and scientific events, to participate in meetings, professional associations.

Indeed, the leadership component of the third level of higher education training system (a philosophy doctor) not only is a significant component in their professional formation, but also the very uniting factor for all the disciplines that are taught, on the crossroads of which the synergy effect is achieved – the formation of a future professional, a bearer of leader's educational traits.

The authors hope that the implementation of reforms of higher education of Ukraine in applicants' training will foster development of a new generation of teachers as well. For the teachers' leading position in the education process will positively influence not only the quality and efficiency of the applicants' results in learning, but also their attitude to further self-improvement, self-education in future, which will support them in training for life that is one of the key indicators of human development level.

References

1. Romanovsky A.G., Mykhailychenko V.E., Gren L.N. (2018). The pedagogy of leadership: a monograph. Kharkiv: NTU "KhPI". (500 p.)

2. Michael Connolly, Chris James, Michael Fertig. The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility Educational Management Administration & Leadership, December 2017. URL: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1741143217745880

БІДА Олена Анатоліївна

завідувач кафедри педагогіки та психології, Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці ІІ, д.пед.н., проф. (Україна, м. Берегово);

ОРОС Ільдіко Імріївна

доцент кафедри педагогіки і психології, президент ЗУІ, Закарпатський угорський інституту ім. Ференца Ракоці ІІ, доктор філософії (Україна, м. Берегово);

ЧИЧУК Антоніна Петрівна

професор кафедри педагогіки і психології, Закарпатський угорський інституту ім. Ференца Ракоці ІІ, д.пед.н., доц. *(Україна, м. Берегово)*

Важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців – формування лідерських якостей

Проблема лідерства в колективі завжди мала високу актуальність. Лідерські якості необхідні для забезпечення успішної роботи з людьми.

Лідерські якості являють собою особистісні якості, які забезпечують ефективне лідерство. Однак, «універсального» набору лідерських якостей не існує. Успішність становлення члена групи як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях [3]. Ми поставили мету: розглянути формування лідерських якостей як важливого фактору успішності професійної діяльності фахівців.

Ураховуючи надзвичайно важливе суспільне значення лідерства і лідерів, дослідники здавна намагалися з'ясувати сутність цих феноменів, встановити, які причини, сили, здібності чи навички визначають шлях особистості до вершин лідерства, чим лідери різняться між собою, чи можна навчитися лідерства тощо. Спроби відповісти на ці питання зафіксовані в найдавніших епосах усіх народів, релігійних ученнях, трактатах стародавніх мислителів, працях доби Відродження і видатних просвітителів. У XIX – на початку XX ст. тема лідерства полонила філософів і істориків, письменників і соціологів, психологів і біологів. Зрештою, у XX ст. вона стала предметом численних наукових студій. Нині у світі напрацьовано значний досвід формування лідерських якостей студентів. Так, у всіх університетах і коледжах США створені спеціальні відділи (центри), що пропонують різноманітні лідерські програми. Подібні центри пропонують найрізноманітніші програми для розвитку лідерських якостей – від формування команди вишу для участі в між університетських змаганнях з етичних дебатів до спеціальних курсів. Їх слухачі опановують основи волонтерської діяльності, здобувають знання про те, як експериментувати, не боятися ризикувати, проектувати майбутнє, отримувати допомогу від інших людей і допомагати навзаєм, організовувати співробітництво тощо. Нині теорії лідерства розвиваються в руслі уявлення про те, що найкращими лідерами є ті, хто відмовляється від своєї ролі і навчає інших бути лідерами для самих себе [2].

Аналіз досліджень з проблеми лідерства дав можливість визначити певні вимоги до соціальної ролі лідера в нашому суспільстві: лідер повинен мати здібність брати керування на себе, бути гнучким в управлінні людьми; лідер повинен визначати і структурувати свою роботу і роботу підлеглих, спрямовану на досягнення загальної цілі (він повинен чітко визначати обов'язки підлеглих і грати активну роль у спрямуванні дій групи через планування, повідомлення інформації, критику чи пропонування нових ідей); лідер повинен вміти створювати в групі консенсус, атмосферу співробітництва, відношень взаємної довірі, поваги, взаєморозуміння, прихильності до однієї ідеї; повинен турбуватися як про людей, так і про рішення завдання; вміти розвинути у членів групи відданість загальній справі і мотивацію до досягнень; залучити людей до сумісної роботи і спонукати їх робити те, що необхідно організації (групі, команді); стійким до стресу, енергійним і наполегливим; має бути зацікавлений в «рості» членів групи і сам бути завжди на шаг попереду своїх підлеглих, приділяти постійну увагу особистісному і професійному росту та відкривати перед командою нові горизонти перспективних цілей [4].

Більшість визначень лідерства включає три компонента: вплив, групу і ціль. Більш точніше: лідери – це люди, які впливають на поведінку інших (учні, підлеглі, колеги, послідовники тощо); лідерство, зазвичай, досліджується в контексті груп (наприклад, професійних колективів, учнівських класів, спортивних команд); групова ціль, яка повинна бути – важлива сторона лідерства. Узагальнюючи ці три компонента, можна сказати, що лідерство – це

процес, в якому людина впливає на інших членів групи заради досягнення мети.

Виокремлюють такі основні варіанти лідерських стилів: авторитарний, попустливий, врівноважений, демократичний, командний тощо. Багаточисленні дослідження довели, що ефективність конкретного, окремо взятого стилю лідерства значною мірою залежить від ситуаційних факторів. Науковцями був зроблений висновок: хоча і в деяких випадках один стиль може бути кращим за інший, не існує єдиного стилю лідерства, який підходить до всіх ситуацій; для різних ситуацій існує свій оптимальний стиль. В ідеалі лідер повинен бути такою людиною, яка притягує увагу оточуючих, має якийсь дивний шарм, вміє впливати на оточуючих. Велике значення має така якість, як харизма. Імідж (образ) людини набуває харизматичності тоді, коли в ньому яскраво виявляються його складні глибинні характеристики. Харизматична особистість, зазвичай, викликає сильні ірраціональні переживання у людей. На свідомому рівні вони виявляються як повага, приплив енергії, захоплення, пристрасна прихильність [4].

Образ харизматичного лідера протягом багатьох років викликав особливий інтерес науковців. Харизматичні лідери мають здатність надихати та мотивувати людей так, щоб ті діяли, перевершуючи свої звичайні можливості; діяти, незважаючи на перешкоди та особисті жертви. Харизматичний лідер впливає на людей сильними емоційними проявами, тому що він може зачіпати не тільки почуття, але й розум підлеглих.

В залежності від впливу харизматичного лідера на організацію виділяють етичні та неетичні прояви харизми [5]. Виділимо ті із глибинних характеристик іміджу, які є найбільш важливими для лідера: близькість, зрозумілість образу (здібність визвати у людини відчуття безпеки, простоти, доступності, зрозумілості і висновку – «свій»); енергійність (активність, динамічність, емоційність образу, виразна мова, жива міміка і жести, яскраві ідеї); домінантність (сила образу, його впливовість, значущість, здібність викликати бажання прислухатися, здійснювати конкретні дії, змінюватись на краще); архетиповість образу (відображення в образі давніх уявлень та імпульсів, наприклад: неабияке значення для авторитету лідера має відповідність його іміджу з архетипами Батька і Матері); еталонність, позитивність образу (здібність викликати почуття симпатії, довіри, поваги, інтересу, втілення в образі загальнолюдських моральних цінностей та ідеалів).

Ці глибинні якості іміджу здійснюють великий вплив на людей, зокрема, визначають його «ірраціональний магнетизм», чарівність, загадковість, надзвичайність [4].

У феномені лідерства завжди можна виділити три базові компоненти:

- лідер – особистість з певним набором якостей та навичок, що забезпечують здатність вести за собою інших;
- послідовники – команда однодумців, що готові слідувати за лідером для досягнення цілі;
- мета – певний результат, в якому зацікавлені і лідер, і його команда, досягнення якого об’єднує всіх учасників у спільній діяльності. Поєднання визначених компонентів забезпечує послідовний рух лідера та його команди до досягнення мети та реалізації поставлених завдань. Відсутність хоча б одного з компонентів приводить до блокування реалізації лідерського потенціалу особистості.

Якості, визначені різними науковцями, часто виявляються не просто не схожими, а навіть протилежними. Вважаємо, що це пов’язано з багатогранністю

та невичерпністю феномена лідерства. Якості проявляються у різних лідерів по-різному залежно від особливостей їх характеру та специфіки професійної діяльності. Ці якості можна поділити на чотири основні групи.

До когнітивно-емоційних якостей ми відносимо: когнітивний, емоційний та соціальний інтелект особистості.

До морально-вольових якостей ми відносимо: рівень морального розвитку, спрямованість на успіх, цінності особистості.

До соціально-комунікативних якостей ми відносимо: комунікативні та організаційні здібності, емпатію, вміння налагоджувати взаєморозуміння, відкритість новому соціальному досвіду.

До індивідуально-парадоксальних якостей ми відносимо такі риси особистості, що традиційно не відносяться науковцями до лідерських, але не тільки не заважають лідерам виконувати їхні функції, а й дозволяють досягати більшого й формувати неповторний лідерський стиль.

Кожна з груп якостей може бути вираженою більше, або менше залежно від особливостей професійної діяльності лідера. Але кожен лідер має бути спрямованим на поступовий та сталий розвиток всіх груп якостей. Тільки гармонійне поєднання всіх груп якостей може дозволити лідеру виконувати свої обов`язки найбільш ефективно: вести за собою послідовників, планувати діяльність, надихати інших, візуалізувати майбутнє, генерувати ідеї та інше [5].

Процес глобалізації ставить лідера перед необхідністю побудови довгострокових відносин з людьми за межами свого культурного поля.

Йому доводиться досягати цілей там, де панують інші правила і порядки, і будувати відносини з людьми, у яких, можливо, зовсім інші цінності і сприйняття. Тому майбутній генерації лідерів доведеться формувати у себе і своїх підлеглих глобальне мислення. Це якісна характеристика мислення, здатного переробляти величезний обсяг інформації з широкомасштабних проблем світу, країни або народу. Це мислення широкими категоріями, системне, прогнозне, цілісне. Людина глобального мислення виділяє проблему цілком, у всіх її зв’язках і залежностях, не зважаючи на межі охоплення, і вирішує її, сприяючи подальшому духовному, соціальному або економічному розвитку та самовдосконаленню народів, держав, великих людських спільнот. Люди з глобальним мисленням, здатні планетарно мислити, особливо потрібні в галузі науки, політики та управління [1].

Список використаної літератури

1. Зеленов Є. А. (2017) Формування лідерських якостей як завдання планетарного виховання студентської молоді. Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 5 (80). 70-78.

2. Карманенко В. В. (2019) Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. Дис. канд. пед. наук. 13.00.07. Умань. 274.

3. Кокун О.М. (2012) Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. Вісник Національного університету оборони України. Вип. 4 (29). 170 – 174.

4. Пророк М. В. (2015) Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій. Психологічний часопис. № 1 (1). 79-85.

5. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко. Проект Програми TEMPUS «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» (ELITE – Education for Leadership, Intelligence and Talent Encouraging). Харків. 2017. 100.

SHVEDUN Victoriia

professor of department of public administration and business, National aerospace «Kharkiv aviation institute», doctor of science in public administration, full professor
(Ukraine, Kharkiv)

The ecological consciousness of future leaders

The ecological consciousness of future leaders in modern society is in a state of continuous change and development. By the end of the twentieth century, a complexly organized society with a number of specific features unparalleled in the world history has emerged as a result of the scientific and technological revolution and under the influence of globalization processes. The global system of market relations, the transformation of information into one of the most important commodities, the crisis of cultural values and religious consciousness, the wide spread of destructive and radical movements, which resulted in the problem of international terrorism, the problems of overpopulation, environmental pollution, the exhaustion of irreplaceable resources, the differentiation of living standards on the planet – all this has determined the appearance of a number of features in the global ecological consciousness of future leaders that distinguish it from ecological consciousness of previous eras [1; 2].

In our opinion, the modern ecological consciousness of future leaders has the following main features: the predominance of elements of utilitarian, pragmatic consciousness; heterogeneous development of ecological consciousness of different groups of people living in different regions, the availability of elements of nature-spiritual, utilitarian and noospheric consciousness; the appearance and rapid development of virtualized environmental consciousness in Western countries with the prospects of its spread throughout the world; the increasing volume of environmental knowledge of the population in most countries; the presence of tensions, in some cases conflicts among the main components of ecological consciousness, as well as among the ecological consciousness of different groups of population; lack of orientation of mass ecological consciousness on active environmental actions; activation of the impact of ecological consciousness of various environmental organizations and movements on the mass ecological consciousness; gradual increase of the noospheric consciousness share in relation to its other elements [1; 3].

Let us consider these features and processes of development of ecological consciousness of future leaders in more detail.

1. The predominance of utilitarian, pragmatic consciousness elements in the ecological consciousness of future leaders.

2. Heterogeneous development of ecological consciousness of different groups of people living in different regions, the availability of elements of nature-spiritual, utilitarian and noospheric consciousness.

3. The appearance and rapid development of virtualized environmental consciousness in Western countries with the prospects of its spread throughout the world.

4. Insufficient orientation of mass ecological consciousness on the active environmental actions.

5. Activation of influence of various environmental organizations and movements on mass ecological consciousness.

6. Gradual increase of the share of noospheric consciousness in relation to the other elements of ecological consciousness of future leaders.

Finally, ecological consciousness of future leaders is a specific form of social consciousness that influences all other forms of social consciousness, orienting them to the tasks of stabilization and restoration of the environment. This orientation can be expressed either in certain restrictions of human activity in relation to nature, or, on the contrary, in encouragement to its certain types.

References

1. Mikkelsen, B. (2005). Methods for Development Work and Research: A New Guide for Practitioners. Sage Publications, New Delhi, Thousand Oaks, London

2. Susskind, L. (1999). The consensus building handbook: a comprehensive guide to reaching agreement. A short guide to consensus building. Sage Publications, London, 2–57.

3. Strelnikov, V.Yu., Lebedyk, L.V., Hura, T.V., Sysoieva, S.I., Stankevych, S.V., Shapovalova, E.V., Avilova, O.Ye. (2021). Leadership and social work in the environmental management system. Ukrainian Journal of Ecology, 11 (2), 349-351.

KURBANOVA Khalida

student of third level of higher education, National Technical University «KhPI»
(Turkmenistan)

Teacher-leader's developed emotional intelligence as a token of professional competency of future engineers at a higher technical education institution

EQ is a present-day phenomenon of the XXI century, which is much discussed and argued about in scientific areas.

The development of emotional intelligence (also known as emotional quotient) concepts is within the scope of interest of both Ukrainian and foreign researchers. The names of western scientists R. Bar-On, J. Gardner, D. Goleman, J. Mayer, D. Caruso, A. Savaf, P. Salloway attest to the interest in this scientific problem. Works by such well-known Ukrainian scientists as G. Bereziuk, E. Nosenko, O. Pryimachenko, O. Romanovsky, O. Filatov are also dedicated to studying emotional intelligence.

Under the notion of "emotional intelligence" (EQ) the scientists mean a human's ability to understand and control their emotions and those of surrounding humans. It is believed that the emotional intelligence (EQ), unlike general intelligence (IQ), is a factor that affects an individual's success more significantly, and owing to which a future specialist will be able to efficiently accomplish their potential in professional activities for life. This relates in particular to a developed emotional intelligence of a teacher-leader at a higher techical education institution (HTEI). The authors agree with their scientific colleagues that emotional intelligence can be developed and augmented [1; 129]. This is an important task facing a teacher-leader at an HTEI.

A possibility of quantitative measuring the emotional intelligence has enabled scientists to estimate the extent of its influencing an individual's achievements. Most of research prove that EQ is one of key factors of success. A well-developed emotional intelligence of an HTEI teacher enables their students, future engieers, attaining success in professional activities, to become competent specialists in their field.

A developed emotional intelligence of a teacher-leader enables them not only to better understand and control their emotions, master them, but also to understand

students' emotions and states, care for them with concern, demonstrate empathy in relations with them.

Entering the communication process with students, building up relations with them, such a techer is capable of imparting to students not only interest to the chosen specialty, but also motivate them to fundamental mastering the knowledge in the chosen field.

In order to enhance emotional intelligence development and forming professional competency in future HTEI engineers, the teacher-leader with a high-level emotional intelligence combines in their teaching practices both traditional and innovative, active and interactive methods as well as international experience in professional training.

On the outcomes of a survey carried out by the authors among the NTU "KhPI" students, future engineers, concerning teachers' professional traits, it can be concluded that the best features of a teacher-leader, in respondents' opinion, are creativity, creative approach to their work, responsibility, deep professional knowledge in combination with a developed emotional intelligence.

This enables the authors to state that a teacher-leader with a high level of emotional intelligence is not only a tactician, but also a strategist who sees potential of every student, who gradually discloses a future engineer's abilities to mastering knowledge and skills at classes for the student to be able to use all this baggage of knowledge efficiently in their future professional activities. For "one of the most significant indicator of any state efficiency are qualitative changes in education policies in accordance with real needs of the labor market and requirements to professional competence of higher education institutions graduates" [2].

In other words, a teacher-leader with a high level emotional intelligence builds up their students' professional trajectory which will determine their professional path for life, and therefore will form their professional competence.

References

1. G. Stanberg, G.B. Forsight, J. Headland, et al. (2002). Practical intelligence. The "Masters of Psychology" series. St. Petersburg: Peter, 272p.

2. Gren L.M., Kurbanova H.Sh. (2021). Professional competence of future chemical engineers at higher education institutions: thematical analysis of scientific literature. The theory and practices of social systems management. Kharkiv: NTU "KhPI", 2021. (3), pp. 70 – 80.

AMKHAYEN Soukaina

student of first (bachelor) level of higher education
National Technical University «KhPI» (Morocco)

International cooperation in leaders education

With the rapid pace of globalisation, institutions that enable interdisciplinary interaction and greater openness to new ideas among academics are becoming increasingly important. Institutes for Advanced Study (IAS) play a pivotal role in this regard.

And that rapid globalization gives us what we call international cooperation in education, which now plays a strong role in the development of nations on the one hand, and on the other hand in development of knowledge and the individual's culture.

International cooperation in education is becoming increasingly important and

prevalent. People of all age groups and institutions at all education levels and sectors of the education system now have a wide range of international cooperation opportunities to choose from. A characteristic feature of the exchange of people and ideas at the start of the 21st century is the fact that these processes take place and continuously develop at various levels.

International cooperation in education for developing countries.

the intersection of education, development, and international cooperation. It begins and discusses trends in international cooperation in education for developing countries as well as ongoing challenges. Education has expanded rapidly throughout the world. Even so, the industrialized nations are decades if not generations ahead of parts of the developing world in terms of enrolment and learning attainment. For reasons of equity and economic development alone, it is imperative that all efforts be put to the task of achieving universal school enrolment and learning. To achieve such a goal in the context of what some researchers have termed a 100-year gap requires efforts on the part of national governments and international cooperation on the part of all nations of the world.

International cooperation in education includes:

– The institutions and architecture of international organizations: International organizations serve many diverse functions, including collecting information and monitoring trends, delivering services and aid , and providing forums for bargaining and settling disputes

– Development assistance: is all the funding or financing provided by public actors from the most well-off countries to improve living conditions in the least well-off countries.

– International agreements: is the pursuit of a better world for all through the elimination of poverty, higher education ,discrimination and injustice, and to promote other development goals.

In the other side we have the new forms of international academic cooperation require adequate coverage, in particular, they require establishment of joint accredited educational programs in various knowledge areas. This is why the purpose of the cooperation education is to detail conceptual approaches regarding organization and implementation of international cooperation between higher education institutions in the form of introducing joint accredited education programs that take into account the trends of higher education internationalization.

Internationalization of education acquires features of aqualitatively new stage – the integration that accumulates the potential to resolve a triunique task:

– Achievement of such level of higher education that would conform to the needs and demands of modern international society;

– Alignment of the level of national educational systems;

– Training of qualified staff for national economy.

By its content, the international education integration is a comprehensive convergence of national education systems, their complementarily, transformation of education into a global open social system with civilization values and goals, flexible ties between its components and elements, systematisation of the elements themselves, and variability of normative regulation.

The essence of conceptual approaches of international cooperation education between different countries institutions regarding the introduction of joint accredited education programs, taking into account the trends of internationalization of education, lies in the following:

• Determination and concrete definition of trends of education internationalization that have to be taken into account in the contents of the

agreement (resolution, memorandum etc.) on cooperation between education institutions;

• Compliance with the requirements of international accreditation of joint education programs on the basis of improving the system of education quality;

• Development of the structure and content of joint educational programs based on the competence approach with the consideration of perspective needs of the labor market and national peculiarities;

• Organization of educational process in conformity with the rules defined in the document on cooperation between education institutions and national norms.

References

1. https://www.salvationarmy.org.au/international-development/learn/what-is-international-development/

2. https://www.afd.fr/en/development-aid-whats-it-all-about

3. https://oxfordre.com/education/search?btog=chap&f_0=keyword&q_0=education%20and%20development

4. http://iepjournal.com/journals_eng/25/2016_3_Obolenska_Tsyrkun.pdf

HONCHARUK Serhii

Research Laboratory Scientific Researcher, Military Institute of Tank Troops of National Technical University “KhPI” (Ukraine, Kharkiv);

KUKHARENKO Volodymyr

Professor, Kharkiv National Automobile and Road University, Candidate of Technical Sciences, Professor (Ukraine, Kharkiv)

The role of questioning in the distance course and critical thinking of the future officer

There are many definitions of critical thinking. Ennis [1] lists 14 philosophical scientific definitions and three dictionary definitions. Critical educators consider at least three of its functions.

- Make a person think about what to believe in or what to do.
- Help a person meet the standards of adequacy and accuracy appropriate to thinking.
- Meet the relevant standards of thinking to some threshold level.

Critical thinking requires knowledge: about the concepts of critical thinking, about the principles of critical thinking and about the subject of thinking.

What teaching methods are the most effective in developing factors, abilities and knowledge of critical thinkers? Combining individual critical thinking instructions with the subject of learning, in which students are encouraged to think critically, was more effective than each in itself.

Teachers have to help students become autonomous thinkers via their subjects to identify their cognitive structure and encourage discussion and argumentation.

Historically, the concepts of "critical thinking" and "problem solving" have been equivalent. If critical thinking is viewed narrowly as the evaluation of intellectual products, it will be incompatible with problem solving and decision making that are constructive.

As for creative thinking, it overlaps with critical thinking. And otherwise, creativity in any field must be balanced by a critical evaluation of a painting project or a new mathematical theory.

Questions are a common way to help students consolidate content or assess understanding of content. Characteristics of the question include relevance to the

content, purpose and placement. The questions should directly reflect the purpose of learning and exist throughout the whole lesson. So the questions are very powerful. They always contain important information that makes a person think in a hidden or explicit form, focus on the result, suggest a new aspect of the conversation or activity.

It is necessary to teach a student to ask questions to himself. When we deliberately ask ourselves questions, our mind brings to the surface a lot of useful information. This can be a list of answers to questions (options). The question draws your attention to what happens after the decision is made. It seems to see that the decision has already been made, and we need to think about how to implement it.

The new function of the question is a person's formulation of the question to organize their own thoughts and actions and the opportunity to share with those who are willing to think with him.

There is a philosophical question, which plays a significant role in this science. In the philosophical dictionary, the question is defined as a linguistic expression of the presence of emptiness in the cognitive desire (the question as the performance of the question) [2]. This is the fixation of knowledge incompleteness in a particular area, the attitude, the sharpness of our consciousness to the unknown, on the invisible side of the subject. Talking questions in philosophy means mastering the art of philosophizing.

Pedagogical questioning is the basis and content of the pedagogical process, one of the conditions of collective thinking, organization of the process of translation the meaning from one situation to another, between different groups of students. They set the semantic framework for collective thinking. Pedagogical questioning is the asking new and new questions not in order to get immediate answers, but to keep asking further questions.

A student who has learned to ask questions on his own becomes a subject of his intellectual activity. The ability to ask questions makes a person free. According to Kant, the ability to ask correctly formulated questions is the most important and necessary sign of intelligence, insight and pedagogical skills.

Thus, the art of questioning is a special content of learning. Ideally, it should be considered as one of the types of literacy which is needed to a man of the XXI century. Development of culture of symmetrical questioning is especially important, because it promotes effective cooperation in problematic situations, and overcoming the long-established phenomenon of alienation in relation to the problem of freedom [3].

One of the options for asking in the distance course can be a forum "Questions – Answers", where students under the guidance of a tutor learn to formulate questions and answer them.

References

1. Ennis R. H. «Critical Thinking Assessment», Hampton Press, 2003.

2. Хакуз П. М. Вопрос как исполнение вопрошания / П. М .Хакуз, А. Ю. Гура, З. К. Лакербай // Вестник АГУ, выпуск 4 (148), 2014. С. 19-31. URL : https://cyberleninka.ru/article/v/vopros-kak-ispolnenie-voproshaniya.

3. Данилова В. Л. Карастелев В. Є. Мистецтво роботи з запитаннями – грамотність XXI століття Ідеї та Ідеали No 2 (36), т. 2 2018, с. 113-127.

LOZKO Andrii

Research Laboratory Scientific Researcher, Military Institute of Tank Troops of National Technical University "KhPI" (Ukraine, Kharkiv)

KUKHARENKO VOLODYMYR

Professor, Kharkiv National Automobile and Road University, Candidate of Technical Sciences, Professor (Ukraine, Kharkiv)

Diagnosis of the level of formation of professional competence of future officers by means of LMS Moodle

Measuring competencies in higher education is a complex and multidimensional task. The changes taking place in higher education, in particular the competency approach, are insufficiently studied [1]. However, the measurement of professional competencies is extremely important to ensure quality training. Measuring the level of acquisition of professional competencies while studying in a higher educational institution can give a more objective assessment of the readiness of the future specialist for the practical performance of functional duties. Which in turn will allow you to quickly make changes in the educational process and generally improve the quality of training.

The problem of monitoring the level of acquisition of professional competencies attracts the attention of domestic and foreign researchers. Thus, V. Lunyachek proposes to use a certain matrix to measure competencies, which includes knowledge, skills, abilities, other professionally important qualities, and their measures. And also gives an example of a comprehensive measurement of specific competence in the form of a table containing a description of competence, its components and the proposed meters [2].

In our opinion, the proposed approach is quite successful and can be implemented using the learning management system Moodle.

Moodle, starting with version 3.1, has a competency module that allows you to implement a competency-based approach in the learning process. This means that the resources and activities of e-courses will be clearly linked to the relevant competencies and their sets. This will allow course participants to see and track their progress in mastering these competencies on the one hand, and on the other – to understand the role of each of the components of the course in the overall picture of learning. Curriculum templates allow you to create combinations of competencies and then assign these plans to students or their groups.

The course instructor can select the desired competencies and assign them to the activities and resources of their course. In the course reports you can view and manage the competencies acquired by the course participants.

Course participants can view a list of available competencies, as well as activities that contribute to their achievement. Some competencies may require the download of additional certificates (for example, certificates of achievement). The teacher, having received such confirmation, determines the level of mastery of the student’s competence.

The framework makes it possible to build a “competence tree”, ie a multi-level structure in which learning outcomes are arranged in a hierarchical order, the achievement of which will be evidenced by the acquisition of appropriate competence by those who learn.

The framework can include a variety of activities and course resources, customized scales for their evaluation, the conditions under which the competence will be achieved.

Thus, the use of LMS Moodle to measure professional competencies in higher education is considered quite promising.

References

1. Zlatkin-Troitschanskaya, Olga & Shavelson, Richard & Kuhn, Christiane. (2015). The international state of research on measurement of competency in higher education. Studies in Higher Education. 40. 10.1080 / 03075079.2015.1004241.

2. Lunyachek, Vadim: Competence approach as a methodology of professional development of the education worker. In: New pedagogical thought Bd. 102, New

pedagogical thought (2020), no. 2, pp. 37–45/

ROMANOVSKYI Oleksandr

head of pedagogy and psychology of social systems management department named after academician I.A. Zyazyun, corresponding member of NAES of Ukraine, doctor of pedagogical sciences, full professor (Ukraine, Kharkiv);

PONOMARENKO Pavlo

student of third level of higher education, National Technical University «KhPI»(Ukraine, Kharkiv)

Management competence formation of future officers in the context of military leadership study

The problem of managerial competence forming of future officers involves the consideration of important factors that determine the cadets' military training quality in the high military education institution. The content of the training which should be relevant and demanded by the pedagogical theory and practice. It must follow the requirements of the cadet's future professional activity and promote their personal aspirations and career orientations.

In the context of the managerial competence formation the special attention must be paid to the future officers' study of such a discipline as "Military Leadership". The phenomenon of the leadership is directly related to the effective organization of activities, the achievement of goals, dedication, commitment and persistence of leader followers. The leader is an effective manager. Not surprisingly, mastering the theory and practice of the military leadership for future officers is one of the most important and interesting conditions for the effective managerial competence formation.

As stated in the Military Leadership Development Doctrine of the Armed Forces of Ukraine, "leadership is a social phenomenon that contributes to the achievement of group goals in the optimal time and with the greatest effect," and "military leadership is a purposeful influence of various categories of servicemen in routine, duty, educational and combat activities, as well as in disordered (non-standard, critical) situations for a personnel by maintaining trust and respect, setting the goal, focusing on a goal achievement, ensuring the discipline and motivation to perform tasks assigned and improving the Armed Forces of Ukraine as a public institution"[1, p. 6].

The managerial competence formation in the context of the military leadership study by future officers should be aimed at solving a number of tasks:

- the personal development;
- mastering the psychological and pedagogical knowledge and skills;
- the organizational development;
- the readiness for continuous self-improvement in the future.

Each task has been considered separately.

The future officer's personal development is an important goal of a professional training, because a commander, a leader, a person with a high level of the managerial competence must be an example model for others. An example model

in terms of personal qualities, attitudes, moral and ethical beliefs, etc. The leader's influence on the military unit personnel is possible only if there is the undoubted authority of an officer and the special commitment of subordinates to their commander. An officer-leader is a person with the high authority, a positive image and a person who is respected, enthusiastic and who is equal both in routine decision-making and duty activities.

The importance of the psychological and pedagogical knowledge and skills in the managerial competence formation of future officers is related to a need of educating personnel of the military unit, inspiring and leading followers, communicating effectively, creating the positive atmosphere in the military unit etc. The future officer must understand the mechanisms and meanings of the personal influence on subordinates, methods of persuasion, ways to prevent, resolve conflicts and unite subordinates.

As Nazim Agayev notes, "the defining direction of the servicemen professionalism development is the communication culture formation. Through the prism of the communication problem the issues of perception and understanding between people, the leadership and management, the cohesion and conflict, interpersonal relationships are being studied "[2, p. 34].

The future officer organizational development involves the skills formation for forecasting, planning, decision-making and the clear formulation of orders, motivation, evaluation and a control. Another important ability is the creation, support and change of the unit's organizational culture in the Armed Forces of Ukraine. The strong organizational culture of the unit means that its personnel shares certain values, beliefs, norms, moral and ethical principles which are guided by them in their actions both in routine and crisis, combat conditions.

In the modern changing world, it is especially important to have innovative practices and management principles [3]. The future officers must realize the importance of the continuous self-development and self-improvement in order to do this. The future officer must be ready to constantly increase the level of his competence, to acquire new skills and abilities, to get acquainted with the advanced achievements and the experience of the military science and practice.

Thus, the content of the military leadership course, which is studied by future officers in the high military education institution, must meet the goal of the effective formation of cadets' managerial competence. The main tasks of the forming managerial competence in the context of the military leadership studying are the personal and organizational future officer's development, mastering their psychological and pedagogical knowledge and skills, the readiness of cadets for the continuous self-improvement in the future.

References

1. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України: затверджена наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 02.12.2020. № 3736. ВКП 7-00(03).01. 50 с. URL: https://dovidnykmpz.info/zagalni/doktryna-rozvytku-viys-kovoho-liderstva-u-zbroynykh-sylakh-ukrainy-2020/

2. Культура відносин у військовому колективі. Порадник командиру. метод. посіб. / за заг. ред. Н. А. Агаєва. К. : Видавничий дім «Освіта України», ФОП Маслаков Р.О., 2021. 121 с.

3. Radu S.M., Romanovskiy O., Iliaş, N., Ponomaryov O., Frăilă C.O., Hura T., Iliaş I.T., Reznik S. Leadership and education, science and business management efficiency. Monograph. Bucureşti : Editura A.G.I.R., 2020. 200 p.

HURENKO Yuliia

student of third level of higher education,
National Technical University «KhPI» (Ukraine, Kharkiv);

HURA Tetyana

associated professor of department of pedagogy and psychology of social systems management, National Technical University "KhPI",
PhD in pedagogy, professor (Ukraine, Kharkiv)

The main features of future officers leadership competence – formation model

Today, at a time when the undeclared war between Russia and Ukraine has been going on for seven and a half years, the requirements for the professionalism of our country's armed forces officers are not limited to the ability to solve complex specific tasks and practical problems.

The future officer-leader now needs to have the ability to timely and correctly organize the work of his subordinates, especially in complex, critical situations that arise at the front every day, hourly. Therefore, military officers must be able to motivate their subordinates to move towards a common goal, to victory, and therefore, the leadership competence of a military officer is one of the most important functions of his professional competence.

An officer's leadership is a powerful tool that affects the activities of the entire military unit and the army in general.

Therefore, an important step in shaping the personality of a future military officer is to develop a model for the formation of leadership competence of his personality.

In this model, we distinguish the target block, which consists of the goal (development of pedagogical conditions for the development of leadership competence within future officers) and several sub-blocks: reference and strategic; educational and procedural; evaluative-reflexive.

We will pay attention to the support and strategic sub-block. It can be divided into three subsystems: conceptual, normative-educational and cultural-semantic.

The normative-educational subsystem, in its turn, consists of professional standards, military competencies and the level of its competence.

Let's focus on the competencies of military officers, among whom we highlight leadership qualities. Therefore, an important point is to determine the qualities that are inherent in successful officers-leaders, for which subordinates will take a bullet without hesitation.

There have been many attempts by scientists to identify exceptional leadership qualities, but all of them have failed because it has been proven that such qualities do not exist, because different leaders can carry out the same activities equally effectively, but differently, according to their individual characteristics and preferences. But the personal, and among them the business qualities of the leader are of great importance and affect the effectiveness of the military officer-leader. The success of an individual as a leader depends on his ability to show the necessary qualities in appropriate situations.

Let us consider the work of well-known scientists on leadership qualities. According to A. Lawton and E. Rose, the leadership qualities that should be inherent in the leader are:

• charisma.

• mastery of the art of interpersonal communication.
• persistence and determination
• foresight – the ability to see prospects, to form tasks.
• correctly prioritizing what is necessary or important.
• ability to motivate subordinates.
• the presence of "political sense" – the ability to understand the demands of people around and those in power.
• stability and steadfastness in the face of the opponent.
• adventurism, as well as the ability to delegate authority to followers.
• flexibility – the ability to accept new ideas and experiences.

Umansky A.L. highlights the following specific qualities of a leader:

• ability to actively psychological influence on the person according to the current situation.
• ability to take responsibility.
• organizational insight – the ability to understand another person, to find for each his place in society, depending on his individual characteristics [3].

Kobera A. emphasizes the following leadership qualities of the leader:

• emotional flexibility – a set of regulatory and volitional qualities.
• behavioral flexibility, which determines the communicative and organizational qualities.
• cognitive flexibility, which is manifested in the leader's ability to evaluate, re-evaluate their activities and draw conclusions about the future strategy of its management [4].

Urbanovich A.A. believes that a leader should have:

• the ability to meet the general needs and problems of the team that is managed, taking on the work that no one can do.
• ability organize general activity: to formulate the task which excites the majority of collective, to be able to plan joint work, to consider interests and possibilities of everyone, to listen to opinions and offers of others and to use their views.
• sensitivity, insight and trust in people, which is that the leader finds time to listen to everyone, he knows how to keep secrets, is interested in the interests of people he works with, and is ready to defend them, to stand up for his subordinate.
• representative tendencies: consisting in the ability to take into account and present the general opinion of team members
• emotional and psychological action is that the leader is able to involve people in joint activities, without giving direct instructions, which indicates his informal authority.
• optimism indicates that the leader is convinced that most of the problems facing people can be solved; with his optimism he inspires people's faith in his own strength [5].

Considering the leadership qualities that, according to various researchers, should be inherent in leaders. We can identify those that are a necessary component of leadership competence of the future officer of the Armed Forces: foresight, patriotism, determination, optimism, willpower, ability to take responsibility, ability to motivate subordinates, flexibility, charisma, resilience and steadfastness in the face of the enemy, confidence in their actions.

Thus, certain leadership qualities of a military specialist must be formed in the conditions of military institutions of higher education, because they are the basis of leadership competence of the future military officer of modern Ukraine.

References

1. Кокун О. М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. Вісник Національного університету оборони України. Вип. 4 (29). 2012. С. 170–174.

2. Нестуля С. І. Дидактичні основи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2019. 799 с.

3 Уманский А. Л. Педагогические условия и средства стимулирования лидерства в детских и юношеских коллективах. Кострома, 1994.

4. Кобера А. В. Організаційно-психологічні детермінанти лідерства в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.06. Київ, 2008. 16 с.

5. Урбанович А. А. Психология управления. Минск : Харвест, 2005. 640 с.

HORBACH Igor

student of third level of higher education, National Technical University «KhPI» (Ukraine, Kamianske)

Socio-psychological competence as an inherent component of leadership potential of future law enforcement specialists in the penitentiary system of Ukraine

Within the context of reorganizing the public management system and radical socio-economic transformation of Ukraine on the road to European integration, implementation of international norms, rules, legislation requirements concerning state services and offices is underway. Consequently, the role of personality activity, responsibility, and professionalism of specialists involved is constantly growing. Currently, such professional competences as ability for teamwork, leadership, efficient communication, interpersonal skills, constructive resolution of conflicts and problem situations, ability to adapt quickly to constant changes, to persuade and inspire others, to be creative and innovative are rapidly becoming ever more urgent and demanded. A need arises in the presence of leadership potential in the professional competency structure of a future specialist as its inherent component that will ensure a high professionalism level, quality of tasks fulfilment, and attaining of the set goals. This also directly applies to the specialists of the penitentiary system of Ukraine which is entrusted with the task of the state penitentiary policies implementation, namely criminal punishments enforcement, prevention of relapse of current legislation violations by the convicted (imprisoned) individuals, and that of convicts' resocialization.

The peculiarities of the penitentiary system of Ukraine, its organizational and legal foundations and its legal application practices were extensively studied by the following scientists: A. Galai [1], P. Darmograi [2], R. Kubrak [3], O. Makarenko [4], O. Togochynskyi [6], D. Yagunov [7], et al. Thus, A. Galai, for instance, believes that the penitentiary worker's activities are quite diversified, creative, non-stereotypical primarily because their goal is to solve complicated tasks as to lawbreakers' correction [1, p. 7]. Considering the mentioned principal tasks of the penitentiary system of Ukraine, as well as available research on the peculiarities and specifics of this system in Ukraine, it is possible to state that a penitentiary worker's activities are directly linked with interaction with people and relate to socionomic professions. Socio-psychological competence of public management specialists should be a basic and universal competence for professions of person-to-person category, for it sets high requirements to a personality's value attitudes, achievement motivation level, aspiration for self-development, adaption, and stress resilience; it supposes constant interacting with people under conditions of uncertainty and permanent changes.

On the outcomes of their research, the authors have determined the leadership

potential structure in future law enforcement specialists of the penitentiary system of Ukraine, which includes the socio-psychological competence as one of the most needed elements of the cognitive-professional component [5]. The socio-psychological competence of a penitentiary worker is to be expressed through efficient communication, team interaction via social roles (with taking into account the specifics of professional activities in the penitentiary system), successful use of adaptive coping-strategies in the course of performing daily duties and conflicts solving.

Within the context of professional training of future law enforcement specialists in the penitentiary service of Ukraine at branch higher education institutions, the socio-psychological competence has to pertain to the key, general, universal, and common cultural values, which are necessary primarily for ensuring correct development of professional competencies needed for ensuring efficient and quality fulfilment of their professional duties by penitentiary workers.

Therefore, the process of socio-psychological competence formation as an inherent element of leadership potential of future law enforcement specialists in the penitentiary system of Ukraine at branch higher education institutions has to be organized by means of a personality's mastering of social and cultural norms, fulfilment of joint community service in the process of communication and interaction. Also, a possible influence of such constituents as personality's individual characteristic, ethnic, religious, cultural differences, education level, the closest environment and the penitentiary system special contingent's subculture, the physical and mental state, the country's economic and political development, the value attitudes and aspirations, etc. on the process of the mentioned competence formation should be considered as well.

References

1. Galai A.O. Organizational and legal foundations of forming and functioning of penitentiary institutions' personnel: a candidate of law dissertation abstract: 12.00.07. Irpin, 2004. 18p.

2. Darmograi P.V. Professional competency formation in future officers of the State penitentiary service of Ukraine in the course of professional training: a candidate of pedagogical sciences dissertation abstract: 13.00.04. Khmelnytskyi, 2017. 20 p.

3. Kubrak R.M., Len V.V. The criminal executive characteristics of convicts with mental deviations sentenced to certain periods of imprisonment: a monograph. Dnipro: Bila K.O, 2018. 272 p.

4. Makarenko O.V. Crime and punishment in the law of the Hetman Ukrainian state of 1648–1657: a candidate of pedagogical sciences dissertation abstract: 12.00.01. Kyiv, 2011. 22 p.

5. Romanovsky O.G., Gorbach I.O. Leadership potential of future specialists in the State criminal executive service of Ukraine. Theory and practices of social systems management. 2019. No 2. Pp. 73-84.

6. Togochyskyi O.M. Moral orientations development in future officers of the internal troops of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine: a candidate of pedagogical sciences dissertation abstract: 13.00.04. Khmelnytskyi, 2003. 18 p.

7. Yagunov D.V. The penitentiary system of Ukraine: historic development, current problems, and reforming perspectives: 4th ed., a revised and enlarged edition. Odesa: Phoenix, 2011. 445 p.

КАУН Євген Михайлович

курсант Харківського національного університету Повітряних сил ім. І. Кожедуба (Україна, м. Харків)

КРОТЮК Василь Андрійович

Начальник кафедри психології та педагогіки Харківського національного університету Повітряних сил ім. І. Кожедуба (Україна, м. Харків)

Харизматичний вимір військового керівництва. Лідер XXI століття.

Лідерство у військовій сфері – це як акції у торгівлі; воно повинно бути завжди правильним, щоб утримувати армію в русі та змінювати її. Військові – це урядова рука, уповноважена застосовувати смертельну силу та зброю для захисту держави та всіх її громадян. За своєю природою військові – це величезна організація. Вона складається з різноманітних рівнів управління, ролей, культури та людей. З цієї точки зору, держава потребує найкращих керівників (командирів), щоб забезпечити її ефективну роботу.

Ідеальний військовий лідер має мати такі риси, як: високий інтелект, фізичну витримку, професійну компетентність, моральні принципи і слугувати прикладом для наслідування. Лідер, який керує підрозділом на взаємній довірі та впевненості, успішно виконує місії мирного та воєнного часу. Кожен воїн у підрозділі є частиною ланцюга команди. Мати у команді добре підготовленого бійця – це частина турботи хорошого, вправного керівника. Усі військовослужбовці за тих чи інших обставин повинні виступати в ролі лідера. Зауважу, що лідери не завжди мають авторитет, виконуючи певні бойові завдання або керуючи підрозділом, незалежно від займаної посади. У багатьох надскладних ситуаціях будь-якому військовослужбовцю команди може випасти нагода взяти на себе роль лідера.

Девіз, який слугує для становлення успішного керівника підрозділу, – «БУТИ – ЗНАТИ – РОБИТИ». Армійське керівництво починається з того, яким повинен бути лідер – з цінностей та атрибутів, які формують характер. Лідери спонукають військовослужбовців як всередині, так і за межами командного ланцюга здійснювати дії, концентрувати мислення та формувати рішення на благо суспільства. Лідерство вимагає знання тактики, технічних систем, тенденцій та потреб людей, вмілої організації, управління ресурсами. Знання формують особистість лідера і підкріплюються діями. Хоча характер і знання необхідні, одних їх недостатньо для повної ефективної роботи керівника. Лідери не можуть бути ефективними, поки вони не застосують те, що знають.

