

**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)
Міжнародний інститут менеджменту «ІМІ-NOVA» (Молдова)
Школа менеджменту університету Тампере (Фінляндія)
Школа освіти Університету Вірджинії (США)**



ЗБІРКА ТЕЗ
VII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
“Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє”

26-27 жовтня 2023 р.

ХАРКІВ, 2023

УДК 371:339

Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє: Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції 26-27 жовтня 2023 р. / За заг. ред. Романовського О. Г. Х. : НТУ «ХП», 2023. 149 с.

Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.

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

Організаційний комітет:

Голова:

Романовський О. Г. Професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами 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 «ХП», 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 «ХП», 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 «ХП», кандидат наук з державного управління

© Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», 2023

ПЕРЕДМОВА

Шановні колеги!

Незважаючи на складні для нашої країни часи, ми сьогодні об'єдналися задля миру, щастя, прогресу і світлого майбутнього, де не буде війн, жорстокості, сліз матерів.

Вирішити насущні питання України в економічному, соціальному, політичному, культурному аспектах спроможні тільки ЛІДЕРИ, найкращі представники суспільства, які впевнено поведуть за собою громадськість на відбудову країни. За лідерами – соціальний прогрес і розвиток, спрямовані на постійне підвищення матеріального і духовного рівня життя всіх членів суспільства при збереженні поваги та здійсненні прав людини й основних свобод.

Лідерство – це вміння пробудити в людей мрію, до якої вони наблизатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію. Сподіваємося, що таким рухом енергії стане сьогодні наш науково-комунікативний захід.

Щиро вітаю всіх учасників сьомої Міжнародної науково-практичної конференції «Лідери ХХІ століття. Погляд у майбутнє»! Бажаю всім плідної роботи у розв'язанні насущних наукових і практичних питань, що винесено життям на порядок денний!

Голова організаційного комітету, професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами імені академіка І.А. Зязюна, директор Центру сучасних педагогічних, психологічних та управлінських технологій, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор

Олександр РОМАНОВСЬКИЙ

Пленарне засідання

ПІДБУЦЬКА Ніна Вікторівна

завідувач кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
д.психол.н., проф. (Україна, м. Харків)

Вітальне слово

Уже сьомий рік проводиться Міжнародна науково-практична конференція «Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє», що свідчить про її важливість на науково-освітньому просторі як нашої країни, так і закордоння. Про цей інтерес свідчить кількість закордонних учасників з восьми країн – Польщі, Румунії, Молдови, Боснії, Китаю, Сполучених Штатів Америки, Фінляндії, Латвії, так і наших знаних науковців, аспірантів та здобувачів різних рівнів з різних куточків України.

Наш захід спрямований на вирішення нагальних питань та проблем формування сучасного лідера незалежно від його спеціалізації, оскільки саме лідери забезпечать відновлення нашої країни у повоєнні часи.

Тож шановні учасники, із задоволенням чекаємо на ваші напрацювання та результати досліджень у вигляді доповідей, які поповнять скарбничку української школи лідерства.

НЕСТУЛЯ Олексій Олексійович

ректор Полтавського університету економіки і торгівлі,
д.і.н., проф. (Україна, м. Полтава);

НЕСТУЛЯ Світлана Іванівна

директор навчально-наукового інституту лідерства Полтавського університету економіки і торгівлі, д.пед.н., доц. (Україна, м. Полтава)

Чи може лідер «створити себе» всупереч своїй натурі?

Це контрверсійне питання впродовж багатьох десятиліть викликає дискусії в середовищі теоретиків і практиків управлінської діяльності [4]. На ранніх етапах дослідження лідерства, коли воно розглядалося в контексті менеджерської, а не окремої управлінської парадигми, це питання звучало по-різному. Найпоширеніша версія: «Лідерами стають чи народжуються?» Назвемо й інші: «Чи кожен може стати лідером?», «Чи можна навчити лідерству?» та ін.

Назвемо й варіанти відповідей, які найчастіше обґрунтовувалися науковцями та трансформувалися в практичній діяльності управлінців і тих, хто

їх навчав. Наприклад, «Лідерство не дається нам від природи». Трохи компромісніше: «Лідерству не можна навчити, йому можна лише навчитися». Тобто, за певних обставин і зусиль та за підтримки вчителів–наставників кожен може опанувати технології лідерства, набуті компетентностей і якостей лідера [2].

Народжені в лоні таких хронологічно перших теорій лідерства як «теорії рис», «поведінкових», «ситуативних», подібні відповіді відіграли край важливу роль і в практиці, і в підготовці менеджерів. У навчальних планах освітніх програм з менеджменту, управління й адміністрування обов'язковими стали теми, а то й освітні курси «Лідерство в менеджменті». У країнах Європи та Північної Америки запрацювали сотні центрів розвитку лідерства, тисячі тренерів з розвитку лідерського потенціалу особистості. За такої підтримки десятки тисяч «творили» з себе лідерів [1].

З кінця 1990-х ці процеси досягли й України. Чим більшими були євроатлантичні настрої керівників і населення країни, тим частіше в межах її кордонів звучав термін «лідерство». З ним спочатку змирилися, а потім і звиклися менеджери, визнавши лідерство вищим рівнем їх управлінської майстерності. Відтак, логічними стали теми «лідерство в менеджменті» також в українських вишах, які готували управлінців, та відповідні тренінгові програми. Їх автори керувались методологічною настановою: лідерів можна підготувати. При цьому про «nature» здобувачів лідерського статусу поступово почали, якщо не забувати, то виводити її за рамки як несуттєвий чинник. Очевидно, в цьому контексті, але в радикальній редакції, сформульовано й «motto» нашої конференції: «The leader who made himself is better than leader by nature».

Це, по-суті, контroversійне твердження спонукало нас до формулювання не менш контroversійного запитання, як теми доповіді. Зрозуміло, що найпростіші відповіді на нього – це «так» або «ні». На жаль, не завжди найпростіші відповіді є найближчими до істини.

Як «зробити себе лідером», абстрагуючись від власної «nature»? Оскільки лідерству не можна навчити, йому можна лише навчитися», очевидно, насамперед, потрібно мати мотивацію до набуття тих якостей і опанування тими поведінковими компетенціями, які ідентифікуються, як лідерські [5, 6,8]. А далі – наполеглива праця особистості через класичну тріаду знань, умінь та навичок, які, в підсумку, дають їй перелік лідерських компетентностей. Дають, як звичку, причому на всі можливі комбінації завдань, рівня готовності персоналу до їх виконання, термінів реалізації, загалом зовнішнього середовища. Важко заперечувати Арістотелеві, який писав, що «звичка – друга натура». Або «посієш звичку – пожнеш долю».

Ці перевірені тисячоліттями аксіоми, здавалось, підтверджували висновки прихильників «теорії рис», поведінкових та ситуативних теорій лідерства щодо можливостей навчання й розвитку лідерського потенціалу особистості. Очевидно, що сьогодні відмовлятися від них було б безглуздя.

Проте на межі II-III тисячоліть динаміка технологічних та соціально-економічних змін виявилася настільки стрімкою, що навіть новий менеджмент, з добре пропрацьованою маскою лідерських якостей і поведінкових компетентностей перестав встигати за ними. Якісно новий персонал вимагав від управлінців концентрації уваги не на завданнях, яке б стратегічне значення для

розвитку організації чи країни вони не мали, а на ньому, на людях. Люди вимагали поваги до них. Роль глядачів театральних вистав управлінців навіть в масках лідерів їх вже не влаштовувала. Потрібно було щось вирішувати з оркестровою ямою, яка розділяла перших і других, робити їх єдиною командою, здатною відповідати на виклики часу й забезпечувати стабільність через постійні зміни й розвиток [3].