У міру розвитку кар’єри військові лідери розуміють, що досконаліть виявляється у багатьох моделях і формах. Армія не може виконати свою місію, якщо всі лідери, солдати, цивільні особи не виконають свою – будь-то заповнення звіту про стан справ у підрозділі, ремонт автомобіля, планування бюджету, укомплектування парашута, ведення обліку заробітної плати або чергування. Армія складається з більш, ніж одного видатного генерала або жменьки бойових героїв. Вона покладається на сотні тисяч відданих своїй справі військовослужбовців, їх лідерів, цивільних осіб – робітників і керівників – для виконання завдань, які стоять перед державою.

Кожна з їхніх ролей та обов’язків унікальна, проте є загальні способи взаємодії ролей різних типів лідерів. Кожен військовий лідер є членом команди,

тим же підлеглим і в певний момент – ключем для досягнення поставленої мети.

Лідер має мати атрибути, які досягаються і розвиваються шляхом послідовного самовдосконалення та навчання протягом усього життя. Одним із таких атрибутів є характер – морально-етична якість людини, яка допомагає визначити, що є правильним, і дає лідеру мотивацію робити те, що належно, незалежно від обставин чи наслідків. Сформоване етичне сумління, що відповідає цінностям армії, змушує лідерів робити правильний вибір, коли вони стикаються з проблемними питаннями служби.

Стати лідером характеру – це процес, що триває протягом усієї кар'єри, включаючи повсякденний досвід, освіту, саморозвиток, консультування, коучинг та наставництво. Керівники відповідають за заохочення, підтримку та оцінку зусиль своїх підлеглих. Лідери характеру можуть розвиватися лише шляхом постійного навчання, аналізу та узагальнення досвіду їхньої діяльності.

Присутність – це не лише питання про те, як з'являється лідер; вона включає імідж, який проєктує лідер. Враження, яке лідер справляє на інших, сприяє успіху в керівництві підрозділом. Те, як інші сприймають лідера, залежить від його зовнішнього вигляду, поведінки, вчинків та слів. Немає більшого натхнення для військовослужбовців, ніж бачити, як лідер регулярно бере участь у подоланні труднощів та небезпек підрозділу, виконанні завдань які стоять перед ним.

Підтримка професійного та особистого зростання. Підготовка себе та своїх підлеглих до поставлених цілей, спрямованих на розвиток лідерів із багатьма навичками – лідерів-багатоборців. Керівник, який володіє багатьма навичками, володіє не тільки знаннями ведення війни, а й творчістю та ступенем дипломатії у поєднанні з мультикультурною чутливістю. Для досягнення цього балансу армія створює позитивні умови навчання на всіх рівнях для підтримки навчання протягом усієї служби.

Важливу роль відіграє інтелект лідера, він спирається на ментальні тенденції та ресурси, що формують концептуальні здібності, які застосовуються для виконання обов'язків, які покладені на нього, та відповідальності, яка лежить на його плечах. Концептуальні здібності допомагають творчо мислити і міркувати аналітично, критично, етично та з розвинутою чутливістю для розгляду непередбачених дій. Як і шахіст, який намагається передбачити ходи суперника за три-чотири кроки наперед (дія-реакція-протидія), лідери повинні продумати те, що вони очікують від свого рішення. Деякі рішення можуть викликати ланцюжок непередбачуваних подій. Тому керівники повинні намагатися передбачити наслідки своїх задумів. Концептуальні компоненти, що впливають на інтелект керівника армії, включають спритність, розсудливість, новаторство, міжособистісний інтелект та знання.

Задля зростання ефективності місій або задач, що стоять перед ним, лідер повинен підтримувати мотивацію своєї команди. Один із найкращих способів зробити це – визнавати та заохочувати своїх підлеглих за хороші результати. Якщо визнаються особисті та командні досягнення, формується позитивна мотивація та погляди на майбутнє. Визнання окремих військовослужбовців перед начальством та іншими підлеглими надає цим воїнам підвищене почуття власної гідності. Лідер має заохочувати військовослужбовців та покращувати результативність колективу – коли вони відчувають, що їх внесок цінується, зростатиме позитивна мотивація до служби.

Отже, підводячи підсумок, ще раз підкреслимо, що лідери XXI століття повинні бути багатоборцями, різнобічно розвинутими людьми, які здатні досягати успіху новаторськими та адаптивними методами в нестабільних і

складних умовах діяльності.

Секція 1. Лідерство і соціальний прогрес

БОДАРЄВ Артем Юрійович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти НТУ «ХПІ»
(Україна, м. Харків)

Прагнення до лідерства як одна з причин виникнення конфліктних ситуацій між органами влади

Бракування практики сучасного й чинного управління конфліктами є немалим чинником рухливого розвитку та настороженості державно-управлінських ускладнень. Вчинки між законодавчими органами та виконавчої влади можуть привести до їх нетривалого товариства та без достатнього коефіцієнта корисної дії. Мітинги, та думку широкого соціуму, використовують як привід до продовження вирішення конфліктних питань. Результат таких дій між органами влади може призвести до кризи в політичній сфері та розгойдування державних основ.

З цих причин значно зростає потреба у вирішенні питань у ході спільної дії законодавчої та виконавчої органів влади, передбачення ймовірного виникнення конфліктних ситуацій та упровадження заходів для їх запобігання та перехід до розв’язання сформованої ситуації.

Значною метою наукових досліджень таких випадків є знаходження первинної суті конфліктів серед об’єктів державної влади.

Зокрема, необхідно звернути увагу на те, що фундаменти цих конфліктів існують за межею правових норм та можуть бути пов’язані із станом соціально-економічного й політичного розвитку суспільства [1, с. 56].

Різні точку зору між тими чи іншими органами влади – це звичайне явище, що можна спостерігати і в інших державах, і у країн з високим розвитком у політичній сфері, але основи для прояву конфліктів є максимально подібними.

Основоположення у державному управлінні відзначається складністю та заплутаністю. Як правило, рішення державних органів може призводити до подій, які, у свою чергу, перетворюються у непорозуміння один одного. Роблячи висновки з причин утворення суперечливих ситуацій у ході спільної дії парламенту та уряду, можна зрозуміти, що кожен з них зводиться до прагнення «політико-управлінської еліти» задовольнити свої інтереси [4, с. 375]. Причини для виникнення конфліктів бувають як незначні, так і мати певну вагу, наприклад,: труднощі в економіці, прагнення до управління, матеріально збагатитися, образа, та ін. Схоже положення причин формування конфліктів трактує Г. Авер’янова, пояснюючи це намаганням завоювати певну «зону» кожною із сторін, таким чином, урізати та поменшити інтереси та лідерські позиції опонента, змінивши при цьому її позицію. Виявляється це через намагання однією зі сторін захопити провідну позицію: відхопивши в іншої необхідні матеріальні об’єкти, диктування їй своїх інтересів, надати собі більше правових можливостей за рахунок зменшення діяльності іншої [3, с. 132].

Посилення суперечки між законодавчою та виконавчою органами влади також може залежати від такого елемента їх інфраструктури, як статус. Елементами статусу служать: дохід, якість освіти, відношення до різних гілок

влади та ін. Таким чином, можна зробити висновок, що конфлікти, більшою мірою, виникають між тими, хто має вищий статус і тими, хто їм підпорядковується [2, с. 62].

Сформувавши причини конфліктів, ми утворили власну позицію стосовно причин конфліктів у взаємодії органів законодавчої та виконавчої влади. До причин конфліктів у ході ведення їх спільної роботи ми можемо віднести такі: нестабільність самого державного механізму; недостатність та неякісність нормативно-правового забезпечення питання взаємодії органів законодавчої та виконавчої наглядових влади; бажання зайняти виключну лідерську позицію та, як наслідок, прагнення однієї гілки влади змінити на краще свій правовий статус без урахування інтересів іншої, що, зазвичай, називають перетягуванням «ковдри повноважень»; різне тлумачення органами законодавчої та виконавчої влади правових норм; невикористання прогностичної функції у процесі взаємодії з метою запобігання виникненню конфліктів; відсутність ефективних способів розв'язання таких конфліктів.

Список використаної літератури

1. Васильєва І. Г. Державно-правові конфлікти: типологія та причини виникнення / І. Г. Васильєва // Конфлікти в суспільствах, що трансформуються : зб. наук. пр. – Х. : Право, 2001. – С. 55–56.

2. Осипова Н. П. Статусні протиріччя й конфлікти соціальної інфраструктури політико-правових інститутів / Н. П. Осипова, С. П. Клименко // Конфлікти в суспільствах, що трансформуються : зб. наук. пр. – Х. : Право, 2001. – С. 62–63.

3. Аверьянова Н. Г. Конфликты на постсоветском пространстве: динамика и особенности / Г. Н. Аверьянова, Г. А. Хайруллина, С. О. Рамазанов // Государственное и муниципальное управление : вестн. СамГУ. – Самара : СамГУ, 2012. – № 1 (92). – С.131–137.

4. Крюков О. І. Про визначення поняття політико-управлінська еліта / О. І. Крюков // Вісн. Нац. акад. держ. управління при Президентові України : зб. наук. пр. – К. : НАДУ, 2005. – № 1. – С. 374–378.

КОРЖ Ганна Вікторівна

доцент кафедри педагогіки, філософії та мовної підготовки, Харківська медична академія післядипломної освіти, к.філос.н. (Україна, м. Харків)

Людмила Дмитрівна Гранкіна: видатний український педагог, керівник дитячого оздоровчого центру «Мрія» (м. Євпаторія)

Якщо демократії бракує історії, то це тому, що вона сумнівається щодо власної здатності творити всередині себе умови досвіду
О. Монжень

Традиція організації літнього відпочинку школярів, незважаючи на велику кількість педагогічних праць, залишається мало дослідженим питанням. Між тим, знання багатства національної виховної традиції, її різноманіття, особливостей і основних тенденцій розвитку є важливою складовою сучасної стратегії збереження та розвитку культури.

Сьогодні швидкими темпами розвивається індустрія дозвілля. Держава і уряд прагнуть забезпечити модернізацію та розширення мережі дитячих закладів оздоровлення та відпочинку [3], ухвалена Концепція оздоровлення та відпочинку дітей до 2025 року. Права дитини на відпочинок і дозвілля, користування найбільш досконалими послугами системи охорони здоров'я та

засобами лікування і відновлення здоров'я визначено Конвенцією ООН про права дитини, ратифікованою Україною в 1991 році, Законами України «Про оздоровлення та відпочинок дітей», «Про охорону дитинства», «Про позашкільну освіту», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» та іншими нормативно-правовими актами [2]. У дитячому закладі оздоровлення і відпочинку діти, як правило, перебувають без батьків протягом 14 і більше днів. Працівники дитячого табору несуть персональну відповідальність за збереження життя і здоров'я дітей. Особливо підвищена відповідальність за створення безпечних умов перебування дітей у таборі, якість їх оздоровлення і відпочинку лежить на директорі дитячого закладу.

Зауважу, у питанні організації дитячого відпочинку у таборах не можна покладатися тільки на досвід інших країн, адже важливою умовою ефективності виховного процесу у дитячому таборі, реалізації освітніх, виховних, культурних програм є їх укорінення в національній традиції. Традиція організації літнього відпочинку школярів в Україні вивчена мало. Нам бракує знань про власну виховну традицію, ми пам'ятаємо імена державних діячів, але часто забуваємо імена видатних освітян, організаторів і керівників педагогічних колективів, чия самовіддана наполеглива щоденна праця сприяла збереженню, розвитку та примноженню національної педагогічної, виховної, культурної традиції.

Людмила Дмитрівна Гранкіна 50 років очолювала дитячий оздоровчий табір Південної залізниці, який мав ім'я К. Заслонова, а пізніше «ДОЦ «Мрія» (м. Євпаторія). Про свою працю Людмила Дмитрівна скромно і коротко написала у біографічній анкеті: «Я за освітою вчитель. Пропрацювала у школі 40 років завучем з виховної роботи та учителем російської мови. Але кожного літа і взимку за рахунок своєї відпустки я працювала заступником директора пансіонату в дитячому таборі Південної залізниці в м. Євпаторії. Пропрацювала 51 рік в дитячому оздоровчому таборі «Заслонівський» Південної залізниці. Склад [поїзду] з дітьми залізничників мав 17 вагонів. У таборі відпочивало кожну зміну 1200 осіб. За час мого керівництва табором не було жодного нещасного випадку. Табір був найкращим у Харківській області. Періодично табору вручали перехідний Червоний прапор Харківської області».

Дитячий оздоровчий центр був побудований працею декількох генерацій українських залізничників. Він був відкритий у часи хрущовської відлиги, у 1959 році, знаходився на півострові Крим, у м. Євпаторія. З 60-х років минулого століття і до припинення функціонування табору внаслідок окупації Криму у 2014 р., його керівника Людмилу Дмитрівну Гранкіну знали як людину вимогливу, дисциплінована, чесну, рішучу й сміливу, завжди готову взяти на себе відповідальність, професіонала своєї справи. При цьому Людмила Дмитрівна ніколи себе не звеличувала, була скромною людиною. Можливо, саме ці людські якості дозволили Людмилі Дмитрівні створити колектив справжніх педагогів-професіоналів, який під її керівництвом в умовах тоталітарного суспільства, у часи епохальних змін пройшов складний шлях трансформації комуністичного виховання в гуманістичне, орієнтоване на виховання в дусі загальнолюдських і національних цінностей.

Про дитячі роки Людмили Дмитрівни відомо небагато. Знаємо, що народилась 16 лютого 1934 р. у м. Харкові і належала до того покоління українців, яке на власному досвіді пережило жахіття війни. Під час окупації з мамою і сестрою залишалась у Харкові. Одного дня Людмилу Дмитрівну привів до дому німець похилого віку. Він побачив дівчину у забороненому місці на перехресті і привів додому (так розповідала Людмила Дмитрівна цю історію Н.В. Бухтояровій). Пережиті воєнні роки, страждання людей та їх

героїзм залишили слід у пам'яті Людмили Дмитрівни на все життя. Вже працюючи у дитячому таборі як його керівник, Людмила Дмитрівна дуже хвилювалася, щоб табору було присвоєно ім'я залізничника з Білорусі, який у роки війни був відомим діячем партизанського руху в Орші і загинув у нерівному бою – Костянтина Сергійовича Заслонова. Згадуючи цю історію, Людмила Дмитрівна писала: «Ми звернулися за допомогою до колишнього машиніста станції Орша Анатолія Андрійовича Андрєєва, який був комісаром партизанського загону. У Анатолія Андрійовича були листи Заслонова, інші документи, пов'язані з легендарним партизанським командиром, якому Указом Президії Верховної Ради СРСР від 7 березня 1943 посмертно було присвоєно звання Героя Радянського Союзу» [1]. Одночасно з офіційною назвою «Дитячий табір ім. К. Заслонова», з'явилась неформальна назва колективу вихователів і вожатих «заслонівський загін».

Відомо, у радянський час комуністична ідеологія вимагала підкорення інтересів особистості більш високому авторитету (колективу, вітчизні, вождеві). Але в дійсності ідеологічні впливи дещо компенсувалися особливою творчою атмосферою табірного життя, посилюючи гуманістичний потенціал педагогічних зусиль і виховних заходів. Людмила Дмитрівна своїм головним завданням бачила таку організацію роботи у таборі, щоб забезпечити всі умови для збереження здоров'я й гарного відпочинку кожної дитини. Вона завжди була у курсі всіх важливих справ життя дитячого табору: організаційних, господарських, культурних, безпеки на морі, харчування, медицини, мистецьких та спортивних заходів тощо. Людмила Дмитрівна за будь-яких умов залишалася відкритою і доступною для всіх: завжди була серед дітей, вихователів і вожатих, тісно спілкувалась з медичними працівниками, керівництвом санаторію та Південної залізниці, завжди була готова до конструктивного спілкування з батьками дітей.

У таборі Людмила Дмитрівна познайомилась зі своїм чоловіком Володимиром Петровичем Гранкіним, головним інструктором з плавання. Разом вони прожили щасливе життя, для них «моя сім'я» і «заслонівська сім'я» не були роздільними поняттями.

Прийшов 1991 рік. Складна економічна ситуація в Україні спонукала деякі підприємства до закриття оздоровчих закладів. Профспілка Південної залізниці скоротила кількість путівок, але табір продовжував функціонувати. В цей час треба було швидко реагувати на соціальні зміни, складні фінансові проблеми та нові можливості, що відкривалися. У 1994 році директором пансіонату став Володимир Володимирович Ярош. Людмила Дмитрівна Гранкіна писала: «... я пережила сім директорів. Різні це були люди. Турботливі, ініціативні, відповідальні ..і не надто. Але ось із директором В.В. Ярошем всьому колективу просто пощастило. Він не просто хороший господар, а й економіст, і вихователь, людина, яка дивиться у майбутнє».

Володимир Володимирович очолив ініційовану та фінансовану Південною залізницею реконструкцію санаторію. За короткий час були побудовані сучасні корпуси, лікувально-оздоровчий комплекс, басейн, тренажерний зал, фонтан кольорової музики, кав'ярня у вигляді невеличкого корабля, торгівельний комплекс та інші споруди для оздоровлення та відпочинку. Особливе враження на дітей та дорослих, які відпочивали у пансіонаті, справляв ландшафтний дизайн території: рідкісні рослини, паркове освітлення і декоративні водоймища, малі архітектурні форми (павільйони, аркади, вазони). У 2003 на центральній площі пансіонату була побудована Церква Святого Володимира. День Людмили Дмитрівни починався рано. Надія

Вікторівна Бухтоярова (старша 4 корпусу, один із керівників табору) розповідала, як Людмила Дмитрівна на початку дня зупинялася біля Церкви Св. Володимира і, звертаючись до Бога, просила Його про натхнення і керівництво для себе і колективу.

22 травня 2021 року Людмила Дмитрівна та Володимир Петрович Гранкіни в один день пішли із земного життя. Вони не знали про смерть один одного. За кілька днів до цього, коли друзі провідували Людмилу Дмитрівну в лікарні, вони знайшли записку Володимира Петровича: «Людмилушка, дорогая, поправляйся. Я жду тебя дома». І Людмилі Дмитрівні покращило, вона приїхала додому, родина разом відсвяткувала день народження Володимира Петровича. Було багато дзвінків, привітань, з подарунками прийшли друзі-заслонівці.

Сьогодні, коли в системі освіти й виховання відбуваються глибокі й складні зміни, педагогічні колективи, дитячі заклади освіти потребують таких керівників, які вміють любити, надихати і розуміти людей. Мені і моїм друзям з ДОЦ «Мрія» пощастило, що нашим вчителем стала Людмила Дмитрівна Гранкіна – видатний педагог, освітянин, керівник найкращого в Україні дитячого табору. Ця сувора і любляча жінка не тільки мала талант організатора, а й була всебічно освіченою людиною, мала здатність до розуміння педагогічного моменту, історичної ситуації, настрою дітей і дорослих. Її лідерство, зокрема, полягало у тому, що кожного дня, долаючи життєві труднощі, вона була сповнена сил і життєвої енергії, на професійному та особистому рівнях демонструвала успіх і впевненість, її щоденні вчинки любові надихали багатьох людей на розвиток, зростання і поступ.

Список використаної літератури

1. Заслонівський загін. До 50-річчя «Мрії» // Південна магістраль. – 2010. – 19 марта. – №9.

2. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми оздоровлення та відпочинку дітей на період до 2025 року. – Режим доступу https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/524-2021-%D1%80#Text

3. Уряд працює над підвищенням якості та доступності послуг з оздоровлення та відпочинку дітей // Міністерство соціальної політики України. – Режим доступу https://www.msp.gov.ua/news/20129.html?PrintVersion

НОВОСЬОЛОВА Світлана Юріївна

завідувач сектором, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Лідерський потенціал студентів ЗВО в освітньому просторі

Проблема успішного лідерства традиційно належить до основних прикладних проблем соціальної й організаційної психології. У зв’язку з глобальними змінами соціального устрою суспільства наприкінці ХХ – початку ХХІ століття різко виріс попит на лідерів – осіб, здатних об’єднувати інших людей для досягнення поставлених завдань, у рамках організацій, неформальних об’єднань і політичних рухів. Зміни і модернізаційні процеси, що відбуваються в нашому суспільстві сьогодні, зачіпають різноманітні сфери життя людей. Рішучість, готовність до самостійного і відповідального вибору, вироблені комунікативні й організаторські навички, здатність до самоорганізації і саморозвитку, прояв активності до побудові власної траєкторії життя, готовність надати допомогу оточенню, розуміння і врахування їх інтересів [3].

Можна констатувати, що зараз існує безперечна потреба конкретних

організацій і суспільства в цілому у фахівцях, які мають здібності до реалізації лідерської поведінки. Важлива роль в освітньому просторі вищих закладів освіти на етапі навчання – це розвиток лідерського потенціалу студентів ЗВО. Підготовка соціально перспективних студентів в освітньому просторі у закладах вищої освіти, потенційних лідерів, які за наявності відповідних якостей, умінь і навичок здатні у перспективі взяти на себе відповідальність за вирішення проблем, є надзвичайно насущною. Великий інтерес представляють роботи, присвячені різним аспектам лідерства, теорії і практики виявлення лідерів, і реалізації ними організаторських і лідерських функцій: А. Н. Лутошкіної, Л.І. Новікової, А. В. Петрівського, Л. І. Уманського, О. С. Газмана, В.А. Караковського, Е. А. Ямбурга, Г. М. Андреєвої. Лідерство як міру успішності педагогічної діяльності розглядали у дослідженнях А. І. Давлетова (Михайличенко, 2015) і Г. В. Угляниця (Угляница, 2008). Різні умови для реалізації лідерського потенціалу студентів виявляли А. Б. Голуб (Голубь, 2009) і А. В. Зорина (Калашнікова, 2010). Аспекти лідерства в освіті досліджували Л.А. Лесина (Лесина, 2002) і В. І. Гам (Гам, 2009). У дослідженні І. В. Дригіної відбитий процес активізації лідерського потенціалу особистості студента в освітньому процесі ЗВО, а у А. Б. Іванової – у процесі позанавчальної діяльності (Іванова, 2010). Науковці досліджували лідерські якості, емоційний інтелект та особливості лідерського потенціалу, а також розвиток та вдосконалення лідерського потенціалу у студентів ЗВО, в умовах інноваційного розвитку всіх сфер діяльності [4].

Аналіз проблеми лідерського потенціалу в науковій психолого-педагогічній літературі надав змогу розглянути різні концепції та підходи до даної проблематики в психології. На даний час соціальна значущість проблеми розвитку лідерського потенціалу особистості зростає. Університетська, післядипломна, безперервна освіта обирає за основну мету – виховання активної особистості, яка має розвинутий лідерський потенціал. Лідерський потенціал в узагальненому виді розглядається як можливість і готовність індивіда до ефективної лідерської поведінки. Виходячи із сутнісних характеристик лідерського потенціалу, в його структурі виділяють такі базові психологічні компоненти: когнітивний компонент лідера – включає Я-концепцію і професійно-управлінський світогляд лідера; компетентністно-поведінковий компонент лідера – включає комплекс індивідуально-особових, соціальних і організаційно-управлінських якостей (вміння вирішувати проблеми, наявність творчого підходу, вплив на оточуючих, організаторські здібності, вміння працювати з групою); емоційний компонент – включає емоційний інтелект (самосвідомість; самоконтроль; соціальна чуйність; управління взаємовідносинами – і пов’язаних з ними навичок); організаційні та соціально-психологічні умови прояву лідерства [2].

Слід відзначити ряд чинників навчання у ЗВО. У цьому віці у студентів формуються навички, які забезпечують успішність вирішення завдання розвитку лідерського потенціалу. По-перше, період навчання пов’язаний з інтенсивними змінами системи поглядів і внутрішньої позиції особистості, істотним перетворенням системи ціннісних орієнтації, перейняттям на себе відповідальності за власне життя, переоцінкою стосунків з людьми і зміною стратегій взаємодії з ними. Цей вік вважається періодом інтенсивного формування рис вдачі і становлення особистості. Усе це може бути гарною основою для розвитку особистісних якостей лідера та розвитку лідерського потенціалу. По-друге, специфіка навчання у ЗВО з перших днів навчання пов’язана із освоєнням професійної, організаційної і субординаційної взаємодії, а також розвитком

спеціальних здібностей. Це є доброю основою для формування психологічних компонентів лідерського потенціалу. По-третє, спілкування і взаємодія студентів здійснюється в новоорганізованих групах з активізованими процесами групової динаміки, що є оптимальною соціально-психологічною основою для становлення лідерства в групі [1].

Важливими чинниками, що забезпечують успішність розвитку лідерських потенціалу, є: опора на розробки теорії лідерства, а також на навчально-професійну реальність життєдіяльності навчальних груп; відбір кандидатів з урахуванням їх лідерських здібностей; створення в освітньому просторі вищої освіти соціально-психологічних умов, стимулюючих прояв лідерства у навчальних групах. Важливою умовою, що забезпечує стійкість досягнутих у процесі навчання результатів і успішності їх перенесення у професійну реальність, є психологічний супровід, практичні рекомендації, підвищення ефективності процесу формуванні лідерських якостей та розвитку лідерського потенціалу студентів ЗВО в умовах інноваційного розвитку всіх сфер діяльності [5].

Список використаної літератури

1. Гринченко М. А. Лідерство в системі поведінкових компетенцій фахівця з управління проектами / М. А. Гринченко, О. С. Пономарьов, О. В. Лобач // Вісник Національного технічного університету “ХПІ” = Bulletin of National Technical University «KhPI» : зб. наук. пр. / НТУ “ХПІ”. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – Вип. 2(1278): Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. – С. 81-87.

2. Мороз В. М. Трудовий потенціал бізнес-лідера : навч. посібник / В. М. Мороз; НТУ «ХПІ». – Київ : НВЦ Пріорітети, 2016. – 40 с. – (Проект Tempus Elite «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту»).

3. Романовський О. Г. Формування і розвиток лідерських якостей у студентів психологів під час навчання / О. Г. Романовський, А. В. Петрова // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. : за матеріалами II Міжнар. наук.-практ. конф. «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 25-26 трав. 2016 р. : у 2 ч. / НАПНУ, Харківський політехнічний ін-т, нац. техн. ун-т; ред. О. Г. Романовський. – Х. : НТУ «ХПІ», 2016. – Вип. 45(49), Ч. 2. – С. 185-194

4. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти : навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; НТУ «ХПІ». – Харків : ФОП Панов А. М., 2018. – 195 с.

5. Яценко О. М. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки : монографія / О. Яценко, М. Горбунов ; НТУ «ХПІ». – Харків : Друкарня Мадрид, 2018. – 248 с. : табл.

КІПЕНСЬКИЙ Андрій Володимирович

декан факультету соціально-гуманітарних-технологій, НТУ «ХПІ»,
д.т.н., проф. (Україна, м. Харків);

ПОНОМАРЬОВ Олександр Семенович

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.т.н., проф. (Україна, м. Харків);

ЧЕБОТАРЬОВ Микола Корнійович

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

Відповідальність як атрибутивна риса інтелігента

Аналіз сукупності процесів функціонування і розвитку практично будь-якого суспільства переконливо свідчить про їхню складність і суперечливість, які зумовлені складністю й суперечливістю самої людини та її взаємовідносин з іншими людьми, з різними спільнотами і суспільством у цілому. Разом із тим, необхідно підкреслити такі джерела суперечливості, як істотна відмінність, а то й протилежний характер цілей і прагнень, потреб та інтересів людей. Крім того, на їхні взаємовідносини впливає широке розмаїття психологічних рис та інших індивідуальних особливостей.

Наведені обставини здатні породжувати гострі конфліктні ситуації, які у поєднанні з притаманними людині від природи егоїзмом, агресивністю та звичкою вважати саме свої цілі й інтереси пріоритетними й нехтувати цілями й інтересами інших людей здатні серйозно руйнувати взаємовідносини, систему взаємовідносин й посилювати ворожість. Усвідомлення реальної небезпеки такого руйнування для спільної діяльності людей, для нормального функціонування і розвитку самого суспільства змушує розробляти відповідні механізми його запобігання або хоча б стримування.

У процесі свого розвитку людство у якості таких механізмів виробило спочатку звичаї і традиції, а згодом і більш формалізовані системи норм моралі і права. Останні вже передбачають і систему санкцій за порушення цих норм, і їх відображення в системі гуманістичних життєвих цінностей. Визначення потенційної небезпеки безсистемного характеру міжособистісних відносин та пошук ефективних шляхів і способів доцільного упорядкування цих відносин стало однією з важливих функцій специфічного суспільного прошарку, яким виступає інтелігенція.

Вона являє собою суспільне угрупування людей, зайнятих професійною розумовою діяльністю, що носить переважно складний творчий характер. Крім того, до завдань і функцій інтелігенції відноситься розвиток культури та її поширення у різних верствах населення. Вона ж виступає носієм високих моральнісних ідеалів, втіленням совісності, відповідальності й обов’язку. При цьому вкрай цікаво, що інтелігенція тією чи іншою мірою існує у структурі практично будь-якого суспільства, слугуючи його цілям та інтересам, але саме це поняття відсутнє в інших, навіть досить розвинених мовах.

Відомо, що сам термін «інтелігенція» увів ще в XIX столітті письменник П. Д. Боборикін, використовуючи його походження від латинського intelligens – розумний, мислячий, розуміючий. В інших мовах більшого поширення набув термін «інтелектуал», яким позначаються і представники інтелігенції. В той же час відмінність між цими двома соціальними групами є цілком очевидною. Якщо інтелектуалом слід вважати людину з вищою освітою й належним рівнем інтелектуального розвитку, то далеко не кожного з таких людей можна назвати інтелігентом. Інтелігентом же може бути й людина без вищої освіти.

Для справжнього інтелігента атрибутивними якостями виступають, перш за все, високий рівень духовно-культурного розвитку, чіткі моральнісні принципи і переконання, розуміння своєї особистої відповідальності не тільки за свої власні дії, висловлювання й поведінку, але й за все, що відбувається навколо нього та за його участю. Ще однією атрибутивною рисою інтелігента є його прагнення і здатність поширювати духовність і культуру, систему гуманістичних цінностей, доброзичливий характер у взаємовідносинах. Ці риси і якості безпосередньо випливають з тієї суспільної місії, яку інтелігенції визначає соціум і яку сама вона сприймає як сенс свого буття.

Однак феномен інтелігентності не слід вважати як щось тільки суто

позитивне та беззаперечно ідеальне. По-перше, йому притаманна істотна структурна неоднорідність, зумовлена відмінностями як сфер діяльності його представників, так і їхніх світоглядних позицій, політичних і релігійних поглядів, життєвих цілей і цінностей, прагнень та інтересів тощо. По-друге, сама структура інтелігенції як соціального угрупування є багаторівневою, поєднуючи її представників, різних за рівнем освіти та силою впливу на інших людей. Дійсно, воно охоплює інтелігентів від фахівців у галузі ІТ до духовних лідерів нації та інших авторитетних людей. По-третє, для інтелігентів досить характерним є переконання у правильності саме своєї точки зору й відсутність навіть бажання зрозуміти й прийняти точку зору іншої людини.

На відміну від багатьох інших властивостей людини, її інтелігентність не успадковується на генетичному рівні, а формується і розвивається у процесі виховання, особистісного розвитку та соціалізації, набуття життєвого досвіду. Тому й основні атрибутивні якості інтелігента також постають результатом його розвитку під дією цілеспрямованого педагогічного впливу. Особливо важливу роль відіграє сімейне виховання дитини. Тому не випадково дехто з дослідників, спостерігаючи інтелігентні прояви у дітей з сімей інтелігентів, помилково вважають, що інтелігентність передається від народження.

Помилковість такого погляду підтверджує хоча б аналіз формування й розвитку духовності, культури, відповідальності та інших характерних рис і особистісних якостей, що виступають атрибутами інтелігентності. В першу чергу звертає на себе увагу те, як далеко не просто прищепити людині таку рису, як відповідальність. Її ж надзвичайна важливість зумовлена тим, що вона забезпечує безумовне виконання людиною моральнісних норм і вимог, які перед нею висуває суспільство. Відповідальність відображає також міру участі особистості та спільнот у їхньому моральнісному самовдосконаленні та у вдосконаленні міжособистісних взаємовідносин.

Належне виконання цих завдань виступає проявом відповідальності кожного представника інтелігенції у процесі здійснення ним своєї суспільної місії. Взагалі, в суспільстві розроблена й застосовується система санкцій за прояви безвідповідальності, за порушення норм і вимог до їхньої діяльності й поведінки. Залежно від порушення, такі санкції можуть носити правовий, моральний чи адміністративний характер. Для інтелігенції ж домінуючою моральною санкцією постає совість. Її представники мають виходити з того, що хорошою необхідно вважати не ту людину, яка творить добро, а ту, яка не може творити зла. Тут добро і зло розглядаються у широкому розумінні. Перш за все, ці поняття співвідносяться з духовністю і культурою, а відповідальність виступає своєрідним універсальним регулятором діяльності й поведінки. Тому система освіти, орієнтована на цільову підготовку еліти і лідерів, має виходити з необхідності прищеплювати їм не тільки знання, вміння та професійну компетентність, але й відповідальність як основу їхньої інтелігентності.

Як пише В. Г. Кремень, «інтелігент – це завжди особистість. Нею, як відомо, не народжуються, а стають. Освіта – головне середовище виховання інтелігентності. Не відкидаючи ролі сім'ї, її традицій, все ж підкреслимо визначальну роль освітнього середовища». Вчений наголошує, що «саме інтелігентні представники науки й освіти формують через знання, через вміння подати належні приклади культуру мислення. А вона є головною умовою становлення особистості, яка є тотожною інтелігентності» [1, с. 20].

Підкреслимо, що особистість інтелігента не тільки має бути носієм культури, але відповідальною людиною. В іншому разі він не зможе ефективно впливати на своє оточення, та й сам не буде розвиватися. Раніше ми вже відзначали ту обставину, що «відповідальність формується тільки у процесі цілеспрямованого виховного впливу. На жаль, поширення безвідповідальності в

суспільстві торкнулася й системи вищої освіти. Проявом її стало відверте нехтування певною частиною викладачів виховною складовою цілісного навчально-виховного процесу» [2, с. 33]. У свою чергу, І. О. Ільїн писав, що освіта без виховання не формує людину, а розбещує і псує її. Додамо, що без виховання людина не може бути справжнім інтелігентом, а суспільство, в якому значна частина людей недостатньо вихована й безвідповідальна, приречене на деградацію.

Список використаної літератури

1. Кремень В. Г. Взаємозв'язок і взаємовідношення феноменів інтелекту та інтелігентності // Філософія і сучасність. – 2009. № 3. С. 11-21.

2. Пономарьов О. С., Чеботарьов М. К. Відповідальність в системі професійної компетентності фахівця. – Х.: НТУ «ХПІ», 2012. 220 с.

ПАНФІЛОВ Юрій Іванович

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.психол.н., доц. (Україна, м. Харків);

ТОКАРЄВ Віктор Миколайович

Доцент кафедри психології та педагогіки Харківського національного університету Повітряних сил ім. І. Кожедуба
к.ю.н., доцент (Україна, м. Харків)

ПОЛІЩУК Деніс Костянтинович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Самооцінка особистості і лідерство

Велике значення для успішної діяльності особистості має його уявлення про свої здібності і потенційні можливості, тобто її самооцінка.

Самооцінка особистості – це оцінка людиною своїх якостей, себе, рівня успішності власної діяльності, оцінки своєї особи іншими людьми. Виходячи з цього, людина здійснює свою діяльність, і від чого значною мірою залежить ця діяльність.

Проблема особистістної самооцінки є предметом численних досліджень у психології, соціології, філософії, біології, медицині. Психологічним проблемам особистістної самооцінки присвячені роботи А. Адлера, Б. Ананьєва, А. Бандури, Ж. Богдан Л. Божович, Т. Гури, Л. Грень, В. Джемса, А. Маслоу, Р. Мейлі, Н. Підбуцької, К. Роджерса, О. Романовського, С. Рубінштейна, Ю. Панфілова, Т.Шибутани т.інших дослідників [1; 2; 3; 4].

Сучасне суспільство потребує соціально активної молоді і пред'являє високі вимоги до підростаючого покоління. Гостро стоїть проблема пошуку ефективних методів розвитку особистості. Педагоги і психологи вирішують завдання пошуку шляхів виховання в особистості адекватної самооцінки.

Здатність людини стати лідером залежить від її лідерського потенціалу. Лідерський потенціал – це сукупність психологічних якостей, наявність яких задовольняє потреби групи, і які є найбільш корисними для вирішення проблемних ситуації, в які ця група потрапляє. Лідерський потенціал включає в

собі інтелектуальні, організаторські, комунікативні здібності, емоційний інтелект, рефлексію, потрібний рівень самооцінки і т.ін. Абсолютних лідерів скрізь і в усьому не існує. Але характеристика лідерського потенціалу зберігається для будь-якого напрямку його розвитку.

У дослідженнях О. Романовського, Л. Грень, Т. Гури, Н. Підбуцької, Ю. Панфілова, Ж. Богдан встановлено, що високий рівень самооцінки корелює з лідерськими якостями особистості [1; 2; 3].

У своєму дослідженні Л. Грень вказує, що самооцінка як ставлення людини до себе складається поступово і набуває звичного характеру. Вона виявляється як схвалення або несхвалення себе і своєї діяльності. Ступінь схвалення визначає переконання індивіда у своїй цінності й значущості й виражається в установках, властивих індивіду.

Самооцінка – позитивна чи негативна установка, спрямована на самого себе. Вона відображає ступінь розвитку в індивіда почуття самоповаги, відчуття власної цінності й позитивного ставлення до всього того, що входить у сферу його Я. [1].

Наявність різних підходів до розуміння сутності самооцінки свідчить про її складність і багатогранність як психологічного феномена.

Повага, любов та вміння приймати себе такими, які ми є, залежить від нашої самооцінки. Самооцінка – це не те, ким ми є насправді, і аж ніяк не те, як про нас думають інші. Це те, що ми думаємо про себе.

Одним із важливих факторів, що впливають на самооцінку, є Я-концепція особистості. Я-концепція – це багатокомпонентна динамічна система уявлень людини про саму себе і своє місце у навколишньому світі, пов'язаних зі ставленням до себе і оцінкою себе, на основі якої вона будує свою діяльність і взаємодіє [3].

Самооцінка виступає як певна внутрішня (рефлексивна і суб'єктивна) калька, орієнтуючись на яку, людина визначається по відношенню до себе і зовнішнього світу в минулому, сьогоденні і майбутньому. При цьому вона виконує санкціонуючу функцію, тобто дає можливість людині сприймати правильними свої якості, здібності, мотиви, переживання, думки, вчинки [1].

У структурі Я-концепції особистості виділяють наступні компоненти:

1) когнітивний, зміст який фіксує уявлення людини про саму себе;

2) оцінний, який становить систему самооцінок, що фіксує співвідношення уявлень про свої можливості і реальні досягнення;

3) емоційний, зміст якого фіксує почуття до себе, переживання свого місця і призначення у світі [3].

Слід сказати, що значимість тієї чи іншої модальності образу Я визначається, перш за все, її роллю у формуванні відносин людини із самою собою і світом.

В образі Я лідера найбільш значимі такі модальності:

1) реальне Я (яким лідер зараз сприймає свої актуальні психологічні особливості, ролі, статус у групі і т.ін.);

2) ідеальне Я (те, яким він повинен бути, виходячи з моральних норм і власних ідеалів і цінностей);

3) соціальне Я (яким, на його думку, його бачать інші люди);

4) динамічне Я (яким лідер планує стати в майбутньому);

5) професійне Я (яким він бачить себе як лідера і фахівця в певній професійній сфері, як сприймає свою компетентність і свої лідерські та професійні можливості);

6) зображуване Я (маски, які допомагають приховувати негативні риси

свого Я).

Ефективність лідерства визначають такі характеристики інтегрального образу Я і його окремих модальностей:

1) складність образу. Чим складніший образ Я, тим більшу інформацію аналізує лідер перед прийняттям рішення.

2) інтегрованість модальностей образу Я [3; 4].

Це прийняття всіх аспектів свого справжнього Я на противагу «умовному само сприйняттю». Для лідера образ Я стає підставою для оцінки самого себе і визначення своєї життєвої позиції.

Дезінтеграція образу Я призводить до виникнення внутрішньо особистісн их конфліктів і перешкоджає процесам самоактуалізації, самовдосконалення та самореалізації лідера.

3) ступінь розбіжності між ідеальним Я і реальним Я.

Повний збіг реального та ідеального Я перешкоджає розвитку лідера, так як відсутні його смислові орієнтири і ціннісні критерії. Занадто велика різниця ускладнює розвиток або через нереалістичність ідеального образу, або через неможливість знайти спосіб його досягнення.

4) ступінь розбіжності між динамічним Я як уявленням про перспективу розвитку і реальним Я.

Повний збіг реального та динамічного Я говорить про зупинку розвитку лідера, так як відсутні цілі, до яких можна було б прагнути. Занадто великий розрив також перешкоджає розвитку, так як недоступність, зайва віддаленість цілей можуть призводити до відмови від розвитку.

5) ступінь відповідності дійсності соціального і професійного Я.

Чим більш адекватне дійсності соціальне і професійне Я лідера, тим точніше він може визначити рівень свого розвитку й ефективність діяльності на даний момент і визначити перспективу розвитку.

6) ступінь вираженості зображуваного Я.

Чим менше виражено зображуване Я, тим більше лідер відкритий як особистість своїм послідовникам і одночасно – самому собі [3].

Як і образ Я, самооцінка – інтегральне утворення, що включає безліч компонентів. При цьому структура приватних самооцінок залежить від специфіки внутрішньої і зовнішньої активності людини, значимості тієї чи іншої сфери її життя і т.ін. Так, у структурі самооцінок лідера можуть бути виділені такі приватні самооцінки, як самооцінка лідерських якостей, самооцінка здібностей до стратегічного цілепокладання, самооцінка ефективності взаємодії з послідовниками і т.ін.

Залежно від самооцінки, лідерів можна розділити на три групи:

1) Лідер з низькою самооцінкою виявляється більш залежним від інших людей. Чим нижче самооцінка у лідера, тим гірше він реагує на ситуацію, тим вище його реактивність. Він більш чутливий до зворотного зв'язку і змінює свою самооцінку залежно від схвалення або несхвалення інших. Низька самооцінка може завадити індивіду у досягненні якихось висот у житті. Така людина обмежує себе в цілях і бажаннях, сумнівається у власних силах і взагалі відрізняється песимізмом і нерішучістю. Низька самооцінка супроводжує людину боязку, невпевнену у прийнятті рішень. Для таких індивідів характерна зайва скромність, можливо, навіть сором'язливість. Люди з невисокою самооцінкою не цінують гідно свої досягнення. Вони схильні чужу думку ставити вище власної.

Лідер із заниженою самооцінкою відчуває постійне невдоволення собою. Це і може бути тією силою, що штовхає його на взяття все нових і нових

бар'єрів. Він ніби весь час доводить самому собі, що він чогось вартий, проте взяті бар'єри його вже не радують. І він прагне до нових, щоб знову переконатися у власній значущості. Занижена самооцінка штовхає лідера на «великі» завоювання, несподівані для оточення екстравагантні рішення. Така людина, постійно в собі сумнівається, може відчувати постійний неспокій за власне майбутнє. В такому випадку невпевненість виявляється і на роботі, і у стосунках. Навіть в разі успіху людина, самооцінка якої сильно занижена, пояснює свої перемоги вдалим збігом обставин [1; 3].

У лідера з неадекватно завищеною самооцінкою виникає неправильне уявлення про себе. Часто він ідеалізує власний образ, перебільшує свої можливості, помиляється щодо своєї цінності для навколишніх, для загальної справи і нерідко не помічає зовнішньої і внутрішньої реакції на свою поведінку. Лідер з високою самооцінкою менш залежний від зовнішніх обставин. До критики він ставиться як до нападок на нього його заздрісників. У нього явно порушений зворотний зв'язок між ним самим і його діяльністю і поведінкою. З таким індивідом складно працювати в команді, адже він роздуває свій навіть маленький внесок у загальну справу до величезних розмірів. Роботу інших членів колективу він схильний недооцінювати.

Людина із завищеною неадекватною самооцінкою не бажає визнавати, що невдачі – це наслідок власних помилок, ліні, недостатності знань, здібностей або неправильної поведінки. Тому справедливе зауваження починає сприйматися як причіпка, а об’єктивна оцінка результатів роботи – як несправедливо занижена. Неуспіх оцінюється як наслідок чийогось підступу або несприятливо сформованих обставин, жодною мірою не залежних від дій самої особистості.