Численні теорії лідерства, які з'явилися в цей час, робили акцент вже не на рисах і поведінці лідера, а на глибинних сенсах, цінностях, місії, до яких вони допомагали долучити їх однодумців – послідовників.

Та особливе значення в контексті пошуку відповідей на поставлене нами запитання мали теорії особистісного лідерства [7]. Вони не просто давали інструменти відповідальності за власну долю, а переконливо доводили, що щасливою вона може бути лише тоді, коли людина житиме в гармонії з її покликанням, закодованим їй ж талантом. У тих, хто не зрадив свого покликання й не розміняв даровані Богом чи природою таланти, якраз і спалахує харизма. За нашим визначенням, харизма – це усвідомлений особистістю й визнаний іншими талант, призначення.

Оскільки ж не буває лідерів без харизми (харизматичний лідер – це олія-олійна), то очевидно, організаційний лідер також повинен мати від природи покликання й талант до лідерства. Вони укорінені в першій натурі людини, таїна якої найчастіше знаходиться у її підсвідомості.

Пошуки шляхів до неї, розпочаті Ф.Ніцше і З.Фрейдом, продовжуються й до сьогодні. І не лише психологами й психоаналітиками. Кожен з нас прагне до цілісності власної особистості через гармонійне поєднання першої й другої (за Арістотелем) природи.

На наше глибоке переконання, таким є і «шлях лідера». У кожного він свій. І справжній лідер, насправді, «робить сам себе». Але лише рухаючись до власної природи, а не всупереч їй, або незалежно від неї.

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. К. : Міленіум, 2008. Вип. 7. С. 75 – 83.

2. Нестуля О.О., Нестуля С.І. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. К. : Знання, 2013. 287 с.

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

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

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

6. Нестуля О.О., Нестуля С.І., Кононец Н.В. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2021. 591 с.

7. Нестуля О.О., Нестуля С.І. Компоненти поведінки харизматичного й нехаризматичного лідера-викладача. «Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами : Матеріали V міжнародної науково-практичної конференції 28-29 жовтня 2021 року. ; За заг. Ред. Романовського О.Г. Харків : ФОП Бровін О.В., 2021. 152 с. С. 9-11.

8. Sokol, Y., Romanovs'kyj, O., & Panfilov, Y. (2020). Досвід формування лідерів в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут». Лідер. Еліта. Суспільство. № 1. С. 30 – 42.

KHAZIYEV Arseniy

Applicant of the third level of higher education, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (Ukraine, Kharkiv)

Adaptation of foreign leadership development models to leadership qualities formation of future psychologists in high schools of Ukraine

The issue of leadership development in the student environment is quite relevant both in our country and in foreign countries.

Leadership is the process by which individuals and groups understand the perspective of the larger group process system and strive to work together for positive change. The researchers believe that “as leadership research evolves, it is critical to consider adult development; in particular, the development of student leadership” [4]. Thus, Helen and Alexander Estin, together with colleagues from the Higher Education Research Institute (HERI), seeking to produce a “new generation of leaders”, in 1992 worked on the creation of a model for the development of social change, which classifies all students as potential leaders. Their model became a challenge in solving the problem of combining the theories of industrial leadership with the development of leadership of college students. Five leadership practices needed in the model [3] were proposed:

- individual leadership (it is fundamental for practices at the level of a group and society, related to the concept of self-awareness, which means knowing and observing one's attitude, beliefs and emotions);

- inclusive leadership (classifies all students as potential leaders and considers education as the main means of developing leadership potential. Inclusive leadership means being aware of and understanding the different perspectives of others and going the extra mile in helping to develop other group members. Empowerment leadership is characterized by a group environment where participants remove barriers to development);

- congruent leadership (the value of congruence can be defined as agreement between one's beliefs and actions or consistency and authenticity in relation to others);

- commitment leadership (investing yourself in an activity or idea and “the energy that motivates collective efforts” [2, p. 6];

– ethical leadership (congruence between behavior and values and knowledge of ethical decision-making).

Working on a campus or community project, students can study and practice the seven interrelated values of social change grouped into models (individual, empowerment, congruence, and commitment; group values of cooperation, common purpose, and public debate; social value of citizenship).

We agree with the scientists' opinion that "student age, like any other stage of a person's life cycle, has its unique specificity: the period from 16 to 22-23 years is determined by the direction in the way of thinking of a person and in his character, one of the most sensitive periods, which is characterized by the highest degree of perception of social and professional experience, the rise of memory, attention, thinking. Therefore, this age is favorable for the formation of leadership qualities of the future bachelor [1, p. 16]. According to Kevin Meaney, "for traditional age undergraduate students, these experiences may include participation in leader development experiences for various lengths of time and with varying foci (e.g. week-long intensive program for leaders of student organizations, one-day workshops, semester-long modelbased programs, academic and honors classes). In the postsecondary setting, where education is the principal purpose, it is particularly important to study useful interventions and experiences that contribute to students' intellectual and personal development" [3, p.16].

Adapting the experience of foreign colleagues to the domestic realities of the formation and development of leadership among students, in particular future psychologists in institutions of higher education, we can state such types of work as: conducting trainings on the formation and development of leadership qualities; drawing up and introducing into the educational process intensive weekly programs for group leaders and leaders of student self-government; conducting seminars and round tables with the participation of educational leaders and leaders of city organizations; develop semester-long leadership development programs and supplement existing programs with topics that address the role of leaders during martial law.

References

1. Gren L.M. Pedagogical conditions for the formation of students of higher technical educational institutions focused on successful professional activity: dissertation. Ph.D. ped. Sciences - 13.00.04. / L. M. Gren; National ped. University named after H.S. Frying pans - Kharkiv, 2010. 224 p.
2. Astin, A. W. (1977). *Four critical years*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
3. Meaney, Kevin, "The impact of college leadership experiences on long term well-being" (2015). Dissertations. 39. <https://commons.lib.jmu.edu/diss201019/39>
4. Pyle, Lori K., "Changes in leadership self-efficacy, leader identity, capacity for socially responsible leadership, and curiosity due to a structured leader development program" (2013). Dissertations. 93. URL : <https://commons.lib.jmu.edu/diss201019/93>

LAPUZINA Olena Mykolayivna

Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor (Ukraine, Kharkiv);

WANG Yuling

Applicant of the second (master) level of higher education National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (China)

The relationship between leadership ability and social progress

The current stage of world economic development is characterized by a huge increase in the importance of the leadership component of socio-economic processes and resources. It is leadership resources that directly determine the parameters of economic growth, create the foundations for innovative development and the formation of a post-industrial society.

The study of the essence, role and mechanisms of intensive use of leadership resources as a factor of socio-economic development of society is becoming an urgent task of today's realities.

Leadership resources create opportunities for breakthrough in economic and scientific and technological development, even for the countries all over the world.

There is a close relationship between leadership ability and social progress. Excellent leaders can guide organizations and societies in the right direction, promote innovation and collaboration, and facilitate social progress. This paper comprehensively analyzes relevant research and empirical cases to explore the relationship between leadership ability and social progress, and presents some important viewpoints and conclusions.

Firstly, communication skills of leaders are one of the important factors in driving social progress. Effective communication skills help establish efficient communication and collaboration, enhance team cohesion and creativity. By clearly conveying visions, goals, and expectations, leaders can inspire employee enthusiasm and creativity, and propel organizations towards common objectives.