Це відбувається заради збереження високої оцінки самого себе та своїх вчинків і справ. Виникає важкий емоційний стан – ефект неадекватності, головною причиною якого є стійкість сформованого стереотипу завищеної оцінки своєї особистості. Як результат, відбувається гостре емоційне «відштовхування» усього, що порушує уявлення про себе. Сприйняття реальної дійсності спотворюється, ставлення до неї стає неадекватним – чисто емоційним. Раціональне зерно оцінки випадає повністю [1; 3].

3) Лідер з адекватною самооцінкою – найкращий варіант для такої соціальної ролі. Його діяльність і поведінка не мотивуються прагненням до самоствердження. Зворотній зв'язок між наслідками його діяльності та поведінкою і ним самим працює надійно. Лідер з адекватною самооцінкою цінує себе, гідно і об'єктивно себе сприймає, він здатний жити в гармонії з собою і світом і в той же час багато чого досягати. Така людина не відчуває ілюзій з приводу своєї могутності, але й не занижує свої можливості. Він реально дивитися на свої успіхи та невдачі, ставить перед собою реалістичні, насправді досяжні цілі, які можна здійснити. До оцінки досягнутого він підходить не тільки зі своїми мірками, але й враховує, як до цього можуть поставитись інші люди: товариші по роботі і близькі.

Такий лідер, як правило, з повагою і високо оцінює інших лідерів. Він не боїться, що його принизять, обійдуть. Він твердо знає свою вартість, вважає себе не гірше за інших, з ким йому доводиться взаємодіяти. За таких умов лідер може зважитися на щось значне, але перед цим уважно обдумує наявність ресурсів, реалістично планує свої дії. Лідеру з адекватною самооцінкою простіше дається спілкування з оточуючими. Він у злагоді з іншими людьми, враховує їхні думки, але не ставить вище власних. Іншими словами, адекватна самооцінка лідера є підсумком постійного пошуку реального бачення себе,

тобто без занадто великої переоцінки, але і без зайвої критичності щодо своїх можливостей, діяльності, переживань, спілкування, поведінки. Така самооцінка є найкращою для конкретних умов і ситуацій [1; 3].

Отже, рівень самооцінки позитивно корелює з проявом лідерства в групі.

Список використаної літератури

1. Грень Л.Н. Активизация потенциала студентов в процессе формирования их направленности на успешную профессиональную деятельность //Теорія і практика управління соціальними системами / Л.Н. Грень – Харків: НТУ «ХПІ», 2008. – № 4. – С. 42-49.

2. Романовский А.Г. Педагогика успеха / А. Г.Романовский, В.Е.Михайличенко, Л.Н. Грень, - Харков: НТУ"ХПИ", 2012, - 370.

3. Романовский А.Г. Основы теории управления социальными системами: учеб. Пособие / А.Г. Романовский - Харьков: НТУ»ХПИ», 2001.- 195 с.

4. Шибутани Т. Социальная психология.-//Т.Шибутани :Пер. с англ. В.Б.Ольшанского .-Ростов-на Дону., Феникс,2002г. 540с.

ПАНТЯ Лариса

доцент кафедры бизнеса и управления, Международный институт менеджмента «IMI-NOVA», к.э.н., доц. (Молдова);

ИГУМНОВА Ольга

доцент кафедры бизнеса и управления, Международный институт менеджмента «IMI-NOVA», д.э.н., доц. (Молдова)

Особенности лидерства в современном управлении

Современная теория менеджмента уделяет повышенное внимание вопросам власти и лидерства в организации. Человек, желающий стать лидером, должен обладать определенными качествами, которые в различных ситуациях должны быть разными. Считается, что лидерским качествам можно научиться. Благодаря этим качествам человек может приобрести авторитет, и сотрудники признают его лидером.

Практика показывает, что ни один фактор не обеспечивает большую выгоду и пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для определения целей и задач, для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчиненными и выбора оптимальных, эффективных путей решения тех или иных проблем. Организации, где наличествуют лидеры, могут достичь всего этого гораздо быстрее, чем организации без лидеров.

Лидерство в организации – это повседневная работа, требующая от руководителя профессионализма и управленческого мастерства, определяющая деятельность объекта управления и ее результаты. Лидерство – одна из составляющих процесса управления, существенно влияющая на результаты деятельности организации.

Лидеру присущи определенные черты, выделяющие его среди других: умение повести за собой, вера в людей, компетентность, коммуникабельность, интуиция, инновационная открытость и многое другое, способствующее достижению, а затем и удержанию лидирующего положения.

В отличии от формального управления, лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных. Соответственно отношения «начальник – подчиненный», свойственные традиционному взгляду на управление, заменяются отношениями «лидер – последователь».

Лидерством необходимо управлять, т.е. выделять лидеров, развивать конструктивных и устранять деструктивных лидеров. Стратегия развития организации и эффективность лидерства связаны с объективными и субъективными возможностями лидера, его способностью, во-первых, управлять коалициями, во-вторых, создавать и укреплять отношения сотрудничества и партнерства с коллективом и организациями, взаимодействие с которыми становится существенным фактором эффективной деятельности организации.

Современные лидеры в своих действиях должны руководствоваться высокими целями, мотивами нравственной ответственности за общее дело, оказания помощи коллегам по работе, налаживания дружеских отношений в коллективе и т.п.

Лидерство позволяет управлять людьми без их сопротивления и недовольства, формального контроля, страха и наказаний. Лидерами не «рождаются», ими становятся с помощью обучения, упорной индивидуальной работы над собой и коллективом, практического опыта и приобретаемых в нем навыков. Практически каждый компетентный руководитель может стать деловым и эмоциональным лидером.

Мы называем лидерами тех людей, которые способны увлечь за собой, вовлечь в общее дело, «зарядить» на результат. Использование имеющихся ресурсов, постановка задач, контроль результатов, раздача поощрений и наказаний – это навык «формального» управления исполнением.

В отличие от способности к управлению, лидерство:

– это умение найти ресурсы в условиях дефицита,

- это умение влиять, не имея формальных рычагов власти,

- это умение так общаться с людьми, что они сами ставят перед собой все более и более сложные задачи и сами повышают эффективность их выполнения,

- это умение влиять неформально: силой своей личности, авторитета, характера, обаяния, силой своей увлеченности и уверенности в общем успехе.

Сила и принуждение при лидерстве должны заменяться побуждением и воодушевлением. Способность лидера влиять на людей дает ему возможность использования власть и авторитет, получаемые от его последователей.

Лидер становится привлекательным для коллектива благодаря умению видеть то, что, в конечном счете, будет достигнуто в результате совместных усилий.

В основе влияния, которое лидер оказывает на коллектив, – доверие и авторитет, которым он пользуется. Перечень черт, которыми должен обладать лидер, носит ситуативный характер. Быть менеджером и быть лидером в организации – это не одно и тоже.

Лидер – это такой человек, который зеркально отражает группу. Им может быть только тот, кто вбирает в себя черты, приветствуемые и ожидаемые именно в данной группе. Поэтому «пересаживание» лидера в другую группу или назначение его сверху в качестве руководителя – малоэффективно. Лидерство формируется в процессе взаимодействия людей при решении общих задач, является одной из форм межличностного взаимодействия.

Способностями к лидерству в полной мере обладает далеко не каждый

руководитель, но им он может стать.

Лидерство как специфический тип отношений управления основывается больше на процессе социального воздействия, а точнее взаимодействия в организации. Этот процесс является гораздо более сложным, требующим высокого уровня взаимозависимости всех участников.

Список литературы

1. Волгин А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. Санкт-Петербург, Питер, 2015.
2. Грачев М.В. Суперкадры: управление персоналом в международной корпорации. Москва, Дело, 2015.
3. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель; Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. Москва, Дело. 2014.
4. Кузьмин И. Психология и эффективный менеджмент. Тверь. Волга. 2015.
5. Курицын А.Н. Секреты эффективной работы: опыт США и Японии для менеджеров. Псков. Чуть. 2015.

РОМАНОВСЬКИЙ Олександр Георгійович

завідувач кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет «ХПІ», член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків);

ЖУШМА Тетяна Віталіївна

здобувач третього рівня вищої освіти, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Кейс-метод у формуванні лідерських якостей майбутніх педагогів вищої школи

Формування лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи вимагає забезпечення особистісної активності кожного студента в аудиторній та позааудиторній роботі. Прояв лідерських якостей студента можливий лише за умов взаємодії та комунікації з іншими студентами та мікро й макрогрупою у цілому, коли він має можливість проявити організаційні здібності, духовно-моральні цінності, впливає на інших, переконує, забезпечує досягнення спільної мети тощо.

У педагогічних дослідженнях значна увага приділяється питанням активізації студентів, застосуванню активних методів навчання та педагогічних технологій [1-5 та ін.]. У той же час, проблема формування лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи вимагає аналізу особливостей застосування різноманітних методів навчання в освітньому процесі саме для розкриття лідерських задатків студентів.

Метою цієї роботи є визначення особливостей застосування кейс-методу у процесі формування лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи.

Визначальним є те, що кейс-метод (або метод конкретних практичних ситуацій) було розроблено та застосовано вперше у США у ХХ ст. у системі менеджмент-освіти саме для розвитку самостійного мислення, здатності до аналізу та критичності, здатності приймати рішення студентів. У спільному обговоренні, яке відбувається після самостійного аналізу та опрацювання кейсу, розвивається здатність до роботи у групі, ділової комунікації,

переконання, слухання та спільного прийняття рішення. Тобто застосування кейс-методу дозволяє забезпечити формування навичок, значущих для управлінської діяльності та лідерства.

У той же час О. М. Матвієнко зазначає, що «історія становлення та розвитку КС є лише основою процесу навчання, що реалізується методом конкретної ситуації як процесу, в якому беруть участь сюжет КС, окремий студент, уся група і викладач. Теоретики освіти схарактеризували б цей метод як спробу зв'язати когнітивну й афективну функції процесу навчання» [5, с. 134].

Лідерські якості педагога вищої школи особливо важливі у його організаційно-управлінській професійній діяльності, тобто діяльності, пов'язаної з керуванням навчальною діяльністю студентів, організацією їх групової та самостійної роботи, виконанням організаційних функцій відповідно до індивідуального навантаження викладача. Відповідно, застосування кейс-методу у освітньому процесі майбутніх педагогів вищої школи дозволяє забезпечити практичну орієнтацію навчання, активізацію студентів, відпрацювання навичок та здібностей, які необхідні будуть майбутнім педагогам у їх організаційно-управлінській діяльності.

Застосування кейс-методу передбачає декілька етапів: підготовка кейсу; пояснення завдання студентам та представлення кейсу; самостійний аналіз конкретної практичної ситуації студентами; прийняття рішення стосовно проблеми, яку закладено у кейсі; спільне обговорення конкретної практичної ситуації студентами в аудиторії; прийняття спільного рішення з вирішеного кейсу.

У формуванні лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи підготовка кейсу – це детальний опис педагогічної ситуації, який може включати характеристику суб'єктів діяльності у цій ситуації, їх психологічних, індивідуальних особливостей; опис самої ситуації (подій, взаємовідносин, комунікативної розмови тощо); опис зовнішніх факторів, які можуть бути важливими для даної ситуації. Обов'язковою умовою підготовленого кейсу має бути наявність проблеми, яку потрібно вирішити.

Завданню формування лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи відповідає зміст кейсів, спрямований на цілеспрямування студентів, організацію їх роботи, мотивацію до плідного навчання, контроль та корекцію діяльності, а також завдань, які будуть вимагати психолого-педагогічного впливу, позитивного та негативного підкріплення, вирішення етичних дилем тощо.

Лідерство викладача вимагає високої духовності, з однієї сторони, та підготовки до того, щоб проводити етичні бесіди, роз'яснювати важливість морально-етичних норм, спонукати до додержання морально-етичних норм своїх студентів у майбутній професійній діяльності, з іншої. Як зазначають О.Г. Романовський, С.М. Резнік, Ю.Є. Чебакова, «студенти пов'язують викладацьке лідерство, перш за все, з морально-етичними якостями, педагогічною майстерністю, знанням свого предмету викладачем. Протилежно цьому лідерство менеджера найбільшою мірою пов'язується респондентами з якостями активної життєвої позиції (рішучість, цілеспрямованість, активність, енергійність тощо). У процесі удосконалення професійної діяльності викладача особливу увагу потрібно приділяти не тільки власній педагогічній майстерності та знанням своєї дисципліни, але й взаємовідносинам із студентами на основі морально-етичних принципів» [6, с. 69].

Таким чином, особливістю застосування кейс-методу у процесі формування лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи є забезпечення розвитку здатності студентів до організаційно-управлінської

професійної діяльності. Розглянуто етапи, характеристику та зміст кейсів, який може бути спрямований на цілеспрямування студентів, організацію їх роботи, мотивацію до плідного навчання, контроль та корекцію діяльності та вимагати психолого-педагогічного впливу, позитивного та негативного підкріплення, вирішення етичних дилем тощо.

Список використаної літератури

1. Бєлова О.К., Коваленко О.Е. Педагогічні технології в сучасній освіті. Х. : Контраст, 2008. 148 с.

2. Зязюн І.А. Технологія педагогічної дії у вимірі педагогічної майстерності. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки. 2012. Вип. 1.36. С. 5-11.

3. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід / Пометун О., Пироженко Л. та ін. К.: АПН, 2002. 136 с.

4. Матвієнко О.В. Метод конкретних педагогічних ситуацій. К.: Українські пропілії, 2001. 300 с.

5. Освітні технології / О.М. Пєхота, А.З. Кіктенко, О.М. Любарська та ін. К.: А.С.К., 2001. 256 с.

6. Romanovskiy, O., Reznik, S., Chebakova Yu. Teacher Leadership at Technical University. Advanced Education. 2019. № 13. P. 63-69.

СУЩЕНКО Роман Віталійович

професор кафедри транспортних технологій, Національний університет «Запорізька політехніка», д.пед.н., доц. (Україна, м. Запоріжжя);

СУЩЕНКО Тетяна Іванівна

професор кафедри освіти та управління навчальним закладом, Класичний приватний університет, д.пед.н., проф. (Україна, м. Запоріжжя)

Управлінська культура як фактор успішної діяльності керівника в сучасному соціумі

Успішна й результативна діяльність будь-якого керівника прямо залежить від його готовності долати суперечності й особливості сучасного соціуму. Суспільство очікує від сучасного і майбутнього керівника передбачуваної морально спрямованої, соціально-продуктивної й професійно-компетентної управлінської поведінки.

Слід зважити на те, як зазначає відомий представник філософської антропології П. Гуревич, «ми живемо в суспільстві, де мораль усе частіше виявляється несвоєчасним пережитком. Обґрунтовуючи ринкові відносини, одночасно насаджуємо хижацтво» [1, с. 199].

Відбувається це тому, що «людина турбується не про своє життя й щастя, а про те, щоб стати потрібним товаром» [5, с. 73].

В. Кремень доповнює: «Якщо точніше, то людина, сформована в суспільстві ринку, прагне продати себе якомога дорожче. Звідси актуалізація завдання формування нової освітньої парадигми, заснованої на цілісному сприйнятті процесів, які відбуваються. Завдання нової парадигми полягає в тому, щоб задіяти не тільки можливості раціональної сфери, але й таких не менш важливих складових «Я», як почуття, віра, духовність. Якщо освітня

система хоче брати участь у створенні цілісної, творчої особистості (а саме такі особистості потрібні для суспільства знання), то вона повинна більше враховувати досягнення сучасних концепцій про самоорганізацію і, в першу чергу, концепції синергетики. Настанова на формування синергійної особистості, яка актуалізує не тільки раціональну сферу свого «Я», але й інші, не менш важливі, властивості, пов'язані зі здатністю відчувати, вірити, має стати провідною в освіті, яка хоче подолати суперечності й виклики сучасного світу» [3, с. 10].

Наше звернення до такого аналізу й синтезу пояснюється тим, що воно у різних вимірах відбиває сучасне соціокультурне життя майбутнього керівника-управлінця і ту освітню систему, яка його готує. Зазначені особливості безпосередньо стосуються вищої освіти, головна мета якої – творення людини, здатної протистояти все більшим і більшим ускладненням та суперечностям, викликам XXI століття [3, с. 10].

Соціальні компетенції, які охоплюють широку сукупність навичок та способів управлінської культури і поведінки, дозволяють більш продуктивно виконувати не тільки управлінську діяльність, але й успішно удосконалювати в колективі цілу низку суспільних ролей і обов'язків, що допомагає взаємодіяти згідно з цілями і завданнями усього колективу. Цей процес, на думку І. Кона, включає в себе не тільки усвідомлені, контрольовані, цілеспрямовані впливи (виховання у широкому значенні слова), але й стихійні, спонтанні процеси, що так чи інакше впливають на формування особистості [2, с. 21].

Тому наявність управлінської культури особистості керівника водночас виявляється і результатом і засобом, одним з основних аспектів соціалізації, що визначається як процес операційного оволодіння набором програм управлінської діяльності та поведінки, характерних для того чи іншого колективу чи культурної традиції; як процес інтеріоризації керівником професійних знань, цінностей і норм, що відбиваються в означених програмах, процес засвоєння та активного відтворення ним культури соціального досвіду, який ґрунтується на розумінні культури комунікативного життя людей, на співпраці й діалозі, на взаємодії та співтворчості, на колективному виробленні й реалізації перспективних, інноваційних управлінських рішень і засобів розв'язання найважливіших проблем професійного життя і його якості у відповідності з найважливішими тенденціями суспільного розвитку.

Така готовність керівника, як відмічає відомий дослідник інженерної діяльності О. Романовський, впливає на зміни характеру й цілі виробництва, його орієнтацію на людину, що обумовлює ефективність управління з урахуванням індивідуальних особливостей кожного працівника, на професіоналізм, психологічний комфорт кожної людини [4, с. 63].

Сутність особистісного розвитку управлінської культури полягає у послідовному розвиткові механізмів саморегуляції. Вищою формою саморегуляції є самодетермінація – здатність діяти не прогнозовано з точки зору зовнішнього спостерігача, але внутрішньо усвідомлено й послідовно, на основі вищих рефлексивних внутрішніх критеріїв та опорів у прийнятті рішення й управління поведінкою.

Тому реальний процес управління, його психолого-педагогічний аналіз переконливо свідчить: щоб ліквідувати розрив між сучасними потребами ринку та наростанням диспропорцій між його результативністю (успішністю), слід пов'язувати кожний крок управлінської діяльності з людським фактором, управлінською культурою.

Отже, за нашою концепцією, успішна результативна управлінська

діяльність будь-якого керівника передбачає: створення умов для збереження і нарощування здоров'я людей, для розвитку творчого й особистісного потенціалу, матеріального й духовного багатства трудових колективів, соціального благополуччя, максимального творчого самовиявлення людини в умовах праці, захисту справедливості й гідності людей, їхніх прав, надихання на патріотичні справи колективу, на подвижницьку діяльність тощо.

Сформованість управлінської культури керівника, таким чином, стає запорукою соціальної активності в межах будь-якої соціально-професійної групи, просування людей і самого керівника до нового, більш високого його соціального статусу, здатності реагувати на мінливі умови, а також внутрішньо перебудовувати, змінювати своє ставлення, ціннісні позиції та установки у нових вимірах.

Список використаної літератури

1. Гуревич П. С. Философско-антропологическое истолкование жизни / П. С. Гуревич // Жизнь как ценность. – М.:ИФРАН, 2000. – 240 с.

2. Кон И. С. НТР и проблемы социализации молодежи / Игорь Семенович Кон. – Москва: Знание, 1987. – 64 с.

3. Кремень В. Г. Освіта і суспільство в парадигмі синергетичного мислення / В. Г. Кремень // Педагогіка і психологія. – 2012. – № 2(75). – С. 5–11.

4. Романовський О. Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: (монографія) / О.Г.Романовський. – Харків: Основа, 2001. – 312 с.

5. Фромм Э. Человек для себя. Исследование психологических проблем / Э. Фромм. – Минск: ООО «Папурри», 1992. – 498 с.

ЧЕРЕМСЬКИЙ Максим Петрович

асистент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Роль творчого самовираження в становленні лідера

Сьогодні, в часи становлення молодої Української демократичної держави, виникає потреба в людях, здатних виражати себе та вести за собою. Як правило, більшість людей не зважуються виражати себе, що є наслідком авторитарного виховання, котре нівелює особистість з її неповторним світом думок, почуттів та фантазій. Тому лідерів в авторитарних суспільствах вкрай мало. Натомість в демократичних суспільствах, де виховання побудоване на повазі до особистості, її духовного світу, лідерство є поширеним явищем. Адже кожна особистість має змогу виражати власну думку, почуття та фантазію. Як наслідок, у вільних країнах спостерігається високий рівень розвитку всіх сфер життєдіяльності людини, починаючи від науки і закінчуючи мистецтвом. Проте і в авторитарних суспільствах відбувається розвиток, але це стається завдяки тим небагатьом дивакам, хто, долаючи супротив системи, все ж намагається плисти назустріч незвіданим горизонтам. Саме таких людей називають лідерами, а не тих, хто пливе за течією, задовольняючись виконанням відповідних команд зверху. Такі люди не викликають захоплення, навіть, якщо вони і поводяться відповідно всіх норм та правил. Натомість, людина, котра чинить по-своєму, виражаючи власну волю, думку, почуття та фантазію, виглядає більш привабливо та викликає повагу до себе. Саме з таких особистостей ліплять скульптури, малюють картини, пишуть літературні та музичні твори.

Отже, лідер це, передусім, бунтар, революціонер, реформатор. Він прагне до

власної свободи, захищаючи водночас свободу інших. Такі люди завжди ставали на чолі повстань проти експлуататорів та поневолювачів, часто приносячи в жертву власне життя. Найяскравішим представником такого лідера був і залишається римський гладіатор та полководець на ймення Спартак, котрий очолив повстання рабів. На жаль, сьогодні це ім'я є майже забутим. Ми вже не бачимо на великих екранах славетний американський фільм за участю Кірка Дугласа, який прекрасно втілив образ визначного бунтаря. Це був один із найпопулярніших фільмів в радянські часи. Звісно, основною публікою були діти, яким особливо був близький цей образ. Сьогодні дуже полюбляють говорити про духовність. Але чому сучасні діти позбавлені можливості виховуватися на таких прикладах, як Спартак? Тож чого дивуватися, що тепер діти грають не в Спартака, не в Робін Гуда чи Штірліца, а в монополію чи інші ігри на гроші. Так, це корисні ігри, але вони не можуть бути основоположними у вихованні особистості. У противному разі ми виховуватимемо меркантильних користолюбців.

Американський психолог Абрахам Маслоу називає всіх лідерів самоактуалізуючими людьми. Вчений вкладає в слово «само актуалізація» здатність людини виражати власне «Я». Самоактуалізуючі люди, на думку Маслоу, мають більшу «свободу волі» ("free will") і менше за звичайну людину скуті різними правилами та догмами. Їм притаманна спонтанність думок і почуттів, а сфера їхніх зацікавлень уражає своїм розмаїттям та всеосяжністю [1].

Тому лише самоактуалізуючі люди здатні стати лідерами та повести за собою інших. Такі люди показують приклади справжньої мужності та самопожертви. Надихаючись цими прикладами, люди переборюють свій страх та апатію і також починають виражати власну думку, почуття та фантазію. От чому авторитарна влада боїться лідерів, адже вони пробуджують в людях віру в себе, спонукаючи їх до боротьби за свої права. Натомість, якщо влада є демократичною, то їй нічого боятися, адже вона сама зацікавлена в якомога більшій кількості людей, здатних генерувати нові ідеї та втілювати їх у життя. Адже від цього кожна зі сторін отримує великі вигоди. Так відбувається в усіх цивілізованих суспільствах, де поважають основоположне право людини на самовираження та самоствердження. На жаль, в нашій країні і досі переважають авторитарні методи навчання й виховання особистості, що йде в розріз євроінтеграційним прагненням України.

Наш визначний педагог Василь Олександрович Сухомлинський у своїй «Школі радості» виховував справжніх лідерів, які володіли багатою фантазією та творчою думкою. А все тому, що він шанував духовний світ дитини, відкриваючи та розвиваючи її таланти. Педагог різко критикував школу за те, що вона відривається від духовного світу дитини. Замість того, щоб відкривати перед дитиною світ в усьому його різнобарв'ї, збагачуючи духовний світ учня новими відчуттями та враженнями, школа змушує заучувати дитину те, що вона ще не розуміє, «що не викликає в її свідомості яскравих уявлень, образів та асоціацій. Підміна думки пам'яттю, яскравого сприйняття, спостереження за сутністю явищ заучуванням – великий порок, що отупляє дитину та відбиває зрештою потяг до навчання» [2, с. 123].

Натомість Василь Олександрович пропонує будувати процес навчання і виховання на основі творчого самовираження особистості учня. На думку, педагога прагнення до творчості закладена в дитині вже з народження. Тому пізнання навколишнього світу у дитини відбувається передусім за допомогою її уяви. «Дитяче бачення світу – це своєрідна художня творчість. Образ, сприйнятий і водночас створений дитиною, несе в собі яскраве емоційне забарвлення. Діти переживають бурхливу радість, сприймаючи образи

навколишнього світу та додаючи до них щось від фантазії» [2, с. 43].

Послідовник Василя Сухомлинського Віктор Федорович Шаталов вважає, що школа – це не те місце, де потенційний лідер може себе проявити повною мірою. Педагог критикує школу за її догматичний характер та обмеженість. На думку Шаталова, діти краще виявляють себе не в стандартних умовах уроку, а у невимушеній обстановці різнобарвних, дзвінких, сповнених енергії та сміхом ігор. «Це ж не секрет, що ті, з кого на уроці і слова не витягнеш, в іграх стають такими активними, якими ми їх в класно-урочних буднях і уявити собі не в змозі. У грі вони знаходять не лише рівноправність, але й можливість вести за собою інших. Вони можуть повернути хід гри так, що дехто з відмінників лише руками розведе» [3, с. 239].

Грузинський педагог-гуманіст Шалва Олександрович Амонашвілі, чий 90-річний ювілей ми відзначаємо цього року, вважає, що школа та батьки придушують активність учня різними правила та приписами, зв'язуючи його сили та не даючи їм рости. «Я не можу собі уявити, що сталося б з вулканом, коли б люди закупорили його кратер, і лавина не змогла б вивергатися з нього. Але я цілком виразно можу передбачити, ґрунтуючись на наукових знаннях, що може статися з дитиною, якщо тати та мами виховуватимуть її, попередньо зв'язавши їй руки та ноги. Сили, що прагнуть до виверження, притлумляться, притупляться, безсилими стануть не лише руки та ноги, але й розум. Розв'яжи роки за два виховану таким чином дитину – і їй, можливо, ніколи не заманеться стрімголов скотитися з гори або вдосконалити станок» [3, с. 93].

От чому в Західній Європі та Сполучених Штатах Америки навчання відбувається з позиції учня, якому надається можливість самостійно визначати те завдання, котре йому найбільш до вподоби. Завдяки такому підходу, учні стають більш самостійними та свідомими за тих, кого навчають методом «батога та пряника».

На жаль, наші школи продовжують сповідувати авторитарні методи навчання й виховання особистості, навіть незважаючи на те, що Україна обрала Західний, тобто демократичний шлях розвитку. Тож про виховання вільних, творчих особистостей, здатних бути лідерами поки що мова не йде. Тому вся надія на тих «двієчників», котрих не змогла зламати наша авторитарна система навчання й виховання, і що вони таки зможуть стати тими лідерами, котрі повторять подвиг легендарного Спартака.

Список використаної літератури

1. Maslow A. "Self-actualizing people: a study of psychological health" // Motivation and Personality. – USA: Abraham H. Maslow, 1970. – P. 149-180.

2. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям. – К.: Рад. школа, 1988. – 272 с.

3. Мудрость воспитания: Книга для родителей / Сост. Б.М. Бим-Бад, Э.Д. Днепров, Г.Б. Корнетов. – М.: Педагогика, 1987. – 288 с.

Секція 2. Формування харизматичних лідерів як один з пріоритетних напрямків виховання національної гуманітарно-технічної еліти

АСЄЄВА Ірина Володимирівна

методист вищої категорії навчального відділу, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н. (Україна, м. Харків)

Формування лідерських якостей у майбутніх бакалаврів машинобудівних спеціальностей

Проблема формування лідерського потенціалу майбутніх бакалаврів машинобудівних спеціальностей набула особливої актуальності із запровадженням нових стандартів освіти, орієнтованих на компетентнісний підхід, відповідно до яких підвищуються вимоги з підготовки кваліфікованих кадрів у закладах вищої технічної освіти. Вже сьогодні на ринку праці потрібні проактивні, конкурентоспроможні фахівці, які вміють працювати в команді, здатні приймати важливі рішення та бути відповідальними за їхнє втілення в життя, будувати продуктивні взаємовідносини з іншими людьми. Виникає потреба у фахівцях не лише високого професійного рівня, а й здатних об'єднати людей для швидкого вирішення спільних завдань.

Одним з головних структурних компонентів базової професійної компетентності майбутніх бакалаврів машинобудівних спеціальностей, яка формується, починаючи з першого року навчання, є особистісний складник, який характеризує сформованість особистісних якостей, необхідних для успішного виконання своїх завдань у майбутній машинобудівній спеціальності і є однією з необхідних передумов професійного й особистісного розвитку фахівців. Показниками цього компоненту особистості майбутнього бакалавра машинобудівних спеціальностей є: індивідуальні психологічні властивості студента, особливості його самоорганізації,здатність до саморефлексії та самоуправління, лідерські якості. На нашу думку, «майбутній інженер-машинобудівник формується як фахівець і лідер в координатах освітнього простору, невід'ємними складниками якого повинні бути не тільки суто професійна площина, але й морально-етична, духовно-культурна, правова, економічна, екологічна й життєво-ціннісна» [1, с. 50].

Вже по закінченню першого року навчання у студентів в технічному закладі вищої освіти (ТЗВО) відбувається осмислення своєї діяльності і поведінки, відносин у колективі одногрупників. Теоретичний досвід, отриманий у ТЗВО, дозволяє майбутньому бакалавру виявляти недоліки своєї поведінки й визначати чинники своєї діяльності, розвивати вміння і навички, відстоювати свою життєву позицію, свій погляд на сучасний розвиток науки й техніки. З часом підвищується самооцінка і формується самосвідомість, розвинутою стає здатність до рефлексії та аналізу ситуацій. Процес підготовки майбутніх фахівців в ТЗВО вимагає наявності спеціального педагогічного впливу на формування лідерського потенціалу, становлення та розвиток таких якостей, як дисциплінованість, принциповість, рішучість, ініціативність, здатність переносити значні моральні навантаження, прояв креативності та самостійності у вирішенні завдань, що забезпечує готовність особистості бути лідером у колективі.

Лідерські якості у студентів ТЗВО формуються під впливом нового стану, яке вони займають у студентському середовищі в порівнянні зі школою провідне місце. Під час навчання у студентів машинобудівників продовжується процес розвитку особистості, який впливає на появу нових рис особистості, зміну структури психічної діяльності стосовно взаємовідносин з оточуючим середовищем. Цей перехід відбувається індивідуально. Згодом змінюються і мотиви навчальної діяльності. Виникає потреба бути успішними, затребуваними, конкурентоспроможними, знайти своє гідне місце у суспільстві, розвивати вміння налагоджувати комунікативні відносини між людьми та вміти співпрацювати в

колективі, бути визнаними та шанованими, працювати у команді, заохочувати ініціативу та вести успішну діяльність, прагнути бути лідером.

Формування лідерських якостей − це процес та результат розвитку внутрішньої психологічної організації особистості в єдності їх прояву в персональній організаторській та комунікативній готовності до зовнішнього управління спілкуванням та діяльністю колективу. «У контексті зусиль лідера, спрямованих на управління відносинами, важливе значення має демонстрація лідером іміджу бажаної ідентичності – своєрідної моделі бажаного уявлення про себе» [2, с. 129].

Отже, формування лідерських якостей майбутніх машинобудівників у студентському колективі відбувається на основі розвитку особистісних якостей під впливом їх активної діяльності в житті групи під час аудиторної та поза аудиторної діяльності.

Список використаної літератури

1. Асєєва І. В. Підготовка інженерів-лідерів для машинобудування. Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 21-22 вересня 2017 р.). Харків, НТУ «ХПІ». 2017. С. 50-52.

2. Нестуля С.І., Нестуля О.О. Харизма й харизматичне лідерство: аналіз основних концепцій. Міжнародна науково-практична конференція «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» (м. Київ: КНЕУ, 2-3 жовтня 2014 р.), 2014. Київ: КНЕУ, С. 125-131.

ГУРА Тетяна Віталіївна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н., проф. (Україна, м. Харків)

Особливості виховання харизматичних лідерів в технічному закладі вищої освіти

Харизматичний лідер – це людина, яка очолює певну соціальну групу завдяки своїй винятковій особистісній якості – харизмі. Харизматичному лідерові можуть приписуватися успіхи його прихильників, явні невдачі можуть особливо трактуватися і прославлятися. Його вважають провидцем, колосальною історичною фігурою, що виконує «історичну місію», що відкриває нові горизонти. Серед відомих історії харизматичних особистостей є засновники світових релігій – Будда, Мойсей і Христос. До харизматів відносять творців напрямів усередині світових релігій – Лютер і Кальвін. З іншого боку, це великі державні та військові діячі, такі, як Чингісхан або Наполеон. У XX столітті серед таких діячів – Гітлер і Муссоліні, Ленін і Троцький, але також Ганді і Мартін Лютер Кінг. Властивість харизми притаманна різним видам діяльності та може бути з різним морально-етичним змістом: харизматичним лідером з рівним успіхом може бути і святий, і злочинець [5].

Розглядаючи харизматичного лідера, можна відокремити такі особливості його особистості: 1) високий енергопотенціал – здається, що ці люди випромінюють енергію і заряджають нею оточуючих людей; 2) переконлива зовнішність – харизматичні лідери необов’язково красиві, але завжди привабливі, мають гарну осанку, чудово тримаються; 3) незалежність характеру – ці люди швидше керуються власними спонуканнями і уявленнями, ніж думкою інших; 4) риторичні здібності – вони володіють розвиненими комунікативними вміннями і

легко спілкуються; 5) здатність вловлювати захоплення своєю особистістю – для харизматиків важливе відчуття позитивного емоційного відгуку (наприклад, симпатії чи, особливо, захоплення) з боку оточуючих; 6) гідна і впевнена поведінка – вони виглядають зібраними та такими, що володіють ситуацією [3].

Зупинимося детальніше на особливостях формування майбутніх харизматичних лідерів в технічному університеті. Аналізуючи розроблені МОН України Стандарти для підготовки різних спеціальностей, ми звернули увагу на те, що в кожному Стандарті з'явилися нові компетентності, пов'язані з розвитком лідерських якостей. Тому педагогічний процес повинен бути цілеспрямованим. З цього слідує, що: 1) створюється стійка позитивна мотивація розвитку лідерських якостей особистості (мотиваційно-особистісний компонент); 2) застосовуються знання про професійно значущі лідерські якості (операційно-діяльнісний компонент); 3) відбувається співвіднесення особистісних якостей і вимог до майбутньої професійної діяльності (операційно-контрольний компонент).

Сьогодні визнається, що концептуальною основою процесу формування лідерських якостей є припущення, що вміння в цілому найбільш ефективно формуються в ході набуття досвіду з подальшим його осмисленням, теоретизуванням і перевіркою на практиці [2].

У процесі навчання в технічному університеті використовуються як традиційні форми (лекції, семінари), так і активні методи, причому частка останніх в освітньому процесі постійно зростає. Серед активних методів навчання важливе місце займають: ділові ігри, ситуаційні та групові вправи, психологічні тренінги. Вони дозволяють інтенсифікувати процес навчання, максимально підпорядкувати його цілям підвищення професійної майстерності, стимулювати активну пізнавальну діяльність студентів, зокрема, їх самопізнання.

Наголошуємо, що процес розвитку лідерських якостей у студентів харизматичного спрямування можливий за умови створення системи навчально-практичних ситуацій, націлених на: розвиток у них здатності самостійно засвоювати новий досвід, аналізувати свою діяльність; приймати рішення, наближені до реальної професійної діяльності. Все це можна реалізувати у процесі застосування активних особистісно-орієнтованих форм навчання [4].

Однак слід зазначити, що до кінця навчання у студентських групах вже є сформовані лідери, які беруть на себе відповідальність за прийняті рішення, більш активні на заняттях, часто виступають з відповідями при виконанні завдань викладача в той час, як інша частина групи більш пасивна.

Викладачам слід враховувати сформовані групи і застосовувати такі методи, які дозволяли б студентам проявляти свої знання. Для ефективного розвитку лідерських якостей у студентів технічного університету необхідно визначити загальні та специфічні умови. Можна виділити загальні умови розвитку лідерських якостей: 1. Створення колективу високого рівня розвитку. 2. Спеціальна організація діяльності, її творчий характер. 3. Особистість викладача, головними якостями якого є професіоналізм, ерудиція, особиста педагогічна майстерність, творчість в роботі. 4. Активна діяльність самого студента. 5. Застосування психолого-педагогічної діагностики, що дозволяє виявляти наявність лідерських якостей у студентів, управляти їх розвитком, визначати рівень даного розвитку [1].

В Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А.Зязюна розроблені та впроваджені в освітній процес різноманітні

робочі навчальні програми з розвитку лідерських якостей (серед яких є тематика «Харизматичне лідерство») для студентів університету. Викладачі кафедри підготували для вибору студентами різноманітні програми, в яких обов'язковими є теми, пов'язані з вихованням харизми у майбутніх лідерів. Серед них такі курси, як: «Основи професійної психології», «Психологія лідерства в бізнесі», «Психологія лідерства в освіті», «Психологія лідерства», «Психологія менеджменту, маркетингу, реклами», «Психологія бізнесу і підприємництва», «Загальна психологія», «Педагогіка лідерства», «Психологічні аспекти комунікації в професійній діяльності», «Психологія управлінської діяльності лідера», «Вікова та педагогічна психологія». Заняття організовані цікаво, студенти активні, тому що викладачі використовують різноманітні активні методи навчання. Ці методи спонукають студентів до активної розумової і практичної діяльності у процесі оволодіння навчальним матеріалом. Активне навчання передбачає використання такої системи методів, яка спрямована, головним чином, не на виклад викладачем готових знань, їх запам'ятовування і відтворення, а на самостійне оволодіння студентами знаннями і вміннями у процесі діяльності. Існує багато активних методів навчання. Особлива увага звертається на дослідницькі методи та методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності. У реалізації дослідницького методу засобами проєктного навчання викладачі намагаюся створити умови, за яких студенти самостійно з інтересом здобувають знання з різних джерел, використовують їх для розв'язання творчих завдань, набувають комунікативних вмінь, формують дослідницькі навички, вчаться спостерігати, аналізувати, прогнозувати, узагальнювати і, як результат, – брати активну участь у конкурсах та олімпіадах.

Методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності, спрямовані на формування позитивних мотивів навчання, стимулюють пізнавальну активність і, одночасно, сприяють збагаченню студентів навчальною інформацією. Таким чином, визначені активні методи сприяють вихованню у майбутніх лідерів проактивності, впевненості у собі, незалежності, формуванню риторичних здібностей та комунікативних вмінь, розвитку позитивного емоційного відгуку з боку оточуючих; гідності та незалежності.

На підставі проведеного нами дослідження, ми довели:1.Виховання харизми у студентів технічного університету значно підвищить їх конкурентоспроможність на ринку праці після отримання диплому про вищу освіту, тому що швидкі темпи розвитку науки і техніки вимагають від сучасного успішного фахівця не тільки професійних знань, умінь і навичок, а й наявності лідерських якостей, особливо, розвинену харизму. 2. Формування лідерських якостей відбувається під час навчання у технічному закладі вищої освіти за допомогою активних методів навчання, але вихованню харизми сприяє також участь студентів у конкурсах та олімпіадах.

Список використаної літератури

1. Дубровская Е.М., Савина О.О. Соотношение эмоционального и инструментального лидерства в юношеских группах. Новые исследования в психологии и возрастной физиологии. 1989. № 1 (1). С. 71–76.

2. Клочкова, А. В. Виховання лідерських якостей юних науковців шляхом залучення їх до науково-дослідної роботи. Обдарована дитина. 2009. № 7. – С. 33–39.

3. Лазор К.П. Теоретична проблематика харизматичного політичного лідера. URL:http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle /(дата звернення: 15.09.21)

4. Мітлош, А. В. Тренінг розвитку лідерської обдарованості. Обдарована

дитина. 2010. № 4. С. 33–40.
5. Харизматичний лідер URL: http://psychologis.com.ua/harizmaticheskiy_lider.htm (дата звернення: 05.07.21)

ДІДКОВСЬКА Вероніка Володимирівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, НТУ «ХПІ»
(Україна, м. Харків)

Особливості сформованості лідерських якостей працівників фармідприємств

Розглядаючи питання особливості формування лідерських якостей працівників на фармпідприємтсві, потрібно розуміти, що лідерство – одне з основних групових явищ, і можна сказати, що без нього не існує і групи.

В енциклопедичному соціальному словнику лідерство визначається як «процеси внутрішньої самоорганізації та самоуправління групи чи колективу, обумовлені індивідуальною ініціативою її членів» [1].

Необхідність досліджень та розробки нових методологічних уявлень обґрунтовується в роботах формування особистості лідера (Т. Гура, О. Євтихова, Н. Жеребова, С. Калашнікова, І. Костиря, Р. Кричевський, Г. Лактіонова, І. Найдовська, Ю. Платонов, О. Пономарьов, О. Романовський, Р. Сопівник, А. Тіхонов, Л. Уманський, А. Черкашин, A. Bryman, K. Harman та ін.) [2, с. 105].

Сучасні розробки зарубіжних дослідників можна схарактеризувати як інтегративні. Дослідники визнають, що феномен лідерства є досить багатогранним та багато в чому залежить від сфери діяльності особистості, а отже, визначити однозначно витоки лідерства та передбачити його успішність неможливо [3, с. 13].

Актуальність даної теми полягає в тому, що лідерство – складне, динамічне явище, яке потребує забезпечити ефективну роботу персоналу та організації в цілому. Залежно від сформованості лідерських якостей, колектив перетворюється на важливий ресурс організації.

У більшості організацій можна спостерігати, що вплив здійснюється за принципом «згори-вниз», тобто керівники впливають на підлеглих. Але механізми зворотного зв'язку дають можливість і підлеглим впливати на керівників. Залученість людей у такі взаємовідносини призводить до виникнення прагнення до постійних змін, а лідерство передбачає створення оптимальних умов для змін, а не збереження існуючого стану речей. До того ж, зміни не нав'язуються лідером, а відображають значущі для лідера і членів групи цілі та задачі. Більше того, метою таких змін є результати, до яких прагнуть і лідери, і група [3, с. 17].

Отже, на ефективність роботи в колективі і підприємства в цілому можуть впливати індивідуальні особливості прояву лідерських якостей фахівця. Рішення даної задачі полягає у необхідності відстеження прояву лідерських якостей не лише у керівника, але й у підлеглих.

На прикладі фармацевтичної компанії «Здоров'я» проводилося дослідження особливостей сформованості лідерських якостей фахівців.

Метою дослідження було виявлення лідерських якостей залежно від індивідуальних і соціальних цінностей персоналу.

За результатами дослідження було виявлено, що в цілому у фахівців переважає слабко виражений рівень лідерських здібностей. Це вказує на те, що

на підприємстві не приділяють достатньої уваги для розвитку лідерських якостей працівників та керівництва.

Спираючись на дані дослідження, ми можемо стверджувати, що лідерські якості фахівців більш орієнтовані на самостійність мислення і вибору способів діяльності у дослідницькій активності. Існує потреба у самоконтролі, а також прояві компетенції відповідно до соціальних стандартів.

Досліджуючи особливості сформованості лідерських якостей працівників, приходимо до розуміння, що, чим більш динамічне середовище, у якому діє керівник, тим більше можливостей для реалізації цілей, які стоять перед підприємством, більше шляхів розвитку лідерських якостей особистості та її послідовників. Адже згідно з новою парадигмою світу (існує твердження, що ми живемо у світі випадковостей і невизначеності, і незначні, на перший погляд, події здатні викликати досить суттєві й далекосяжні наслідки [5, с. 25]), саме керівник повинен не боятися змін, та чим більше він буде підштовхувати до будь-який змін своїх послідовників, тим швидше підприємство буде мати можливість виходу на лідируючі позиції своєї діяльності.

Чисельними науковими дослідженнями та практикою реалізації сучасних прогресивних підходів до управління доведено значні переваги і потенційні можливості лідерства для формування успішного підприємства.