Secondly, the decision-making ability of leaders plays a crucial role in social progress. Excellent leaders possess the ability to analyze problems, weigh pros and cons, and make wise decisions. By accurately assessing environmental changes, formulating effective strategies, and taking appropriate actions, leaders can guide organizations to tackle challenges and seize opportunities, thereby driving social development and progress.

Furthermore, the interpersonal relationship management skills of leaders also have a significant impact on social progress. Leaders need to collaborate with individuals from diverse backgrounds and personalities, making good interpersonal relationship management skills crucial for their success. By fostering a harmonious work environment, motivating employees to unleash their potential, and promoting

cooperation and collaboration, leaders can drive the development of organizations and society.

Lastly, the values and moral qualities of leaders play an important role in social progress. Excellent leaders should possess qualities such as integrity, fairness, and responsibility to establish a trustworthy leadership image. By leading by example and focusing on social responsibility and public welfare, leaders can shape a positive organizational culture and values, driving social fairness and progress.

In conclusion, there is a close relationship between leadership ability and social progress. Excellent leaders, through effective communication skills, excellent decision-making ability, and interpersonal relationship management skills, propel the development of organizations and society. Additionally, the values and moral qualities of leaders also play a significant role in social progress. Therefore, cultivating and enhancing leadership abilities are key to achieving social progress.

References

1. Anita Fajczak-Kowalska, Daniel Tokarski (2023). Sustainable social development manufacturing enterprises in selected countries Central and Eastern Europe. Scientific Papers of Silesian University of Technology – Organization and Management Series. Series № 172. DOI : 10.29119/1641-3466.2023.172.12 ; URL : https://www.researchgate.net/publication/371948001_Sustainable_social_development_manufacturing_enterprises_in_selected_countries_Central_and_Eastern_Europe
2. Samanta, Irene and Lamprakis, Athanasios (2018). Modern Leadership Styles and Outcomes: the Case of Greek Public Sector. Journal of Contemporary Management Issues. DOI : 10.30924/mjcmi/2018.23.1.173 ; URL : https://www.researchgate.net/publication/326091484_Modern_leadership_types_and_outcomes_The_case_of_Greek_public_sector

Секція 1. Лідерство і соціальний прогрес

ГУРА Тетяна Віталіївна

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

ГУРЕНКО Юлія Іванівна

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

Особливості військового лідерства в Україні

Харизматичний лідер – людина, що очолює певну соціальну групу завдяки своїм винятковим особистим якостям – харизмі. Харизматичному лідерові можуть приписуватися успіхи його прихильників, явні невдачі можуть особливо трактуватися і прославлятися (втеча сприймається як порятунок, будь-які втрати – як необхідні жертви, банальні або навіть абсурдні твердження – як незбагненна мудрість). Його вважають провидцем, колосальною історичною фігурою, що виконує «історичну місію», що відкриває нові горизонти. Взаємовідносини харизматичного лідера і групи передбачають повну самовіддачу і сліпу віру. Серед відомих історій харизматичних особистостей є засновники світових релігій – Будда, Мойсей і Христос. До харизматів відносяться творці напрямів усередині світових релігій – Лютер і Кальвін, наприклад. З іншого боку, це великі державні та військові діячі, такі, як Чингісхан або Наполеон. Властивість харизми байдуже до роду діяльності та її морально-етичним змістом: харизматичним лідером з рівним успіхом може бути і святий, і злочинець [3].

Професійні, харизматичні лідери також необхідні нашим Збройним силам, щоб справлятися із викликами у небезпечних і складних середовищах, особливо зараз в період війни між нашою країною та Російською федерацією. Ідеальний військовий лідер повинен володіти гострим інтелектом, поважним виглядом, професійною компетентністю, високими моральними якостями і слугує прикладом для наслідування. Військовий лідер може і хоче діяти рішуче, в межах задуму та мети його вищих керівників, а також у кращих інтересах організації. Військові лідери розуміють, що організації, побудовані на взаємній довірі і впевненості, успішно справляються із завданнями у мирний та воєнний час. Військовим лідером є будь-хто, хто через свої якості та вчинки або делегований обов'язок надихає та впливає на людей для досягнення організаційних цілей. Військові лідери мотивують людей як у, так і поза ланкою управління на вчинення дій, зосередження думок і прийняття рішень для вищого блага організації [1].

Говорячи про лідерство, багато фахівців надто часто роблять наголос на розвитку компетенцій та навиків, нехтуючи при цьому розвитком рис

характеру, які й формують справжнього харизматичного військового лідера. Дослідники Ivey Business School стверджують, що люди можуть розвивати свої лідерські риси, а лідерство – це не характеристика, з якою ми народжуємось, а яку ми можемо розвивати та виховувати у собі. Лідерству можна навчитися. Про це говорить і виконавчий директор Інституту лідерства ім. І.О. Ігнатовича Gerard Seijts, який на Світовому економічному форумі у Давосі заявив, що «в лідерстві 24% – це вроджені задатки, а 76% – те, чого можна навчитися, розвинути».

Було проведене дослідження військового лідерства, воно складалося з двох етапів, кожен із яких тривав близько року. На першому етапі інтерв'ювали 30 лідерів військового сектора (15 представників Збройних Сил України, 15 – добровольчих формувань) та 30 цивільних лідерів (15 представників бізнесу та 15 – державних службовців). Під час інтерв'ювання кожен учасник за допомогою Q-sort методу ранжував 11 рис лідера щодо себе та аналізував кожну із характеристик.

Для об'єктивності отриманих результатів дослідники Центру лідерства УКУ також застосували метод зовнішньої оцінки респондентів шляхом прослуховування інтерв'ю та ранжування рис характеру двома особами, які не брали участі в інтерв'юванні. У результаті, були зіставлені відповіді респондентів із їхніми оцінками третіми людьми.

На другому етапі по 30 лідерів провели самооцінку себе як лідерів. Самооцінка відбувалася за шкалою від 1 до 5, під час якої лідер мав оцінити себе за 61 питанням-твердженням психометричного тесту «Оцінки лідерського характеру – LCIA-360». З огляду на комплексний дизайн дослідження і на те, що результати обох етапів дали досить схожі результати, можемо стверджувати, що вдалось дійти доволі об'єктивних висновків, які допоможуть краще зрозуміти особливості військового лідерства в Україні та можуть стати корисними даними для реформування військового сектору країни, зокрема, для підготовки військових лідерів. Завдяки дослідженню було визначено, що військові лідери (регулярних військових структур та добровольці) демонструють високі показники розвитку більшості лідерських рис. Дані підтверджують, що лідери військової сфери є не гіршими, а за деякими рисами і кращими лідерами, ніж цивільні. Наприклад, такі риси, як розсудливість, зваженість та справедливість, розвинуті у військових дещо краще.

Єдині риси, які є критично низькими у військових, – це гуманність та смиренність. Під смиренністю ми розуміємо здатність враховувати інтереси інших людей, співпереживати, співчувати та вміння вибачати, а також здатність спокійно приймати речі, на які суб'єкт не має впливу. Гуманність передбачає високий рівень самоусвідомлення, відчуття вдячності щодо тих, хто допомагає лідерам досягати їхніх цілей та успіхів, гідне ставлення як до побратимів, так і до противників. Вагомий вплив на військових лідерів має емоційна складова, а на цивільних – психологічна. Тобто військові лідери більше, порівняно з лідерами з державного сектора та бізнесу, сприймають особистий добробут через емоційну сторону свого характеру. Це пов'язано зі специфікою

діяльності, адже військових лідерів виховують на патріотизмі, повазі до товаришів по службі, виконанні почесної місії – служінню Батьківщині та захисту свого народу. Військові, будучи навіть зразковими лідерами, все ще втрачають бажання та мотивацію служити в армії через те, що не усвідомлюють своєї ролі та впливу на українське суспільство та не відчують свого зв'язку з цивільним населенням [2].