Підприємство досягає економічного розвитку та стає лідером у галузі своєї діяльності лише за умови, що його керівники можуть здобути послідовників, вказувати шлях до досягнення загальної мети, будувати стабільні відносини у колективі, мати авторитет та повагу серед підлеглих, володіти природними якостями, які приносять найбільшу користь для колективу: високий рівень професіоналізму, здатність креативно мислити, швидко приймати рішення, чесність, енергійність, високопорядність, харизма, прагнення до постійного саморозвитку та самовдосконалення, спонукання до постійного розвитку та професійного зростання персоналу тощо.

Список використаної літератури

1. Осипов Г. В. Энциклопедический социологический словарь / Г. В. Осипов. – М.: ИСПИ РАН, 1995. – 940 с.

2. Теоретичні та прикладні аспекти дослідження феноменів лідерства, управління та розвитку соціального об’єкту / Андрій Черкашин. 2019.

3. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти / Романовський О. Г., Гура Т. В., Резнік С. М., Панфілов Ю. І, Черкашин А. І., Костиря І. В., Бондаренко В. В., за заг. ред. О. Г. Романовського. – Харків: НТУ»ХПІ», 2018. – 195 с.

4. Лідерські якості в професійній діяльності / Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Головешко Б.Р., Бондарен-ко В.В., за заг. ред. О. Г. Романовського. – Харків: НТУ»ХПІ», 2017. – 143 стр.

5. Козак К. Б. Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві / К. Б. Козак // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3 (19).

КОНОНЕЦ Наталія Василівна

доцент кафедри педагогіки та суспільних наук, ЗВО Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», д.пед.н. (Україна, м. Полтава)

Детермінанти особистості харизматичного викладача-лідера у вищій школі

Дослідження особливостей особистості лідера-педагога, які проводились ученими у галузі педагогічних наук (О. Нестуля, С. Нестуля, О. Пономаренко, К. Підгорний та ін.) та ставили за мету виявити універсальні лідерські якості

особистості педагога, їх структуру, так і не досягли поставленої мети, виокремити універсальні лідерські риси педагога-лідера не вдалося. Проте вони переконливо довели й інше: викладачем-лідером може бути далеко не кожний, а лише наділений, знову ж таки, певним набором особистих якостей і психологічних рис. Оскільки ж у більшості випадків вони розглядались як природжені, структурний підхід іноді називають «харизматичною теорією» [1; 2]. На нашу думку, така назва доречна лише в тому сенсі, що кожен викладач-лідер, у тому числі й харизматичний, має володіти особистісними якостями й рисами, які вирізняють його з-поміж інших, змушуючи їх йти за ним, визнавати його авторитет і лідерство. Водночас очевидно, що не кожен викладач-лідер може й повинен бути носієм харизми, володарем її напівмістичної таїни.

Аналізуючи праці науковців, можемо говорити про те, що харизматичними є ті викладачі-лідери, які можуть у силу своїх особистих здібностей здійснювати глибокий і надзвичайно сильний вплив на своїх студентів. Такі викладачі-лідери відчувають сильну потребу у владі над студентським колективом, над самим процесом навчання, володіють почуттям самоефективності та глибоко переконані у правоті своїх моральних уявлень. Таким чином, прагнення до влади спонукає у цих педагогів бажання стати лідерами. У наступному ця потреба підкріплюється впевненістю у власній моральній правоті. У свою чергу, почуття самоефективності змушує цих педагогів відчувати, що вони можуть бути лідерами. Отже, на думку дослідників, аби особистісні лідерські риси набули харизматичного характеру, вони мають отримати визнання з боку студентів [1].

Виокремлюємо шість основних особистісних характеристик, притаманних харизматичному викладачеві-лідеру:

– обмін енергією або інтерактивна енергетика, або сугестивні здібності, уміння впливати на студентів під час процесу навчання, здатність «випромінювати» енергію й заряджати нею оточуючих;

– зовнішня привабливість або «зовнішність, яка зачаровує» – характеристика, яка віддзеркалюється в посмішці, жестах, умінні одягатися й презентувати себе, тобто привабливий імідж викладача вищої школи;

– незалежність характеру, адже харизматичні викладачі-лідери у своєму прагненні до благополучності й поваги не покладаються на інших;

– хороші риторичні здібності й деякий артистизм, що проявляється у виразній мові й здібностях до міжособистісного спілкування;

– позитивне сприйняття захоплення своєю персоною як особистісна характеристика, котра проявляється у тому, що викладач-лідер завжди відчуває себе комфортно, коли його студенти висловлюють захоплення ним;

– гідна та впевнена манера триматися: викладачі-харизматики завжди виглядають зібраними та справляють враження педагогів, які володіють ситуацією під час педагогічної взаємодії.

Цілком можемо погодитися з ученими, котрі пропонують розділити лідерські якості на чотири групи, що буде сприяти глибшому розумінню особистості харизматичного викладача-лідера:

1) управління увагою (уміння так подати мету, майбутній результат чи напрям діяльності, щоб це було привабливим для студентів і мотивувало їх на навчання, майбутню професійну діяльність, успіх);

2) управління цілями (здатність передати свої ідеї й бачення, щоб вони були зрозумілими й несли глибокий суспільний та особистісний зміст);

3) управління довірою (здатність викладача-лідера перебороти страхи, недовіру, комунікативні бар’єри, які заважають його студентам повністю йому довіряти);

4) управління собою (здатність об’єктивно оцінювати свої сильні та слабкі сторони, уміло компенсуючи свої недоліки перевагами своїх студентів) [3; 4].

Підсумовуючи, зазначимо, що ми не претендуємо на повний вичерпний перелік особистісних лідерських якостей та рис харизматичного лідера-викладача. Водночас, запропонованими характеристиками (інтерактивна енергетика, зовнішня привабливість, незалежність характеру, хороші риторичні здібності й артистизм, позитивне сприйняття захоплення своєю персоною, гідна та впевнена манера триматися) та чотирма групами лідерських якостей ми охопили ті, які окреслюють детермінанти особистості харизматичного викладача-лідера у вищій школі.

Список використаної літератури

1. Нестуля С. І., Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина XX – початок XXI ст.) : навч. посіб. Полтава : ПУЕТ, 2016. 375 с.

2. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи магістрів освітньої програми «Педагогіка вищої школи» галузі знань 01 освіта/педагогіка спеціальності 011 освітні, педагогічні науки. Полтава : ПУЕТ, 2020. 232 с.

3. Фурманец Б. И., Грень Л. Н. Тезаурусы модернизации лидерства в условиях вуза : монография. Харьков : Вид-во Іванченка І. С., 2018. 168 с.

4. Черванева З. А. Харизматическое лидерство как социально-психологический феномен. Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 76–86.

КОСТИРЯ Ірина Валентинівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н. (Україна, м. Харків);

АНОХІНА Анастасія Олександрівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти НТУ «ХПІ»
(Україна, м. Харків)

Гендерні особливості агресивної поведінки у майбутніх лідерів

На сучасному етапі розвитку нашої країни дана тема набуває значної актуальності, оскільки проблема агресивної поведінки особистості вже майже півстоліття є об’єктом досліджень різних гуманітарних наук (психології, соціології, екології). Невизначене та напружене соціальне, економічне та екологічне становище, що склалося на даний період часу, сприяє зростанню агресивних проявів, особливо, в молодіжному середовищі, як на індивідуальному рівні, так і на рівні групи.

Поняття агресії неоднозначне і складне, воно характеризується такими особливостями:

- агресія обов’язково має на увазі навмисне, цілеспрямоване заподіяння шкоди жертві;
- у якості агресії може розглядатися тільки така поведінка, що має на увазі заподіяння шкоди людині або живим організмам;
- жертва повинна мати мотивацію уникнення подібного ставлення до себе [1].

Як вважає А. Бандура, джерела агресивності знаходяться на рівні психодинамічних якостей, темпераменту і деяких видів акцентуацій характеру. До них можна віднести емоційну чутливість і дратівливість, рівень

тривожності, деякі емоції, що входять до так званого комплексу ворожості, – гнів, відраза, презирство, емоція страху [2].

Виділяють чотири основні детермінанти агресії: соціальні, зовнішні, індивідуальні та біологічні. Серед соціальних детермінант агресії провідне місце належить фрустрації, фізичним і вербальним провокаціям, даним об'єкта агресії (стать, раса) і підбурюванням з боку оточення. Однак, агресію породжують не тільки слова і вчинки інших людей, а й дія середовища, яка підвищує ймовірність агресії: спека, шум, тіснота, забруднене повітря, а також вплив засобів масової інформації [3]. Ми цілковито з цим погоджуємося.

Хлопці – агресори домінантні. Дівчата – непомітні й хитрі, агресія з їхнього боку може проявлятися у прихованій формі. Вони висміюють, жартують, маніпулюють колом подруг, розповсюджують чутки. За даними дослідників, було виявлено, що чоловіки частіше виступають у ролі агресора, вони більше схильні до проявів агресії фізичного типу, а дівчата – до вербальної та соціальної.

Будь-який лідер, принаймні на етапі затвердження себе лідером, використовує моменти тиску й маніпуляцій, збільшує свою присутність, захоплює звукове та візуальне поле, перехоплює ініціативу. Однак, лідер цивілізований вважає за краще діяти м'якше та у режимі співпраці. Відповідно, його діяльність більшістю авторитетних людей оцінюється позитивно.

У лідерстві дуже важливо вміння направляти агресію групи для досягнення цілі. Щоб бути лідером, необхідно тренувати навички агресивності та способи її вираження. Це потрібно для того, щоб лідер не ігнорував групу та її членів, оскільки тоді група може розпастися.

Таким чином, можна сказати, що формування агресивної поведінки залежить від ряду факторів, до яких слід віднести: найближче оточення особистості – сім'ю; макросередовище – освітні установи, в яких людина перебуває тривалий час, а також традиції та закони даної культури, засоби масової інформації. Високий рівень агресії більше властивий дівчатам, ніж юнакам. Для того, щоб стати лідером гідним захоплення й наслідування, слід працювати над виразністю агресії та над лідерськими якостями. Починати необхідно з самого важливого – впевненості й особистої сили.

Список використаної літератури

1. Лоренц К. Агрессия (так называемое зло) [Текст] / К. Лоренц – М.: Амфора, 2001. – 349 с.

2. Бандура А. Подростковая агрессия. Изучение влияния воспитания и семейных отношений [Текст] / А. Бандура, Р. Уолтерс: Пер. с англ. – М.: Апрель Пресс; Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1999. – 237 с.

3. Берковиц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль [Текст] / Л. Берковиц – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 512 с.

КОСТИРЯ Ірина Валентинівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н. (Україна, м. Харків);

КОРЖЕНКО Аліна Сергіївна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти НТУ «ХПІ»
(Україна, м. Харків)

Для сьогодення все більшого значення набуває людська діяльність, що має колективний характер. Це висуває певні вимоги щодо володіння лідерами такими якостями, як: гнучкість, здатність швидко перебудовуватися у мінливих умовах, делегування повноважень, вміння мотивувати підлеглих. А ці якості, у свою чергу, обумовлюються вмінням адекватно оцінити свої сили і швидко прийняти правильне рішення. Сьогодні, у період соціальних перетворень особливо цінуються лідерські якості особистості: відповідальність, вміння повести за собою інших, їх підтримка і розвиток. При цьому успішність діяльності залежить від усвідомлення людиною свої адекватної самооцінки і її динамічного характеру. Актуальність висунутого питання підкреслює значимість взаємозв'язку лідерства та самооцінки в будь-якій соціальній групі. Психологічні особливості цього взаємозв'язку багато в чому визначають поведінку, ефективність діяльності і в цілому «Я – концепцію» особистості. На думку Р. Бернса, «Я-концепція» – це сукупність всіх уявлень людини про саму себе, сполучена з їх оцінкою. Я-концепція, по суті, визначає не просто те, що собою являє індивід, а й те, що він про себе думає, як дивиться на своє діяльне начало і можливості розвитку в майбутньому» [1].

Самооцінка – це ставлення індивіда до себе, яке складається поступово і в деякій мірі залежить від схвалення або несхвалення оточуючих людей, що визначає переконаність індивіда у своїй значимості; це особистісне судження про власну цінність, що виражається в установках, властивих індивіду. Позитивна або негативна оцінка самого себе відображає ступінь розвитку в індивіда почуття самоповаги, відчуття власної цінності і позитивного ставлення до всього того, що входить у сферу його Я [2].

Від самооцінки великою мірою залежить здатність людини реалізувати себе як лідера. Люди, що лідирують у своїх групах, зазвичай, мають більш високу самоповагу і почуття впевненості у собі, ніж рядові учасники. Люди з високою самоповагою більш самостійні і менш схильні до навіювань. Лідер – це той, хто у певній ситуації бере на себе відповідальність за виконання групових завдань більше, ніж інші. Людина із заниженою самооцінкою частіше за все не буде брати на себе таку відповідальність, тому що у неї немає впевненості у собі, у свої сили і в тому, що вона може впоратися із завданням. У людини може бути лідерський потенціал, у неї можуть бути якості лідера, але вони можуть не виявлятися через занижену самооцінку, оскільки людина із заниженою самооцінкою найчастіше боїться бути незрозумілою і неприйнятою.

Протягом багатьох років психологи намагалися виділити основні особливості лідера. Наприклад, Р. Столділл виділив п'ять таких рис: розум або інтелектуальні здібності; панування або переважання над іншими; впевненість в собі; активність і енергійність; знання справи [3].

Р. Фрейджер та Д. Фейдімен до лідерських відносять такі якості, як: цілісність, енергію, стійкість до стресу, самовпевненість, внутрішній локус контролю, емоційну зрілість, мотивацію до влади, орієнтацію на досягнення успіху, потребу в афіліації [4].

Визнання об'єктивності існування зв'язку між лідерством і самооцінкою призвело до виникнення безлічі різних психолого-педагогічних пояснень цього феномена у рамках біхевіоральної, когнітивної, психоаналітичної, гуманістичної, діяльнісної та інших педагогік:

• Біхевіоральна педагогіка центрує свою увагу на формуванні соціально схвалюваних поведінкових патернів, вважаючи за необхідне формувати в

майбутнього лідера стійкі поведінкові навички вирішення освітніх і життєвих завдань. Представники цього напрямку, по суті, відмовляються від розгляду особливостей внутрішнього світу лідера.

• Когнітивна педагогіка ґрунтується на установках, що зводить сутність людини до його інтелекту, раціональним, розумовим здібностям. Домінантна мета – підготувати людину в інтелектуальному відношенні таким чином, щоб вона могла адаптуватися до життя в умовах, що динамічно змінюються.

• Психоаналітична педагогіка – у ракурсі уваги знаходяться не поведінкові та когнітивні аспекти життєдіяльності лідера, а глибинні психічні переживання, що виникають у контексті його взаємодії з іншими суб'єктами.

• У сучасній гуманістичній педагогіці вихідним визнається унікальність і неповторність кожного лідера. Вважається, що кожен майбутній лідер наділений сукупністю характерних тільки для нього задатків, здібностей, потенцій. Психічна своєрідність визначається особливістю сформованих відносин до світу природи, до суспільства, до самого себе [5].

Таким чином, лідерство і самооцінка як фактори, що формують становлення особистості, вимагають пошуку рішень, які дозволять забезпечити ефективність функціонування. Вихідним методологічним способом вирішення поставленого завдання може стати виявлення формуючих факторів, здатних забезпечувати процес продуктивної соціалізації кожного лідера і досягнення ним успіху в житті. При цьому головним завданням є організація потенційно можливого набору діяльностей, що надає кожному лідеру можливість випробувати почуття досягнутого особисто ним успіху, що емоційно проживається. Це повинно стати фундаментальною основою формування активної особистості, яка з оптимізмом входить у життя.

Список використаної літератури

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М., 1986

2. Романовский А. Г. Педагогика успеха : учебник / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень ; Нац. техн. ун-т «Харьков. политехн. ин-т». – Харьков : НТУ «ХПИ», 2012. – 372 с.

3. Олексюк О. Є. Лідерські риси та якості як складові структури особистості лідера / О. Є. Олексюк // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки. – 2017. – № 4. – С. 372-380. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2017_4_72

4. Фрейджер Р., Фейдимен Дж. Теории личности и личностный рост. М.: ОЛМА ПРЕСС, 2004. – 657 с

5. Романовский А. Г. Философия достижения успеха : учеб. пособ. / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко. – Х. : Изд-во НТУ «ХПИ», 2003. – 695 с.

LIUTYI Mykola

student of third level of higher education National Technical University "KhPI" (Ukraine, Kharkiv);

HURA Tetyana

associated professor of department of pedagogy and psychology of social systems management, National Technical University "KhPI", PhD in pedagogy, professor (Ukraine, Kharkiv)

Competence approach in the formation of leadership qualities of future teachers of higher education institutions

In the process of obtaining higher education, future teachers are focused on the development of professionally important competencies, and although the formation of leadership qualities is carried out by us in extracurricular activities, we still can not ignore the processes occurring in classroom activities. Our proposed extracurricular activities should harmonize with the main directions of development of competencies of future teachers and update the knowledge and skills acquired in classroom activities.

Today the competence approach is one of the central ones in modern pedagogy. The main provisions of the competency approach are developed by such domestic and foreign scientists as: O. Gulay, I. Zymnya, I. Klak, V. Kremen, V. Lugovyi, Y. Panfilov, N. Pobirchenko, O. Pometun, O. Ponomarev, I. Pyankovskaya, O. Romanovskyi. As key features of the competence approach S. Sharov singles out: "… result-targeted and personality-oriented orientation of the educational process, the presence of a complex structure, the connection with further employment" [1]. Currently, the approach is leading not only in the work of scientists and teachers, but also at the state level, because it is based on professional and educational standards of training future professionals.

An analysis of research conducted over the past five years shows that the competency approach is effective in training future teachers in higher education.

T. Kharchenko, L. Udovychenko, I. Zvereva demonstrated that the competency approach is effective in training future foreign language teachers. In the theoretical study, scientists analyzed the experience of implementing the competency approach in Western European universities. As the greatest result of their research, we can identify those forms of work that are most often used in Western universities in the training of future teachers. We are talking about reflexive and analytical exercises aimed at analyzing specific cases and pedagogical situations [2]. Researchers emphasize that the introduction of a competency-based approach to the study of theory is impossible, while sending a young specialist to practice without any training is also extremely dangerous, both for himself and for his potential students. At the same time, the analysis and reflection of real situations from pedagogical practice and their subsequent discussion with the group contribute to the formation of practical competencies in a safe and practically oriented environment.

O. Korishko and A. Korishko explored the possibilities of the competency approach of future high school teachers during master's training. Researchers have shown that the main professional competencies of future teachers are based on the ability to act effectively in standard and non-standard pedagogical situations [3]. Thus, we have another confirmation of the importance of specific pedagogical cases in the implementation of the competency approach.

S. Borisov and his colleagues analyzed the possibilities of applying the competency approach in the training of future teachers of technological disciplines. As the main direction of training of these specialists, researchers have identified information and communication technologies that create sufficient conditions for modeling tasks and situations of future professional activity [4]. In addition, the paper emphasizes that the implementation of the competency approach is possible only in the process of organized group interaction of teachers and students, because teamwork, open exchange of experience, courtesy and "equality" in communication – are the best conditions for future development. Thus, we have evidence of the importance of modeling practical activities in the implementation of the competency

approach.

O. Cherepekhina, who studied the possibilities of using the competency approach in the training of future teachers of psychology in higher education, notes that the competency approach is "a holistic experience of solving life problems, performing key functions, social roles and competencies as a humanistic methodology of higher education" [5]. Once again, we see the mention of bringing professional training closer to real life and professional problems through the application of a competency-based approach [6].

The analysis of recent research indicates an extremely wide recognition and use of the competence approach in the training of future teachers of higher education in various fields. The above studies demonstrate only a small part of those scientific papers devoted to this topic. They were presented by us to demonstrate the ideas and practical developments that are currently associated by the pedagogical community with the competence approach.

Among its defining features we consider it necessary to highlight: a strong connection with practical tasks; focus on preparing future teachers to solve standard and non-standard professional tasks; actualization of personal experience and formation of reflection skills of the future teacher, which will provide his further flexibility and opportunity for self-development.

References

1. Шаров, С. В. (2019). Компетентнісний підхід: переваги, структура та особливості. Науковий вісник Миколаївського національного університету імені ВО Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки, (4), 194-199.

2. Харченко, Т., Удовиченко, Л., & Зверева, М. (2021). Реалізація компетентнісного підходу в професійній підготовці майбутніх учителів іноземних мов: міжнародний досвід. Освітологічний дискурс, 32(1), 156-179.

3. Коркішко, О., & Коркішко, А. (2021). Формування фахових компетентностей у процесі магістерської підготовки майбутніх викладачів вищої школи. Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти, 1(14), 76-87.

4. Борисов В. (2020). Компетентнісний підхід в структурі підготовки майбутніх учителів технологій. Формування технологічної компетентності майбутнього вчителя технологій засобами інформаційно-комунікаційних технологій : монографія, 9-46.

5. Черепєхіна, О. А. (2020). Компетентнісний підхід до підготовки сучасних викладачів психології у закладах вищої освіти. Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогі-чних та психологічних наук: матеріали міжнародної, 66.

6. Романовський, О. Г., & Середа, Н. В. (2013). Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства. Теорія і практика управління соціальними системами, (3), 20-27.

МИХАЙЛОВА Ольга Анатоліївна

учитель, Красноградський ліцей №1 ім. О.І.Копиленка Красноградської міської ради Харківської області (Україна, м. Красноград)

Розвиток лідерських якостей учнів на уроках іноземної мови

Справжній лідер – це людина, яка здатна не тільки професійно вирішувати поставлені цілі, а й швидко приймати рішення, висловлювати свою думку не тільки рідною мовою, а й іноземною. Це дуже важливо для українців,

щоб спілкуватися з Європою. Тому володіння іноземною мовою є важливим фактором науково-технічного, соціально-економічного і культурного прогресу. Формування успішної, компетентної, конкурентноспроможної особистості, здатної самовдосконалюватися, є однією з важливих вимог сьогодення. Самовдосконалення особистості є невід'ємною частиною становлення особистості лідера. Цьому сприяє, безсумнівно, вивчення іноземних мов як можна раніше, у початковій школі..

Вивчення англійської мови розвиває вміння, а саме: навички спілкування під час дискусії, наполегливість та самодисципліну, формує здатність аналізувати власні і чужі помилки, розвиває вміння працювати у колективі, брати на себе функції лідера.

Розвиток лідерських якостей на уроках іноземної мови реалізується нестандартними, творчими, інноваційними методами навчання. Одним із таких методів є метод проектів. Створюючи свою проєктну роботу, яка не схожа на інші проєкти, виходячи за стандартні рамки, учень намагається бути кращим, більш креативним, більш успішним, а, отже, розвиваються його лідерські якості. На думку дослідників (Barron & Darling-Hammond, 2008; Thomas, 2000), навчання на основі проєкту передбачає таке: учні застосовують знання та навички для вирішення реалістичних проблем у реальному світі; підвищується рівень відповідальності учня за виконаний обсяг роботи; вчителі виконують ролі тренерів та фасилітаторів дослідження, при цьому активно використовують рефлексію; учні працюють у парах або групах, що сприяє розвитку командної роботи. Такий формат навчання передбачає залучення учнів до систематизації та набуття нових знань, умінь, навичок. Проєкти, певною мірою, спрямовуються учнями, без чіткого наставництва, детального планування з боку вчителя [2, с.44].

При цьому у нього розвиваються навички співпраці, комунікації, критичного мислення, аналізу та синтезу в оцінці ситуацій, формування навичок оперативного лідерства, що вкрай необхідні в умовах обмеженого часу та досягнення мети.

Метод проєктів привчає до вмінь роботи в команді, розвиває вміння відстоювати свою точку зору, бути толерантним, формувати власний погляд на ситуацію. Ця методика формує в учнів творче мислення, почуття відповідальності, вміння презентувати результати своєї роботи. Проєктне навчання зацікавлює, оскільки воно пов'язано з позитивними змінами у мотивації і ставленні учнів до навчання [2, с. 44]. Проєктний метод має високий рівень пізнавальної самостійності учнів, що сприяє ефективному формуванню комунікативної компетенції та творчої активності.

Одна з характерних особливостей сучасного лідера – це наявність критичного мислення. Мислити критично – це мислити свідомо. Технологія розвитку критичного мислення розрахована не на запам'ятовування, а на осмислений творчий процес пізнання світу, на постановку проблеми та її ефективне вирішення. Критичне мислення потребує переконливої аргументації [1, с.14]. Сучасна освітня технологія розвитку критичного мислення на уроках іноземної мови допомагає у розв'язанні задач освітньої мотивації, тобто підвищенні інтересу до процесу навчання та активного сприйняття навчального матеріалу; інформаційній грамотності, розвитку здатності до самостійної аналітичної та оцінювальної роботи з інформацією будь-якої складності; сприяє культурі письма; формуванню навичок написання текстів різних жанрів; розвитку соціальної компетентності: формуванню комунікативних навичок та відповідальності за свої рішення.

Критичне мислення нині є одним з модних трендів в освіті. Про те, що його розвиток є одним із наскрізних завдань навчально-виховного процесу, йдеться й у Концепції нової української школи [3].

Для розвитку критичного мислення використовуються на уроках іноземної мови такі методи: парна та групова робота; мозковий штурм; використання ключових слів; синквейн; поділ матеріалу на кластери (смислові блоки), вправа «шість капелюхів» тощо.

Технологія розвитку критичного мислення розвиває в учнів вміння критично мислити, вміння відповідально ставитись до власної освіти, вміння працювати у співробітництві з іншими учнями, бажання і вміння стати сучасною ерудованою людиною, яка вчиться протягом всього свого життя.

Таким чином, знання іноземної мови допоможе майбутнім лідерам розвивати навички комунікації, формувати критичне мислення, що у майбутньому допоможе ним стати лідерами та бути компетентними фахівцями.

Список використаної літератури

1. Пометун О.І. Нова українська школа: розвиток критичного мислення учнів початкової школи: навч.-мет. пос. К.: Видавничий дім «Освіта». 2020.192 с.

2. Рейчел Паркер, Бо Ст'єрне Томсен . Діяльнісний підхід у школі. LEGO Group, 2019. 75с.

3. Концеція нової української школи. URL: https: //ru.osvita.ua/school (дата звернення: 06.09.2021).

РЕЗНІК Світлана Миколаївна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ», к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків);

КУЗНЕЦОВА Ганна Анатоліївна

здобувач третього рівня вищої освіти, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Формування базової професійної компетентності майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки як педагогічна проблема

Інформатизація і модернізація сучасного життя ставить перед вищою школою таке першочергове завдання, як удосконалення професійної підготовки майбутніх спеціалістів. Але цього неможливо досягти без забезпечення формування базової професійної компетентності студентів на високому рівні. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», у статті 3 сказано, що «формування і реалізація державної політики у сфері вищої освіти забезпечуються шляхом: гармонійної взаємодії національних систем освіти, науки, бізнесу та держави з метою забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку держави» [4]. У контексті проблеми формування базової професійної компетентності майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки ця гармонійна взаємодія є досяжною за таких умов: з однієї сторони, відповідність між рівнем математичної підготовки здобувачів середньої освіти і спроможністю студентів засвоювати математичний навчальний матеріал у ЗВО; з іншої – відповідність кваліфікаційних вимог до математичної підготовки майбутніх інженерів і потреб українського ринку праці.

При розгляді останніх досліджень з означеної проблеми, нами зроблено висновок про певну її розробленість. Так, в роботах Д. Д. Гельфанової [1], В.П. Мурашковської, С. П. Казнадій [3] розглянуто особливості формування професійно-математичної компетентності майбутніх інженерів-педагогів та інженерів-механіків. Дослідження проблеми математичної підготовки

інженерів у професійній підготовці ІТ-фахівців проведено у статті О.Я. Кучерука [2]. Однак розкриттю специфіки формування базової професійної компетентності майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки приділено недостатньо уваги.

Метою роботи є аналіз формування базової професійної компетентності майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки як педагогічної проблеми.

У процессі навчання студенти повинні набувати глибоких теоретичних знань, вміти їх самостійно застосовувати у професійних і життєвих ситуаціях. Як зазначено у роботі С. М. Резнік «однією з важливих проблем сьогодення, яку потрібно вирішити у системі освіти, є спрямованість молоді на інтелектуальну працю, на розвиток розумових здібностей, на бажання працювати із складними завданнями" [5, с. 52]. Основу будь-якої інженерної освіти складають математичні знання. Інженер застосовує математичний апарат під час виконання своєї професіональної діяльності, розробляє нові та оптимізує рішення, які вже існують. Як зазначає Г. Г. Дельфанова, важливою є «підготовка майбутніх інженерів, які досконало володіють математичними знаннями, вміють використовувати їх на практиці та виявляють професійно-математичну компетентність під час вирішення педагогічних й інженерних завдань» [1, с.3].

Формувати базову професійну компетентності майбутніх інженерів необхідно починати ще на першому курсі й розвивати її під час навчання у ЗВО, і далі продовжувати вдосконалювати протягом всієї трудової діяльності. Саме на першому та другому курсах студенти інженерних спеціальностей вивчають основні розділи дисципліни «Вища математика», а саме: «Аналітична геометрія», «Лінійна алгебра», «Векторна алгебра», «Математичний аналіз», «Теорія ймовірностей» та «Математична статистика». Для глибинного розуміння і засвоєння цих розділів, необхідною умовою є достатньо високий рівень математичної підготовки абітурієнтів, які приходять до ЗВО. Але, як показали результати ЗНО з математики 2021 року, 31,11% абітурієнтів не подолали поріг склав/не склав (у порівнянні: у минулому році цей відсоток склав 12,71%). Це вказує на те, що якість математичної підготовки у середній школі знижується. Для викладачів математичних дисциплін у ЗВО такі цифри можуть бути застереженням та визначати необхідність попереднього оцінювання рівня сформованості у студентів-першокурсників математичних знань та умінь. Діагностика прогалин у знаннях, труднощів, які мають студенти, особливостей мотивації дозволяє скорегувати зміст математичних дисциплін та організувати роботу першокурсників таким чином, щоб формування базової професійної компетентності майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки відбувалось ефективно.

Таким чином, формування базової професійної компетентності майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки є важливою педагогічною проблемою, яка потребує додаткових досліджень і пошуку нових ідей для її розв'язання.

Список використаної літератури

1. Гельфанова Д. Д. Формування професійно-математичної компетентності майбутніх інженерів-педагогів у процесі фахової підготовки: автореф. дис. …канд. пед.. наук: 13.00.04. Київ, 2013. 22 с.

2. Кучерук О. Я. Роль математичної підготовки у професійній підготовці ІТ–фахівців. URL: http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/2046/1/Роль%20математичної_пі

дготовки....pdf. (дата звернення: 20.10. 2021).

3. Мурашковська В. П, Казнадій С. П. Окремі аспекти формування професійної компетентності майбутніх інженерів-механіків у процесі математичної підготовки у ЗВО. Фізико-математична освіта (ФМО). 2018. № 4(18). С. 121–125.

4. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text (дата звернення: 25.10. 2021).

5. Резнік С. М. Трансформація цінностей освіти в інформаційному суспільстві. Теорія і практика управління соціальними системами. 2015. № 4. С. 47–53.

ПЛАТОНОВА Катерина Анатоліївна

здобувач другого (бакалаврського) рівня вищої освіти
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків);

ГУРА Тетяна Віталіївна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н., проф. (Україна, м. Харків)

Особливості процесу міжособистісної взаємодії військового керівника та підлеглого

Дослідники Я. В. Подоляк; М. І. Дьяченко, Л. О. Кандибович під міжособистісною взаємодією військовослужбовців розуміють направлений вплив військового керівника (начальника) на особистість військовослужбовця, військовий підрозділ чи певні соціально-психологічні процеси, які в них виникають, з ціллю змінення їх станів, придання визначених якостей, за допомогою яких рішення буде реалізованим, а намічена мета – досягненою. Взаємодія як соціально-психологічне явище це – процес впливу суб'єктів одне на одного, що взаємно обумовлене та опосередковане їхньою спільною діяльністю або спілкуванням [1].

Основні компоненти взаємодії: спонукальний (мотиваційно-цільовий обмін), когнітивний (комунікативний процес як взаємоінформування й перцептивний процес як взаємосприйняття, взаємооцінка й взаєморозуміння), регулятивний (поведінковий процес як зміна поведінки один одного) й емоційний процес (як формування симпатії чи антипатії). Ці процеси взаємодії розгортаються і здійснюються за допомогою певних психологічних механізмів та способів, дають певний ряд ефектів, у яких уособлюється та прослідковується багатогранність міжособистісної взаємодії.

Психологічним результатом міжособистісної взаємодії є встановлення нового рівня відносин між сторонами. Це може бути їхнє нарощування або ж руйнування, повне припинення. Часто постійні між суб'єктами взаємовідношення розглядаються лише як емоційні відносини. Виходячи з розуміння взаємовідносин як внутрішньої, особистісної основи взаємодії і запропонованої нами структури взаємодії, ми виділяємо в міжособистісних відносинах п'ять аспектів: спонукальний, комунікативний, перцептивний, емоційний і поведінковий. Основними закономірностями мотиваційно-цільової взаємодії командирів в проблемних міжособистісних ситуаціях є змагання їх цілей і мотивів. Воно виражається в тому, що намагання командира здійснити свої цілі, як зазвичай, перешкоджає задоволенню інтересів опонента,

унеможливлює досягнення підлеглими своїх цілей. Встановлено, що в проблемних ситуаціях командири наполягають на службових інтересах. Інтереси, що бороняться військовим керівником, не мають впливу на гостроту розвинення проблемної міжособистісної ситуації. В разі проблемної міжособистісної ситуації задоволення інтересів однієї сторони призводить до звуження можливостей по задоволенню інтересів опонентів.

Важливим психологічним механізмом, за допомогою якого проходить боротьба мотивів керівництва в умовах проблемної міжособистісної ситуації, є погодження їх цілей та інтересів. Найкращою для отримання загальної узгодженої цілі є спрямованість на справу і на когось іншого [2]. Більша ефективність розв'язання проблеми досягається при спрямованості керівників на справу і дещо менша – при спрямованості на себе або на іншого.

Найбільш важкою для сприйняття командиром є передконфліктна ситуація, що пов'язана з її блискавичним розвитком та необхідністю ухвалення рішення йти на конфлікти. При появі проблемних ситуацій основну роль грають об'єктивні чинники, а для конфліктних – суб'єктивні. Розвитку проблемної міжособистісної ситуації сприяють: невміння домовитися між собою; блокування основних потреб іншої сторони; виборювання керівниками особистих інтересів; високий рівень негативних емоцій; відсутність залежності керівників один від одного; присутність керівників, які можуть надати підтримку. Основною закономірністю перцептивних процесів в проблемній міжособистісній ситуації є зростання ступеня перекручування сприйняття та оцінювання й усвідомлення ситуації. Це стосується і самої проблемної ситуації в цілому, так і її окремих складових: мотивів, висловлювань, дій та вчинків сторін, а також їх особистісні дані.

Покажчиком правильності сприйняття проблемної міжособистісної ситуації можна вважати точність прогнозування її розвитку. Найчастіше конфліктні ситуації не піддаються прогнозу. Ще складніше прогнозуються передконфліктні ситуації. Точному прогнозу розвитку ситуації найчастіше стоять на заваді її блискавичний перебіг, недостатність відомостей про можливі дії опонента та неправильна оцінка складності й нагальності проблеми. На точність прогнозу розвитку ситуації впливають: емоційний стан командира; його уміння сконцентруватися на головних параметрах ситуації; професійна спроможність командира та його стаж перебування на цій посаді. Вибір конкретних комунікативних засобів в умовах проблемної міжособистісної ситуації залежить від стратегії взаємодії, якій надається перевага, ефективності зворотнього зв'язку, гостроти ситуації, присутності в проблемній міжособистісній ситуації інших військовослужбовців. Основною закономірністю емоційної взаємодії командирів у проблемній міжособистісній ситуації є посилення регулятивної ролі емоцій та переживань в діях офіцерів. У проблемних ситуаціях вони є: показником важкості ситуації; такими регуляторами особистої поведінки керівника та поведінки іншої сторони; проявом ставлення до опонента. Дослідження механізмів емоційної взаємодії показало, що віддзеркалення та особливо поляризація емоцій є деструктивними психологічними механізмами, а емпатія – механізмом конструктивної взаємодії офіцерів у проблемних ситуаціях [3].

Встановлено, що основним психологічним механізмом, за допомогою якого здійснюється боротьба мотивів, є узгодження їх цілей і інтересів. В якій би мірі кожен з них не вважав себе правим в ситуації суперечності, у міру її розвитку, а тим більш вирішення, неминуче відбувається взаємна корекція раніше задекларованих цілей і, відповідно, і інтересів, які спонукали їх піти на загострення ситуації. Ця взаємна корекція може бути симетричною, але найчастіше буває несиметричною, тобто одна із сторін свої цілі реалізує в більш повній мірі порівняно з протилежною стороною. Найчастіше це виявляється в тих ситуаціях, де суперечність виникла між керівником і

підлеглим або ж опонент був не правий, і офіцерові вдалося довести це.

Одним з ключових елементів спільної військової діяльності офіцерів є ієрархічні відносини між ними, відносини «керівництва-підпорядкування». Проблемні міжособистісні ситуації виникають переважно в ланці «керівник-підлеглий». Крім того, велика частина конфліктів по вертикалі виникає в ланці «безпосередній керівник – підлеглий».

Таким чином, спільна діяльність є основною детермінантою взаємодії керівників у проблемних ситуаціях. Виявлено, що частіше за все такі ситуації виникають в основному виді військової діяльності командирів – в процесі службової діяльності. Для проблемних ситуацій, як і для буденних, характерним є найбільш часте використання засобів переконання. Передконфліктна ситуація характеризується посиленням застосування засобів переконання з акцентом на їх правове обґрунтування і частішим застосуванням прихованих погроз. У конфліктних ситуаціях опоненти концентрують свою увагу на критиці один одного, апеляції до моральних принципів і значно частіше застосовують погрози, у тому числі й відкриті. Роз'яснення своїх цілей, чітка аргументація не розвивають проблемну ситуацію, а, навпаки, гасять, вирішують її. Загостренню проблемних ситуацій служить інтенсивне використання критики і погроз на адресу опонента.

Таким чином, коли у керівника виникає суперечлива ситуація у відносинах з підлеглим, він прагне максимально реалізувати свій службовий статус і можливості психологічної залежності підлеглого від нього. Підлеглий же прагне спиратися на правові основи своєї позиції і вести активний діалог з начальником. Готуючи керівників до оптимальної взаємодії в проблемних ситуаціях, тим самим треба підвищувати їх психологічну стійкість, у тому числі і готовність до успішних дій у проблемних ситуаціях професійної діяльності.

Список використаної літератури

1. Анцупов А.Л., Федотов В.В. Психология взаимоотношений в воинском коллективе. М.: ГАВС, 1992. 68 с.

2. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект. Минск, 1985. 205 с.

3. Макаревич О. П. Стиль індивідуальної поведінки військовослужбовців у міжособистісних конфліктах: дис... канд. психол. Наук. Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 1996.

Секція 3. Традиції і сучасні тенденції міжнародного співробітництва у сфері освіти лідерів

БУЛЬБА Володимир Григорович

керівник Центру підготовки здобувачів вищої освіти, Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління» Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна, д.держ.упр, проф. (Україна, м. Харків);

ОРОБЕЙ Віктор Вікторович

аспірант кафедри соціальної і гуманітарної політики, Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління» Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна (Україна, м. Харків)

Освітні чинники впливу на формування лідерського потенціалу сільського

Реформа децентралізації, яка розпочалась в Україні в 2014 р., пройшла два етапи і сьогодні має певні результати: розроблено та прийнято низку нормативно-правових документів, що врегульовують питання місцевого самоврядування та територіальної організації влади; відбулися зміни у системі влади та її територіальної основи; створена нова модель фінансового забезпечення місцевих бюджетів, головним досягненням якої є отримання значної автономії від державного бюджету тощо. Найважливішими результатами першого етапу реформи (2015-2018 рр.) вважаються такі досягнення: створено 876 об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ) з чисельністю 9 млн. мешканців, у яких працюють 2565 сільських старост; створено 123 сучасних центрів надання адміністративних послуг для населення громад; власні доходи місцевих бюджетів зросли на 165,4 млрд. грн., у середньому у 5-7 разів зросли бюджети ОТГ; за рахунок державної субвенції в ОТГ реалізовано 6298 проектів розвитку інфраструктури; громади отримали у власність 1,5 млн. га земель сільськогосподарського призначення за межами населених пунктів; державна підтримка розвитку регіонів і громад збільшилася у 39 разів та ін. Головним досягненням другого етапу реформи, який продовжується і сьогодні, є формування в країні нової територіальної основи. Так, було сформовано1469 територіальних громад по всій території країни. 12 червня 2020 р. Кабінет Міністрів України затвердив новий адміністративно-територіальний устрій базового рівня, а через місяць парламент своєю постановою призначив чергові місцеві вибори та утворив замість 490 – 136 районів [2]. Тож, у жовтні 2020 р. по всій країні пройшли місцеві вибори на територіальній основі громад і районів. У результаті була здійснена реорганізація сільських, селищних, міських рад. Тепер інтереси громади представляють новобрані голови, депутатський корпус і виконавчі органи громад. Таким чином, в Україні утворилась нова ланка в системі адміністративного устрою – територіальні громади, які отримали більш широкі повноваження, можливості, ресурси, у тому числі й фінансові, для підвищення власної економічної спроможності. Крім того, збільшився й перелік послуг, що можуть надаватися населенню у громадах, найбільшу частку серед яких складають послуги, що надаються в соціальній сфері [1].

Зазначимо, що одним із завдань другого етапу реформи було визначено формування ефективної системи служби органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади. Однак, слід зазначити, що в реалізації цього завдання існують певні проблеми, наприклад, інституційна слабкість новобраної влади, а також непрофесійність, некомпетентність, ненавченність новобраних представників цієї влади. Це, звичайно, суттєво заважає організації ефективного управління у громадах, особливо це стосується сільських територій, оскільки сформовані на їхній території територіальні громади є ключовими одиницями нового адміністративно-територіального устрою базового рівня. Тож, одним із найактуальніших питань сьогодення є підготовка висококваліфікованих фахівців, які повинні мати необхідні знання, вміння та практичні навички для втілення ідей децентралізації на засадах ефективного управління громадами.

Практичний досвід громад показав, що успіх їх розвитку напряму залежить від наявності лідерського потенціалу – лідера, готового брати на себе відповідальність. Також практика показує, що саме в сільських територіях спостерігається низька лідерська активність серед представників обраної влади,

на жаль, також і серед молодих людей. Як показали вибори, серед усіх, хто балотувався на виборні посади в 2020 р., молоді люди склали лише 10 %. Це свідчить про пасивність молоді, не бажання приймати участь у політичному процесі та їхньої байдужості до облаштування життєвого простору громади, на якій проживають. Лідер як сучасний управлінець має займати центральну позицію в громаді, бути генератором нових ідей та провідником у їх втіленні, концентрувати авторитарну владу, яка домінує над послідовниками, а ті, в свою чергу, мають швидко реагувати на виклики, згуртовуватися навколо лідера та швидко вирішувати важливі завдання. Тож, лідерство в громаді є головною умовою розвитку сільських територій.

Формувати лідерські якості у молодих людей можна шляхом формальної і неформальної освіти. У закладах формальної освіти молодь отримує не лише знання, вміння й навики, але й отримують стартовий майданчик для розвитку або активізації лідерського потенціалу майбутніх управлінців. На думку Д. Бибик, умовами для активізації лідерського потенціалу в освітньому процесі є такі: активізація соціальної позиції здобувачів вищої освіти щодо їх участі в освітній, виховній та науково-дослідницькій діяльності; сприяння розширенню змісту освіти, методів і форм викладання навчальних дисциплін соціального спрямування; спрямування освітнього процесу на отримання конкретного результату – формування лідерського світогляду, забезпечення розвитку соціальної позиції, особистісно-професійних якостей, морально-етичних цінностей та інших компетентностей [3].

Інструментарієм неформальної освіти у процесі формування та розвитку лідерських якостей можна вважати інформаційно-просвітницьку діяльність щодо розвитку таких найпоширеніших рухів, як волонтерській та лідерській. Якщо поєднувати формальну та неформальну освіту в процесі розвитку лідерського потенціалу, то в цьому контексті можна розглядати партнерство як обмін досвідом між здобувачами освіти або конкретним закладом освіти та різноманітними громадськими організаціями, діяльність яких спрямована на формування лідерських якостей у молоді.

Отже, освітні чинники суттєво впливають на формування лідерського потенціалу серед молоді, яка проживає в сільських територіях. Процес формування лідера має починатися ще з першої ланки освіти, з дитинства. Для цього мають бути створені необхідні умови, у яких молодь має можливість діяти незалежно, творчо та бути відповідальною.

Список використаної літератури

1. Бульба В. Г. Територіальна громада як об’єкт і суб’єкт державної соціальної політики. Публічне управління: теорія та практика. Харків : Асоціація докторів наук з державного управління. 2013. Вип. 4. С. 118-125.

2. Децентралізація дає можливості. Загальна інформація. URL : https://decentralization.gov.ua/about.

3. Бибик Д. Д. Школа соціального лідерства як інтерактивна форма роботи з майбутніми соціальними працівниками в умовах ЗВО. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна

педагогіка: збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2018. Вип. 24 (2 том). С. 180-188.

ГРЕНЬ Лариса Миколаївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ», д.держ.упр., проф. (Україна, м. Харків);

БЕРДНІК Оксана Павлівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Переваги і можливості дистанційного навчання в міжнародній академічній мобільності студентів ЗВО

Економічне зростання, інвестиційна привабливість і обороноздатність в країні неможливі без передової системи освіти. Перспективним напрямом у розвитку освіти, її доступності є використання дистанційних технологій, що нададуть можливість підвищити академічну мобільність українських студентів.

Законодавчі документи – Стратегія сталого розвитку «Україна 2020», Стратегія розвитку інформаційного суспільства в Україні, Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року, Концепція розвитку електронного урядування в Україні, Концепція розвитку електронної демократії в Україні, а також постанова Кабінету Міністрів «Деякі питання організації електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів» від 10 травня 2018 р. № 357 – є свідченням уваги держави до цієї актуальної проблеми сьогодення.

Історично дистанційне навчання визначають як комплекс освітніх послуг, надаваних широким верствам населення за допомогою спеціалізованого інформаційно-освітнього середовища на будь-якій відстані від освітньої установи.

На думку дослідників, характерними рисами системи дистанційного навчання є .

1. Використання технологій телекомунікацій – головна особливість ДН, що відрізняє його від існуючих форм навчання. Юридично, ДН в Україні поки не існує у вигляді особливої форми навчання, тому правомірно вважати його доповненням до будь-якої форми навчання, яке за рахунок застосування коштів телекомунікацій дозволяє звести до мінімуму відмінності за якістю освіти між денною й іншими формами навчання.

2. Гнучка система навчання – особливість ДН, що дозволяє зняти проблему конкурсу й проблему єдиного темпу навчання.

3. Масштабність системи навчання – збільшення обсягу аудиторії і числа студентів без збільшення числа викладачів. Гнучкість і масштабність системи навчання дозволяють зняти проблему конкурсу для вступників, тому що потенційне число студентів у закладі вищої освіти не обмежене сумою аудиторних площ.

4. Модульна побудова програм навчання дозволяє пропонувати дистанційні курси за окремими дисциплінами, виконані у вигляді закінчених автономних модулів, іншим ЗВО і системам дистанційного навчання на партнерських, комерційних і інших початках. Курс-модуль стає уніфікованим товаром на ринку освітніх послуг. З подібних компонентів-модулів можуть

будуватися програми навчання відповідно до потреб конкретних замовників.

5. Економічна ефективність. Масштабність й модульність як фактор розширення ринку; масштабність як фактор зниження собівартості й, відповідно, підвищення доступності послуг за цінами та конкурентоспроможність дозволять будувати загальнодоступні системи, що є вигідними та бюджетними для навчального закладу [1].

Під час проходження переддипломної практики на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», нами було проведено дослідження, в якому взяли участь студенти денного відділення факультету соціально-гуманітарних технологій кафедр педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна (психологи, 22 особи), кафедри Ділової іноземної мови та перекладу (перекладачі, 25 осіб) та кафедри Інформаційних та комп'ютерних систем (лінгвісти, 24 особи).

На запропоноване запитання, чи впливає дистанційна освіта н підвищення якості підготовки фахівців у системі вищих технічних закладів освіти (ВТЗО), ми отримали такі результати: майбутнім бакалаврам спеціальностей «Психологія», «Ділова іноземна мова та переклад», «Інформаційні та комп'ютерні системи» було запропоновано оцінити за десятибальною шкалою переваги і можливості дистанційного навчання.

Наведемо найвищі показники за запропонованими ознаками по спеціальностях. Так, 44,5 % респондентів-психологів виокремили таку перевагу дистанційного навчання, як «Доступна можливість одержати освіту за кордоном з мінімальними фінансовими витратами», 36,4 % респондентів перекладачів вважає, що дистанційне навчання дає свободу вибору місця, часу й темпу навчання; 30,0 % респондентів лінгвістів вважає суттєвою таку перевагу, як її доступність для молоді «яка не може поєднувати навчання з роботою або проживає у віддаленій від обласних центрів місцевості»; перевагу «Паралельне одержання освіти» виділили 21,2 % респондентів перекладачів. Як бачимо, для кожної спеціальності для майбутніх випускників-бакалаврів існують свої переваги і можливості дистанційного навчання.

Відповіді респондентів на питання «Чи вважаєте Ви доцільним використовувати потенціали міжнародної співпраці в системі ВТЗО?» розподілилися у такий спосіб: більш схильні до використання потенціалів міжнародної співпраці в системі ВТЗО респонденти-перекладачі (у сумі цей показник у них досягає 86,1 %), друге місце віддають йому респонденти-психологи (78,2 %), третє – респонденти-лінгвісти.

Отже, респонденти всіх регіонів одностайні щодо використання потенціалів міжнародної співпраці в системі ВТЗО.

Відповіді респондентів на питання «Чи вважаєте Ви, що після отримання спеціальності у ВТЗО Ви матиме більше шансів для працевлаштування за спеціальністю, ніж Ваші однолітки після закінчення інших закладів вищої освіти?» отримали таке узагальнення: так, на думку респондентів-перекладачів, їх шанс бути працевлаштованим за спеціальністю становить 73,5 % (найвищий позитивний показник); у респондентів-психологів цей показник становить 60,0 %, тобто теж є достатньо високим. Не сподіваються мати більше шансів на працевлаштування за спеціальністю після закінчення ВТЗО респонденти-лінгвісти, що становить 56,0 % (найвищий негативний показник).

Сьогодні дистанційне навчання в Україні може повноцінно розвиватися тільки за наявності таких його основних складових: нормативно-правової бази; навчальних закладів (центрів, кафедр, факультетів, інститутів або університетів

дистанційного навчання); контингенту студентів; кваліфікованих викладачів; навчальних програм і курсів; відповідної матеріально-технічної бази (апаратного і програмного забезпечення, високошвидкісних ліній зв'язку); фінансової підтримки; розробки критеріїв якості тощо [2]. Доступна можливість одержати освіту за кордоном з мінімальними фінансовими витратами є привабливим фактором у підвищенні академічної мобільності студентів закладів вищої освіти України.

Список використаної літератури

1. Олійник В. В. Дистанційна освіта за кордоном та в Україні: стислий аналітичний огляд / В. В. Олійник. К. : ЦІППО, 2001. 48 с.

2. Татарчук Г. М. Институционализация дистанционного обучения: социологический аспект / Г. М. Татарчук //Образование. 2000. № 1. С. 63-72.

ГРИБКО Ольга Владиславівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.держ.упр. (Україна, м. Харків);

КОШКАРОВ Юрій Юрійович

молодший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії
факультету озброєння та військової техніки військового інституту танкових
військ НТУ "ХПІ", к.т.н., с.н.с.

Міжнародна мобільність студентів в умовах пандемії COVID-19

Галузь вищої освіти можна назвати однією з тих, на яку пандемія та локдауни зробили найбільший вплив в глобальному масштабі. Більше того, саме сфера вищої освіти стала однією з небагатьох, підготовлених до переведення більшості своїх процесів в онлайн. Хоча і тут виникли певні проблеми, які ми розглянемо нижче.

Для працівників закладів вищої освіти (далі – ЗВО) втрата міжнародної мобільності зменшила можливості професійного спілкування та поклала край поїздкам з дослідницькими цілями, але все ж була змога підтримувати спілкування і розвивати зв'язки в інтерактивному режимі (за винятком країн, в яких підключення до Інтернету або доступ до технологій обмежені).

Найбільше від відсутності академічної мобільності постраждали студенти. Скажімо, опитування, проведене IAU в перших числах квітня 2020 р показало, що на початку пандемії міжнародна мобільність студентів була повністю зупинена в 89 % ЗВО [3]. У 47 % всіх опитаних представників ЗВО іноземні студенти навчалися на місцях, а в 37 % місцеві студенти навчалися в закордонних закладах. У цілому 60 % студентів відразу перейшли на міжнародне дистанційне навчання, а решта розглядали цей варіант. Національна асоціація у справах іноземних студентів (NAFSA) зазначила, що через скасування або скорочення програм навчання за кордоном заклади освіти США в цілому втратили майже 1 млрд дол. А також "витратили приблизно 683 млн дол. на фінансову підтримку іноземних студентів, вчених, викладачів і співробітників, які залишилися в кампусі, коли курси були переведені в онлайн режим" [5]. Скільки інші країни виділили на підтримку іноземних студентів, які постраждали від пандемії, наразі невідомо, але, ймовірно, суми були значними; крім того, на це було витрачено багато часу і

сил. Однак отримали підтримку не всі іноземні студенти, і частина з них потрапили в скрутне фінансове становище.

Однак основний вплив на зменшення мобільності іноземних студентів в період пандемії зробило скорочення можливостей її реалізації. Так, під час першої хвилі пандемії кількість рейсів в країну навчання скоротилося, або їх взагалі скасували (наприклад, в Австралії, Німеччині, Японії та Туреччині). Крім того, були введені карантинні обмеження, виникли труднощі з розміщенням і соціальним забезпеченням. У вересні 2020 р організація «Uni-Assist», яка займається попередньою оцінкою заяв іноземних студентів, повідомила, що в Німеччині кількість заявок на 2020-2021 н.р. скоротилося на 20 % порівняно з попереднім роком [2]. Реально зарахованих студентів напевно виявилося ще менше через обмеження на в'їзд в країну.

З позицій довгострокової перспективи, проблема, пов'язана з пандемією, полягає в тому, чи відбудуться після її закінчення зміни в моделях мобільності студентів. За період пандемії Китай і Японія показали себе відносно безпечними країнами, і галузь вищої освіти в них відновилася швидше, ніж в Європі та Північній Америці. У США та Великобританії показники смертності від COVID-19 були чи не найвищими у світі, тоді як у Канаді число смертних випадків від вірусу склало менше половини від показників США (в перерахунку на чисельність населення), а в Австралії – і того менше. Дж. Салмі зазначає, що "в результаті пандемії моделі потоків іноземних студентів можуть значно змінитися" [6]. Частково це пов'язано з негативним досвідом студентів в 2020 р, а дані опитування показують, що студенти з Китаю і Гонконгу масово віддадуть перевагу регіональним можливостям Східної Азії перед західним напрямками [6]. За оцінками ОЕСР, для повернення міжнародної студентської мобільності після пандемії до рівнів 2019 р. буде потрібно кілька років. Причинами є пережитий студентами досвід своєї уразливості та зниження вигод відносно до витрат під час пандемії [1].

Згідно з опитуванням QS EU International Student Survey, для іноземних студентів особливо суттєвим є отримання своєчасної інформації як про правила і терміни прийому, так і про формат навчання в 2021/22 навчальному році. Це допомагає потенційним абітурієнтам прийняти рішення про можливість навчання за кордоном в 2021 р в цілому, а також вибрати університети, правила прийому в які дозволяють підготувати документи і пройти вступні випробування в умовах пандемії і самоізоляції. Однак тільки половина опитаних співробітників ЗВО підтвердили, що на сайтах університетів є докладна інформація про правила вступу і початку навчання восени 2021 р і майже 30 % респондентів відзначили її відсутність на даний момент [4].

Майже дві третини (60.8 %) опитаних підтверджують проведення додаткових заходів із залучення іноземних студентів у своїх ЗВО під час пандемії. Найбільш поширені – зростання числа інформаційних вебінарів для іноземних абітурієнтів (67 %) застосування більш гнучких правил вступу до 2021/22 н.р. (61 %), а також збільшення обсягів реклами. Проте 83.3 % респондентів очікують зниження чисельності іноземних студентів в цілому, і майже половина опитаних (47,1 %) відмітили, що їм важко прогнозувати, які саме кількісні втрати можливі [4].

Однак, на думку автора, обидва ці висновки гіперболізують ймовірний результат. Дж. Салмі надає надто великого значення поточними даними опитування, приймаючи їх за керівництво до дії; разом з ОЕСР вони переоцінюють ступінь, за яким студентський попит формується досвідом попередників, тобто репутаційними факторами "сарафанного радіо", і

недооцінюють значення інших рушійних сил міжнародної освіти. Останні ж включають прагнення до отримання кар'єрної переваги завдяки ієрархічному статусу країн і певних ЗВО, вчитися в яких престижно, а також можливість особистісного зростання, яку надає лінгвістичний, соціальний та освітній досвід при навчанні за кордоном. Ці рушійні сили продовжують діяти і під час пандемії. Скоріше за все, студентська мобільність відновиться швидше, ніж передбачає ОЕСР. Імпульс міжнародної освітньої індустрії будуть як і раніше надавати сім'ї, які бачать в ній вигоди, університети, яким потрібні доходи, і посередники у сфері освіти, які сприяють розвитку як попиту, так і пропозиції в цій галузі. Крім того, обидві провідні англомовні країни збережуть своє домінуюче становище на світовому студентському ринку, не зважаючи на те, що заходи під час пандемії були не досить оперативними та успішними.

Список використаної літератури

1. Education at a Glance. 2020. Organisation for Economic Cooperation and Development. URL: https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance

2. Gardner M. International applications down by 20 % on last year. University World News. 26.09.2020. URL: https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20200926040212787

3. Marinoni G., Van't Land H., Jensen T. The Impact of COVID-19 on Higher Education Around the World: IAU global survey report. International Association of Universities. May 2020. URL: https://www.iau-aiu.net/IMG/pdf/iau_covid19_and_he_survey_report_final_may_2020.pdf

4. QS EU International Student Survey. URL: https://www.qs.com/portfolio-items/international-student-survey-2020

5. Regional and National Perspectives on the Impact of COVID-19 on Higher Education. International Association of Universities. URL: https://iau-aiu.net/IMG/pdf/iau_covid-19_regional_perspectives_on_the_impact_of_covid-19_on_he_july_2020_.pdf

6. Salmi J. Learning from the Past, Coping with the Present, Readying for the Future: Impact of COVID-19 on higher education from an equity perspective. Lumina Foundation. 22.10.2020. URL: https://www.luminafoundation.org/?s=Salmi

ПОСТУПНА Олена Вікторівна

доцент кафедри менеджменту навчально-науково-виробничого центру,
Національний університет цивільного захисту України,
д.держ.упр, доц. (Україна, м. Харків);

СТЕПАНКО Олексій Вікторович

начальник відділу матеріально-технічного забезпечення, Національний університет цивільного захисту України, к.держ.упр. (Україна, м. Харків)

Формування лідерських якостей у майбутніх фахівців туристичного менеджменту як запорука конкурентноздатності спеціаліста

Туризм є однією з перспективних галузей соціально-економічної сфери України. Вона не лише поповнює державну казну та пропонує працевлаштування громадянам країни, але й насичує туристичний ринок

різноманітними послугами. Отже, в цій галузі, а також у суміжних галузях господарства, задіяна значна частка працівників. Зокрема, за даними Державної служби статистики України, лише ключових постачальників туристичних послуг – туроператорів і турагентів (юридичні й фізичні особи) – у 2020 р. працювало 3,9 тис. осіб. Найбільша їх кількість обслуговувала туристів у таких регіонах, як: м. Київ (1023 осіб), Дніпропетровська (431 особа), Львівська (265 осіб), Харківська (234 осіб), Київська (220 осіб), Одеська (194 особи). В 2019 р. кількість туристів, обслугованих туроператорами і турагентами, була 5,3 млн. осіб (найбільше було виїзних туристів – 4,8 млн.). В 2020 р. у зв'язку з карантинними обмеженнями кількість туристів суттєво зменшилась – до 1,4 млн. осіб, з яких 1,3 млн. – виїзних туристів. Однак, навіть у таких умовах в Україні було реалізовано 192,8 тис. туристичних пакетів вартістю трішки більше 5,1 млн. грн. (з урахуванням ПДВ) [3].

Сьогодні залишається невирішеним питанням щодо якості надання туристичних послуг. Сучасний турист, який є потенційним джерелом доходу країни, стає все більш вибагливим до отримання якісних та безпечних послуг, до формату подачі інформації. Після надання українським громадянам можливості вільно відвідувати країни Європейського Союзу, туристу є з чим порівнювати вітчизняні послуги. Отже, для повного задоволення потреб українського туриста, туристична галузь має стати конкурентоспроможною на світовому ринку. Однак, якість послуг, що надаються, пов'язана з людським фактором і залежить, як від керівників організації, так і від працівників, задіяних у туристичній діяльності. У цьому зв'язку вимогою часу стає підготовка мобільних професійно кваліфікованих спеціалістів, здатних швидко адаптуватися та знаходити оптимальне рішення у складних ситуаціях. Важливим фактором формування такого спеціаліста стає розвиток особистих якостей, що забезпечує прагнення людини до безперервного професійного розвитку, робить її цілеспрямованою, розкриває внутрішній потенціал.

Варто відмітити, що у сучасних умовах під час підготовки фахівця в галузі туризму важливого значення набуває така якість особистості, як лідерство, яку, наприклад, Р. Дафт розглядає, як здатність індивіда впливати на інших людей для досягнення організаційних цілей [1]. Дійсно, лише керівник-лідер може бути націленим на розв'язання важливих задач, пов'язаних із забезпеченням конкурентних переваг своєї організації на ринку туристичних послуг, а також до пошуку можливостей щодо постійного розвитку організації. Таким чином лідери мають забезпечити єдність цілей і напрямів розвитку, а також створити умови для втягнення працівників до процесу досягнення цілей організації у питанні підвищення якості надання послуг.

Формування та розвиток лідерства починається в середовищі здобувачів вищої освіти (далі – здобувач) та пов'язано з вибудовуванням їхньої внутрігрупової взаємодії, коли кожний здобувач займає певну позицію та визначається із соціальною роллю, у тому числі з роллю лідера. Так визначається лідер групи.

Значна кількість наукових праць, присвячених дослідженню проблеми розвитку лідерства, показують, що на розвиток лідерських якостей впливають зовнішнє (наприклад, територіальне розташування закладу вищої освіти та/або діяльність здобувачів у вільний час від освітнього процесу) та внутрішнє середовище (стосунки між здобувачами-лідерами та науково-педагогічним колективом). Причому в останньому випадку якість формування лідерських якостей напряму залежить від поведінки науково-педагогічного працівника, його вміння пояснити своє рішення й зміст спільних дій. Він має виступати в

ролі координатора, що допомагає здобувачу-лідеру розвивати лідерські якості й формувати особистісний авторитет у групі.

Варто зазначити, що у лідерстві можна виділити певні види, оскільки воно пов'язано з вирішенням різних задач групи. І. Заріпова та Р. Заріпов розрізнюють лідера інструментального та експресивного типів. У першому випадку мета лідерства полягає у забезпеченні управління групою в процесі рішення її цільових задач. У другому випадку – у забезпеченні внутрішнього клімату групи, її стабільності. В обох випадках лідер знаходиться як би в опозиції або до членів групи, які орієнтуються на спілкування, або до задач і цілей групи [2].

Іншим видом лідерства є керівництво, яке можна визначити, як процес управління малою групою, що здійснюється керівником як посередником соціального контролю та влади на підставі правових повноважень і норм більш широкої, соціальної спільноти, в яку включена дана мала група. Головним інструментом впливу керівника на групу є його авторитет, який формується з особистих якостей лідера. Керівник-лідер вирішує однопорядкові задачі (стимулювання групи, націлення на виконання поставлених задач, пошук засобів для їх вирішення), а також впливає на розподіл ролей управління, формуючи поведінку окремих членів групи.

Зауважимо, що формування лідерських якостей у фахівців туристичного менеджменту стає можливим у разі виконання певних умов: єдність освітнього та позааудиторного процесу; залучення здобувачів до науково-дослідної діяльності; індивідуалізація навчання; самореалізація спеціаліста; педагогічний супровід (психологічна підтримка) тощо.

Також вважаємо, що в освітній процес необхідну включити тренінгові програми з формування, розвитку та вдосконалення у здобувачів лідерських якостей. Програми мають формувати такі якості, як командність, організованість, стресостійкість, орієнтація на клієнта, орієнтацію на розвиток, здатність прийняття комплексного рішення. Однак, програми повинні бути диференційованими. Наприклад, програма, що орієнтується на лідера, має формувати ще й якість – здатність досягати намічених цілей. Програма, що орієнтується на здобувача, якому більше подобаються технічні науки, має бути додатково спрямована на таку якість, як гнучкість. Програма, що орієнтована на здобувача, якому більше подобаються гуманітарні науки, має бути спрямована на таку якість, як комунікація.

Список використаної літератури

1. Дафт Р. Менеджмент. Санкт-Петербург : Питер, 2015. С. 468.

2. Зарипова И. Р., Зарипов Р. Н. Профессионально значимые качества личности как залог конкурентоспособности специалиста социальной работы. Вестник Казанского технологического университета, 2010. № 3. С. 173.

3. Туристична діяльність в Україні у 2020 році. Статистична інформація. Державна служба статистики України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/.

СЄМІЛЄТОВ Олександр Сергійович

здобувач третього рівня вищої освіти, Національний університет цивільного захисту України (Україна, м. Харків)

Проблеми інноваційної екології в публічному управлінні

Питання екологічної сертифікації були і є об'єктом наукових досліджень.

До окремих аспектів зазначеної проблеми звертаються у своїх працях В.І. Андрейцев, М.Т. Бакка, Г.І. Балюк, А.Б. Барихин, В.М. Завгородня, Н.М. Зільник, В.М. Ладиженський, Л.В. Лосюк, Н.Р. Малишева, Л.І. сопільник, В.І. Степник, В.В. Тарасова, Н.О. Телюра, М.І. Шаповал, В.С. Щербина та інші.

На сьогоднішній день Публічне управління все більше розповсюджується та є неділимою частиною життя суспільства, на разі все більше та актуальніше стають проблеми пов'язані з управлінням у таких сферах як використання енергетичних ресурсів, технологій, представлення країни на політичній арені проводяться дослідження, та апробації нові шляхи до публічного управління із використанням симбіозу людини та технологій а саме: проводиться моніторинг актуальності проблем та шляхи їх вирішення у економічній сфері, політичній, екологічній, промисловій, енергетичних сфері тому на наш погляд слід приділити увагу такому напрямку розвитку науки як техноекологія.

Техноекологія – це наука, яка вивчає взаємодію техносфери з ресурсами навколишнього природного середовища, зокрема їх вилучення, а також послідовність технологічних процесів, що зумовлюють негативний вплив на довкілля.

Предметом техноекології як виокремленого напрямку екологічної науки є вивчення техногенного навантаження на природні екосистеми, взаємодії в процесі розвитку цивілізацій з середовищем їх існування та негативний вплив техногенних систем на стан людської популяції.

Україна на початку XXI століття переживає затяжну політичну, економічну та екологічну кризи. Одним з найважливіших компонентів стабільності держави є екологічна безпека, основними складовими якої є: вирішення проблем впровадження нових технологій і екологічно безпечного обладнання; розробка екологічно чистих ресурсозберігаючих технологій; а саме застосування повторного використання води, фільтрування води, широке впровадження маловідходних та безвідходних виробництв як в промисловості, так і в сільському господарстві, транспорті та будівництві.

Також враховуючи стратегічні напрямки гармонійного розвитку суспільства у природному середовищі і конкретні завдання як світового, так і національного рівнів для забезпечення стійкого розвитку людства Тенденція росту та кількості авто збільшилась майже на 60% порівняно із показниками 2000 в ЄС. Нажаль сьогодні вплив інновацій на суспільне життя став дуже важливим в ритмі сучасного розвитку суспільства а саме екологічна ситуація в містах з кожним роком набирає популярність в зв'язку із збільшенням кількості автомобілів та кількістю викидів як вони продукують. Керівництвами європейських країн прийняті рішення для популяризації громадського транспорту в великих містах а саме : збільшення плати за паркування особистого транспорту , введення заборон для виїзду у окремі райони, введення податку на в'їзд до міста ,створення смуг для громадського транспорту. Планується що ці заходи призведуть до того що зменшиться кількість викидів автомобілів з ДВЗ та популяризує роботу громадського транспорту що призведе до зменшення кількості автомобілів на дорогах та оптимізації роботи громадського транспорту. Сьогодні все більш країн світу проводять озеленення транспортної індустрії задля зменшення впливу на здоров'я громадян та екологію світу а саме : використання ТЗ які працюють за рахунок електроенергії або гібридних установок.

Висновок: Забезпечення екологічної безпеки є не тільки необхідною умовою для забезпечення права громадян України на безпечне для життя та здоров'я довкілля, гарантованого статтею 50 Конституції України , але і

невід'ємною умовою для просування держави на шляху інтеграції до європейської спільноти.

Проблематика озеленення нашої держави набирає обертів та активізує процеси інноваційного розвитку нашої держави головними шляхами розвитку є залучення інноваційної підтримки держави та іноземних інвестицій на розвиток та реалізацію проектів а саме: використання електротранспорту, застосування швидко розкладаючих матеріалів при виробництві продукції, застосування повторного використання сировини у промислових цілях переробка скла, пластику, тканини, використання деревини більшого відсотка деревини підчас рубок, впровадження системи відновлення ресурсної бази, створення парків, модернізація виробництв створення без відхідного виробництва.

Список використаної літератури

1. Мартиненко В. О. Досвід країн ЄС щодо сучасних механізмів управління охороною навколишнього середовища в Україні [Електронний ресурс] / В. О. Мартиненко. – Режим доступу : http://dspace. uabs.edu.ua/bitstream/ 123456789/896/1/5.pdf

2. Салатюк Н. М. Зарубіжний досвід регулювання природокористування та охорони навколишнього середовища / Н. М. Салатюк // Наукові праці НУХТ. – 2010. – № 36. – С. 210–214.

3. Михненко А. М. Інновації в управлінні суспільним розвитком : навч. посіб. / А. М. Михненко, В. Д. Бакуменко, С. О. Кравченко. – К. : НАДУ, 2009. – 116 с.

4. Шостак С.В. Зарубіжний досвід державного регулювання природокористування й охорони навколишнього природного середовища. – Назва з екрана. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Dtr_du/2011_2/files/DU211_16.pdf

QUAROUACH Ghita

student of first (bachelor) level of higher education National Technical University «KhPI» (Morocco)

The development of Leadership through history

Leadership is one of the most complex and multidimensional phenomena. It has been studied extensively over the years and has taken on greater importance today than before. Nonetheless, leadership continues to generate captivating and confusing debate due to the complexity of the subject. Leadership itself didn't develop, but our understanding of it has. It is important to understand why every different leadership style can be effective, why the same leadership techniques will not work in every situation, and which leadership style fits your personality best. After all, everyone has leadership potential within them, but understanding these concepts will help you maximize your leadership ability.

Nowadays, we have a lot of information about leadership, for example the definition; the characteristics; the values; the principles and so on…, but none of this tells actually how to lead in a practical manner. They don't address what to do or say in any given situation. It's because there is no real formula to being a leader; since leadership must come within us and it's based on our personalities.

Throughout the centuries, there have been leaders, since we are social animals

who bond together, but we look for order against the chaos of life. We look to be organized to accomplish tasks as a society that we cannot perform individually. As a result, someone inevitably ends up in charge.

So the present paper that we have traces the historical evolution of the main leadership theories and reviews the progress that has been made over the years. It explores four main eras in leadership theory: trait, behavioral, situational and new leadership.

The study of leadership theory is actually surprisingly recent, going back to the 1840s when Thomas Carlyle popularized his Great Man theory of leadership, summed up in his statement, "The history of the world is but the biography of great men". The core belief of this theory is that leaders are born, not made or trained. In other words only a few, very rare, individuals possess the unique characteristics to be effective leaders and attain greatness by divine design. Examples were often drawn from popular historical figures such as Julius Caesar, Abraham Lincoln, etc. It was believed that these individuals were natural born leaders with innate characteristics of leadership, which enabled them to lead individuals while they shape the pages of history.

The Great Man theory then evolved into the trait theories. Trait theories argue that leaders can be born or made. In other words, the traits of successful leaders can be either inherited or acquired through training and practice. The aim was to identify the right combination of characteristics that make an effective leader and focus was on studying the mental, social and physical traits of leaders. However, a consistent set of traits was not produced at the time, so it appeared that there was little advantage in continuing with this approach and hence it was abandoned.

On the other end of the spectrum is the Situational Theory of leadership, which presumes that great leaders are more the product of circumstantial factors than innate ability. According to this theory, which was popularized by Paul Hersey and Ken Blanchard in the 1970s, leaders should be willing to adopt one of four leadership styles – delegating, supporting, coaching or directing – according to the situation and the readiness of their followers. Situational Leadership is appealing primarily because of its simplicity and wide applicability, but it fails to account for demographic characteristics and doesn't give leaders room to play to their personal strengths.

Another theory is the behavioral leadership theory; this theory argues that the success of a leader is based on their behavior rather than their natural attributes. Behavioral leadership theory involves observing and evaluating a leader's actions and behaviors when they are responding to a specific situation. This theory believes that leaders are made, not born. Proponents of this theory suggest that anyone can become an effective leader if they can learn and implement certain behaviors. This theory promotes the idea that all leaders are capable of learning and developing through adopting beneficial behaviors and performing them in their workplace. Behavioral leadership theory also encourages leaders to be self-aware of their behavior and to recognize how it affects the productivity and morale of their team.

There are several styles of behavioral leadership. Each one involves a different set of behaviors and may be more or less effective in certain work environments, for example: People-oriented leaders; Task-oriented leaders; Participative leaders; Indifferent leaders; Dictatorial leaders…

The last theory is transformational and transactional leadership is arguably the most prominent leadership theory of the late 20th century, and its influence can be felt to this day. According to the theory of transformational leadership, leaders should inspire their followers to work with them towards a greater common vision. By placing followers at the centre of the leadership strategy, transformational leadership

in practice requires a combination of adapting to the situation and showcasing traditional leadership traits like charisma and confidence. Examples of transformational leaders include the likes of Steve Jobs and Bill Gates.

Transactional leadership, on the other hand, relies on authority to motivate employees. The leader exchanges reward for follower effort and punishes any follower who fails to meet their goals. In this context, the follower's perception concerning fairness and equity of the exchange with the leader is vital. Transactional leadership works best in mature organizations that already have clearly defined structure and goals, to keep them on track, and reinforce the status quo. Examples of transactional leaders include managers, who tend to focus on supervision, processes and follower performance.

The continued shift in leadership concepts led to the development of shared, collective and collaborative leadership practices. According to these, success in an organization is more dependent on coordinated leadership practices distributed throughout the organization rather than the actions of a few individuals at the top. Servant leadership became popular once again, emphasizing the importance of followers. Servant leaders seek to support their team members and are most concerned with serving people first. More recently, inclusive leadership also emerged, focusing on a person-centered approach. It is based on the dynamic processes that occur between leaders and followers and focuses on empowering followers to become leaders.

Finally, contemporary leadership theory also includes complexity leadership, which emerged as a means to deal with the complexity of our modern world. This theory takes a whole-system view, considering contextual interactions that occur across an entire social system.

Leadership theory is a dynamic phenomenon and continues to change over time. It has been studied extensively over the years and several theories have emerged. Through all of these studies, we have seen that there are a variety of attributes and abilities associated with leadership, and these vary from leader to leader. Some leaders are great orators, others great writers. Some leaders are very quiet, but the force of their logic or passion wins the day. The difference between a good leader and a great leader is partly the number of leadership skills they have developed. The other part is their ability to apply those skills properly to those who would follow.

References

1. https://bmjleader.bmj.com/content/5/1/3
2. https://www.usb.ac.za/usb-blog/the-evolution-of-leadership/
3. https://courses.lumenlearning.com/wmopen-organizationalbehavior/chapter/the-history-of-leadership-theories/
4. https://leadersexcellence.com/the-evolution-of-leadership/
5. https://www.indeed.com/career-advice/career-development/behavioral-leadership-theory#:~:text=Behavioral%20leadership%20theory%20argues%20that,responding%20to%20a%20specific%20situation.

ШТЕБА Роман Юрійович

здобувач третього рівня вищої освіти, Національний університет цивільного захисту України (Україна, м. Харків)

Сучасні тенденції міжнародного співробітництва у сфері забезпечення

Сучасна система міжнародних відносин знаходиться у стадії активної трансформації. Необхідність об'єднання зусиль для підвищення рівня міжнародної безпеки обумовлена необхідністю побудови таких міждержавних взаємовідносин, які б характеризувалися переходом від конфронтаційної моделі до моделі співробітництва.

Нові виклики і загрози національній безпеці України в сучасних умовах також потребують удосконалення глобальних і регіональних механізмів адекватного реагування на них, в тому числі шляхом посилення міжнародного співробітництва нашої країни у зазначеній сфері.

Україна і до останнього часу мала достатньо розгалужену систему відносин з міжнародними організаціями, у тому числі у сфері безпеки і оборони. Однак військова агресія Росії проти України змінила значущість міжнародного співробітництва, вимагаючи переходу на новий етап.

Для України співробітництво з міжнародними організаціями у сфері безпеки тісно пов'язано з іншими аспектами зовнішньої політики. Зокрема, це стосується процесів європейської та євроатлантичної інтеграції нашої країни. У цьому контексті слід враховувати фокусування на європейському напрямі співробітництва, а також новий рівень взаємодії з ЄС та НАТО. Для цього слід враховувати головні проблеми, які уповільнюють і зменшують результативність взаємодії України з міжнародними організаціями, а саме: політична та соціально-економічна нестабільність, недосконаліть законодавчо-правової бази, недостатні темпи внутрішніх реформ тощо.

На сьогодні стабільність архітектури загальноєвропейської безпеки (в тому числі України) значною мірою залежить від ефективної діяльності трьох ключових інституцій – НАТО, ЄС і ОБСЄ та їх належної взаємодії.

У цьому трикутнику Північноатлантичний альянс залишається найбільш впливовим і ефективним компонентом, здатним швидко та адекватно реагувати на сучасні виклики і загрози. Також в останні роки спостерігається збільшення ваги Європейського Союзу, як самостійного гравця в сучасній загальноєвропейській архітектурі безпеки.

На відміну від НАТО і ЄС, ОБСЄ так і не змогла реалізуватися як серйозний гравець на європейському безпековому полі. Слід констатувати, що вплив цієї організації в нинішній загальноєвропейській архітектурі безпеки продовжує поступово знижуватися: наразі він обмежується здебільшого питаннями функціонування демократичних інститутів та допомогою у врегулюванні кризових ситуацій на територіях її країн-членів, а, наприклад, місія ОБСЄ на Донбасі не є ефективною. Такий формат діяльності цієї організації не може влаштовувати, передусім, країни, які не є членами військових альянсів або блоків (в тому числі України) і не мають надійних механізмів захисту своєї національної безпеки [1].

Слід зазначити, що за рахунок поглиблення співробітництва з міжнародними організаціями у сфері забезпечення національної безпеки Україна має можливість отримати допомогу за рахунок реалізації відповідних інструментів:

а) управлінських (запозичення управлінських практик та методик; навчання управлінського персоналу; допомога у розробці стратегії реформ у відповідності з пріоритетами міжнародної політики; удосконалення державних стандартів у безпековій сфері тощо);

б) економічних (залучення інвестицій; розширення джерел та способів

залучення фінансової міжнародної допомоги на проведення безпекових реформ, полегшення доступу до європейських ринків тощо);

в) технологічних (отримання нових зразків техніки і технологій (в тому числі військового призначення), сучасного устаткування; поглиблення кооперації у НДДКР; підготовка наукового і виробничого персоналу тощо).

Окрім того, в межах реалізації освітньо-наукової складової органам публічної влади необхідно забезпечити виконання плану заходів з реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору, який було затверджено 15 травня 2019 р., який містить пункти щодо: розвитку співпраці у сфері освіти і наукових досліджень, розширення присутності іноземних закладів освіти в Україні, зокрема шляхом відкриття в Україні філії Коледжу Європи та Європейської школи Східного партнерства, а також щодо дальшого розвитку Європейського табору в Україні, участі нашої країни у Рамковій програмі досліджень та інновацій Європейського Союзу «Горизонт Європа» [2].

На наш погляд, в сучасних умовах ключовими напрямами міжнародного співробітництва України з метою забезпечення необхідного рівня її національної безпеки та стабільності на Європейському континенті в цілому, на найближчу перспективу залишаються:

а) врегулювання військового конфлікту на Донбасі та відновлення територіальної цілісності України;

б) проведення спільних цивільних і військових операцій;

в) співробітництво у межах заходів щодо нерозповсюдження зброї масового ураження, контролю над озброєннями та зміцнення безпеки у воєнній сфері;

г) протидія нелегальній міграції, торгівлі людьми, організованій злочинності, проявам екстремізму та тероризму, боротьба з трафіком наркотичних та психотропних речовин тощо.

Отже, характер новітніх викликів і загроз у міжнародному безпековому середовищі, що мають транскордонний характер, істотно зменшує можливості для переважної більшості держав світу самостійно протистояти таким загрозам. Тому для України у середньостроковій перспективі реалізація курсу на інтеграцію в ЄС та НАТО, посилення взаємодії з країнами-членами Євросоюзу та поглиблення партнерства з НАТО в рамках наявних форматів і механізмів видається найбільш оптимальною стратегією у контексті забезпечення національної безпеки нашої країни.

Список використаної літератури

1. Кононенко К., Резнікова О. Сучасна архітектура загальноєвропейської безпеки: тенденції, виклики та перспективи. Аналітична записка. URL.: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/nacionalna-bezpeka/suchasna-arkhitektura-zagalnoevropeyskoi-bezpeki-tendencii-vikliki

2. План заходів з реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору. URL.: https://www.president.gov.ua/ documents/ 1552019-26586.

Секція 4. Розробка та використання технологій фізкультурно-спортивної діяльності у освіті лідера

БЛОШЕНКО Олена Іванівна

доцент кафедри фізичного виховання, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Вплив плавання на вдосконалення лідерських якостей студентів

Сучасна наукова література відмічає ефективне вдосконалення лідерських якостей студентів під час навчання в університеті використанням різних засобів та методик фізичного виховання та спорту. Мета роботи полягає у визначенні впливу плавання як засобу фізичного виховання студентів на формування їхніх лідерських якостей. Методи дослідження – аналіз літературних джерел, педагогічне спостереження, вивчення та узагальнення позитивного досвіду роботи викладачів.

Численні дослідження свідчать про корисний вплив регулярних занять фізичними вправами на здоров'я і фізичний стан людини будь-якого віку. Бажання займатися плаванням сприяє розвитку мотивації у студентів до вдосконалення фізичних можливостей. Плавання зміцнює кістково-м'язову систему, тиск води дає можливість розвантажити хребет, допомагає боротися з зайвою вагою, зміцнює серце. Невеликі навантаження у воді нормалізують дихання, насичує кров киснем. Звідси підвищується імунітет, стабілізується робота кровоносної системи. В результаті занять плаванням збільшується життєва ємкість легень і підвищуються функціональні можливості дихальної системи.

Окрім цього, використання фізичних вправ у воді сприяє розвитку рухливості нервових процесів, збільшує емоційне збудження, розширює сферу вольової активності студентів. Крім того, найбільш важливе місце у навчанні плаванню, займають плавальні рухи. Ефективне засвоєння технічних прийомів плавання на початку навчання є необхідною основою для подальшого їх вдосконалення, студенти-плавці, які впевнено володіють навичками основних способів плавання, можуть використовувати цей вид рухової діяльності для підвищення своїх функціональних можливостей і розвитку рухових якостей (И. Л. Горшечник, 2006; А. Д. Викулов, 2004; Н. Ж. Булгакова, 2001) [1, 2].

Ефективність формування особистості майбутнього фахівця забезпечується цілісною системою підготовки. У процесі регулярних занять плаванням у студентські роки вирішується чимало завдань виховання студентської молоді, і зокрема, лідерів студентських колективів. Першочергового значення в цих умовах набуває формування засобами плавання правильних поглядів на суспільне значення фізкультурно-спортивної діяльності. Тільки завдяки регулярним навчальним оздоровчо-тренувальним заняттям з плавання і участі у фізкультурно-спортивних заходах цей вид

діяльності для студентства набирає характеру соціальної потреби, при цьому формуються глибокі та стійкі спортивні інтереси [1, 3].

Лідерські якості умовно поділяються на три групи, а саме: 1) загальні управлінські (професійна компетентність, практичне мислення, комунікативність, організаційні здібності, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя, стресостійкість, колективізм); 2) власне лідерські (харизматичність, творчість, ініціативність, емпатія, моральність); 3) специфічні – характерні для певної галузі (Р. Сопівник, 2013) [3].

Тому заняття плаванням набувають вагомого значення, формуються позитивні риси характеру та лідерські якості. Усе це набувається і закріплюється в процесі регулярних занять з плавання, при підготовці команд факультету, курсу, інституту до участі у спортивно-масових заходах різного рівня.

Відмічається, що кращі лідери зазвичай дотримуються загального комплексу цінностей, таких як справедливість, рівність, неупередженість, цілісність, чесність, товариськість. Крім того, особистими критеріями лідерста є турбота про власне здоров’я, інтелектуальний та духовний розвиток [1].

Набуті лідерські якості під час навчання у університеті допомагають майбутнім фахівцям у майбутній професійній діяльності.

Список використаної літератури

1. Присяжнюк С. І., Оленєв Д. Г. Курс лекцій з фізичного виховання. Х: ДУТ, 2015.

2. Черевичко О.Г., Смірнов К.М. Використання занять з плавання для оздоровления студентов. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету ім. Т.Г. Шевченка. Вип.112 Т.3 .Серія: Педагогічні науки. Фізичне виховання та спорт. Чернігів: ЧНПУ, 2013. С. 325-327.

3. Сопівник Р. В. Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі : Автореф. дис. доктора пед. наук. Луганськ. 2013.

4. Сипченко В. Формування лідерських якостей у фаховій підготовці педагога. Педагогічні науки. 2012. № 55. С. 48–52.

ТІНЯКОВ Артем Олександрович

доцент кафедри фізичного виховання, НТУ «ХПІ», к.пед.н. (Україна, м. Харків);

КУЗНЕЦОВ Сергій Валентинович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, НТУ «ХПІ», НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Організація занять з баскетболу студентів ЗВО на основі диференційного підходу в умовах пандемії

Карантинні заходи накладають певні обмеження щодо повноцінного освітнього процесу у закладах вищої освіти і не тільки. Тому постало питання:

яким чином забезпечити дистанційне навчання студентів з різних дисциплін і фізичне виховання не є у цьому винятком. Але не всі розуміють необхідність такого навчання саме з фізичної культури. Працюючи дистанційно, переважна кількість викладачів зіткнулася з проблемою нерозуміння студентами значення і необхідності щоденного виконання фізичних вправ. Тому перед кафедрою фізичного виховання постало завдання розробки нових підходів до викладання фізичного виховання в університеті, збереженні та збільшенні його значущості та ролі у розвитку та становленні студента як особистості. На нашу думку, це має відбуватися за допомогою реалізації диференційного підходу до самостійної роботи з фізичного виховання.

Диференційний підхід у навчанні й вихованні – один із кроків до реальної гуманізації і демократизації процесу фізичного виховання студентів. Взагалі диференційним підходом до навчання й виховання можна вважати організацію навчальної діяльності студентів, за допомогою якої відбір змісту, форм і методів, темпів, обсягів матеріалу створює оптимальні умови для засвоєння знань кожного із студентів [1.2]. Диференційний підхід полегшує виховну діяльність педагога, так як дозволяє визначати утримання і форми виховання задля кожного студента, та певній «категорії» учнів [3.4].

Сутність диференційованого підходу до фізичного виховання під час пандемії полягає:

а) у забезпеченні досягнень обов’язкових результатів навчання кожним студентом згідно його реальним навчальними можливостям та можливостям щодо доступу до матеріалів дистанційного навчання;

б) у забезпеченні розвитку пізнавального, ціннісного, творчого, комунікативного і творчого потенціалу особистості засобами фізичної культури у формі самостійної роботи згідно рекомендацій викладачів;

в) забезпеченні навчання у відповідності до реальних навчальних можливостей студентів і орієнтуванням на «зону найближчого розвитку» у дистанційному режимі.