На основі проведеного дослідження можна зробити висновки щодо покращення ситуації з військовим лідерством в Україні:

1. На державному рівні слід приділяти більше уваги питанню розвитку військового лідерства. При цьому наголос слід робити не тільки на навичках та компетенціях, а й на розвитку лідерських рис та на розвитку емоційного інтелекту зокрема. Лідерства можна навчитись, і це слід робити системно.

2. Необхідно переглянути підходи до викладання предметів гуманітарного та соціального блоку (військове лідерство, філософія, етика, психологія, педагогіка) у військових навчальних закладах та/або впровадити нові предмети. Військова освіта має ґрунтуватись на глибоких моральних засадничих нормах, а приймаючи тактичні чи стратегічні рішення на полі бою, військові повинні спиратися на внутрішній моральний кодекс.

3. Лідерами стають, а не народжуються, армія має стати місцем, що розвиває лідерство в кожному та створює можливості кар'єрного росту для найкращих. Для цього необхідно переглянути застарілі практики управління персоналом, що досі використовують у війську. Також слід змінити підходи до відбору, оцінювання, формування, просування по службі, підтримки та розвитку найкращих військових лідерів.

4. Політика держави щодо роботи з ветеранами повинна враховувати той факт, що переважно військові є хорошими лідерами, які можуть і прагнуть залишатись корисними для суспільства.

5. Для ветеранів слід створити умови, щоб вони могли залишатись активними членами суспільства та продовжувати працювати в публічному та приватному секторі після завершення служби в армії. Це важливо не лише з соціальної точки зору, а й з економічної, адже держава витрачає значні кошти на підготовку військовослужбовців із високими лідерськими якостями.

Список використаної літератури

1. Військове лідерство: компетентність, впевненість, гнучкість. Універсальний навчальний посібник для рейнджерів. К. : Вид. «КНТ», 2023. 280 с., С. 3-10.

2. Лідерство на полі бою: дослідження військового лідерства в Україні. URL: <https://uculeadership.com.ua/knowledgebase/liderstvo-na-poli-boyu-doslidzhennya-vijskovogo-liderstva-v-ukrayini>

3. Харизматичний лідер. URL : http://psychologis.com.ua/harizmaticheskiy_lider.htm

ПАНФІЛОВ Юрій Іванович

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

БАКАНОВА Дана Сергіївна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Самооцінка як фактор успішності філолога

Самооцінка є важливим фактором успішності філолога і впливає на його професійний розвиток та взаємодію з іншими учасниками освітнього та академічного середовища. Тож виникає питання: як саме вона впливає на професійну діяльність філолога?

По-перше, розглянемо що таке самооцінка і якою вона буває? Самооцінка – суб'єктивне утворення в людській психіці, але воно є відображенням норм і оцінок, що існують в суспільстві та в міжособистісних відносинах [1]. Говорячи іншими словами, – це сприйняття й оцінка самого себе, своєї компетентності та цінності як особистості. Вона формується під впливом досвіду, внутрішніх переконань і зовнішнього оточення. Це основа для будь-якої взаємодії, включаючи ділове спілкування. Це психологічне й емоційне відчуття себе, віра в себе, оцінювання особою самої себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей.

Самооцінка може бути адекватною і неадекватною. Адекватна поведінка передбачає розуміння та врахування оточуючого середовища і ситуації. Людина з такою самооцінкою належним чином враховує свої можливості та досягнення. Вона прагне поставити перед собою реальні та досяжні цілі, які відповідають її можливостям. Тобто людина постійно в пошуку об'єктивного сприйняття себе, без перебільшення та без суворого критицизму.

Нажаль, самооцінка може бути неадекватною – надмірно завищеною або занадто заниженою [1].

Неадекватно завищена самооцінка – це ситуація, коли особа вважає себе набагато кращою або спроможною, ніж вона насправді є. Така самооцінка може призвести до неправильних рішень та негативних наслідків у різних аспектах, включаючи професійну кар'єру. Також такі люди викликають конфлікти, стаючи «емоційно глухими», не прислухаючись до чужої думки. Свої невдачі вони пов'язують лише із зовнішніми чинниками і не визнають своїх помилок [2].

Неадекватно занижена самооцінка – це ситуація, коли особа недооцінює свої можливості, навички та досягнення. У такої людини конфлікти з оточуючими виникають на основі нерішучості, сором'язливості та надмірної обережності. Вона нерідко «заглиблюється» у свої невдачі та неприємності, перебільшуючи їх роль у своєму житті [2].

Адекватна самооцінка була, є і буде найкращою з точки сприйняття самого себе. І ось як вона може сприяти успіху філолога: 1. Мотивація до

самовдосконалення: адекватна самооцінка може стимулювати філолога до пошуку нових знань та навичок, до вдосконалення мовленнєвих та аналітичних здібностей.

2. Упевненість у власних здібностях: філолог, який вірить у свою здатність розуміти, аналізувати та інтерпретувати текст, зазвичай досягає кращих результатів у вивченні мови, літератури і культури.

3. Ефективне використання взаємодії: така самооцінка допомагає побудувати позитивні відносини з викладачами та колегами, що може сприяти обміну ідеями, співпраці та спільному навчанню.

4. Особистий розвиток: самооцінка може стимулювати філолога до прагнення досягати вищих ступенів освіти, публікацій та власних досліджень, що сприяє його академічному та професійному зростанню.

5. Управління стресом: філологу краще справлятися з академічними випробуваннями, терміновими завданнями та критикою, зберігаючи психологічний комфорт [3].

Як же підвищити свою самооцінку, якщо вона на нулі?

Підвищити рівень своєї самооцінки допоможуть такі практичні поради:

1. Насамперед, необхідно засвоїти, що самооцінка – фактор суто суб'єктивний, що залежить від самої людини. Часто те, як бачать людину інші люди, і те, як вона сама себе оцінює, – два абсолютно різні критерії. Робота над підвищенням самооцінки відноситься до розряду «допоможи собі сам».

2. Одна з умов успішної роботи над своєю самооцінкою – правильна установка. Якщо рішення зайнятися підвищенням самооцінки прийнято, не варто відкладати на потім роботу над цим питанням, тому що чим довше триває процес підготовки, тим більше занижена самооцінка сприятиме зростанню невпевненості у своїх силах. А зрештою, бажання попрацювати над цією проблемою і зовсім зійде нанівець.

3. Припинити порівнювати себе з іншими людьми. Кожна людина – індивідуальність, і в будь-якому випадку знайдуться як люди успішніші, багатші, талановитіші, так і ті, яким у житті пощастило менше. Тому зіставлення себе з іншими – це марна трата часу.

4. Використовуйте самоспостереження: практикуйте увагу до ваших думок, емоцій та переконань щодо себе. Спробуйте змінити негативні переконання та розвивати позитивний внутрішній діалог.

5. Розвивайте навички: вдосконалюйте свої професійні навички, що дозволить вам впевненіше виступати в діловому середовищі.

6. Позбудьтеся звички критикувати і лаяти себе за найменші невдачі та промахи. Деструктивна критика ніяк не сприятиме підвищенню само впевненості, навпаки, тільки стане перешкодою на шляху до бажаної мети.