На наш погляд, основою організації занять баскетболом студентів під час пандемії має бути диференційована самостійна робота із застосуванням диференційованих завдань, які різняться за складністю, по пізнавальним інтересам студентів. Для полегшення роботи викладача і студентів, рекомендується скласти збірник диференційних завдань, у якому питання завдання мають бути згруповані за окремими розділами, у кожному з яких подані завдання базового і просунутого рівня. До базового рівня входять завдання студентів із середнім та низьким рівнем навчання, а просунуті, відповідно – завдання для більш мотивованих та «сильних» студентів. Для контролю та корекції знань і умінь студентів розробляються та випробується система різнорівневого дистанційного контролю та оцінювання знань, куди входять: тренувальні завдання й тести, індивідуальні картки-завдання, контрольні нормативи та тести.

Таким чином, організація занять на основі диференційного підходу може вирішити проблему недоліку рухової активності і неефективності занять з фізичного виховання під час роботи в умовах карантинних обмежень, коли відсутній безпосередній контакт викладача зі студентом, а основним завданням самостійного диференційного підходу на заняттях з фізичного виховання у формі баскетболу полягає в тому, щоб забезпечити максимально-продуктивну діяльність кожного студента, надати йому оптимальний руховий режим та повніше мобілізувати його здібності.

Список використаної літератури

1. Малімон О.О. Організація і методика диференційованого підходу у процесі фізичного виховання студентів / Методичні рекомендації. – Луцьк: Надстир'я, 1998. – 33 с.
2. Кулибаба В.Д. Баскетбол: своя философия игры / В.Д. Кулибаба, Т.Д. Арабаджи, А.А. Тиняков, А.И. Золотоус. – Х.: Точка, 2011 г., – 240с.

ТІНЯКОВ Артем Олександрович

доцент кафедри фізичного виховання, НТУ «ХПІ», к.пед.н. (Україна, м. Харків);

ЛЕОНОВ Валерій Олександрович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Менеджмент юнацьких змагань з баскетболу в Україні

Довгі роки система спорту в Україні була спрямована на підготовку членів національних збірних команд та на їх успішний виступ на Міжнародній арені. Система організації змагань, і, перш за все, з ігрових видів спорту, була спрямована не на задоволення потреб глядачів, вболівальників, юних спортсменів та їх батьків, соціуму, а на визначення найкращих спортсменів для поповнення складів команд, що будуть презентувати країну у чемпіонатах Європи, світу, Олімпійських іграх тощо. Завдання щодо підготовки якісного спортивного резерву для дорослих команд стояли і перед дитячо-юнацьким спортом, що не дозволяло повною мірою раціонально використовувати всі можливості змагальної діяльності в ігрових видах спорту для задоволення різноманітних потреб людей. За цих обставин не зростала також популяризація видів спорту, також на утримання створеної системи невиправдано витрачалися величезні кошти.

З роками керівники українського баскетболу стали впроваджувати спортивний менеджменту і маркетинг в області проведення професійних змагань, але у той же час суттєво знизилося державне фінансування спорту, а тому їх кількість стала різко скорочуватися, а витрати на їх проведення зростати [1]. У той же час знизилася кількість та якість юнацьких змагань, як необхідного фактору не тільки якісної підготовки професійних баскетболістів, а й умови задоволення потреб молоді у руховій активності, фізичному вихованні і спорті та потреб суспільства у потужному виховному впливі на молодь засобами баскетболу.

Таким чином, на сьогоднішній день існує гостра потреба у організації та управління системою юнацьких змагань з баскетболу в Україні, яка має вирішувати наступні завдання:

1. Популяризація баскетболу через залучення глядачів та вболівальників. Проведення змагань необхідно розглядати не тільки як важливий і значний етап підготовки спортсменів, а як важливе соціально значуще явище. Саме соціальна реклама юнацьких змагань, здорового способу життя, баскетболу як видовищного та молодіжного виду спорту має бути метою проведення змагань.
2. Залучення якомога більшої кількості юних баскетболістів до участі у змаганнях. Змагання будь-якого рівня (від регіональних до міжнародних)

мають відбуватися серед багатьох категорій учасників. Наприклад, серед збірних шкіл (шкільна ліга), серед баскетбольних клубів, серед спеціалізованих навчальних спортивних закладів тощо.

3. Досягнення якості проведення змагань. Серед ігрових залів перевагу необхідно віддавати тим, в яких можуть бути забезпечені більш комфортні та якісні умови проведення. При цьому мають враховуватися такі фактори та можливості приймаючої сторони як залучення спонсорів та меценатів для нагородження спортсменів, комфортність умов проведення змагань, ведення он-лайн трансляції, статистики, залучення коментатора, реклама змагань у ЗМІ, робота з глядачами, батьками учасників та ін. Мова йде про стимулювання розвитку спортивного менеджменту у юнацькому спорті.

4. Підвищення спортивно-змагальної складової та конкуренції від молодшого до старшого юнацького віку. Головною метою змагань серед баскетболістів-початківців має бути залучення якомога більшої кількості юних спортсменів до занять баскетболом. Для цього змагання мають відбуватися за принципами спортивного фестивалю, за яким атрибути спортивної складової (місця, очки, турнірні таблиці та ін.) повинні бути відсутні. Такі фестивалі мають закінчуватися нагородженням всіх учасників, відзначенням їх сильних сторін (наприклад, команда з найкращою групою підтримки, найдружніша команда, найнепоступливіша команда та ін.). На подальших етапах змагань має підвищуватися спортивно-змагальна складова. Система змагань має підвищувати якість ігор за рахунок створення умов максимальної конкуренції серед команд. Така конкуренція має системно відбуватися та бути зрозумілою для всіх учасників процесу від сезону к сезону до завершення шкільного баскетболу.

5. Створення системи змагань, яка дозволить гармонійно поєднати навчально-тренувальний процес із змагальною діяльністю.

6. Зменшення витрат на проведення змагань має відбуватися за рахунок розробки систем змагань за регіональним принципом та збільшенням кількості ігор у одному ігровому турі. Так, наймолодші баскетболісти можуть на виїзді грати по дві ігри на день.

Таким чином, зміна менеджменту змагань і впровадження маркетингових принципів в цю сферу дозволить збільшити бюджети спортивних організацій на проведення змагань для юних спортсменів, проводити змагання на більш якісному рівні та використовувати весь потенціал змагальної діяльності у баскетболі у спортивних, соціальних та комерційних цілях.

Список використаної літератури

1. Гуськов С.И. Профессиональный спорт / М.М. Линец, В.Н. Платонов, Б.Н. Юшко. / К.: Олимпийская литература, 2000. – 391 с. – ISBN 966-7133-43-5.

ЮШКО Олексій Володимирович

завідувач кафедри фізичного виховання, НТУ «ХПІ», к.пед.н., проф. (Україна, м. Харків);

ТІНЯКОВ Артем Олександрович

доцент кафедри фізичного виховання, НТУ «ХПІ», к.пед.н. (Україна, м. Харків)

Значущість лідерства керівника кафедри фізичного виховання в технічному

Технічний прогрес, стрімкий розвиток науки і дедалі зростаюча кількість нової інформації, необхідної сучасному фахівцю, роблять навчальний процес для студента все більш інтенсивним і напруженим. У той же час фізичне виховання студентів у технічному університеті є невід'ємною та однією з найважливіших частин загального виховання студентства. Роль фізичного виховання та інших форм спрямованого використання фізичної культури у технічному університеті багатогранна. Відповідно, зростає значення фізичної культури як засобу оптимізації режиму життя, активного відпочинку, збереження і підвищення працездатності студентів протягом усього періоду навчання у вузі. Поряд з цим засобами фізичної культури забезпечується загальна і спеціальна фізична підготовка стосовно до умов майбутньої професії.

Нажаль, в останній час ми стикаємося з проблемою відсутності системи і конкретної програми формування виховання здорового способу життя, духовного виховання і підвищення рівня культури студентської молоді. Однією з основних причин такого стану є недостатній рівень фізичної освіти в родині, школі, навчальному закладі і, в цілому, в країні. Фізичне виховання часто розглядається як другорядна дисципліна. Бракує система заходів та впровадження в навчально-виховний процес інтегральних фізкультурно-оздоровчих програм виховання всебічно гармонійної особистості. Також насьогодні спостерігається дуже небезпечна тенденція занепаду масової фізичної культури, зниження рівня фізичної підготовленості студентської молоді та значне погіршення стану їх здоров'я, пов'язане з забрудненням навколишнього середовища, гіподинамією та іншими факторами.

Однією з причин занепаду масової фізичної культури є зниження мотиваційної складової у студентів. Інтерес до занять з фізичного виховання значно знизився у зв'язку з порушенням системності навчального процесу, недосконалого змісту програмних вимог відповідно до проблем повсякденного динамічного життя, недостатнього рівня компетентності викладачів та керівників кафедрами фізичного виховання в роботі у нових умовах.

Для покращення ситуації потрібно переорієнтувати ставлення до фізичного виховання, щоб проблема здоров'я, ведення здорового способу життя підростаючого покоління розглядалася як пріоритетний напрямок розвитку системі освіти. При цьому особливої уваги потребує питання ролі і функцій кафедр фізичного виховання, їх керівництва у впровадженні в навчальний процес інноваційних технологій, перш за все мотиваційного характеру, відповідності якості змісту варіативних навчальних програм, спрямованих на заохочення та збереження інтересу студентської молоді до занять з фізичного виховання. Необхідна певна робота «агентів змін», які на посадах керівників мають взяти на себе лідерство у внесенні суттєвих змін для покращення існуючої ситуації.

Перш за все, лідерська функція керівника кафедри фізичного виховання – це вести за собою, прокладати шлях у здійсненні спланованих конкретних змін. На перший план виходить необхідність створення системи управління кафедрою фізичного виховання в університеті, основаної на лідерстві керівника. Ознаками такої системи є:

1. Представники кафедри фізичного виховання (викладачі, технічний персонал та інші працівники) визнають право завідуючого-лідера приймати рішення в значущих для кафедри ситуаціях. Це право засноване на повазі, авторитеті, компетентності та довірі;

2. Керівник кафедри має чітку мету, здатний виконувати центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємостосунків у колективі кафедри;

3. Завідувач-лідер має бути авторитетною особою, яка уміє впливати на людей, сміливо бере на себе відповідальність і вірить в успіх;

4. Керівник кафедри – це людина, яка вміє управляти собою, контролювати свої думки, слова, емоції і вчинки та передавати їх іншим для наслідування;

5. Керівник має бути не тільки особистістю, наділеною визначеними якостями, вміннями, навичками, а, перш за все, тим, кому довіряють і яку люблять;

6. Керівник кафедри має бути яскравим харизматиком, якого сприймають, оцінюють як обдаровану особливими внутрішніми та зовнішніми рисами індивідуальність, здатну утримувати на собі інтерес, захоплювати, ефективно впливати на інших.

Таким чином, в основі лідерства керівника кафедри фізичного виховання у технічному вузі лежить постійне самовдосконалення, яке забезпечує здатність підняти своє бачення розвитку системи фізичного виховання в університеті на більш високий рівень, виходячи при цьому за звичайні рамки та використовуючи весь можливий потенціал, традиції та можливості свого навчального закладу. Керівник-лідер має слугувати прикладом для інших, демонструвати належні практики і у такий спосіб згуртовувати навколо себе команду однодумців, яка спроможна вирішувати завдання вдосконалення системи фізичного виховання у технічному університеті як необхідної і надважливої складової цілісного педагогічного процесу у вищій школі.

Список використаної літератури

1. Романовський О.Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія /Олександр Георгійович Романовський. – Х.: Основа, 2001. – 312 с.

2. Данченко Л. Г. Сучасні стратегічні моделі типів керівництва та лідерства в організації / Л.Г. Данченко, В.В. Гордина // Молодий вчений. – 2015. – № 11 (26). – С. 52-55.

3. Баєва О. Біологічні основи влади і лідерства / О. Баєва // Персонал. – 2006. – № 12. – С. 67-70.

Секція 5. Психолого-педагогічні технології формування лідерських якостей сучасного фахівця

ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків)

Засоби активізації професійного саморозвитку майбутніх фахівців-лідерів системи «людина-людина»

Розвиток педагогічної науки та удосконалення якості системи освіти в

Україні створюють передумови до підготовки висококваліфікованих кадрів, здатних до інновацій у професійній діяльності, конструктивного мислення, з розвинутими навичками комунікації, самоорганізації тощо [1].

Майже кожна людина в сучасному світі розуміє необхідність саморозвитку, але далеко не всім вдається довести цю ідею до якогось конкретного результату. Найчастіше – або через те, що не зрозуміло, з чого почати, або обрані способи самовдосконалення виявляються важкими, нецікавими та не дають швидких результатів. Знання методів саморозвитку дозволяє почати та підтримувати цю активність навіть за наявності помірної мотивації до особистого та професійного росту [2-3]. Основний принцип цієї роботи полягає в тому, щоб розглядати всі наявні можливості як певний ресурс розвитку, потім шукати можливості для використання цих ресурсів у розвитку своїх здібностей і компетенцій. Це і буде основою саморозвитку.

Особливо актуальною проблема саморозвитку постає у професійній сфері, особливо в системі «людина-людина». Найбільш розробленою вона є для управлінського персоналу (керівників і менеджерів), яких віднесено до системи «людина-людина», до якої також відносять психологів, коучів, тренерів, вихователів, вчителів, викладачів вищої школи тощо.

Отже, аналіз фахових джерел [1-6 тощо] дозволяє наголосити, що основними засобами активізації професійного саморозвитку майбутнього викладача вищої школи варто вважати:

- Самоконтроль компетентності – це оцінка знань сучасної освіти, менеджменту, галузевих технологій, а також новацій, які використовуються в освіті, управлінні, зокрема під час проведення організаційних перетворень. Для отримання таких оцінок можна використовувати тести знань, практичні завдання та аналіз конкретних ситуацій. На основі отриманих оцінок важливо зробити правильний висновок про характер зміни своєї професійної компетентності за останній період часу [2].

- Оцінювання своїх особистісних професійно важливих якостей -якості можна оцінити за допомогою спеціальних особистісних тестів, анкет, самоаналізу власної поведінки в значущих професійних ситуаціях. Тут також важливо не просто виміряти якісь якості, а визначити, в чому спостерігається прогрес (позитивна динаміка), а в чому він відсутній. Визначення причин як позитивної динаміки компетентності, так і її відсутність, що дозволить уточнити і конкретизувати плани роботи над собою на наступному етапі кар'єрного зростання [3].

- Інвентаризація змін у роботі та в собі. Процедура, яку необхідно проводити раз на квартал або, як мінімум, раз на півроку. Сутність її в обліку, аналізі та систематизації всіх змін у завданнях, змісті, вимогах виконуваної роботи, з одного боку, і тих змін, які за цей період відбулися у власній особистості, та професійної компетентності – з іншого. Подібні оцінки дозволяють визначити, наскільки вони відповідають один одному. Сенс цієї процедури полягає в тому, щоб своєю професійною готовністю постійно випереджати рівень змінюваних вимог до важливих справ [4].

- Уміння вчитися в інших. Створення у себе установки на пошук і освоєння нового в різних ситуаціях, де можуть бути цікава інформація, корисні знання, новий досвід. Управління своїми мотиваційними установками забезпечує високий ефект розвитку навіть у роботі на традиційних нарадах, семінарах і тим більше в спеціально організованих формах навчання та розвитку [5].

- Таблиця життєвих і професійних цілей. Складання та періодична

корекція змісту таблиці життєвих та професійних цілей. Основні завдання методики полягають у тому, щоб: усвідомити якомога більше реальних мотивів і відповідних цілей поведінки; диференціювати свої мотиви і цілі на особистісні (що загалом відносяться до життя) і професійні; визначити ступінь відповідності у себе життєвих і професійних мотивів, а потім уже провести їхню усвідомлену корекцію [2].

- Щоденник досягнень і невдач. Детальний або узагальнений опис ситуацій з аналізом причин і чинників позитивних та негативних результатів власної діяльності. Це дозволяє краще усвідомлювати, а також критично оцінювати і систематизувати власний досвід, роблячи практичні і правильні висновки [2].

- Моделювання свого професійного портрету. Процедура складання своєї професійно-психологічної характеристики, яка складається з найбільш яскравих рис – як позитивних, так і негативних, які були продемонстровані за певний період (наприклад, останній тиждень) або під час вирішення будь-якого відповідального завдання. Найкраще використовувати графічні засоби моделювання. В цьому випадку "професійний портрет" буде виглядати як систематизований рисунок з короткими словесними позначеннями. Цю процедуру слід проводити періодично, бажано чергуючи успішні та невдалі етапи роботи, в яких менеджер виглядає по-різному. Так його професійний портрет буде істотно відрізнятися [3].

- Робота зі змодельованим професійним портретом. Порівняння отриманого портрету з попередніми, що дозволяє планувати "косметичні" зміни, проводити уточнення, виділяти випадкові та постійні риси. Візуалізація своїх професійних якостей і компетенцій дозволяє більш чітко їхнього усвідомити, краще використовувати та контролювати [3].

Одним із універсальних механізмів підвищення ефективності самоосвіти є рефлексія, як процес самопізнання і саморегуляції людиною своїх бажань, цілей, розумових дій, Я-образу, переживань та роздумів [5].

У порядку індивідуальної роботи з розвитку у себе здібностей до рефлексії дослідники [6] рекомендують: кожен робочий день закінчувати ретроспективним аналізом, насамперед тих епізодів, якими ви не цілком задоволені, а також тих, які вимагають подальшого обмірковування та дій; перевірити свої уявлення, оцінки, які склалися про інших людей. Наскільки вони достовірні, в чому не точні, в чому помилкові? Будь-яка спроба зрозуміти таких людей – це активізація своєї рефлексії, а також передумова, щоб знайти більш ефективне рішення або, як мінімум, узгоджене.

Список використаної літератури

1. Бабчинська О. І. Перспективи розвитку самоменеджменту в Україні / О. І. Бабчинська, І. О. Шевченко, І. С. Гайдай // Achievement of high school. 17 – 25 November, 2012. – Том 3. Икономики. – София : Бял ГРАД-БГ ООД. – с. 72–74. 2.

2. Дороніна М. С. Самоменеджмент: сутність, умови виникнення і розвитку / М. С. Дороніна, В. І. Пересунько // Економіка і управління. – 2016. – № 4. – С. 7–12.

3. Ігнатюк О.А. Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика: [монографія]/ О.А. Ігнатюк. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2009. – 432 с.

4. Карамушка Л. М. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їхнього застосування в організаціях системи вищої освіти / Л. М. Карамушка, Т. Г. Фелькель // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 52–60.

5. Резван О.О. Теоретико-методичні засади формування професійно-рефлексивної позиції майбутніх фахівців автомобильно-дорожньої галузі. Дис. здобуття наук. ступеня д.пед.н. зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. ХНПУ імені Г.С.Сковороди.- Харків, 2016.- 40 с.

6. Розвиток позитивної особистісної мотивації як шлях до активізації професійного саморозвитку: тематичний збірник праць семінару-тренінгу соціальних педагогів закладів освіти / упоряд. А. А. Волосюк; за заг. ред. Т. В. Абрамович. – Рівне: РОІППО, 2014. – 20 с.

КВАСНИК Ольга Віталіївна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

Мотиваційний контент як механізм вибору особистісної траєкторії здобувачем ЗВО з лідерським потенціалом

Безпечність та надійність вважаються беззаперечними цінностями сучасності. Обираючи шлях власного розвитку, діяльності, самореалізації, людина орієнтується на цінності, що забезпечують їй комфорт як зовнішній (побут, комфорт існування тощо), так і внутрішній (емоційна безпека, взаємодія, прояви «самості» тощо). Основним рушійним механізмом, який впливає на рівень комфорту, його визначення та компоненти, є бажання виконувати діяльність, що спричиняє покращення. На думку Р. Гондапаса, забезпечення комфорту, переважно внутрішнього, буде досягнуто тоді, коли під час однієї діяльності буде об’єднано отримання насолоди від неї і певний сенс, що буде показувати її інтенсивність та напрямок.

Закономірності функціонування мотивації досягнення досліджувалися М. Батуріним, Л. Бороздіною, В. Гербачевським, Ю. Орловим, Дж. Аткінсоном, Б. Вайнером, Д. МакКлеландом, Р. Нігардом, Дж. Ніколсом та іншими. Праці цих вітчизняних і зарубіжних психологів дозволяють визначити механізм дії мотивації досягнення, форми та методи її актуалізації і розвитку. У результаті досліджень закордонних учених Н. Бордовської та А. Реана встановлено, що мотивація досягнення успіху має позитивний характер. До теорій щодо феноменів досягнення успіхів та уникнення невдач зараховують теорії каузальної атрибуції Б. Вайнера, атрибутивного (пояснювального) стилю М. Селигмана, теорію імпліцитних теорій інтелекту К. Двек, соціально-когнітивна теорію самоефективності А. Бандури й теорію сприймального контролю Е. Скінера.

Мотивація досягнення (фр. motif – причина, що спонукає, лат. movere – рухати) – один із різновидів мотивації діяльності, яка пов’язана з потребами індивіда досягати успіхів і уникати невдач [1, с. 25]. Під мотивацією досягнення розуміють сукупність цілей, потреб і мотивів, які стимулюють людину прагнути до досягнення цілей у всіх сферах життєдіяльності і бути активною в їх досягненні. Це пусковий механізм, який дозволяє обрати необхідні параметри (напрямок, інтенсивність шляху тощо) для здійснення руху вперед за обраною індивідом траєкторією. Завдяки відповідальному та сумлінному вибору відбувається розвиток особистості та визначення задоволеності її собою, оточуючими факторами тощо. Проте жодна особистість заздалегідь не може визначити перебіг подій, які сприятимуть просуванню

життєвим шляхом, але може точно знати максимальний результат.

Відповідно до положень щодо забезпечення якості вищої освіти особливим компонентом освітнього процесу є індивідуальна траєкторія навчання, яка може бути головним фактором для забезпечення якісної професійної підготовки. Її основними проявами у контексті навчання магістрів можуть бути список вибіркових дисциплін, вибір тем дипломних проєктів, можливість обирати керівника, базу практики відповідно до власних уподобань тощо.

Індивідуальна освітня траєкторія дає можливість самореалізуватися як фахівцю, так і вченому, що органічно поєднуються у структурі особистості здобувача. Такий симбіоз дозволяє розкрити особистісний та лідерський потенціали та спрямувати подальший професійний розвиток. Відповідно зростає потреба у здобутті чергового освітнього рівня та з'являється можливість утвердити свій авторитет серед вітчизняних та закордонних фахівців. Можливість повністю зануритися в певний науковий факт та зробити відкриття спонукає до підвищеного інтересу здобувачів щодо опанування чергового рівня вищої освіти, набуття необхідних компететностей та практичного застосування своїх здобутків. Коли такі показники якості забезпечені закладом вищої освіти, утворюється необхідний контент щодо стійкого інтересу до конкретної освітньої програми та спеціальності, тому мотивація здобувачів перебуває на високому рівні відповідно до бажання «отримати» своє комфортне місце у професійному середовищі через навчання.

Мотивація знаходиться у прямопропорційній залежності з якістю освітнього процесу ЗВО, яка досягається зокрема і через вибір здобувачем індивідуальної освітньої траєкторії.

Лідерський потенціал є соціально-психологічною властивістю особистості, рівень якого визначається ступенем розвитку його індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових. «Лідерський потенціал також являє собою сукупність внутрішніх потреб, можливостей, засобів, ціннісного ставлення, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікабельності, що забезпечує провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення» [4, с. 325–327].

Відповідно до закону України «Про освіту» від 05.09.2017 №2145-VIII Індивідуальна освітня траєкторія враховує індивідуальні особливості особистості, уособлює персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача, ґрунтуючись на сукупності інтересів, потреб, можливостей, досвіду (куди входить і мотивація) тощо, реалізуючись зокрема через вибір темпу, суб'єктів освітньої діяльності, запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін та рівня їхньої складності, інструментів навчання тощо. Індивідуальна освітня траєкторія може бути реалізована через індивідуальний план здобувача, що отримує черговий освітній рівень у ЗВО.

Зважаючи на те, що лідерський потенціал є особливою складовою особистості здобувача, можемо говорити, що він також може бути врахований під час реалізації індивідуальної освітньої траєкторії завдяки включенню пріоритетних інструментів його розвитку до індивідуального навчального плану здобувача.

Список використаної літератури

1. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посібник / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум. 2003. – 344 с.

2. Макаренко С.С. Формування мотивації досягнень в структурі мотиваційної сфери особистості вчителя. Електронний ресурс Режим доступу: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsp/01_2013/13msssov.pdf

3. Романовський О, Михайличенко В., Гура Т. Поняття «лідерський потенціал» і «лідерські якості»: зміст та використання у науковій думці. № 1 (2019): Лідер. Еліта. Суспільство Режим доступу: http://les.khpi.edu.ua/article/view/2616-3241.2019.1.08

4. Калашникова, С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : дис. … доктора пед. наук : 13.00.06 / Калашникова С. А. – К., 2011. – 462 с.

КОВАЛЕНКО Наталія Володимирівна

канд. наук з держ. упр., доцент, доцент кафедри економічної теорії та публічних фінансів, ННІ «Інститут державного управління» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, Україна (Україна, м. Харків)

КОЗИРЄВА Наталія Вікторівна

доцент кафедри філософії і політології, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, к.філос.н., доц. (Україна, м. Харків)

Якість вищої освіти та суспільний поступ

Зміст поняття «університет» криється у самій назві «Universitas». Йдеться про те, що в основі цього терміну лежить латинський прикметник «universitas» – «загальний», «всезагальний», «той, що відноситься до всього». Не випадково, в історичному розвитку університету («всезагального», «того, що відноситься до всього») з'являється базова модель класичного університету, яка наповнюється новим, близьким до сучасності, ціннісним змістом. Можна виокремити основні складові цих цінностей, а саме:

– автономія;

– свобода досліджень та навчання;

– наука і дослідження як провідна діяльність університету;

– фундаментальність освіти; включення університету в суспільне життя держави;

– транслювання високих культурних цінностей та виховання особистості фахівця вищої кваліфікації, лідера.

Аналізуючи місце і роль інституту вищої освіти як дієвого чинника суспільних трансформацій і дієвого чинника державного управління, слід зазначити, по-перше, починаючи з Нового часу й майже до початку XXI ст. в європейській історії суспільної думки і соціальній практиці акцентується увага на кількісних показниках (рівень грамотності населення, коефіцієнт інтелектуального розвитку молоді, людський капітал) стосовно освіченості людей, тобто досягнення їхньої «критичної маси» для здійснення суспільних модернізацій. Разом з тим, «університет у руїнах» (Bill Readings, 1996) вимагає нових, якісних змін в своїй діяльності, функціонуванні.

По-друге, потребує якісних змін система управління освітою в напрямку її подальшої демократизації, децентралізації, лібералізації, регіоналізації, відповідальності, доступності для усіх громадян, наступності й послідовності в

освітній підготовці громадян, а також з'являється необхідність раціонального упровадження ефективної та прозорої системи державно-громадської оцінки діяльності закладів освіти, якості загальноосвітньої та фахової підготовки [2].

По-третє, сучасна європейська суспільна думка, з одного боку, поступово виходить за межі Болонських домовленостей у сферу практичного упровадження в національні освітні системи, а з іншого – вважає конкретні території у своїй окремішності (міста, агломерації, метрополії тощо) і центрами сталого розвитку, і базовим елементом системи governance XXI ст. [там само].

Якість освіти можна визначати, аналізуючи її основні складові, до яких належать освітні стандарти, професіограми, технічні засоби навчання, сучасні педагогічні технології, науково-виробнича база, освітній менеджмент і маркетинг, соціальне партнерство і багатоканальність фінансування. Якість освіти в узагальненому визначенні та своєму підсумковому представленні – це комплекс характеристик компетентностей і професійної свідомості, що відбивають здатність фахівця здійснювати професійну діяльність відповідно до вимог сучасного етапу розвитку економіки, на визначеному рівні ефективності та професійного успіху, із розумінням соціальної відповідальності за результати професійної діяльності [3].

В умовах зростання динамізму розвитку людства необхідно переорієнтуватися від звичної, традиційної освіти «навчання людини на все життя», на якісно нову освіту, що формує фундаментальну особистісну компетентність – здатність навчатися впродовж життя. Сучасна людина, що є активним суб'єктом соціальних мереж – це «глобалістська» людина, що добре володіє інформаційно-комунікаційними технологіями, англійською мовою, надає перевагу електронному стилю листування й зустрічей, відтак, вона справедливо вважається мобільною у віртуальному просторі та оперативною в реальному часі. Не менш важливо, що сучасну людину в цивілізованому світі можна вважати демократичною й доступною для спілкування, оцінюючи своїх колег по роботі за реальними справами, а не за колишніми заслугами [2].

Слід зауважити, що формування організаційного механізму державного управління забезпеченням якості у сфері вищої освіти на теренах України має давню історію, включаючи історичний період розквіту Київської Русі, і є надзвичайно багатим на значні досягнення в науці, освіті, культурі, мистецтві та літературі. Протягом тривалого часу українська освіта розвивалася в контексті національної культури з орієнтацією на європейські зразки, збагачувалася як власним досвідом, так і досвідом європейських народів. Наукове осмислення проблеми становлення й розвитку інституту вищої освіти у процесі історичного розвитку українського суспільства має важливе значення для осмислення основних принципів сучасного європейського освітнього простору й упровадження новітніх соціальних технологій управління розвитком вищої освіти [6].

Про готовність державного управління України до упровадження системи тотального (всеохоплюючого) управління якістю (Total Quality Management, TQM) та менеджменту якості в державному управлінні закладами вищої освіти свідчать окремі соціологічні дослідження науковців. Реальне упровадження TQM у сучасному суспільстві вважається революцією в менеджменті якості. Не випадково, прихильники застосування методів TQM у системі вищої освіти очікують суттєвих позитивних змін як самої системи в загалом, так і закладів вищої освіти (ЗВО) зокрема. Найважливіші принципи TQM стосовно вищої школи зумовлюють:

– участь усього колективу ЗВО в управлінні;

– роботу в так званих «групах якості»;

– аналіз причин і наслідків у процесі прийняття управлінських рішень;

– вивчення потреб «покупців» кадрів вищої кваліфікації;

– проведення наукового експериментування під час вирішення постійно виникаючих в освітній галузі проблем.

Сьогоднішній стан державного управління щодо забезпечення якості в усіх сферах суспільного життя, у тому числі й у сфері вищої освіти, значною мірою залежить від якісного складу (компетентності) управлінських кадрів, управлінської культури тощо. Відтак, важливими акцентами, що стосуються зазначених соціологічних досліджень можна вважати:

– визначення особистісних характеристик державних службовців та посадових осіб органів публічного управління;

– встановлення специфічних особливостей організаційної та управлінської культури, що є притаманною цим органам та їхнім працівникам;

– з'ясування поглядів державних службовців та посадових осіб органів публічного управління на реальні шляхи підвищення ефективності роботи органів публічного управління та готовності й здатності їхніх працівників до якісних змін, до забезпечення «менеджменту якості» в сучасних суспільних практиках, до залучення людського фактору в системі всеохоплюючого (тотального) управління якістю (TQM).

Разом з тим, набуває очевидності той факт, що в конкурентному змаганні «виграють» лише окремі країни, які за пріоритет вибрали упровадження «менеджменту якості» в усіх сферах людського буття, зокрема, це стосується підходів до державного управління розвитком науки, освіти, науково-дослідних програм та науково-конструкторських розробок [1;4;5].

У сучасному суспільстві, що динамічно глобалізується, саме ринкова економіка визначає основні напрями розвитку якісної освіти, формує вимоги щодо оволодіння людиною необхідною і достатньою сукупністю знань, умінь і навичок, соціокультурних норм і компетентностей, визначає зміст стосовно розбудови ефективного освітнього середовища.

Список використаної літератури

1. Базилевич В. Д., Ільїн В. В. Метафізика економіки: [монографія]. Київ: Знання, 2007. 718 с.

2. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; головний ред. В.Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

3. Ідея Університету : Антологія / Упоряд. : М. Зубрицька, Н. Бабалик, З. Рибчинська ; відп. ред. М. Зубрицька. Львів : Літопис, 2002. 304 с.

4. Корженко В. В., Коваленко Н. В. Теорія та історія філософії публічного управління / Філософія публічного управління : [кол. монографія] / В. П. Солових та ін. ; наук. ред. В. П. Солових. Київ : НАДУ, 2020. С. 11–52.

5. Корженко В. В. Освітні ініціативи та суспільний поступ / Актуальні проблеми державного управління : Наук. зб. Х. : ХФ УАДУ. 2000. № 2. С. 52–57.

6. Корженко В. В. Філософія виховання: зміна орієнтацій: [монографія]. Київ: Вид-во УАДУ. 1998. 304 с.

7. Readings Bill. University in ruins / Harvard University Press. 1996. 256 p.

КОВТУН Христина Іванівна

ТОВ "ХЛ" ХАНІ АКАДЕМІЯ, вчитель закладу загальної середньої освіти з української мови та літератури (Україна, м. Харків)

Особливості взаємодії суб'єктів освітнього процесу під час вдосконалення

Здобувачі за різними варіантами рамки кваліфікації мають володіти сучасними засобам ефективної комунікації та досконало володіти державною мовою. Ці дві особливості та одночасно потреби конкурентоспроможного фахівця, стейкхолдерів та вимоги суспільства забезпечують його комфортну взаємодію як під час освітнього процесу, так і під час виконання професійних обов'язків. Відповідно вдосконалення комунікативної складової майбутнього фахівця та/або її становлення, формування, відбувається під час вивчення мовних дисциплін, зокрема української мови під час освітнього процесу у закладі професійної освіти. За основу проведення перевірки ймовірної залежності високих показників лідерського потенціалу від рівня володіння комунікативною компетентністю було проведено у Харківському радіотехнічному коледжі. Серед особливостей комунікативної компетентності майбутніх радіотехніків слід звернути особливу увагу на такі: перевага діалогічного мовлення над монологічним; збагачення сфери знань і почуттів зі збереженням унікальності позиції кожного з учасників діалогу; комунікативній гнучкості, мобільності, вмінні вдало і правильно підібрати необхідні мовні засоби в різних комунікативних ситуаціях. За допомогою експериментальних досліджень було виявлено, що здобувачі, які мали значущі, а згодом високі показники рівня взаємодії під час вивчення дисципліни українська мова мали здатність одночасно розвивати свій лідерський потенціал (наприклад впевненіше відповідали на питання, виступали перед однолітками, співпрацювали і мали результат у проєктах та творчих завданнях тощо).

Як один із важливих фактів взаємодії досліджено комунікативну компетентність майбутніх радіотехніків. Діагностика мотиваційно-ціннісного критерію проводилась на основі дослідження розуміння значущості комунікації та рідної мови для реалізації комунікативної компетентності. За основу покладено анкету «Значення мови для майбутнього фахівця з радіотехніки», яка дозволяє виявити ступінь значущості рідної мови та комунікативної компетентності в повсякденному житті та професійній діяльності та складалася для експериментальної й контрольної груп із 10 запитань. Здобуті результати дали змогу з'ясувати, якою є значущість рідної мови для студентів радіотехнічного коледжу. Для формування комунікативної компетентності важливими визначено такі позиії: розуміння значущості комунікативної компетентності для майбутньої професійної діяльності, спілкування літературною мовою у побуті, усвідомлення важливості вербальної та невербальної комунікаії для вчителя, викорінювання суржика з власного мовлення, відстоювання власної думки, тощо

Діагностика когнітивного критерію проводилось на основі вивчення таких показників: рівень знань з лексики, морфології, синтаксису української літературної мови за допомогою тестування з української мови. Для визначення рівня знань студентам потрібно було дати відповідь на 12 питань, що охоплювали різні теми.

Знання з організації та управління комунікацією досліджувались анкетою на вивчення комунікативного мінімуму В.М. Снєткова. Студентам було запропоновано оцінити 14 тверджень від 1 (даний аспект в них відсутній) до 7 балів (максимальний ступінь наявності комунікативного досвіду). Результати анкетування оброблялися з використанням шкал, всередині яких визначалося середнє значення (з двох питань) за кожною шкалою окремо.

Рівень діяльнісного критерію, визначався за показником володіння достатнім рівнем сформованості комунікативних здібностей, сформованістю психолого-педагогічних комунікативних умінь та діагностичних умінь щодо ефективності

впливу професійних комунікативних тактик та технологій на здобувача.

Після отримання первинних даних було запропоновано комплекс вправ із відпрацювання тих показників, у яких був низький рівень. Згодом здобувачі пройшли повторну перевірку і було зафіксовано помітне збільшення усіх критеріїв у експериментальній групі, проте ознаки реалізації лідерського потенціалу були помітними у обох групах.

Серед особливих умов покращення взаємодії особистості з лідерським потенціалом є вивчення державної мови та запровадження її функціонування на високому рівні володіння комунікативною компетентністю, що стає доступним завдяки дисциплінам гуманітарного циклу, зокрема українській мові у майбутніх фахівців радіотехнічного профілю.

МИХАЙЛИЧЕНКО Валентина Євдокимівна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.філос.н., доц. (Україна, м. Харків);

КУЛІШ Катерина Вікторівна

вчитель ІІ категорії, Харківська спеціалізована школа
І-ІІІ ступенів № 85 (Україна, м. Харків)

Технологія «портфоліо» – суттєвий спосіб модернізації сучасної освіти

В останні роки знаходить широке розповсюдження технологія «портфоліо», яку застосовує велика кількість шкіл у своїй практичній діяльності. Зарубіжні вчені говорять про неї, як про один з основних освітніх трендів останніх десятиліть. Тому ідея «портфоліо» є одним з суттєвих елементів модернізації сучасної освіти, що відбувається в усьому світі. Аналіз літератури, присвячений застосуванню «портфоліо» у навчанні переконливо показує, що в цій ідеї укладені великі можливості для вдосконалення процесу навчання у світлі сучасних вимог. Освоєння методу «портфоліо» у школі може стати одним з найважливіших направлень її модернізації за умови забезпечення його належним теоретико-методологічним аналізом та пов’язаними з ним дидактико-методичними матеріалами.

Багато вчителів незадоволені традиційним способом оцінки навчальних досягнень та підкреслюють при цьому важливість зміни форм оцінювання навчальних результатів, що робить вирішальний вплив на процес навчання. Зміна цієї процедури суттєво вплине і на сам навчальний процес. Технологія «портфоліо» дає можливість представити свої можливості в різних областях шляхом самовизначення та самопрезентації.

Вчені, які вивчають проблему «портфоліо», вводять базове розрізнення цього поняття. По-перше, «портфоліо» – це систематичний та спеціально організований збір доказів, який служить способом системної рефлексії на власну діяльність та представлення її результатів в одній або більше областях для поточної оцінки компетентностей або конкурентоспроможного виходу на ринок праці. По-друге, це спосіб фіксації, накопичення й оцінки індивідуальних досягнень учня в певний період його навчальної діяльності.

Зміст технології «портфоліо»:

1. Це – совокупність робіт та результатів учня, яка демонструє його

зусилля, прогрес та досягнення в різноманітних областях.

2.«Портфоліо» орієнтований не тільки на процес оцінювання отриманих результатів, але й на самооцінку, тобто на активне та свідоме ставлення учня до процесу та результатів навчання.

3. Це систематичний та спеціально організований збір доказів, що використовує учитель і учень для моніторингу знань, навичок та відношень учнів.

4. Це робоча файлова папка, що містить різноманітну інформацію, яка документує набутий досвід та досягнення учнів.

Як вказує ряд авторів, які активно працюють над вдосконаленням технології «портфоліо», доцільно, щоб при його оформленні учень обов'язково включав такий елемент як самоаналіз його власника. Це сприяє формуванню саморефлексії учнів по відношенню до процесу навчання, самопізнанню та самовдосконаленню. При цьому «портфоліо» являє собою індивідуальний, персонально підібраний пакет матеріалів, які, по-перше, в продуктивному вигляді представляють освітні результати та досягнення учня, а, по-друге, характеризують способи аналізу та планування своєї навчальної діяльності, якими він володіє. «Портфоліо» призначене для того, щоб підключити внутрішні ресурси суб'єкта, усі компоненти лідерського потенціалу, мотивувати його на їх формування, культивування та використання в цілях свого розвитку, досягнення високих результатів у своїй діяльності та конкурентоспроможності.

Дані особливості «портфоліо» дозволяють учням при його активному та систематичному використанні поступово навчитися самостійно не тільки оцінювати свої досягнення в різноманітних областях, але й допомагати усвідомити цілі навчання в процесі навчання та протягом всього життя. «Портфоліо» є однією з альтернативних форм освітнього цілепокладання, що відповідають вимогам нових соціально-економічних реалій. Кінцеву ціль навчального «портфоліо» багато зарубіжних авторів бачать в доказі прогресу навчання за результатами, за докладеними зусиллями, по матеріалізованим продуктам навчально-пізнавальної діяльності конкретного учня. Систематичне фіксування своїх досягнень, постійний аналіз причин успіхів та невдач, свого ставлення до того чи іншого виду діяльності – все це сприяє формуванню самостійності учня та його творчої активності. «Портфоліо» доповнює традиційні контрольно-оцінювальні засоби, які направлені на перевірку репродуктивного рівня засвоєння інформації. Воно також розглядається саме як інструмент самоаналізу та постановки цілей різноманітних видів діяльності.

«Портфоліо» є систематичний та спеціально організований збір інформації, отриманої шляхом системної рефлексії власної діяльності та представлення її результатів в одній або більше областях для поточної оцінки досягнених компетентностей та для їх контролю. Зокрема, «портфоліо» ефективне для усвідомлення та самооцінки учнем результатів своєї діяльності, програмування себе на успіх. Тому, розглядаючи цю тему, має сенс звертатися до успішної практики, методичним та нормативним розробкам загальної та середньої освіти. Рекомендації зі створення та використання «портфоліо» у ЗВО викладені в роботах [1]. В них викладені основні аспекти, необхідні для розуміння суті технології «портфоліо» для використання її у НВЗ.

Введення «портфоліо» в ЗВО підвищує освітню активність учнів, рівень усвідомлення ними своїх цілей та можливостей здійснення саморозвитку особистості, робить більш достовірним і відповідальним вибір подальшого напряму освітньої діяльності. Педагогічна ідея «портфоліо» як форма оцінки

передбачає: зміщення акценту з того, що учень не знає і не вміє, на те, що він знає та вміє; а також інтеграцію кількісної та якісної оцінок та перенос педагогічного акценту з оцінки на самооцінку. «Портфоліо» є важливим мотивуючим фактором не тільки навчання, але й саморозвитку особистості, так як за будь-якої структури воно може бути організоване таким чином, щоб орієнтувати учня на самовдосконалення для успішної діяльності.

Таким чином «портфоліо» виступає прикладом сучасної ефективної освітньої технології, яка допомагає вирішенню важливих педагогічних задач.

Список використаної літератури

1. Новікова Т. Г. Аналіз розробки портфоліо на основі зарубіжного досвіду / Т. Г. Новікова // Розвиток освітніх систем в контексті модернізації освіти. – М.: АПКиПРО, 2003. – 94 с.

ПЕТРОВА Єлизавета Владиславівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків);

ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків)

Сутність і призначення самоорганізації у формуванні майбутніх педагогів вищої школи

Підвищення вимог до фахівців потребують внесення змін в навчальні програми підготовки майбутніх педагогів вищої школи. В зв’язку з цим, відбувається переосмислення цілей, змісту, завдань навчання, здійснюється запровадження нових активних форм, методів організації діяльності, нових педагогічних технологій. Все це обумовлює зміни освітніх орієнтирів для здобувачів, майбутніх викладачів вищої школи в процесі фахової підготовки.

Мета роботи – дослідити сутність і призначення самоорганізації у формуванні майбутніх педагогів вищої школи.

Самоорганізація є багаторівневим процесом самодіяльності особистості, що передбачає певну зміну спрямованих внутрішніх самопроцесів, поетапність цілеспрямованих дій особистості, що направлені на зміну зовнішнього середовища в інтересах суб’єкта діяльності. Самоорганізація – це спосіб організації життєдіяльності особистості, процесуальні, змістові властивості якого мають унікальні характеристики, які визначаються особистісними особливостями суб’єкта самоорганізації.

Самоорганізація в професійній діяльності педагогів є свідомою діяльністю особистості педагогів, що спрямована цінностями та цілями організації, самокерування, самовдосконалення в професійній діяльності та збереження професійного здоров’я, здійснювана системою мотиваційних, вольових, інтелектуальних дій та спрямована на розв’язання задач раціональної організації праці, ефективного здійснення професійно-педагогічних завдань.

Основна мета самоорганізації викладачів полягає в раціональній організації, оптимізації, максимальному використанні особистих можливостей та певних ресурсів для свідомого керування особистістю та діяльністю,

спрямованих на отриманні потрібних результатів та подоланні несприятливих зовнішніх факторів, обставин за умови збереження особистісно-професійної ефективності.

Самоорганізація в професійній педагогічній діяльності здійснює певні функції [1-3]: контекстуально-адаптивну, вона забезпечує адаптацію особистості до умов педагогічної праці, виробничих завдань, в тому числі й не прогнозованих; рефлексивно-аналітичну, вона здійснює аналіз, оцінку професійної ситуації, визначення проблемних задач, усвідомлення особистісних можливостей, наявних ресурсів для вирішення завдань; мобілізаційно-стимуляційну, яка сприяє активності внутрішніх ресурсів, потенціалу особистості для розв'язання задач при мінімізації стресу, збереження енергетичних ресурсів організму та працездатності; конструктивно-проєктувальну, за допомогою якої здійснюється постановка цілей діяльності, планування шляхів їх отримання; організаційно-процесуальну, при якій застосовуються чіткі цілеспрямовані дії, обґрунтований вибір оптимального рішення із допустимих варіантів дій; координаційно-впорядкувальну, що полягає в регуляції, погодженні дій, які включені в діяльність суб'єктів та приведення до стану врівноваженості, відносної стабільності професійної діяльності як складної системи.

Головними ознаками самоорганізації дослідники (Дмитренко Т. [1], Ігнатюк О. [2] та інші) визначають співвіднесеність засвоєних знань зі ставленням особистості до себе та до оточуючих, регуляцію навчально-практичних дій, доцільність самовиявлення у навчально-практичній діяльності; оцінку, контроль, коректування майбутнього педагога як особистості й суб'єкта діяльності.

Особливими рисами самоорганізації особистості викладачів у професійній діяльності (за інтегрованого, особистісно-діяльнісного, підходу) є свідомий, цілеспрямований вплив, наявність причинно-наслідкових зв'язків між керуючою підсистемою (викладач) і об'єктом впливу (власна особистість, професійна діяльність); якісна зміна об'єкта впливу; здатність підтримувати визначений режим функціонування, зберігати рух за визначеною траєкторією.

Самоорганізацію можна класифікувати за різними критеріями [1-3]:

- за спрямованістю дії на об'єкт/суб'єкт: особистісна самоорганізація – свідома діяльність особистості, спрямована на організацію та управління собою задля досягнення поставлених цілей; професійна самоорганізація – процес раціональної організації та вирішення завдань і функцій професійної діяльності;
- за предметом/контекстами діяльності: когнітивно-змістова – організація пізнавальної діяльності задля виконання функцій професійної діяльності; соціально-комунікативна – організація власної особистості та процесу міжособистісної взаємодії, спілкування, контактів; функціонально-професійна (контекстно-професійна) – організація змісту та засобів виконання функцій професійної діяльності; просторово-часова – упорядкування та розподіл ресурсів часу та місця із застосуванням технологій тайм-менеджменту;
- за цілями діяльності: стратегічна, або творча – самостійна постановка завдань професійної діяльності та їх розв'язання (наприклад, завдання професійного самовдосконалення, саморозвитку); тактична – здатність особистості фахівця успішно використовувати усю сукупність наявних засобів та способів діяльності для вирішення завдань професійної діяльності в змінюваних умовах; оперативна, або ситуативна – щоденно застосовується для розв'язання окремих завдань (ситуації можуть виникати неочікуваною, але потребують швидкого реагування педагога).

Подаючи самоорганізацію як один із компонентів професійно особистісного саморозвитку особистості студента, викладача, дослідники вказують на свідомий характер цього явища: особистість усвідомлює внутрішню мету діяльності, здійснюється взаємоузгодження та саморегуляція різних компонентів особистості як системи, відбувається усвідомлення, облік і вироблення ставлення до зовнішніх цілей і впливів, у результаті чого вони можуть набути або не набути внутрішньої значущості для особистості, а також здійснюється вибір особистістю подальшої поведінки, з огляду на ступінь важливості для неї внутрішніх і зовнішніх цілей, вибір ступеня активності та відповідних практичних дій для реалізації цих цілей.

Підсумковуючи варто зазначити, що способами самоорганізації є чітке визначення цілей діяльності; планування повсякденної діяльності, самомотивація, регулярне впорядкування робочої зони, дотримання режиму та розпорядку дня, облік та раціональне використання часу, раціоналізація професійної діяльності з допомогою органайзерів, щоденників, портфоліо, картотек тощо, делегування повноважень. Застосування стратегій та методів самоорганізації має такі позитивні наслідки для особистості фахівця: виконування роботи з оптимальними затратами сил та енергії; менше стресів; отримання задоволення від праці; досягнення професійних і життєвих цілей коротшим шляхом; збереження власного часу.

Список використаної літератури

1. Дмитренко Н. А. Профессиональная самоорганизация как средство формирования профессиональной культуры специалиста, 2012. Режим доступа: URL: http://jurnal.org/articles/2012/ped19.html (Дата звертання: 14. 09. 2021 р.).

2. Ігнатюк, О. А. Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика: [монографія]. Харків: НТУ «ХПІ», 2009. 432 с.

3. Романовський О.Г. Мотиваційно-цільові характеристики професійної успішності викладача вищої школи / О.Г. Романовський, І.Є. Штученко, Г.В. Попова // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2019. – № 1. С. 3–15.

ОЛІЙНИК Тетяна Олексіївна

к.пед.н., доц., доцент кафедри інформаційних технологій, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди (Україна, м. Харків)

Технології професійного розвитку викладача вищої школи

Пандемія COVID-19 прискорила усвідомлення причин зниження якості сучасної освіти, зокрема рівня професійної компетентності педагога, зумовила зацікавленість до пріоритету персоналізованого діагностування його професійно-особистісних проблем. Формування готовності освітян до інноваційної практики та самовдосконалення, що було обумовлено на думку дослідників, низкою чинників, першочерговою серед яких є стале впровадження технологій викладання та навчання, перехід від інституту школи до центру дитячого розвитку. Водночас зацікавлені сторони в галузі освіти (політики, громадянське суспільство, дослідники та компанії) аналізують причини повільного впровадження технологій, проблеми недостатньої масштабованості та стійкості

цього процесу. Отже проблема полягає у визначені складових моделі, які сприяють успіху, що, без сумніву, призведе до розповсюдження умов активного та свідомого застосування технологій.

Європейська конференція по цифровому Footprint , що було організовано 2019 року спільно з Європейською цифровою мережа навчання (Dlearn) та Платформою неперервного навчання, за підтримки партнерів DIGIT проектів була присвячена темі "цифрового відбитка", тобто запису або сліду, який залишає діяльність людини в Інтернеті. Йдеться про взаємодію в соцмережах, інформацію про особистий веб-сайт, історії перегляду, онлайн-підписки, будь-які фотогалереї / відео, завантажені користувачем, тобто все, що можна простежити в мережі.

Цифровий слід є важливим аспектом життя та кар'єри кожного з особистої та професійної точки зору, і щільно переплітається з поняттям електронної репутації та цифрової ідентичності, а саме, всі дії в Інтернеті є частиною її ідентичності та образу. Без сумніву, неусвідомлення цього може спричинити погані наслідки як для життєдіяльності людини, так і її родичів, друзів, колег тощо. Отже, важливо підвищувати обізнаності, формувати компетенції громадян для більш відповідального використання цифрових пристроїв, що сприяє створенню безпечного цифрового середовища для всіх зацікавлених сторін у галузі освіти [1].

Модернізація навчального процесу в освітньо-виховних закладах в умовах інформаційного суспільства вимагає виконання педагогом нової соціальної ролі в освітньому середовищі (дослідника, проектувальника-дизайнера, менеджера, куратора, тьютора, фасилітатора та ін.), що зумовлює найважливіший напрямок створення оптимальних умов формування його готовності до вирішення нових професійних завдань та безперервності його розвитку. Водночас одним із головних завдань інноваційної вищої освіти стає впровадження "філософії" лідерства, згідно з якою громадська робота створює оптимальні умови для формування якостей, що гарантують генерацію неординарних підходів, сміливих рішень, бажання мислити, робити висновки зі своїх помилок і змінюватися на випередження [3].

Соціальні мережі продемонстрували, що неможливо ігнорувати того, що у цифровому світі можна досягти, розбудовуючи платформи для творчості людей. Бути лідером за таких умов означає допомагати іншим створювати зміни на власних умовах, тому мережі соціальних підприємців (зокрема, Ashoka , що включає 3000 членів) поступово здійснюють перехід до такого лідерства, що ініціює зміни. Отже, поєднання цієї потужної тенденції, що є результатом швидкого підвищення прагнення до самовираження та самовизначення , зі світом технологій, що швидко змінюються та знаходить все більш продуктивні способи збагачувати можливості людей для творчості та спілкування, і незабаром вільна співпраця рівних цілком можлива за допомогою блокчейн -додатків.

Інтерес до проблеми особистісно-професійного становлення конкурентоспроможних фахівців у зв'язку з переходом на нові освітні стандарти актуалізує необхідність підвищення рівня соціально-психологічної адаптації випускників до виходу на ринок праці як одного з провідних напрямів підвищення якості освіти [5]. Важливим компонентом професійної підготовки фахівців у обставинах стає цілеспрямована робота викладачів вузу з модернізації навчальних курсів на основі інноваційних педагогічних технологій. Зокрема, йдеться про впровадження таких інновацій, які сприяють переосмисленню не лише змісту підготовки та засобів розвитку майстерності педагога, усвідомленню особливостей його професійно значущих умінь [2]. Водночас, парадоксальні результати взаємозв'язку між ризиком, інноваціями та розвитком суспільства

знань, потребують формування таких навичок фахівця, які стимулюють різноманітність та управління ризиками, що має значний (суперечливий) вплив на викладання, викладачів та навчання студентів.

Дослідження можливих викликів вищої освіти переконують підготувати майбутніх викладачів до змін на їх цілі та ролі. Зокрема щоб відповідати майбутнім викликам, необхідно змінити уявлення про вченого, як особу, яка демонструє не тільки знання з предмета, але й прихильна до викладання, що ґрунтується на дослідженнях, критичній саморефлексії та свободі вибору. Враховуючи, що трансформації є дуже складними, тому вони мають інтегруватися в нові відкриті, вільні, інклюзивні та загальнодоступні технології, щоб бути незалежними, самодостатніми, продуктивними. Таким чином, сьогодні пріоритетними є низки «м'яких» компетенцій: 1) критичне та інноваційне мислення, 2) міжособистісні навички, 3) внутрішньо особистісні навички, 4) глобальне громадянство, лідерство, 5) медіа та інформаційна грамотність тощо.

У вирішенні цієї проблеми одним з значущих підходів є формувальне оцінювання, освітня технологія портфоліо [4], що дозволяє планувати організацію роботи та осмислювати отриманий досвід, відображає прогрес оволодіння, допомагає встановити зв'язки між формальним та неформальним навчальним досвідом, сприяє посиленню його мотивації до самоосвіти, формування рефлексивної культури та об'єктивного оцінювання рівня своїх професійних компетентностей. Особливості використання інноваційної технології портфоліо ґрунтується на принципах автентичного оцінювання та компетентнісному підході в освіті.

Список використаної літератури

1. Биков В., Литвинова, С. Корпоративні соціальні мережі як об'єкт управління освітньої соціальної системи, Інформ. технології і засоби навчання, 2020, Том 75, № 1, с. 294-316. [Електронний ресурс]. Доступно: http://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/.

2. Бойчук Ю., Бородіна О., Микитюк О. Інклюзивна компетентність майбутнього вчителя основ здоров'я : монографія, ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2015. — 140 с.

3. Гура, Т., Романовський О., Книш, А. Психологія лідерства в бізнесі : навч. посібник – Харків : Друкарня «Мадрид», 2017. – 100 с.

4. Олійник Т. Портфоліо як засіб якісного оцінювання навчальних досягнень / Т. О. Олійник // Теорія та методика навчання та виховання: збірник наукових праць. Харків : «ОВС» ХДПУ. – 2004. – Випуск № 14. – С. 123-129

5. Романовський О., Михайличенко, В., Грень, Л. Педагогіка успіху: підручник / Харків: НТУ "ХПІ", 2018. – 496 с.

ПОСТОЄНКО Віталіна Сергіївна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна, м. Черкаси);

ЧИСТЯКОВА Катерина Віталіївна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна, м. Черкаси)

Роль старости академічної групи ЗВО у покращенні комунікації між студентами

Карантинні вимоги, викликані COVID-19 внесли корективи у навчальний процес не лише у школах, але і у всіх ланках закладів освіти. Через вимушену ситуацію пов'язану із пандемією, на території України вже в березні 2020 р. студенти навчалися за дистанційною формою навчання. Серед програм найбільш зручною, доступною та зрозумілою виявилась Classroom.

Дистанційне навчання – це нова форма навчання, яка дещо відрізняється від звичних форм очного та заочного навчання. Вона пропонує інші способи, методи, організаційні форми навчання, зовсім не схожу форму взаємодії студента та викладача. Разом із тим, як будь-яка форма навчання, будь-яка система навчання вона має компонентний склад: цілі (обумовлені для всіх форм навчання), дійсні програми, які конкретно підготовлені для всім типів ЗВО, організаційні форми.

Після того як дистанційне навчання стало поширеним в Україні, необхідність у функціях старости академічних групи зросла. Староста є формальним лідером для студентської групи, яка зобов'язана контролювати процес відвідування занять своїх одногрупників, відповідати за організацію групи на заняттях, бути сполучною ланкою між керівництвом ЗВО, кафедри і студентами [2, 38]. Староста виконує три інформаційні ролі – спостерігач (пошук інформації, яка пов'язана з групою), розповсюджувач інформації (інформує) та представник (передає інформацію про групу).

Однією з головних функцій старости є усунення конфліктів і створення сприятливого психологічного клімату в колективі. У студентських групах відбуваються певні тенденції, коли між студентами і старостою відбуваються різного роду конфлікти [1, 27]. Вони можуть говорити про те, що сам староста не змогла стати неформальним лідером. Причиною може бути недостатній рівень лідерських якостей, таких як, харизма, комунікабельність, високий рівень емоційного інтелекту, відповідальність, тощо [2, 49]. Лідерські якості старости групи важливі для її вміння впливати на колектив, домагаючись поставлених перед ним завдань кафедрою і університетом.

Сьогодні на розвиток лідерських якостей старост студентських груп вищій освіті необхідно приділити особливу увагу. Тоді після закінчення навчання ми зможемо отримати дійсно фахівця, незалежно від профілю (гуманітарний або технічний) і маючі напрацювання налагоджувати взаємини з іншими людьми таким чином, щоб колектив вмів працювати на результат [1, 58].

Організувати бесіди, правильно розрахувати навантаженні студентів, налагодити комунікацію між кожним викладачем; повідомити інформацію для тих, у кого проблеми із Internet (віддалені куточки України виявились не підготовленими до такого навчання), дізнатися про всі види роботи, які необхідно здати студенту для успішного заліку – це лише мала частина, що робила кожний староста навесні 2020 року (коли заклади освіти перевели всіх студентів на дистанційне навчання).

Отже, тема підвищення лідерських якостей старост студентських груп і самих студентів залишається актуальною на сьогоднішній день і формують велику кількість питань, відповіді на які необхідно знайти для підвищення рівня майбутнього фахівця, від якого залежить майбутнє всієї країни. Посада старости – це по-перше, можливість проявити свої лідерські якості, а по-друге, це постійна робота над собою: удосконалення своїх знання щодо програм, постійне відвідування он-лайн-курсів із підвищення кваліфікації (наприклад, Рух освіта разом із Новою Українською Школою, платформа Prometeus,

BHFoundation), також здобувати нові навички у комп'ютерному програмуванні (за допомогою програми ДІЯ можна визначити свій рівень).

Керівник: Сухушина Олена Вікторівна, к. і. н., доц.. кафедри АСГІН, Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Список використаної літератури

1. Розанова, В. А. Психология управления: учебное пособие / В. А. Розанова. – М.: Альфа-Пресс, 2014. – 117 с.

2. Кравченко І. В. Формування навчально-виховних груп у вищих військових закладах освіти: навч. посіб. / І. В. Кравченко. – Полтава: ВІТІ НТУУ «КПІ», 2009. – 264 с.

СИДОРЕНКО Марина Дмитрівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків);

ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків)

Сприйняття та особливості формування у майбутніх педагогів вищої школи готовності до застосування інноваційних педагогічних технологій

Сьогодні для системи вітчизняної вищої освіти характерними є якісні зміни змісту, методів та форм навчання, що призводить до необхідності розробки та застосування різноманітних інноваційних педагогічних технологій [1]. Саме тому у професійній діяльності педагога завжди є простір для педагогічної творчості і вже не на рівні традиційної методики, а на наступному – технологічному рівні. Зазначене виводить у центр педагогічного дискурсу питання готовності майбутніх викладачів вищої школи до інновацій у діяльності та актуалізує обрану для дослідження тему (Волошина О. [2], Дичківська І. [3], Ігнатюк О. [5] та ін.).

Опрацювання спеціальної літератури з проблеми дослідження свідчить, що педагогічну діяльність викладача за своїм характером давно й однозначно віднесено до творчих видів діяльності, яка вважається досить нелегкою працею. Зважаючи на це, професіоналізація майбутнього викладача та входження його в інноваційний режим роботи стає неможливим без творчого самовизначення, у якому провідну роль відіграють звичайно ж інноваційні педагогічні технології (О. Дубініна, О. Ігнатюк, О. Резван, А. Сущенко, О. Царик, Н. Федчишин та інші дослідники). Зважаючи на те, що запровадження інноваційних педагогічних технологій варто розглядати як інноваційну діяльність, що є відкритим педагогічним процесом, вона визначається змінами у суспільно-політичному, соціально-економічному та культурно-освітньому розвитку.

Мета дослідження полягає у визначенні сприйняття та особливостей формування у майбутніх педагогів вищої школи готовності до застосування інноваційних педагогічних технологій в освітньому процесі.

Так, Даниленко Л. [4] зазначає, що існує кілька точок зору на сутність інноваційної діяльності. По-перше, її визначають як створення нового (оригінальних прийомів, цілісних педагогічних концепцій), що змінює звичний погляд на явище, перебудовує суспільно-педагогічні відносини. По-друге, її

характеризують як найвищий ступінь педагогічної творчості, педагогічне винахідництво нового в педагогічній практиці, що спрямоване на формування творчої особистості, враховує соціально-економічні й політичні зміни в суспільстві та проявляється в ціле – покладанні, визначенні мети, завдань, а також змісту й технологій інноваційного навчання. По-трете, її визначають як діяльність із розробки, пошуку, освоєння й використання нововведень, їх здійснення.

У ході дослідно-експериментальної роботи було проведено опитування серед магістрантів на тему: «Формування у майбутніх викладачів вищої школи готовності до застосування педагогічних технологій». Відповідно до отриманих даних можна зазначити, що 100% респондентів вважають, за потрібне, ввести за необхідне підготовку до інноваційної педагогічної діяльності, як компонент загальної фахової підготовки майбутнього педагога. Проте тільки 40% опитуваних не готові особисто приймати участь в інноваційній педагогічній діяльності та 60% не володіє достатньою інформацією про сучасні педагогічні технології. Опитування показало, що ні один з опитуваних не знає, як організовувати і проводити педагогічний експеримент, це свідчить про недостатню інформованість студентів-магістрів в даному питанні, адже їх навчання тільки почалося і ці питання за планом підготовки ще не розглядалися.

Однак 90% опитуваної групи володіють вміннями і навичками, необхідними для пошуку і обробки інформації. Та тільки 60% опитуваних здійснює самостійно пошук фахової літератури з метою саморозвитку. 100% респондентів вміє визначати професійні проблеми, виявляти фактори, що спричинили їхнє виникнення. Нажаль, ні один з опитуваних не ознайомлений з основними документами, що регулюють інноваційну педагогічну діяльність в Україні.

Готовність студента до професійної діяльності розглядається як інтегральний прояв ряду властивостей особистості зі спрямованістю на даний рід діяльності [1, 3]. Вважаємо, що формування готовності до застосування інноваційних технологій навчання є особистісно-діяльнісним, оскільки, майбутні викладачі повинні мати цілісне уявлення про педагогічну діяльність. Розуміти сутність інноваційних педагогічних технологій, знати як опанувати даними технологіями і використовувати їх у подальшій професійній роботі, знаючи суть інноваційних технологій навчання, особливості організації таких занять, специфіку вибудовування відносин на них між учасниками освітнього процесу тощо [5].

Якщо для педагога, що працює в традиційній системі, головними є спеціальні та методичні знання, достатньо оперувати педагогічною технікою, володіти педагогічною майстерністю, що дозволяє йому організовувати освітній процес на професійному рівні й досягати його високої ефективності, то для переходу в інноваційний режим визначальним є готовність педагога до інновацій і пріоритетними стають знання теоретичні (знання сучасних психолого-педагогічних концепцій), методологічні (знання загальних принципів вивчення педагогічних явищ, закономірностей соціалізації навчання і виховання) і технологічні (знання не тільки традиційних, а й інноваційних освітніх технологій).

Підсумовуючи, варто наголосити, сучасний педагог – це не тільки той наставник, що передає знання в аудиторії (що природно важливо, але дуже вузько на сьогодні). Професійна діяльність педагога неповноцінна, якщо вона будується тільки як відтворення одного разу засвоєних методів роботи, якщо в ній не реалізуються об’єктивно існуючі можливості для досягнення більш високих результатів освіти, якщо вона не сприяє розвитку особистості самого педагога. Без творчості немає педагога- майстра. За умов сьогодення реалії такі, для того шо би ефективно виконувати свою професійну діяльність, бути конкурентоспроможним необхідно постійно зростати у професійному плані, володіти та застосовувати інноваційні методи, технології тощо.

Список використаної літератури

1. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності: монографія/ за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. – Харків: Видавець Савчук О.О., НТУ «ХПІ», 2011. – 336 с.

2. Волошина О.В. Педагогіка інновацій у вищій школі. Навчально-методичний посібник / О.В. Волошина. Вінниця, 2014. 161 с.

3. Дичківська, І. М. Інноваційні педагогічні технології [Текст]: підручник / І. М. Дичківська. Київ. Академвидав, 2012. 349 с.

4. Оцінювання та відбір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект / за ред. Даниленко Л. – К.: Школяр, 2002. – 320 с.

5. Ігнатюк О. Готовність до інноваційної педагогічної діяльності майбутніх докторів філософії як стратегія і результат якості підготовки в технічному університеті//Актуальні проблеми педагогічної освіти: новації, досвід та перспективи: І Всеукр. наук.-практ. конф.: м.Запоріжжя,10 квітня 2020. – Запоріжжя:ЗНУ,2020. С.12-14.

СУШКО Олександра Сергіївна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків);

ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків)

Змістовна характеристика визначення «інформаційна культура майбутнього педагога вищої школи»

Розвиток людського суспільства характеризується вмінням людини знаходити, отримувати і вдало використовувати інформацію у побутовій та професійній сферах життя. Науковий поступ суспільства, його перетворювального впливу на всі аспекти людської життєдіяльності, розширення освітніх завдань спонукали вчених до розробки нової концептуальної основи, яка визначили сучасну освітньо-педагогічну діяльність. Вченими (В. Биков, Р. Гуревич, М. Кадемія, В. Кухаренко та іншими) були обґрунтовані й розтлумачені поняття «інформатизація суспільства» та «інформатизація освіти». Концептуальна спрямованість інформатизації освіти була визначена поняттям «комп'ютерна грамотність», яке поступово розширилось до поняття «інформаційна культура» [1-3 та інші].

Мета виступу – надати змістовну характеристику визначення «інформаційної культури майбутнього педагога вищої школи».

Формування інформаційної культури та грамотності студентів пов'язана з розширенням впливу засобів масової комунікації, відтак це зумовлює необхідність особистісно-орієнтованого підходу до розвитку критичного мислення студентів, становлення захисного механізму до значного впливу засобів масової комунікації, які спричиняють відчутне зростання інтелектуального і культурного потенціалу особистості [4].

Сучасний рівень розвитку інформаційного суспільства ставить нові вимоги до викладача вищої школи, важливим показником якості якої є

готовність фахівця до рішення того класу професійних задач, які йому необхідно буде виконувати в трудовій діяльності. Як правило, ці задачі міждисциплінарні у своїй теоретичній основі і носять стратегічний характер, що вимагає, з одного боку, високого рівня інформованості, з іншого боку – володіння способами рішення складних задач. У зв'язку з тим, що інформація стрімко оновлюється, виникає потреба перетворення освіти у неперервний процес і переходу її у стан існування особистості. Зважаючи на це, необхідно більш детально розглянути поняття інформаційної культури та питання її формування [3].

Різноманітність видів діяльності у системному комплексі взаємодії викладача з інформацією досить велика і спирається на організаційні, інтелектуальні, сенсорні, соціокультурні можливості як особистості, так і інформації. Особистість повинна вільно орієнтуватися у величезному потоці інформації і вміти одержувати її з різних джерел. Важливими елементами інформаційної культури є уміння знаходити, збирати, аналізувати, критично оцінювати, узагальнювати, творчо переробляти, зберігати, систематизувати, передавати й опрацьовувати інформацію.

Питання підготовки педагога до застосування інформаційних технологій у своїй професійно-педагогічній діяльності, методології і методиці навчання інформатиці, формуванні інформаційної культури педагога досліджувалися в роботах В. Бикова, Я. Ваграменко, Р. Гуревича, В. Далінгера, Т. Добудько, М. Кадемії, В. Кухаренка, М. Лапчика, О. Пономарьова, О. Романовського, В.Сумського та інших дослідників.

Розвиток інформаційної культури стає складовою частиною соціального прогресу лише в контексті загального розвитку культури. Культура пронизує всю життєдіяльність людини. Культура являє собою якусь інформаційну модель оточуючого світу – так звану «картину світу». Картина світу служить для організації будь-яких сприймань людини й для його вчинків. Дійсно. культура є двостороннім процесом: вона «реалізує приучення до традицій і допомагає переосмислити, створити нове». Інформаційна культура є необхідною складової інформаційного світогляду.

На думку Р.Гуревича та М.Кадемії [3], інформаційний світогляд виробляється не стільки як певна модель установок особистості, скільки як процес володіння навичками розуміння чужого судження, співвіднесення його із власним. Інформаційний світогляд формується як безперервний процес розширення й поглиблення знань і обґрунтування на цій базі власних переконань.

Усе це значною мірою змінює уявлення, погляди, поведінку, спосіб життя і мислення сучасної людини і ставить до неї нові вимоги, найважливішою серед яких є опанування інформаційною грамотністю, інформаційною культурою. Тож, найчастіше інформаційну культуру визначають як сукупність знань, умінь і навичок роботи з інформацією засобами нових інформаційних технологій.

Проведений аналіз спеціальної літератури з проблеми дослідження дозволяє зробити висновок, що нове поняття «інформаційна культура» з'являється зі становленням реального інформаційного суспільства. У такім суспільстві інформаційні потреби здобувають масовий характер, починають робити усе більш помітний вплив на різні сторони громадського життя, спричиняючи їхню специфічну трансформацію. Змінюються масові види людської діяльності, з'являються нові вимоги до рівня інтелектуального розвитку, професійної кваліфікації працівника [5].

Отже, інформаційна культура трактується насамперед як культура

поведінки зі знаннями, даними й інформацією. Імовірно, що поняття ІК генерується двома фундаментальними поняттями: культура та інформація, відтворюючи їх взаємозв'язок і взаємовплив. Отже інформаційну культуру варто розглядати як інтегроване особистісне утворення, яке є системою ціннісних орієнтацій, знань, умінь і навичок формування потреби в інформації, здійснення пошуку необхідної інформації з усієї сукупності інформаційних ресурсів, відбору, оцінювання, збереження знайденої, інтеграція, структурування та створення нової інформації, презентації та використання її в освітньому процесі.

Підсумковуючи зазначимо, що було з'ясовано що інформаційна культура є складним та багатокомпонентним поняттям. Наявність різних означень і трактувань ІК свідчить про динамічність цього поняття й необхідність врахування вимог інформаційного розвитку суспільства при його визначенні. Отримані результати дослідження знайдуть подальший розвиток у визначенні критеріїв та рівнів сформованості інформаційної культури майбутніх педагогів вищої школи.

Список використаної літератури

1. Інформаційна складова педагогічної культури викладачів вищої школи URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/30144.

2. Атаян А.М. Информационная культура личности в условиях информатизации общества. URL: http://vio. fio.ru/vio 01/Present/ITO/1998-99/A/ata.

3. Гуревич Р.С., Кадемія М.Ю. Інфомаційно-телекомунікаційні технології в навчальному процесі та наукових дослідженнях: навч.посіб. .-Вінниця: ДОВ «Вінниця»,2004. – 365 с.

4. Завора В.А. Формування інформаційної культури студентів вищих навчальних закладів // ІІ Між. наук. конф.: Соціально-гуманітарні вектори педагогіки вищої школи, м. Харків, ХДАДМ, 15-16 квітня 2010р. – С. 274 – 276.

5. Ігнатюк О.А. Професіоналізм особистості як об'єкт вивчення. – Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – Х:УІПА,2006. – № 12. – С. 241-247.

Секція 6. Реформування системи підготовки молодих викладачів

AKOPIANTS Nunu

Associate Professor of Department Business Foreign Languages and Translation National Technical University «KhPI» (Ukraine, Kharkiv);

HRYTSENKO Maria

student of first (bachelor) level of higher education National Technical University «KhPI» (Ukraine, Kharkiv)

The role of the teacher in the educational process

Teachers play a vital role in everyone's educational process. In the 21st century, the role of the teacher has changed significantly. The main task of education is not to obtain a certain amount of knowledge, but the development of thinking, skills of independent assimilation of new information and their analysis. All these

facts put forward new requirements for the pedagogical process.

The main goal of the learning process is to provide students with certain knowledge. If you want to make learning process more effective, then you need to capture the student, make him an active participant in the learning process. Not just to explain, but to prove the need for knowledge.

In the learning process, the teacher performs various roles: the Coordinator; the Methodist; the source of information; the motivator; the inspiration; the President; the controller; the authority.

As a source of information, the teacher is a person who has deep knowledge in a particular field. For students, he is an expert on the subject.

As a motivator – it encourages students to show interest in knowledge (subject).

As an inspirer – teaches to overcome difficulties on the path of learning, cultivates faith in success, in achieving the goal.

As a methodologist – a teacher must have effective methods of knowledge transfer, be a good teacher, not just a specialist in a particular field of knowledge.

As a teacher – he must have authority in the eyes of students, have high moral qualities, and know how to resolve a conflict.

The role of the controller involves constant control of the teacher over the quality of students' knowledge.

Fulfilling all these roles it makes the teacher a true professional, but for the most effective organization of constructive interaction of the teacher with students, special attention should be paid to the issue of student motivation.

Motivation is the main stimulus and one of the criteria of learning. There are the following types of motivation:

a) interesting – the student is interested in the content of the subject;

b) extensive – the student is not interested in the content of the subject as such, but is attracted to receive a certificate that will bring income in the future;

c) negative.

The third option of motivation is common. In this case, the following options are possible for the manifestation of negative motivation: dependence, inattention, criticism and attack.

The reasons for negative motivation can be personal qualities of students, low quality of organization of the educational process and dynamic processes within the group.

Ways to deal with negative motivation:

Attention – pay attention to the student. Listen to him. You can't be annoyed, even if he fell asleep at a lecture. Try to find out the reason for this behavior.

Understanding – to try to understand the student, to enter the situation in which the student found himself.

Finding out the reason – do not try to fence off, protecting yourself and the system. The student's aggression can be provoked by the situation, not by the peculiarities of his character.

Neutralization – control your tone, facial expressions, gestures, you can not repeat the student's behavior, you should neutralize him in a calm voice.

Thus, the work of a teacher of a higher educational institution is a highly qualified mental work on the training and education of highly qualified specialists, the intellectual elite of society, the Ukrainian intelligentsia. The teacher must combine the knowledge and erudition of a scientist, the art of the teacher, high culture and intellectual, moral maturity, awareness of duty and a sense of responsibility.

A teacher of a higher educational institution performs the functions of:

organizational (leader in the maze of knowledge, skills, abilities);

information (carrier of the latest information);

transformational (transformation of socially significant content of knowledge into an act of individual cognition);

indicative-regulatory (the structure of the teacher's knowledge determines the structure of the student's knowledge);

mobilization (transformation of the object of education into a subject of self-education, self-movement, self-affirmation).

The psychological structure of the teacher's activity is dynamic, its content depends on the specific conditions, circumstances of the educational process and operational goals. The level of teacher's activity depends on the degree of formation of professionally important skills and psychological qualities of the teacher.

In the literature there are levels of readiness of the teacher for pedagogical activity:

1) reproductive, which consists in the ability to convey familiar facts, as well as to organize with students established forms of learning;

2) adoptive – involves the ability to adapt teaching to the characteristics of the audience;

3) local-modeling, which allows you to organize learning and communication with students within individual topics and methods of knowledge transfer;

4) system-modeling – is the ability to form in students a system of knowledge, skills, abilities in the subject in general;

5) system-modeling activities and behavior – involves the ability of the teacher to turn their subject into a means of forming the personality of students, their professional competence.

The structure of the teacher's activity is considered in two aspects:

The first aspect involves the relationship of knowledge and skills – special in the field of the subject being taught; psychological-pedagogical, methodical.

The second aspect of the structure of pedagogical work of the teacher involves activities aimed at effective organization of the educational process in higher education.

References

1. https://pidru4niki.com/88911/pedagogika/osnovni_subyekti_protsesu_navchannya
2. http://bo0k.net/index.php?p=achapter&bid=8499&chapter=1
3. http://old2.niss.gov.ua/articles/252/

AKOPIANTS Nunu

Associate Professor of Department Business Foreign Languages and Translation
National Technical University «KhPI» (Ukraine, Kharkiv);

KOCHARIAN Anzhelika

student of first (bachelor) level of higher education National Technical University
«KhPI» (Ukraine, Kharkiv)

Pedagogical culture of the teacher

The teaching profession is one of the most important in the modern world. The future of human civilization depends on his efforts. A professional teacher is the only person who, most of their time, is engaged in the upbringing and education of children.

If the process of teaching children by a teacher stops, then a crisis will inevitably come. New generations, due to the lack of specific knowledge, will not be able to support cultural, economic, and social progress. There is no doubt that society will not receive morally and professionally trained teachers.

The study of the problem of pedagogical culture requires special and constant consideration and forces scientists to look for a fresh approach to its solution. This indicates the urgency of the problem and the need for its special, more thorough research.

Pedagogical culture reflects the teacher's ability to carry out educational activities persistently and successfully in combination with effective interaction with the student.

Pedagogical culture is an essential component, a component of the general culture of a teacher, characterizing the degree of depth and thoroughness of mastering the knowledge of pedagogical theory in its constant development, the ability to apply this knowledge independently, methodologically soundly and with high efficiency in the pedagogical process, taking into account the individual-typical characteristics of students, their interests and inextricably linked with the development of science and practice.

The culture of the teacher performs several functions:

1) transfer of knowledge, skills and abilities to students, contributing to the formation of their worldview.

2) development of intellectual capabilities and abilities, emotional-volitional and effective-practical spheres, and psyche.

3) ensuring the conscious assimilation of students of moral principles and skills of behavior in society.

4) the formation of an aesthetic attitude to reality.

5) strengthening the health of children, the development of their physical strength and abilities.

The teacher must possess the following types of professional knowledge: methodological, theoretical, methodological, and technological.

Professional skills include informational, organizational, communicative, applied, teaching techniques, goal setting, analysis and introspection, educational work. One of the main goals of education is human competence. Competence is the ability of a person to understand reality adequately and deeply, correctly assess the situation in which he must act, and correctly apply his knowledge. In fact, competence is a person's ability to solve problems. Competence is determined not only by knowledge that has direct practical significance, but also by a person's worldview, his general ideas about nature, society, and people.

In the field of education, professional and general cultural competence differs. Professional competence is a person's ability to solve problems in their professional field. The professional activity of a person in the modern world is carried out on the basis of science, technology and technology. Competence in any professional field has an integral socio-cultural and humanitarian component. General cultural competence is the competence of a person outside of his professional sphere. This goal is pursued by general education, non-professional humanitarian education, many components of continuing education, adult education.

In various areas of professional activity, including pedagogical, competence will be revealed with the help of various cognitive and creative concepts. These are such concepts as knowledge, abilities, skills, creative thinking, theoretical thinking, the ability to make decisions in non-standard conditions, etc.

The pedagogical culture of the teacher includes a pedagogical orientation, it in a certain way correlates with the orientation of the individual. Personal orientation is one of the most important subjective factors in achieving the heights of professional excellence. The orientation of the personality is "a set of stable motives that orient the

activity of the individual and are relatively independent of the current situations. Personal orientation is characterized by interests, inclinations, convictions, ideals, in which a person's worldview is expressed "

A vocation is included in the pedagogical orientation as the highest level, which correlates in its development with the need for the chosen activity. There are three levels of pedagogical culture: reproductive; professionally adaptive; professional and creative.

The important professional qualities of a teacher include:

• possession of the teaching methodology of an academic discipline (subject);
• psychological preparation;
• pedagogical skills and mastery of pedagogical labor technologies;
• pedagogical technique;
• possession of technologies of communication and public speaking;
• scientific passion;
• love for one's professional work (conscientiousness and selflessness, joy in achieving educational results, constantly growing demands on oneself, on one's pedagogical competence);
• high erudition;
• information culture;
professional potential;
• the desire to constantly improve the quality of their work;
• the ability to deliver didactic and find the best way to achieve it;
• ingenuity;

The concepts of "pedagogical culture" and "pedagogical activity" are not identical, but they are one. Pedagogical culture, being a personal characteristic of a teacher, appears as a way of realizing professional activity in the unity of goals, means and results. Various types of pedagogical activity, forming the functional structure of culture, have a common objectivity as its resulting form in the form of specific tasks. Solving problems involves the implementation of individual and collective opportunities, and the process of solving pedagogical problems itself is a technology of pedagogical activity that characterizes the way of existence and functioning of the teacher's professional and pedagogical culture.

Representing the constantly enriching value potential of society, pedagogical culture does not exist as something given, materially fixed. It functions, being included in the process of creatively active mastering of pedagogical reality by a person. The professional and pedagogical culture of a teacher objectively exists for all teachers not as an opportunity, but as a reality. It is mastered only by those and through those who are capable of creatively de-objectifying the values and technologies of pedagogical activity. Values and technologies are filled with personal meaning only in the process of creative searches and practical implementation. In modern science, creativity is considered by many researchers as an integrative, backbone component of culture.

The creative act is in the space of subjectivity, and the product of culture is in objective reality. The creative nature of pedagogical activity determines a special style of the teacher's mental activity, associated with the novelty and significance of its results, causing a complex synthesis of all mental spheres (cognitive, emotional, volitional, and motivational) of the teacher's personality. A special place in it is occupied by the developed need to create, which is embodied in specific abilities and their manifestation. One of these abilities is the integrative and highly differentiated ability to think pedagogically. The ability for pedagogical thinking, which is divergent in nature and content, provides the teacher with an active transformation of pedagogical information, going beyond the boundaries of the temporal parameters of

pedagogical reality. The effectiveness of a teacher's professional activity depends not only and not so much on knowledge and skills, but on the ability to use the information given in a pedagogical situation in various ways and at a fast pace. A developed intellect allows the teacher to learn not individual single pedagogical facts and phenomena, but pedagogical ideas, theories of teaching and upbringing of students. Reflexivity, humanism, focus on the future and a clear understanding of the means necessary for the professional improvement and development of the student's personality are the characteristic properties of the teacher's intellectual competence. Developed pedagogical thinking, providing a deep semantic understanding of pedagogical information, refracts knowledge and methods of activity through the prism of one's own individual professional and pedagogical experience and helps to acquire a personal meaning of professional activity.

The problem of motivating pedagogical activity, as well as the problem of motivating human behavior and activity in general, is one of the most complex and underdeveloped. There are practically no special studies that would track the relationship between the motives for choosing a teaching profession and the motivation for teaching activities.

If we unite those who have chosen a teaching profession in accordance with their propensities for learning and upbringing, their interest in children, then only slightly more than half of future teachers choose a profession, guided by motives that testify to the pedagogical orientation of their personality. It should be noted that even in extremely difficult conditions of social and economic life, there were wonderful enthusiastic teachers, whose choice of a teaching profession was conditioned by motives of high social value.

Thus, a high level of professional orientation is that qualitative feature of the structure of personality motives, which expresses the unity of interests and personality in the system of professional self-determination. It should be noted the significant role of personality traits and the level of development of her abilities. However, in this interconnection of professional orientation, character traits and abilities, the leading role is given to the prevailing motive.

To improve the pedagogical culture, it is necessary to organize the teacher's activity, which would improve not only the educational skills of the teacher, but also his moral and aesthetic culture.

The meaning of the teaching profession is revealed in the activity that its representatives carry out and which is called teaching. It is a special type of social activity aimed at transferring culture and experience accumulated by humanity from older generations to younger generations, creating conditions for their personal development and preparing for the fulfillment of certain social roles in society. The main prerequisite for the successful fulfillment of his professional functions by a teacher is his personal pedagogical culture.

The pedagogical culture of the teacher presupposes the revival and self-realization of the creativity of the teacher and pupils. The effectiveness of professional pedagogical activity is also largely determined by the degree of development of the emotional-volitional sphere, wealth and "discipline" of feelings, i.e. the ability to restrain oneself, not to succumb to the mood, to listen to the voice of reason. Special research and practice testify to the importance of the characteristics of the character of the teacher. Qualities such as energy, sociability, independence, optimism, and a sense of humor contribute to the successful solution of didactic and educational tasks. Many have heard that a true teacher must be born. This is so when it comes to a bright talent, great talent. But I believe that any teacher who wants to work with children, pass on their knowledge and experience to them, can become a master with a capital letter, whose lessons will resemble the acting of an actor in a fairy-tale performance, where everything is clear and interesting. And for this a

teacher need to constantly work on yourself: enrich yourself spiritually, develop and actualize your creative potential, those personal qualities that contribute to a beneficial effect on others; master progressive ideas and technologies in the field of pedagogy, teaching and upbringing methods, study the experience of advanced teachers and firmly believe in your success.

References

1. Isaev I.F., Sitnikova M.I. Creative Self-Realization of the Teacher: A Cultural Approach. 1999.
2. Levina M.M. Technologies of professional pedagogical education. 2001.
3. Mitina L.M. A teacher as a person and a professional. 1994.
4. Samoukina N.V. Psychology and pedagogy of professional activity. 1999.
5. Fedorova S. N. Professional culture of a teacher /Pedagogy. 2006.

КАДИГРОБ Максим Леонідович

викладач центру професійної освіти, Територіально відокремлене відділення «Кам'янська філія Академії Державної пенітенціарної служби» (Україна, м. Кам'янське);

ПЕСТРЕЦОВ Олексій Володимирович

викладач центру професійної освіти, Територіально відокремлене відділення «Кам'янська філія Академії Державної пенітенціарної служби» (Україна, м. Кам'янське)

Роль професійної успішності викладача закладу вищої освіти в якісній підготовці фахівців

На третьому воркшопі проєкту Erasmus+ «Нові механізми управління на основі партнерства та стандартизації підготовки педагогів професійної освіти в Україні (PAGOSTE)», що відбувся 27-28 вересня 2021 року у Віденському університеті економіки та бізнесу, йшлося про те, що «сучасний світ вимагає від педагога нових навичок та вмінь, особливо якщо ми говоримо про педагогів у закладах професійної освіти. Саме ця сфера освіти має якнайшвидше реагувати на нові виклики ринку праці», а «модель партнерства між вишами та профтехами, дозволить у подальшому переорієнтувати здобуття спеціальності педагога професійної освіти у практичну площину та дозволить суттєво підвищити якість освіти» [3].

У теперішній час зміни, що відбуваються в економіці та суспільстві, потребують людей, спроможних мислити системно, швидко знаходити необхідну інформацію, приймати адекватні рішення, створювати нові ідеї в різних галузях знань, що сприяє формуванню соціального замовлення на нові підходи в системі професійної підготовки майбутніх педагогів закладу вищої професійної освіти, нове педагогічне мислення, нове ставлення педагога до своєї діяльності, результатом якої має бути виховання та гартування «інноваційного» фахівця.