7. Повірьте у свої сили, навіюйте собі, що немає нічого неможливого, адже навіть найважчі проблеми можна розбити на кілька маленьких завдань та вирішити їх поступово.

8. Навчіться приймати компліменти: забути звичне «та все, як завжди, нічого особливого» (що вже само по собі є відхиленням компліменту), замінити його щирим «дякую», відкинувши убік думки про те, що приємні слова є не заслуженими – це лише забобони, нав'язані низькою самооцінкою. Кожна людина має право бути схваленою за свої переваги.

9. Заведіть свій особистий щоденник успіху і записуйте в нього всі свої щоденні перемоги, хай навіть найперші, на перший погляд, незначні, адже саме з дрібниць і складаються досягнення ширшого масштабу. Важливий пункт – перечитувати свій щоденник перемог кожен день, намагаючись відчутти задоволення та радість від своїх успіхів, лише в цьому випадку почне відбуватися формування самооцінки у бік підвищення.

10. Складіть список своїх позитивних якостей, включивши туди не менше ніж 25 пунктів. Навіть можна його помістити на першій сторінці щоденника перемог. Проблемою більшості людей із заниженою самооцінкою є зацикленість на своїх негативних якостях, тому їм життєво необхідно навчитися помічати у собі й гідності.

11. Використовуйте спілкування: відкрита комунікація з іншими сприяє збільшенню впевненості. Виступайте на публіці, беріть участь у ділових заходах і активно взаємодійте з колегами.

12. Ще один вдалий прийом, особливо актуальний для жінок, – змінити щось у своїй зовнішності, відвідати салон краси, перукарню, фітнес-клуб, або просто зайнятися шопінгом.

І, нарешті, найголовніше – полюбіть себе, навчіться радіти життю. Як кажуть, «усміхніться життю, і воно посміхнеться вам».

Отже, самооцінка відіграє значущу роль у формуванні успіху філолога, сприяючи його професійному зростанню, особистому розвитку та спілкуванню у закладах вищої освіти й академічній громадськості.

Список використаної літератури

1. Козерук Ю.В., Євсейчик Я.О. Самооцінка як фактор становлення особистості. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2015. Вип.124. С.163-165.

2. Мартинюк, Ю. Особливості впливу рівня самооцінки на обрання жанру живопису. Науковий журнал «Габітус», 15. 2020. С. 168 –173.

3. Папітченко Л. Теоретичний аналіз проблеми значущості самооцінки в структурі гідності особистості. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Випуск 12 (57). 2020. С. 11-21.

ПОНОМАРЬОВ Олександр Семенович

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

Особистісна культура лідера-інтелігента

Визначальні процеси сучасного етапу суспільного розвитку значною мірою відбуваються під цілеспрямованим впливом людей двох специфічних категорій. Перша з цих категорій охоплює лідерів, чий вплив на індивідуальне і суспільне буття людини забезпечує ефективну організацію та здійснення спільної діяльності. Водночас лідери прагнуть гармонізувати взаємовідносини між її учасниками. Друга категорія охоплює справжніх інтелігентів, які і самі виступають носіями духовності й культури, і прагнуть поширювати їх на інші верстви населення. Визначальну роль у формуванні та розвитку представників обох цих категорій відіграє освіта, насамперед, вища школа.

Цікаво, що самі студенти по-різному оцінюють можливості, підстави та обґрунтованість їх віднесення до цих категорій. Наші опитування охопили 98 студентів Навчально-наукових інститутів комп'ютерних наук (40 осіб), хімічних технологій (5 осіб) та соціально-гуманітарних технологій (53 особи). Серед них було 16 студентів першого курсу і 82 магістранти. Практично всі першокурсники тією чи іншою мірою вважають себе лідерами, натомість інтелігентами визнають себе трохи більше третини з них (6 осіб). Серед магістрантів картина виглядає зовсім по-іншому. Майже три чверті з них відносять себе до інтелігенції, про своє ж лідерство впевнено стверджують тільки половина опитуваних.

Досить показовим вважаємо визнання переважною більшістю студентів важливої і надзвичайно важливої ролі освіти і педагогів у розвитку духовності й культури студентства як визначальних атрибутів інтелігентності. При цьому вони підкреслюють істотний вплив сім'ї і сімейного виховання. В той же час студенти майже не вбачають ролі освіти у розвитку у них лідерських якостей. Більш того, вони щиро впевнені, що лідерство визначається виключно наявністю чи відсутністю у людини харизми та інших специфічних лідерських рис і якостей, отриманих нею від природи. Винятком виявилася група магістрів з педагогіки вищої школи. Вони і визнають роль освіти у виявленні потенційних лідерів, і роль педагога у створенні сприятливих умов для розвитку та реалізації їхнього лідерського потенціалу, і необхідність для педагога самому бути лідером.

Але цього недостатньо. Педагог повинен бути взірцем і моральним авторитетом для студента. Тому він має поєднувати у своїй особистості, діяльності й поведінці професіоналізм, культуру, лідерство та інтелігентність. Ці його якості чітко проявляються в характері і стилі його педагогічного спілкування. На переконання В. Бабаєва і С. Пазиніча, гармонійне поєднання в культурі педагогічного спілкування етичних норм передбачає поважне ставлення до особистості співбесідника, незалежно від того, якою є успішність студента, його поведінка чи ставлення до педагога. Наш багаторічний досвід педагогічної діяльності у вищій школі свідчить, що таке ставлення залишає чіткий слід в душі студента як фахівця й інтелігента і трансформується в культуру його спілкування з людьми, в першу чергу, зі своїм оточенням. У забезпеченні ефективності спілкування вкрай важливу роль відіграють такі прояви культури інтелігента, як його ерудиція і кругозір, почуття гумору, посилення на авторитети, підкреслене розуміння життєвих цілей і цінностей, які сповідують його співбесідники, навіть якщо він і не поділяє їхніх думок, цілей і цінностей [1].

Сучасному інтелігентові, носієві і поширювачеві моральності і культури необхідною умовою успішної самореалізації й відчуття повноти життя вкрай необхідна інтелектуальна діяльність, незалежно від професії і професійної сфери, в якій він працює. Не випадково В. Кремень чітко наголошує на тому, що саме «в інтелектуальній діяльності особистість розвиває таланти, щоб реалізувати його з користю для себе, Вітчизни і всього людства в цілому. А це неможливо без належної професійності. У свою чергу, становлення професійності неможливе без інтелігентності, яка невід'ємна від моральності». Вчений при цьому звертає свою увагу на те, що «виховання інтелігентності взаємопов'язане з реальним навчанням, зокрема конкретній справі, що має стати сенсом життя» [2, с. 6].

На наше переконання, у тому разі, якщо певна конкретна справа дійсно виступає сенсом життя для людини, то ця людина сприймає цю справу і свою діяльність як одну з важливих життєвих цінностей. Ціннісне сприйняття своєї професії і професійної діяльності сприяє прагненню відповідного фахівця не тільки постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності, але й розвивати свою загальну та професійну культуру.

У процесі здійснення своєї професійної діяльності в полі культури і духовності фахівець-лідер перетворюється на лідера-інтелігента. Розвиток лідерських рис і якостей, діловий і особистісний авторитет цього фахівця трансформуються у потужний чинник впливу на його референтну аудиторію. Результатом цього впливу стає підвищення рівня її інтелігентності і культури. Водночас певного впливу з боку лідера-інтелігента зазнає соціокультурний простір, у якому відбувається професійна діяльність лідера-інтелігента та його референтної аудиторії. Цілком природно, що розвиток цього простору активно впливає на цю аудиторію та на розвиток її інтелігентності, гуманістичної системи життєвих цінностей.