Авторський колектив на чолі з О. Огієнко трактує інновацію як альтернативу традиційному, усталеному, недосконалому та консервативному, нове, інше, незвичайне, педагогічну інновацію як ідею, яка у процесі інноваційної педагогічної діяльності змінює та вдосконалює традиційні форми й методи

організації навчально-виховного процесу, результатом чого є інноваційний продукт, який оновлює педагогічну теорію і практику [2, с. 18]. Педагогічні інновації – це загальна назва нового педагогічного продукту (теоретичного, практичного), що втілюється у навчально-виховний процес – концепції, теорії, системи, моделі, методики, технології, методи, прийоми тощо. Інноваційна педагогічна діяльність викладача закладу вищої освіти – це найвищий ступінь педагогічної творчості, процес генерації інноваційних ідей, їхнього запровадження і розповсюдження, оновлення педагогічної теорії та практики, альтернатива консервативному, усталеному та авторитарному стилю діяльності, нестандартний підхід до вирішення буденних, звичних професійних проблем.

Інноваційні перетворення вимагають від фахівця високого рівня теоретичних знань і практичної підготовки. Педагог повинен вміти спрямовувати свою професійну діяльність на вихованця, будувати свою професійну діяльність так, щоб кожен студент мав необмежені можливості для самостійного й ефективного розвитку. Методологічними підходами до формування готовності педагога закладу вищої професійної освіти до інноваційної діяльності є: гуманістичний, системний, синергетичний, акмеологічний, компетентнісний, інтегративний, культурологічний. Зміст кожного з підходів розкрито у таблиці 1.

Таблиця 1.

Методологічний підхід	Сутність підходу до формування готовності до інноваційної діяльності
Гуманістичний	Формування готовності до інноваційної діяльності доцільно розглядати в контексті загальної гуманізації вищої освіти та має передбачати акцент на базові цінності людства, допомогу у реалізації власного творчого потенціалу
Системний	Розглядає готовність до інноваційної діяльності як достатньо специфічну і складно структуровану педагогічну систему, що складається з різноманітних компонентів, елементів та їх функціональних взаємозв'язків, які вимагають обґрунтованого виявлення і теоретичного моделювання.
Синергетичний	Завдяки відкритості, багаторівневості, не лінійності інноваційної діяльності, їй, як системі, притаманні синергетичні властивості, а отже процес формування готовності виступає специфічною формою само проектування педагога як професіонала, що дає змогу виходити на якісно нові рівні власного професійного й особистісного саморозвитку
Акмеологічний	Дозволяє розглядати процес формування готовності до інноваційної діяльності як необхідну передумову самовдосконалення майбутнього викладача ЗВПО на шляху його подальшої самореалізації та досягнення «акме»-вершин у професії
Компетентнісний	Зміщує акценти з процесу накопичення нормативно визначених знань, умінь і навичок у площину формування й розвитку у майбутніх викладачів ЗВО здатності практично діяти і творчо застосовувати набуті знання і досвід у різних ситуаціях
Інтегративний	Спрямовує формування готовності до інноваційної діяльності в контексті взаємодії та інтеграції психолого-педагогічної та професійно-педагогічної підготовки викладача, що дозволяє майбутньому викладачу усвідомити цілісність та синкретичність майбутньої педагогічної діяльності
Середовий	Зумовлює необхідність створення інноваційного освітнього середовища,

	залучення студентів до інноваційної діяльності, трансформуючи її з контексту їх розвитку у засіб формування інноваційності педагога
Андрагогічний	Дозволяє процес формування готовності викладача ЗВПО до професійної інноваційної діяльності будувати на основі андрагогічних принципів навчання з акцентом на індивідуальні можливості і потреби студента [1]

Продовження таблиці 1

Провідним підходом виступає синергетичний підхід, який найбільш суттєво відображає інноваційну діяльність, створюючи після впровадження інновацій синергетичний ефект.

Проблема якості освітніх послуг останній час турбує і навчальні заклади, і тих, хто отримує ці послуги, і тих хто їх споживає. На прикладі комп'ютерно-технологічного коледжу Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» розглянемо, як реалізується внутрішня «Система управління якістю». Головна ідея цієї системи: впровадження комплексу стандартів, нормативів, що регламентують усі етапи підготовки фахівців і впливають на більшість внутрішніх факторів, що визначають якісний рівень освіти молодших спеціалістів згідно з «петлею якості». Інноваційність навчання виступає одним із складників так званої «петлі якості». Однією з умов щодо формування інноваційних здібностей викладача ЗВПО є забезпечення позитивної мотивації щодо оволодіння ними, що, у свою чергу, передбачає: сформованість професійної спрямованості; усвідомлення студентами професійної значущості інновацій у навчально-виховному процесі; сформованість професійно-ціннісного ставлення до формування інновацій.

Рисунок 1 – «Петля якості» освітніх послуг

Таким чином, на підставі проведеного дослідження, можемо

констатувати:

- методологічними підходами до формування готовності педагога закладу вищої професійної освіти до інноваційної діяльності є: гуманістичний, системний, синергетичний, акмеологічний, компетентнісний, інтегративний, культурологічний;
- забезпечення позитивної мотивації щодо оволодіння інноваціями сприятиме формуванню привабливого іміджу педагога закладу вищої професійної освіти;
- здібність педагогів закладів вищої професійної діяльності, переорієнтування її у практичну площину дозволить суттєво підвищити якість освіти майбутніх фахівців.

Список використаної літератури

1. Аніщенко В. Культурологічний підхід у професійній підготовці вчителя / Валерій Аніщенко, Олег Падалка // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2013. Вип. 6. С. 104-107.
2. Формування готовності майбутніх вчителів до інноваційної діяльності: теорія і практика: Колективна монографія / Авт. кол. О.І. Огієнко, Т.Г. Калюжна, Л.О. Мільто, Ю.Л. Радченко, К.В. Котун. К., 2016. 258 с.
3. Якими будуть нові стандарти підготовки педагогів закладів професійної освіти в університетах – проведено воркшоп. – Режим доступу: https://mon.gov.ua/ua/news/yakimi-budut-novi-standarti-pidgotovki-pedagogiv-zakladiv-profesijnoyi-osviti-v-universitetah-provedeno-vorkshop.

КАЙДАЛОВА Лідія Григорівна

завідувач кафедри освітніх та інформаційних технологій НФаУ,
д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків);

РОМАНОВСЬКА Олена Олександрівна

доцент кафедри освітніх та інформаційних технологій НФаУ,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків;

ЗАБАШТА Юрій Андрійович

магістрант кафедри освітніх та інформаційних технологій НФаУ за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки (Україна, м. Харків)

Формування лідерських якостей у магістрів освітніх, педагогічних наук

Сучасний викладач закладу вищої освіти (ЗВО) повинен бути високо компетентним фахівцем-професіоналом в своїй галузі діяльності, але йому потрібно ефективно керувати навчально-виховною діяльністю здобувачів освіти. Сьогодні викладач ЗВО дедалі частіше сприймається як менеджер, котрий вибудовує взаємовідносини з людьми, налагоджує контакт, ефективну взаємодію зі здобувачами освіти з метою розвитку їхньої особистості. Продуктивно взаємодіяти на основі суб’єкт-суб’єктних відносин може лише

викладач, якому притаманні самостійність, цілеспрямованість, активність, відповідальність, впливовість, товариськість та інші якості. Як свідчить аналіз психолого-педагогічних досліджень (Л. Грень, В. Михайличенко, О. Романовського), це ключові характеристики лідера. Це дає підстави припускати, що поряд з іншими ключовими для сучасного викладача ЗВО стають лідерські якості.

Проведений аналіз досліджуваної проблеми дозволив авторам визначити, що лідер-викладач – це особистість, якій довіряють та яку визнають; здатна вести за собою здобувачів освіти (колег), пробуджуючи їх активність та інтерес; впливати на процес взаємодії, регулюючи взаємини; відповідально організувати виконання тієї чи іншої діяльності. Зроблено висновок, що в умовах модернізації освітньої системи викладач-лідер стає важливим стратегічним ресурсом усіх перетворень, здатним генерувати та сприймати інновації, готовим проявляти активність та творчість.

Основними якостями, що зумовлюють цілеспрямований розвиток важливих особистісно-професійних характеристик, що призводять особистість до позиції лідера, визначено самостійність та відповідальність. Визначено, що вже під час навчання у ЗВО у магістрів спеціальності 011 «Освітні педагогічні науки» (Педагогіка вищої школи) необхідно формувати лідерські якості, які у майбутньому дозволять їм ефективно здійснювати педагогічну діяльність.

Обґрунтовано три групи педагогічних умов, що у сукупності утворюють особливий лідерський простір, що стверджує соціальну, діяльну та творчу сутність особистості здобувачів освіти та формує якості успішного лідера-педагога: рефлексивно-мотиваційні, змістовно-пізнавальні та діяльнісні.

До структури якостей лідера-педагога авторами включаються: мотиваційно-орієнтовані, інтелектуально-вольові, поведінкові, комунікативні якості. Показано, що наявність виділених якостей хоч і підвищує розвиток педагога як лідера, але володіння ними не обов’язково перетворює індивіда на лідера.

Наявність лідерських якостей є необхідною умовою успішної роботи викладача ЗВО. Вони дозволяють йому ефективно вирішувати як освітні, так і виховні завдання, тому формувати лідерські якості необхідно під час професійного навчання у ЗВО у тому числі на етапі навчання здобувачів в магістратурі.

Список використаної літератури

1. Романовский А. Г., Михайличенко В. Е., Грень Л. Н. Педагогіка лідерства : мо- нографія. Харків : ФЛП Бровин А.В., 2018. 500 с.

ПУШКАРСЬКИЙ Вадим Геннадійович

старший викладач кафедри правової та спеціальної підготовки, Територіально відокремлене відділення «Кам’янська філія Академії Державної пенітенціарної служби» (Україна, м. Кам’янське);

ДІДЕНКО Олексій В’ячеславович

викладач кафедри правової та спеціальної підготовки, Територіально відокремлене відділення «Кам’янська філія Академії Державної пенітенціарної служби» (Україна, м. Кам’янське)

Роль професійної успішності викладача закладу вищої освіти в якісній підготовці

фахівців

Реформування освіти є одним із пріоритетних завдань для України. Під час Всеукраїнського форуму «Освіта України 30 без бар'єрів: вектори якості та успіху» (19.08.2021, м. Київ) Голова Верховної Ради України зазначив, що «освіта – один із ключових викликів для України, тому реформа освіти сьогодні відбувається на всіх ланках, починаючи з дошкільної і завершуючи вищою освітою і наукою», і звернув увагу на те, що «саме в галузі освіти формується майбутнє нашої держави, що за 30 років незалежності саме освітяни створювали той базис, який дозволяє сьогодні Україні бути незалежною, успішною і робити ті корисні речі, які виведуть нашу державу на абсолютно новий рівень [3].

Категорії успіху й успішності людини завжди були у фокусі уваги науковців: філософів (В. Джеймс, В. Михайличенко, Ч. Пірс, Е. Фромм), соціологів (Е. Дюркгейм, П. Сорокін, Т. Парсонс), психологів (С. Аткінсон, С. Занюк, Д. Маккелланд, А. Маслоу), педагогів (Л. Грень, О. Ігнатюк, А. Макаренко, К. Роджерс, О. Романовський).

Досягнення успіху є однією з потреб людини у професійній діяльності. На думку Л. Грень успішність оволодіння людиною професією визначає її професійна спрямованість, яку науковець розглядає як інтегральне утворення особистості, що складається з різноманітних за змістом прагнень, потреб, мотивів, інтересів, установок, цілей, які відображаються в її діях і професійній діяльності й дають можливість суб'єкту повноцінно самореалізуватись у професійній галузі й водночас приносити користь суспільству [1, с 38].

Професійна успішність викладача закладу вищої освіти залежить від наявності у нього таких особистісних якостей, як: духовне багатство, гуманізм, справедливість, толерантність, відкритість, оптимізм, прагнення до самовдосконалення. Горизонт розвитку особистості викладача закладу вищої освіти виявляє його педагогічна культура, яка складається з таких компонентів:

1. Педагогічна спрямованість (схильність до педагогічної діяльності та твердим педагогічним переконанням).
2. Гармонійний розвиток інтелектуальних і моральних якостей викладача.
3. Поєднання навчально-виховної діяльності з науковими дослідженнями.
4. Висока культура спілкування та поведінки (всебічний аналіз вчинків і поведінки здобувача освіти).
5. Прагнення до самовдосконалення (самонавчання та самовиховання).
6. Педагогічна майстерність.
7. Професійна спрямованість (позитивне ставлення до своєї професії, стійкий інтерес до професійної діяльності, бажання протягом життя удосконалювати свою педагогічну майстерність).

Удосконалення педагогічної майстерності викладача закладу вищої освіти «пов'язано з формуванням спрямованості на успішну професійну діяльність, що є усвідомленим сходженням особистості до високого рівня компетентності і професійної майстерності» [1, с 34], творчим самовираженням особистості.

Творче самовираження особистості викладача закладу вищої освіти базується на:

- ціннісних характеристиках педагогічної діяльності: високо

освіченості, професійній компетентності, гуманності та духовності;

- наявності у викладача методологічної бази роботи;
- внутрішній мотивації;
- ефективній (активній та результативній) роботі в колективі;
- формуванні лідерських якостей, задоволенні потреб у само актуалізації та особистій творчості;
- механізмах саморозвитку (творчих, характерологічних, професійних здібностей);
- творчому характері практичної діяльності (відчуття нового, перетворення того, що існує; спрямованість на творчість; критичність) з метою набуття досвіду, «…що є вже своєрідним віддзеркаленням творчого самовираження» [2, с. 53] викладача.

Наявність перерахованих вище показників педагогічної культури й майстерності викладача закладу вищої освіти сприятиме якісній підготовці фахівців – випускників закладу вищої освіти.

Розглянемо, як це відбувається на практиці. Власний досвід дає підстави стверджувати: чим більше викладач готується до проведення аудиторних занять (лекцій, семінарських, практичних, лабораторних), використовує під час їх проведення словесні, наочні, практичні методи (за джерелом знань), пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, метод проблемного викладання, частково пошукові та дослідницькі методи (за характером пізнавальної діяльності), активні та пасивні (за ступенем активності тих, кого навчають), тим більше користі буде від його роботи у плані пізнавальної діяльності та якісної підготовки здобувачів освіти, якої вимагає ринок праці.

Дослідження, проведене нами серед викладачів коледжів та технікумів Харківської області під час проходження ними курсів підвищення кваліфікації у Міжгалузевому інституті післядипломної освіти Національ-ного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», дає підстави стверджувати:

1. Викладачі зацікавлені у наданні якісних знань здобувачам освіти, і з цією метою удосконалюють свою педагогічну майстерність шляхом підвищення кваліфікації на вище названих курсах, дистанційних міжнародних он-лайн стажувань (в умовах карантинних обмежень).
2. Зацікавленість здобувачами освіти дисципліною, якість знань з цієї дисципліни напряму залежить не тільки від професійного досвіду викладача, а й від його особистісних якостей.
3. Усвідомлення викладачами відповідальності за кінцевий освітній продукт (здобувача освіти), за якість надання освітніх послуг, за затребуваність його на ринку праці зобов’язує їх постійно прагнути до успіху у своїй професійній діяльності, удосконалюючи педагогічну майстерність.

Список використаної літератури

1. Грень Л.М. Педагогічні умови формування у студентів вищих технічних навчальних закладів спрямованості на успішну професійну діяльність: дис. канд. наук: 13.00.04. Харків, 2010. 223 с.
2. Нікішина Т. В. Творче самовираження вчителя української мови та літератури. – Х.: Вид. група «Основа», 2009. – 175 с.
3. При реформуванні сфери освіти важливий діалог та зворотний зв’язок від освітян, – Голова Верховної Ради Дмитро Разумков. – Режим доступу: https://mon.gov.ua/ua/news/pri-reformuvanni-sferi-osviti-vazhlivij-dialog-ta-zvorotnij-zvyazok-vid-osvityan-golova-verhovnoyi-radi-dmitro-razumkov

РОМАНОВСЬКА Олена Олександрівна

доцент кафедри освітніх та інформаційних технологій НФаУ,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків);

ПОПЕНАДЧЕНКО Вікторія Вікторівна

магістрант кафедри освітніх та інформаційних технологій НФаУ
за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки (Україна, м. Харків)

Формування моральної культури у магістрів освітніх, педагогічних наук

Трансформації, які сьогодні відбуваються в суспільстві вимагають від системи освіти розробки найбільш новітніх технологій формування моральної культури майбутніх викладачів ЗВО у відповідності до потреб сучасності. В сучасних умовах, коли все більше загострюються проблеми культурного і духовного відродження України, формування моральної культури майбутніх викладачів ЗВО слід розглядати як найголовнішу передумову становлення української державності.

Актуалізація та покращення системи морального виховання в освітніх структурах вкрай необхідні для морального оздоровлення суспільства. Але все це можливе завдяки удосконаленню процесу формування моральної культури майбутніх викладачів ЗВО, як потенційних представників інтелектуальної та управлінської еліти суспільства [1].

Постановка проблеми обумовила мету дослідження – визначення педагогічних умов формування моральної культури майбутнього викладача у магістрів спеціальності 011 «Освітні педагогічні науки» (Педагогіка вищої школи) в процесі професійної підготовки під час навчання у ЗВО.

На думку відомих українських фахівців у галузі педагогіки, таких як Г.Васянович, Н. Волкова, І. Бех, М. Євтух, І. Зязюн, В. Кремень та ін. в країні настав час докорінно переглянути та переосмислити систему виховання, освіти і навчання та оновити зміст, форми і методи духовно-морального становлення особистості майбутнього викладача ЗВО на основі гуманізації життєдіяльності здобувача освіти, створити ефективні умови для самореалізації особистості майбутнього викладача у різних видах діяльності.

Як зазначає Н. Є. Мойсеюк, моральна культура особистості – це засвоєння особистістю моральних норм, принципів, категорій, ідеалів суспільства на рівні власних переконань, дотримання їх як звичних норм особистої поведінки [2].

Студентський вік має особливе значення в цілісному тривалому процесі виховання моральної й естетичної культури особистості, і тим актуальніше питання про планомірну організацію процесу морально-естетичного виховання, а визначення критеріїв і вивчення рівнів моральної вихованості майбутнього викладача ЗВО мов дозволить цей процес зробити більш результативним. Моральне виховання студентів ЗВО важливіше вдвічі: як необхідна якість особистості сучасної інтелігентної людини і як один з найважливіших компонентів – арсеналу засобів і умова успішного вирішення задач, які стоять перед вищою школою [3].

Формування моральної культури майбутніх викладачів ЗВО ефективно здійснюється тільки як цілісний процес педагогічної, що відповідає нормам загальнолюдської моралі, організації всього життя особистості: діяльності, відносин, спілкування з урахуванням їх вікових та індивідуальних особливостей. Результатом цілісного процесу є формування морально цілісної особистості, в єдності її свідомості, моральних почуттів, совісті, моральної волі, навичок, звичок, суспільно цінного поведінки. Вибір методів залежить від змісту виховної діяльності, від її спрямованості. Так, в процесі моральної освіти на перше місце, природно, висувається переконання; в трудовому вихованні – вправу; у вихованні дисциплінованості і відповідальності поряд з основними методами застосовуються також заохочення і покарання.

Аналіз досліджуваної проблеми дозволив авторам визначити, що виділяють наступні бінарні методи морального виховання-самовиховання: переконання і самопереконання (інтелектуальна сфера), стимулювання і мотивація (мотиваційна сфера), навіювання та самонавіювання (емоційна сфера), вимога і вправу (вольова сфера), корекція і самокорекція (сфера саморегуляції), виховують ситуації і соціальні проби-випробування (предметно-практична сфера), метод дилем і рефлексія (екзистенціальна сфера) [4].

Проведене дослідження дозволило визначити, що підготовка морально вихованого викладача ЗВО буде здійснюватися ефективно, якщо: викладач володіє методологічним і теоретичним знанням змісту, шляхів і умов формування моральної культури студентів у навчально-пізнавальної діяльності на заняттях; враховує сучасні тенденції та підходи до проблеми формування моральної культури студентів; виявляє і використовує можливості змісту програмного матеріалу у формуванні моральної культури студентів; визначає шляхи та дидактичні умови формування моральної культури студентів на заняттях; використовує найбільш ефективні методи формування моральної культури студентів на заняттях.

Моральна культура викладача ЗВО – духовна цінність, система знань і переконань, почуттів і навичок, норм і відносин, інтересів і потреб, єдність культурно-морального досвіду, безпосередньої діяльності і поведінки, спрямованої на самореалізацію, навчання і виховання особистості здобувачів освіти.

Список використаної літератури

1. Донцов А. В. Моральна культура вчителя. Монографія. – Х.: ХНУ имени В. Н. Каразина, 2008. – 240 с.

2. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка. Навчальний посібник. 5-е видання, доповнене і перероблене – К., 2007 – 656 с.

3. Петляєва В. Педагогічні умови формування моральної культури майбутнього вчителя іноземних мов в процесі професійної підготовки//Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2016. – № 13. – С.151-156.

4. Рожков М. І. Байбородова Л. В. Організація виховного процесу в школі: Навчальний посібник для студ. вищ. навч. закладів. – М. : Гуманит. вид. центр ВЛАДОС, 2000.

РОМАНОВСЬКИЙ Олександр Георгійович

завідувач кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ», член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків);

БАЛАБАЙ Анна Андріївна

інженер кафедри ППУСС, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Формування лідерської компетенції у майбутніх психологів

Розвиток інноваційної економіки України визначає основними завданнями вищої професійної освіти забезпечити підприємства і організації кадрами, готовими організовувати інноваційну діяльність і бути лідерами, а також створити під час навчання умови адекватного усвідомлення студентами шляхів свого особистісного та професійного розвитку у закладі вищої освіти, творчого саморозвитку, саморегуляції , самоорганізації.

Конкурентоспроможна особистість, що формується у процесі професійного становлення у ЗВО характеризується прагненням та здатністю до високої якості та ефективності своєї діяльності, а також до лідерства в умовах суперництва та напруженої боротьби з конкурентами. Тому конкурентоспроможний психолог повинен мати набір професійних компетенцій, тобто здатність застосовувати знання, вміння та особисті якості для успішної діяльності у галузі психологічних знань, що забезпечить його успішну адаптацію у професійному середовищі.

У сучасних умовах випускник-психолог повинен мати не лише професійні знання, вміння та навички, а й певний набір лідерських компетенцій, що дозволяє йому успішно реалізовувати свій творчий потенціал у практичній діяльності.

Якщо на початку ХХ ст. поняття «лідер» відносилося до людини сильної, то сьогодні її значення більш розмите, хоча як і раніше передбачає перевагу одного індивіда над іншим.

Хороший лідер чи поганий – визначається надалі вже з позицій раціональності чи стереотипів [1]. Лідером може бути психолог, який має три основні якості:

а) неординарність, вроджений потенціал, що виявляється як талант творця та координатора;

б) глибоке пізнання та професіоналізм у галузі психології;

в) незаперечна перевага результатів, отриманих у діяльності психолога.

Питанням формування лідерських компетенцій у процесі навчання майбутнього психолога у Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» приділяється належна увага, відображена, наприклад, у публікаціях кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка І. А. Зязюна (Романовський О. Г, Гура Т. В., Чеботарьов М. К., Резнік С. М., Пономарьов О. С., Грень Л. М. та інші). Також створено центр лідерства, де майбутні психологи беруть активну участь у конференціях стосовно лідерства. На кафедрі студентам викладається дисципліна «Теорія та практика формування лідера», яка формує

комунікативну компетенцію майбутніх психологів. Підготовка психологів-лідерів в умовах ЗВО спрямована на підвищення рівня їх не тільки професійної, але й соціальної компетентності, розвиток лідерських компетенцій фахівця.

Основними чинниками формування лідерської компетенції майбутніх психологів можна назвати наступні:

1. Везіння. Успішним лідером, безсумнівно, у житті таланить.
2. Бажання досягти успіху. Лідер повинен мати бажання досягти успіху – здійснити щось значуще, лишити свій слід, створити послугу, які мають справжню цінність для людей і цікаві іншім.
3. Пошук чогось нового й унікального. Лідер – це зазвичай людина, яка прагне щось побудувати або створити, тобто податись туди, куди інші не потикалися.
4. Тяжка праця/Ненормований робочий день. Коротшого шляху до лідерства не існує. Для того щоб виконувати свою роботу і бути справжнім, визначним лідером, доводиться тяжко працювати за ненормованим графіком. Неможливо набути необхідних для цього навичок, працюючи п’ять днів на тиждень, з дев’ятої до шостої.
5. Концентрація. Слід спрямовувати свою енергію на одну навичку або дисципліну і розширювати сфери діяльності тільки після напрацювання кредиту довіри серед колег та інших людей в одній сфері, де ви на висоті.
6. Невдача. Будь-який лідер зазнавав невдачі або й кількох невдач. Цей досвід має стати наукою, і знадобиться мотивація довести, що поразка була відхиленням на шляху. Також невдача навчає смиренності й посилює бажання досягти успіху наступного разу.
7. Наполегливість. Лідер мало не за визначенням робить щось нове, інакше, унікальне тощо, а отже, наштовхується на опір тих, кому подобається або хто шанує діяльність лідера. Головне лишатися наполегливим, коли інші кажуть «ні» або борються проти змін, які ви прагнете впровадити.
8. Уміння переконувати. Неможливо бути лідером, якщо ніхто за тобою не йде. Лідер уміє переконувати інших іти за ним і використовує для цього один із трьох основних засобів комунікації: пише те, що надихає читачів, розповідає те, що мотивує слухачів, або робить те, що стає взірцем для наслідування.
9. Смиренна поведінка. Деякі лідери дозволяють своєму авторитетному статусу перерости в зарозумілість; інші визнають, що не всемогутні всезнавці, враховують везіння у своїй успішності, тож скромніше поводяться. Другий варіант – більш дієвий спосіб – завоювати повагу послідовників.
10. Готовність ділитися заслугами. Найкращі лідери розуміють, що можуть досягти значно більшого, якщо готові ділитися заслугами з іншими.
11. Готовність безперервно вчитися. Лідерам потрібно щодня поглиблювати знання – тренувати їхній унікальний м’яз: мозок. Інакше нелегко встигати за мінливим світом і тримати в голові величезні обсяги інформації, що допоможе зоставатися по-інформованим, обізнаним лідером.
12. Порядність. Лідери по-різному ставляться до порядності й етичної поведінки, проте найефективнішими вважають тих, для кого високо етична поведінка в пріоритеті – і цей пріоритет зміцнює їхній лідерський потенціал.
13. Реагування на кризи. Найбільша потреба в лідерах виникає за кризових часів, про що нагадала нам пандемія COVID-19. Коли хтось бере гору над обставинами за умов екзистенційної кризи, це назавжди визначає його як лідера [2].

Кожна людина є володарем унікального набору особистісних якостей, навичок, умінь, компетенцій. Саме поєднання цих елементів породжує унікальний стиль лідерства цієї людини. Але, на жаль, часто буває так, що одні сторони особистості, необхідні для лідерства, розвинені у людини добре, в той час як інші, розвинені дуже слабко і потребують вдосконалення. Романовський Олександр Георгійович виділяє п'ять основних кроків формування лідерських компетенцій майбутніх психологів.

Першим важливим кроком вважається розвиток пам'яті, мислення та інтелекту людини. Саме здатність критично мислити, постійно працювати над розвитком свого інтелекту і пам'яті забезпечує формування когнітивного базису успішної діяльності лідера.

Другим кроком є розвиток емоційного інтелекту лідера. Емоційний інтелект являє собою унікальне поєднання здібностей людини до адекватного сприйняття власних емоцій, використання власних емоцій для досягнення необхідних цілей, розуміння чужих емоцій і управління чужими емоціями.

Третім кроком є розвиток креативності лідера. Креативність являє собою готовність до прийняття і створення принципово нових ідей, що відхиляються від традиційних або прийнятих схем мислення, а також здатність вирішувати нестандартні проблеми. Саме креативність забезпечує здатність лідера до швидкої адаптації в непередбачуваних умовах.

Четвертим кроком є розвиток позитивного мислення. Тренінг позитивного мислення орієнтований на формування у лідерів відповідальності за формування своєї життєвої, творчої і професійної позиції.

П'ятим кроком є формування здатності до адаптивного управління лідера. Сучасний світ знаходиться в процесі постійних динамічних змін. При чому ці зміни охоплюють одночасно всі сфери життя людини. Хорошому лідерові потрібно вміти передбачати ці зміни і бути здатним адаптуватися до їх впливу [3].

Формування лідерських компетенцій – це процес і результат розвитку внутрішньої структури, тобто психологічної організації особистості в єдності їх прояву з персональною організаторською та комунікативною готовністю до зовнішнього керівництва. Підготовка психологів-лідерів в умовах ЗВО спрямована на підвищення рівня їх не тільки професійної, але й соціальної компетентності, розвиток лідерських рис фахівця.

Список використаної літератури

1. Антонио Менегетти П 86 Психология лидера / Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». Изд. 4-е, дополненное. — М: ННБФ «Онтопсихология», 2004 г., 256 с.: илл. 2. 18ВН 5-93871-027-8

2. Девід Рубенштейн Бути лідером. Мудрість від тих, хто змінив правила гри / пер. з англ. Кузьменко Ю. – К.: Лабораторія, 2021. – 448 с.

3. Романовський О. Г. Ідеї академіка І. А. Зязюна у системі підготовки українських лідерів нового покоління / О. Г. Романовський // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – Вип. 45 (49) : матер. 2-ї міжнар. наук.-практ. конф. : "Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників", 25-26 травня 2016 р. – Ч. 1. – С. 80-88.

ЧЕРКАШИН Андрій Іванович

професор кафедри ППУСС ім. академіка І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.психол.н., доц. (Україна, м. Харків)

Лідерство в контексті виховання майбутніх фахівців у закладах вищої освіти

Сучасний стан розвитку різних галузей науково-технічних знань в Україні характеризується інноваційним характером. Водночас відбувається перебудова освітнього процесу у всіх закладах освіти щодо підготовки майбутніх фахівців. Інноваційний характер змін завжди потребує підготовки ланки лідерів нової генерації, які володіють високим рівнем емоційного інтелекту та професійної компетентності щодо готовності к швидкоплинності наукового прогресу у професійній галузі. Відповідно, освітній процес у закладах вищої освіти повинен бути спрямований на виховання майбутніх фахівців лідерів.

Слід зазначити, що вказана проблема має істотну як теоретичну, так і практичну значущість. З позицій педагогіки і психології розв'язання порушеної проблеми відкриває можливості розробити загальні закономірності і методологію підготовки лідерів. З позицій педагогічного забезпечення освітнього процесу він допомагає педагогові набути досвід індивідуального підходу до виховання майбутніх високопрофесійних фахівців лідерів. Саме психолого-педагогічний вплив виступає освітнім інструментарієм формування лідерських компетентностей у майбутніх фахівців. Відповідно, кожний науково-педагогічний працівник повинен оволодіти системою групової та індивідуальної роботи формування особистості лідера в умовах освітнього процесу у закладах вищої освіти. На нашу думку, виховання майбутнього фахівця лідера повинно ґрунтуватися на підставі розвитку високих гуманних цінностей у всіх учасників освітнього процесу у вишах. Крім цього слід зазначити, що на цей час залишається остаточно невирішеним питання вибору способів, форм та методів виховних впливів на майбутніх фахівців лідерів у освітньому процесі закладу вищої освіти.

Становлення майбутнього фахівця як лідера має суперечливий та різнобічний характер. Так впевненість у власних силах лідера може стикатися з його високою самооцінкою, що може викликати некритичне ставлення до власної особистості.

З точки зору О. С. Пономарьова особливістю психолого-педагогічного впливу на майбутніх фахівців лідерів постає те, що вони нормально сприймають навчальні функції науково-педагогічного працівника, однак виявляють чітку резистентність його виховним прагненням. Ця ситуація взагалі притаманна студентам, які небезпідставно вважають себе дорослими, зі своїми сформованими життєвими цілями й цінностями, зі своїми чіткими поглядами і моральнісними переконаннями. Тому належне виконання завдань з виховання та особистісного розвитку студентів, тим більше потенційних лідерів, вимагає не просто високої педагогічної майстерності, а справжнього віртуозного підходу й беззаперечного авторитету науково-педагогічного працівника[1].

Автор зазначає, що такій вимозі відповідають лише люди, які є

педагогами за покликом душі та які сприймають свою професію і професійну діяльність як одну з важливих життєвих цінностей. На жаль, сьогодні далеко не кожний викладач є справжнім педагогом. До того ж, навіть в теорії педагогіки і в нормативних документах час від часу відбуваються не зовсім зрозумілі новації. Так, досить чіткий термін «навчально-виховний процес», яким підкреслювалася цілісна єдність цілей і змісту освіти, чомусь змінили на начебто більш загальний, але фактично менш змістовний «освітній процес». У той же час виховання являє собою певною мірою автономний, вкрай важливий і специфічний різновид педагогічної діяльності. Цілком справедливо О.Л. Кононко зазначає, що «під процесом виховання розуміється виховна взаємодія, в ході якої педагог як носій суспільного досвіду систематично діє з метою вдосконалення особистості, будує свою діяльність на основі зворотної інформації про її результативність» [2, с. 86]. Сама організація цієї взаємодії педагога зі студентом вимагає від викладача належного володіння мистецтвом ефективного міжособистісного спілкування. Отже, наявність і плідне використання зворотного зв’язку істотно підвищує ефективність спілкування і всієї взаємодії взагалі, включаючи до арсеналу засобів впливу і педагогічне діагностування.

Список використаної літератури

1. Пономарьов О. С., Черкашин А. І. Особистісний розвиток лідера у процесі виховання. Теорія і практика сучасної психології. 2019. №5. т. 2. С. 121-127.

2. Кононко О. Л. Виховання. Енциклопедія освіти. С. 86-87.

ЗМІСТ

Пленарне засідання ***3***
СОКОЛ Євген Іванович. З Політехом до перемоги *3*
БАБАЄВ Володимир Миколайович, КОРЖЕНКО Володимир Васильович. Лідерство в сучасному «суспільстві інтелекту» *4*
КУЗЬМІНСЬКИЙ Анатолій Іванович. Теоретичні підходи до визначення сутності і значення управлінського лідерства керівника закладу освіти *7*
НЕСТУЛЯ Олексій Олексійович, НЕСТУЛЯ Світлана Іванівна. Компоненти поведінки харизматичного й нехаризматичного викладача-лідера *9*
ФЕТИНЮК Валентина. Сила и важность лидерства во времена кризиса COVID-19 *11*
ВАСЯНОВИЧ Григорій Петрович. Теорія еліт у меритократичному вимірі *15*
ЛИТВИНОВА Світлана Григорівна, БИКОВ Валерій Юхимович. Віртуальна та доповнена реальність в освітньому процесі як засоби навчання інноваційного педагога-лідера *20*
ALIYEVA Polina. Features of foreign citizens' training under pandemic COVID-19 influence *23*
HREN Larysa Leadership in education as a synergy discipline in training applicants for education *25*
БІДА Олена Анатоліївна, ОРОС Ільдіко Імріївна, ЧИЧУК Антоніна Петрівна. Важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців – формування лідерських якостей *26*
SHVEDUN Victoriia. The ecological consciousness of future leaders *29*
KURBANOVA Khalida. Teacher-leader's developed emotional intelligence as a token of professional competency of future engineers at a higher technical education institution *32*
AMKHAYEN Soukaina International cooperation in leaders education *32*
HONCHARUK Serhii, KUKHARENKO Volodymyr. The role of questioning in the distance course and critical thinking of the future officer *34*
LOZKO Andrii, KUKHARENKO Volodymyr. Diagnosis of the level of formation of professional competence of future officers by means of LMS Moodle *35*
ROMANOVSKYI Oleksandr, PONOMARENKO Pavlo. Management competence formation of future officers in the context of military leadership study *37*
HURENKO Yuliia, HURA Tetyana. The main features of future officers leadership competence – formation model *39*
HORBACH Igor. Socio-psychological competence as an inherent component of leadership potential of future law enforcement specialists in the penitentiary system of Ukraine *41*
КАУН Євгеній Михайлович. Харизматичний вимір військового керівництва. Лідер XXI століття *43*
Секція 1. Лідерство і соціальний прогрес ***45***
БОДАРЄВ Артем Юрійович. Прагнення до лідерства як одна з причин виникнення конфліктних ситуацій між органами влади *45*
КОРЖ Ганна Вікторівна. Людмила Дмитрівна Гранкіна: видатний український педагог, керівник дитячого оздоровчого центру «мрія» (м. Євпаторія) *47*
НОВОСЬОЛОВА Світлана Юріївна. Лідерський потенціал студентів ЗВО в освітньому просторі *50*
КІПЕНСЬКИЙ Андрій Володимирович, ПОНОМАРЬОВ Олександр Семенович, ЧЕБОТАРЬОВ Микола Корнійович. Відповідальність як атрибутивна риса інтелігента *52*

ПАНФІЛОВ Юрій Іванович, ПОЛІЩУК Деніс Костянтинович. Самооцінка особистості і лідерство 54
ПАНТЯ Лариса, ИГУМНОВА Ольга. Особенности лидерства в современном управлении 58
РОМАНОВСЬКИЙ Олександр Георгійович, ЖУШМА Тетяна Віталіївна. Кейс-метод у формуванні лідерських якостей майбутніх педагогів вищої школи 60
СУЩЕНКО Роман Віталійович, СУЩЕНКО Тетяна Іванівна. Управлінська культура як фактор успішної діяльності керівника в сучасному соціумі 62
ЧЕРЕМСЬКИЙ Максим Петрович. Роль творчого самовираження в становленні лідера 64
Секція 2. Формування харизматичних лідерів як один з пріоритетних напрямків виховання національної гуманітарно-технічної еліти 67
АСЄЄВА Ірина Володимирівна. Формування лідерських якостей у майбутніх бакалаврів машинобудівних спеціальностей 67
ГУРА Тетяна Віталіївна. Особливості виховання харизматичних лідерів в технічному закладі вищої освіти 68
ДІДКОВСЬКА Вероніка Володимирівна. Особливості сформованості лідерських якостей працівників фармідприємств 71
КОНОНЕЦ Наталія Василівна. Детермінанти особистості харизматичного викладача-лідера у вищій школі 73
КОСТИРЯ Ірина Валентинівна, АНОХІНА Анастасія Олександрівна. Гендерні особливості агресивної поведінки у майбутніх лідерів 74
КОСТИРЯ Ірина Валентинівна, КОРЖЕНКО Аліна Сергіївна. Роль рівня самооцінки в формуванні майбутніх харизматичних лідерів 76
LIUTYI Mykola, HURA Tetyana. Competence approach in the formation of leadership qualities of future teachers of higher education institutions 78
МИХАЙЛОВА Ольга Анатоліївна. Розвиток лідерських якостей учнів на уроках іноземної мови 80
РЕЗНІК Світлана Миколаївна, КУЗНЕЦОВА Ганна Анатоліївна. Формування базової професійної компетентності майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки як педагогічна проблема 81
ПЛАТОНОВА Катерина Анатоліївна, ГУРА Тетяна Віталіївна. Особливості процесу міжособистісної взаємодії військового керівника та підлеглого 83
Секція 3. Традиції і сучасні тенденції міжнародного співробітництва у сфері освіти лідерів 85
БУЛЬБА Володимир Григорович, ОРОБЕЙ Віктор Вікторович. Освітні чинники впливу на формування лідерського потенціалу сільського населення України 85
ГРЕНЬ Лариса Миколаївна, БЕРДНІК Оксана Павлівна. Переваги і можливості дистанційного навчання в міжнародній академічній мобільності студентів ЗВО 88
ГРИБКО Ольга Владиславівна, КОШКАРОВ Юрій Юрійович. Міжнародна мобільність студентів в умовах пандемії COVID-19 90
ПОСТУПНА Олена Вікторівна, СТЕПАНКО Олексій Вікторович. Формування лідерських якостей у майбутніх фахівців туристичного менеджменту як запорука конкурентноздатності спеціаліста 91
СЄМІЛЄТОВ Олександр Сергійович. Проблеми інноваційної екології в публічному управлінні 93
QUAROUACH Ghita. The development of Leadership through history 95
ШТЕБА Роман Юрійович. Сучасні тенденції міжнародного співробітництва у сфері забезпечення національної безпеки України 98

Секція 4. Розробка та використання технологій фізкультурно-спортивної діяльності у освіті лідера ***101***
БЛОШЕНКО Олена Іванівна. Вплив плавання на вдосконалення лідерських якостей студентів *101*
ТІНЯКОВ Артем Олександрович, КУЗНЕЦОВ Сергій Валентинович. Організація занять з баскетболу студентів ЗВО на основі диференційного підходу в умовах пандемії *103*
ТІНЯКОВ Артем Олександрович, ЛЕОНОВ Валерій Олександрович. Менеджмент юнацьких змагань з баскетболу в Україні *104*
ЮШКО Олексій Володимирович, ТІНЯКОВ Артем Олександрович. Значущість лідерства керівника кафедри фізичного виховання в технічному університеті у сучасних умовах *105*
Секція 5. Психолого-педагогічні технології формування лідерських якостей сучасного фахівця ***107***
ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна. Засоби активізації професійного саморозвитку майбутніх фахівців-лідерів системи «людина-людина» *107*
КВАСНИК Ольга Віталіївна. Мотиваційний контент як механізм вибору особистісної траєкторії здобувачем ЗВО з лідерським потенціалом *110*
КОВАЛЕНКО Наталія Володимирівна, КОЗИРЄВА Наталія Вікторівна. Якість вищої освіти та суспільний поступ *112*
КОВТУН Христина Іванівна. Особливості взаємодії суб'єктів освітнього процесу під час вдосконалення мовлення на уроках української мови у контексті розвитку лідерської позиції *115*
МИХАЙЛИЧЕНКО Валентина Євдокимівна, КУЛІШ Катерина Вікторівна. Технологія «портфоліо» – суттєвий спосіб модернізації сучасної освіти *116*
ПЕТРОВА Єлизавета Владиславівна, ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна. Сутність і призначення самоорганізації у формуванні майбутніх педагогів вищої школи *118*
ОЛІЙНИК Тетяна Олексіївна. Технології професійного розвитку викладача вищої школи *121*
ПОСТОЄНКО Віталіна Сергіївна, ЧИСТЯКОВА Катерина Віталіївна. Роль старости академічної групи ЗВО у покращенні комунікації між студентами та викладачем *123*
СИДОРЕНКО Марина Дмитрівна, ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна. Сприйняття та особливості формування у майбутніх педагогів вищої школи готовності до застосування інноваційних педагогічних технологій *124*
СУШКО Олександра Сергіївна, ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна. Змістовна характеристика визначення «інформаційна культура майбутнього педагога вищої школи» *126*
Секція 6. Реформування системи підготовки молодих викладачів ***129***
AKOPIANTS Nunu, HRYTSENKO Maria. The role of the teacher in the educational process *129*
AKOPIANTS Nunu, KOCHARIAN Anzhelika. Pedagogical culture of the teacher *131*
КАДИГРОБ Максим Леонідович, ПЕСТРЕЦОВ Олексій Володимирович. Роль професійної успішності викладача закладу вищої освіти в якісній підготовці фахівців *134*
КАЙДАЛОВА Лідія Григорівна, РОМАНОВСЬКА Олена Олександрівна, ЗАБАШТА Юрій Андрійович. Формування лідерських якостей у магістрів освітніх, педагогічних наук *137*
ПУШКАРСЬКИЙ Вадим Геннадійович, ДІДЕНКО Олексій В'ячеславович. Роль професійної успішності викладача закладу вищої освіти в якісній підготовці фахівців *138*

РОМАНОВСЬКА Олена Олександрівна, ПОПЕНАДЧЕНКО Вікторія Вікторівна. Формування моральної культури у магістрів освітніх, педагогічних наук *141*
РОМАНОВСЬКИЙ Олександр Георгійович, БАЛАБАЙ Анна Андріївна. Формування лідерської компетенції у майбутніх психологів *143*
ЧЕРКАШИН Андрій Іванович. Лідерство в контексті виховання майбутніх фахівців у закладах вищої освіти *146*

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ
V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій

2021 рік

Головний редактор проф. Романовський О.Г.
Відповідальні за випуск:
проф. Грень Л.М.
доц. Панфілов Ю.І.
доц. Грибко О.В.