Характерною особливістю особистісної духовності й культури лідера виступає їх системна єдність з високим професіоналізмом. Завдяки цьому він усвідомлює необхідність свого постійного саморозвитку і самовдосконалення. Для цього у процесі професійної підготовки у закладі вищої освіти майбутній фахівець має опанувати не тільки наявний стан своєї професійної діяльності, але й провідні тенденції її розвитку. Тож не випадково та цілком справедливо Є. Сокол зі своїми співавторами стверджує, що «важливо вже сьогодні спрогнозувати компетентності інтелектуальної еліти майбутнього, тобто фахівців вищої кваліфікації – майбутніх випускників закладів вищої освіти, зокрема, вищої інженерної освіти» [4, с. 13]. Адже від інженерів та їхньої професійної компетентності та креативних здібностей визначальною залежить поступ науково-технічного і соціального прогресу. А від цілей і характеру цього поступу істотно залежать як добробут, так і соціально-психологічне самопочуття людей, їхня духовність і культура.

Надзвичайно важливою характеристикою фахівця як справжнього лідера-інтелігента виступає його особистісна культура. Вона утворює основу його плідних взаємовідносин з іншими людьми, визначальним чинником ефективності його впливу на них та на їхній особистісний розвиток. Іншими словами, особистісна культура фахівця-інтелігента повинна розглядатися як вирішальна передумова його професійного і життєвого успіху, успішної реалізації його творчого лідерського потенціалу.

Але для цього вкрай необхідне чітке розуміння сенсу і сутності самого феномену особистісної культури. Так, на глибоке переконання В.О. Лозового і його співавторів, «культура особистості є узагальненою системною характеристикою ступеня універсальності розвитку людини в її взаємодії з навколишнім світом і самою собою. Як полісистемне явище вона є інтегративним показником якості, рівня соціальності, соціальної зрілості, активності людини» [3, с. 367]. На наш же погляд, ця культура є не тільки своєрідним індикатором рівня соціальності й соціальної зрілості людини, але також і потужним чинником розвитку цих важливих характеристик людини. Тому вона особливо потрібна лідерові-інтелігентові.

Список використаної літератури

1. Бабаєв В.М., Пазиніч С.М. Філософія педагогічного спілкування: монографія. Харків : ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2019. 268 с.
2. Кремень В.Г. Освітня діяльність і інтелект: проблеми формування національної інтелігенції. Теорія і практика управління соціальними системами. № 2. 2008. С. 3-11.
3. Морфологія культури: тезаурус ; за ред. В.О. Лозового. Харків : Право, 2007. 384 с.
4. Сокол Є.І., Романовський О.Г., Пономарьов О.С. Особливості підготовки еліти і лідерів в закладах вищої інженерної освіти. Лідер. Еліта. Суспільство. № 1. 2021. С. 20-33.

ХАРЧЕНКО Алла Олександрівна

доцент кафедри стратегічного управління, НТУ «ХПШ»,
к.е.н., доц. (Україна, м. Харків);

ЧЕБОТАРЬОВ Микола Корнійович

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

Лідерство як чинник відродження духовності

Проблеми духовного відродження, шляхи і прагнення їх успішного розв'язання суттєво впливають на вибір і реалізацію стратегії розвитку нашої держави. Сьогодні ці проблеми істотно ускладнюються агресією Росії та її відвертим, неприхованим прагненням знищити Україну й українство як ментальний, духовний і культурно-історичний феномен. Разом з тим війна помітно згуртувала українців, посилила їхні почуття патріотизму, готовності захищати незалежність і територіальну цілісність нашої країни. Вважаємо за необхідне підкреслити зростання за цих умов суспільних потреб у лідерстві та справжніх лідерах.

Війна і захист нашої Вітчизни висунули таких яскравих лідерів. Це не тільки офіцери і генерали, а й сержанти і навіть звичайні солдати-герої. Справжніми лідерами виявляються регіональні керівники, які у надзвичайно складних умовах ворожих обстрілів забезпечують відновлення пошкоджених об'єктів критичної інфраструктури

Успішне вирішення завдань з відродження духовності й ціннісного сприйняття української мови й культурно-історичних традицій значною мірою формується в системі освіти. Тому справжніми лідерами повинні бути педагоги. Адже їхній потужний і багатоаспектний педагогічний вплив на своїх вихованців являє собою цінне суспільне надбання. Воно постає важливим, навіть визначальним чинником не тільки розвитку лідерських рис і якостей педагогів, але й виявлення потенційних лідерів серед учнів і студентів. Саме в системі освіти формуються сприятливі умови для їхнього особистісного, лідерського і культурного розвитку. А це вимагає розробки й цільового використання

ефективних методів, прийомів і інноваційних педагогічних технологій з формування лідерства самих педагогів в системі їхньої професійної підготовки.

Цій проблемі присвячують свої дослідження І. Бех, В. Кремень, О. Романовський, Т. Гура та інші. Наприклад, Г. Васянович виходить з необхідності, важливості й безсумнівної продуктивності філософського підходу до розуміння та процесу формування лідерства в освітньому середовищі. На його слушну думку, «формування харизматичного лідера-педагога може відбуватися на різних методологічних засадах. Вважаємо, що однею із продуктивних засад цього процесу є філософсько-педагогічна герменевтика». Вчений переконливо аргументує свою думку і спеціально підкреслює, що «цей напрям активно використовується багатьма європейськими освітніми системами» [1, с. 47]. Таким чином, це відповідає умовам нашого входження у європейський освітній простір.

Цікаво, що відомі дослідники проблем лідерства О. Романовський та О. Пономарьов впевнені у тому, що лідером може бути кожен. На їхнє глибоке переконання, «об'єктивні обставини, що сприяють тому, щоб будь-яка пересічна людина ставала лідером чи виявляла свої лідерські риси і якості, існують». Водночас автори наголошують на тому, що «для реалізації таких тенденцій необхідні також ще й певні суб'єктивні умови. Системна єдність об'єктивних і суб'єктивних умов створює ситуації, які переводять можливості прояву лідерських якостей людини з латентної форми у реалізацію» [2, с. 11]. Вважаємо, що справедливість думки цих авторів підтверджує роль освіти в особистісному розвитку лідерів і їхньої здатності забезпечувати духовно-ціннісний вектор впливу на людей.

Сила й ефективність впливу лідера на інших людей істотною мірою залежить від глибини розуміння ним як своєї суспільної місії та цілей впливу, так і цілей, прагнень та інтересів людей, на яких спрямовується його вплив. Важливо підкреслити, що йдеться не тільки про матеріальні цілі людей, але й про їхні духовні потреби. Лідер повинен добре розуміти сенс і сутність цих потреб та інших духовних феноменів. Справа в тому, що реалії сьогодення істотно впливають на роль і сенс цих феноменів, змінюючи їхнє розуміння й підходи до їх дослідження, до їх формування і розвитку в системі освіти.

Вважаємо за доцільне, як приклад, навести думку О. Чаплигіна, на глибоке переконання якого «сьогодні все більш очевидною стає необхідність уточнення методологічних основ вивчення духовних феноменів». Аргументуючи вказану необхідність, філософ стверджує, що «занадто вільне використання таких понять, як «менталітет», «душа народу», «національна самосвідомість» не пояснює, а заплутує і без того не просту картину взаємовідносин людей, спільнот на тлі глобальних зсувів у світі в XXI столітті і кризових, а то і грізних, трагічних подій в сучасному українському суспільстві» [3, с. 376].

Слід звернути увагу, що ці міркування вченого були опубліковані ще до повномасштабного вторгнення агресора у нашу країну. Він передбачав не просто можливість «кризових, а то і грізних, трагічних подій» в Україні, а їх невідворотність. На наш погляд, в основі й самого акту агресії, і тих проявів безглуздої жорстокості, які стали його проявом і результатом, лежить бездуховність як керівників країни-агресорки, так і рядових виконавців їхніх злочинних наказів і планів. При цьому чітко скидається в очі, на відміну від «орків», справжній патріотизм і масовий героїзм захисників і захисниць нашої

країни. І це є реальним проявом їхньої розвиненої духовності. Вона формується в сім'ї, в системі освіти, у впливі на людей з боку Православної церкви України.

Однак не можна й залишати поза увагою такі численні факти, як колаборанство, а то і державна зрада. Достатньо поширеними є і спроби чоловіків ухилитися від мобілізації за допомогою фальшивих довідок про стан здоров'я чи втечею за кордон. Не прикрашають людей, особливо представників владних кіл, і прояви корупції та зловживання владою чи посадовим станом. На жаль, має місце і шахрайство, в тому числі під приводом чи під прикриттям волонтерства. Провину за наведені та інші негативні прояви істотною мірою необхідно покласти і на систему освіти. Адже вони виступають безпосереднім результатом послаблення уваги виховній діяльності та особистісному розвитку студентів. Технократизм професійної підготовки фахівців призводить до помітного послаблення і навіть до втрати ціннісного сприйняття студентами дисциплін соціально-гуманітарного циклу.

Ситуація, що склалася у цій сфері, вимагає сьогодні рішучих дій, спрямованих на відновлення духовності, на підвищення рівня загальної і професійної культури студентства. Без цього неможливо сподіватися на належно підготовку ефективних лідерів. Дійсно, істотне зростання освітньо-культурного і кваліфікаційного рівня широких верств населення посилює суспільні вимоги до лідерів, насамперед до їхньої духовності.

Позитивно слід оцінити рішення уряду стосовно характерних особливостей освіти на найближчі роки. Там, зокрема, йдеться про увагу військовій освіті як одній з пріоритетних. Оскільки у майбутньому наша держава потребуватиме високопрофесійних фахівців для відновлення країни, всіляке сприяння надаватиметься підготовці таких фахівців. Це мають бути професіонали принципово нового гатунку. Їх професіоналізм має поєднуватися з високим духовно-культурним рівнем, зі справжньою їх інтелігентністю.

Список використаної літератури

1. Васянович Г.П. Герменевтико-культурологічні засади формування харизматичного лідера-педагога. Лідер. Еліта. Суспільство :зб.наук. пр. № 1. 2020. С. 43-51.
2. Романовський О.Г., Пономарьов О.С. Лідером може бути кожен Лідер. Еліта. Суспільство :зб.наук. пр. № 2. 2019. С. 5-15.
3. Чаплигін О.К. Творчість і самотворчість людини у ретроспективі та перспективі. Харків : Лідер, 2018. 440 с.

BAI Qian

Applicant of the second (master) level of higher education National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (China)

The importance of leadership in education

Leadership refers to the ability to improve the efficiency of an organization by making the best use of all resources within its realm of management, and it is the ability to do what is needed at minimal cost. It is not only about the ability to manage others, but also about the ability to manage oneself. A person with good leadership is not only able to lead others, but also able to self-manage, pursue self-improvement, and constantly grow. Leadership plays a very important role in the growth of children.

First of all, leadership can help children integrate into a team better. When a child has leadership, he can play a better role in the team. He is better able to find the advantages in everyone in the team, stimulate their potentials, so that everyone can better collaborate to complete the task. During this process, children can also learn how to listen to others, find others' strengths, and win the trust and respect from others.

Second, leadership can help children solve problems better. In our lifetime, children may encounter all kinds of problems, some of which can be solved by themselves, while others need to be solved by joint efforts. At this point, children with leadership are better able to guide the problem-solving process. They are better able to identify problems, analyze the causes and find solutions to problems, and are better able to guide others to work together .

Third, leadership can help children develop self-confidence. Leadership is not something you are born with, it is something you can learn and practice. Children can not only learn how to lead others, but also learn how to self-manage, find their own shortcomings and actively overcome them. In this process, their self-confidence will continue to improve. When facing challenges, they can cope better, and constantly surpass themselves.

Fourth, leadership can make children better use of their strengths in the future. A child who has leadership is not just a leader in the team, but a person who is proficient in various skills. They can find their own strengths and advantages, so as to be more clear about their future development direction. They succeed not only because they have superior leadership skills, but also because they have more skills and abilities.

Fifth, leadership can help children better deal with conflicts. In life, conflicts are inevitable. It is very important for children to learn how to deal with conflicts. Leadership helps children learn how to balance the needs and expectations of different people and find the best way to solve problems. Through constant practice and learning, children are better able to deal with conflicts and maintain the harmony and stability.

In a word, leadership plays a very vital role in children's growth and development. Having leadership, children are able to better understand themselves and others, learn how to solve problems and deal with conflicts, use their strengths and achieve success. Therefore, educators should pay more attention to the cultivation of leadership and provide more opportunities and resources for children to learn and practice. So how teachers improve students' leadership and let students become their own leaders?

1. Encourage and motivate students: Educators should seize every chance to discover and stimulate the potential of students, give them courage and faith, making them more confident and motivated to succeed.

2. Establish a good learning environment: Teachers can promote student learning by creating a positive learning environment, which is beneficial to encourage exploration, creativity and critical thinking.

3. Promote cooperation and teamwork: Teachers can help students learn how to work with others by promoting cooperation and teamwork. This skill is essential to a student's career and life success.

4. Develop students' self-management skills: Teachers can promote students' growth by helping them develop self-management skills, which include time management, goal setting, decision-making and self-reflection.

5. Foster innovation and learning: Teachers can foster innovation and learning by encouraging students to explore new ideas and approaches. This innovative spirit can help students become better thinkers and problem solvers.

In general, leadership promotes the growth and development of students and helps them become better citizens and leaders. We need to provide opportunities and help them to gain the leadership. Believe that each of them can be their own leader.

КЛОЧКО Софія Андріївна

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

Вплив нарративної компетентності на лідерські якості

Наратив – це структура, в якій психологія розглядає питання про себе. Він забезпечує дослідницьку основу, яка використовує індивідуальність особистості, яка часто відкидається в психологічних дослідженнях. Структуру можна охарактеризувати з точки зору чотирьох аспектів: (а) люди створюють значення, конструюють власну реальність; (b) значення подій не є міцно зафіксованим в індивідуумі, але осмислюється та структурується в точці спогаду; (c) люди організують свій власний наратив, організуючи своє життя в безперервний і змістовний наратив у часі; і (d) саморозповідь є основою для особистої ідентичності та саморозуміння [1].

З точки зору психології нарративну компетентність (або навички наративу) можна розглядати як здатність і вміння конструювати, розуміти та використовувати наративи (історії) в спілкуванні та самовираженні. Основний мотив наративів полягає у тому, що історії є важливими для того, як люди розуміють світ, власну ідентичність та відносини з іншими людьми. Наративна компетентність може включати в себе такі ключові аспекти: створення наративів – це вміння конструювати історії або розповіді, які мають певний зміст і послідовність. Люди з розвинутою нарративною компетентністю можуть ефективно створювати і розказувати історії, що відображають їхні думки, почуття та досвід. Наративна компетентність також включає в себе здатність розуміти інші історії, аналізувати їх і відчувати співпереживання. Що в свою чергу впливає на взаєморозуміння між людьми та встановлення глибших міжособистісних зв'язків. Особистості з розвинутої нарративною компетентністю можуть використовувати історії для вираження власних думок, почуттів та досвіду.

У психологічній терапії нарративна компетентність може бути використана для сприяння усьому психотерапевтичному процесу. Клієнти можуть розказувати свої історії, а терапевт, у свою чергу, може допомогти їм зрозуміти і переробити свої досвіди.

Загалом, нарративна компетентність важлива для розуміння того, як історії впливають на наше мислення, сприйняття світу та взаємодію з іншими людьми. Ця компетентність може бути корисною в психології, педагогіці, комунікаціях та інших галузях, де важливий аспект спілкування та розуміння інших людей.

У контексті лідерської діяльності, нарративна компетентність може впливати на такі аспекти, як: 1) Покращення ефективності комунікації. Наративна компетентність допомагає лідерам розуміти, як ефективно спілкуватися зі своєю командою та аудиторією. Завдяки даному вмінню, є

можливість створювати наративи, які захоплюють і переконують, роблячи ідеї більш зрозумілими та частіше відтворюваними.

2) Ефективне керівництво. Наративна компетентність допомагає лідерам розповідати історії, які можуть надихати та мотивувати інших, а також за рахунок цього передавати свої цінності та погляди через наративи, що сприяє досягненню спільної меті та загальній підтримці команди.

3) Ідентифікація з групою. Наративи допомагають членам команди легше ідентифікуватися з лідером і спільною метою, оскільки це дає відчуття єдності команди, відчуття, що вони є частиною усієї історії.

4) Підвищення рівня емпатії та розуміння. Уміння розповідати наративи може позитивно вплинути на рівень емпатії лідера, адже завдяки слуханню та розповіді історії відбувається краще розуміння думок, почуттів та потреб своєї команди.

5) Конструктивне відношення до невдач та відкритість до ризику. Лідери з наративною компетентністю можуть відкрито розповідати про свої власні невдачі і вчитися із них, в свою чергу це створює атмосферу, в якій інші члени команди вчаться відчувати готовність до ризику та більше акцентують увагу на позитивних моментах із власних помилок.

6) Побудова довіри та авторитету. Лідери, які вміють ефективно розповідати наративи, зазвичай мають більший авторитет та викликають більше довіри в команді та серед зацікавлених осіб.

7) Готовність до змін. Лідери можуть використовувати наративи, щоб ефективно мобілізувати команду на зміни або важкі завдання. Особливо нарративні історії можуть надихати до дії та підтримувати людей під час перетворень.

Загалом, наративна компетентність у лідерській площині є важливою складовою. Наративна компетентність допомагає лідерам створювати змістовні історії, які підсилюють їхню лідерську ефективність через краще спілкування, спільну мету та побудову довіри в команді і серед однодумців.

Список використаної літератури

1. Нативні психотехнології ; Чепелева Н.В, Смульсон М.Л., Шиловська О.М., Гуцол С.Ю.; за заг. ред. Чепелевої Н.В. К. : Главник, 2007. С.144. (Серія «Психол. інструментарій»).

2. Романовський О.Г., Петрова А.В. Формування і розвиток лідерських якостей у студентів психологів під час навчання. 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. 185-195.

3. Костиря І.В., Шокало Д.В. Формування лідерських навичок у майбутніх викладачів вищої школи. Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій : матер. міжнар. наук.-практ. конф., 27-28 вересня 2018 р. Харків : НТУ «ХПІ», 2018. С. 104-106.

4. McAdams, D.P. (2001). The psychology of life stories. Review of General Psychology, 5(2), 100-122.

КОВАЛЬ Діана Андріївна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Вплив лідера на соціокультурний простір та на людей залежно від рис його характеру

Вплив лідера на соціокультурний простір дійсно залежить від його особистісних якостей і характеру. Лідер задає траєкторію руху людей, завдяки тому яка він людина. Такі якості як стійкість та справедливість, здатність брати на себе відповідальність за людей та приймати важливі рішення у найкоротші терміни, – це все притаманно справді гарному лідеру. Також можна назвати не менш важливі риси як емпатія, здатність до діалогу та співпраці, розуміння того, що лідер не є вищим над іншими, не є володарем людських життів, а є свого роду помічником людей, що здатен вселити впевненість та віру у майбутнє, надати сили на боротьбу, взяти на себе відповідальність та захищати інтереси інших.

Залежно від того якою лідер є людиною, залежить й життя тих хто слідує за ним. У цілому можна розглянути такі три варіанти:

1. Коли лідер не відповідає потребам людей та більшість не вбачає в ньому тієї людини що їм потрібна. Як наслідок, маємо природне бажання зміни лідера.

2. Коли лідер не відповідає потребам людей, але панівне становище та пригнічене суспільне «Я» перешкоджає зміні такого лідера.

3. Коли лідер задовольняє більшість потреб людей, то питання про вибір нового лідера не стоїть.

Шлях розвитку суспільства та вплив на соціокультурний простір може відрізнятись у наведених вище трьох випадках.

Розглянемо перший приклад. Якщо ми маємо лідера, що не здатний йти на співпрацю з іншими, не враховує інтереси інших та має жагу до влади та панування, то така людина не здатна буди взірцем для наслідування та навряд здатна витратити свої сили та час на розвиток соціокультурного простору, вносити зміни, які будуть сприяти покращенню різноманітних сфер суспільства. Людина, яка думає тільки про себе та про шляхи власного збагачення та забезпечення власного комфортного життя, не здатна бути справжнім лідером. Люди, яких вона веде за собою, будуть відчувати пригнічення та розчарування, що призведе до прагнення зміни лідера.

Розглянемо тепер другий приклад. Існують лідери, що підкоряють собі людей не завдяки своїм винятковим талантам та вмінню правильно та з розумом керувати, а роблять це за допомогою таких інструментів, як залякування, тиск та авторитет. Таку людину й лідером не можна назвати, але, не зважаючи на це, ми можемо стикатись із таким явищем й у власному житті. Таку людину можна назвати «токсичною». Такий лідер отруює суспільство та може призвести до зниження моральних цінностей та знищення людини як особистості, збільшення конфліктів, виснаження та небажання нічого змінювати. Вплив такого лідера на соціокультурний простір може бути нищівним. Неможливість виражати думку вільно та страх бути покараним

народжує цензурування. Приклад такого лідера може породжувати нових, йому подібних, що може впливати на поширення негативного стилю керівництва.

Останній приклад є найбільш оптимістичним та бажаним для кожної групи людей. Такий лідер виявляє співчуття, розуміння та здатність враховувати потреби інших. Але важливо розуміти, що жоден лідер не може вирішити всі проблеми та задовольнити всі потреби. Коли лідер демонструє здатність слухати, враховувати думки та потреби інших, піклується про інтереси людей, то це сприяє створенню сприятливого середовища як для розвитку самого суспільства, так і для будь-якої підпорядкованої такому лідеру сфери діяльності. Лідерські відмінні якості підсилюють взаємодовіру та допомагають досягати спільних цілей.

Підводячи висновок, хотіла б додати, що лідерство може виявлятися в різних стилях, від авторитарного до демократичного, залежно від конкретного контексту та завдань. Важливо, щоб лідер вирішував завдання, поставлені перед ним, та працював на користь команди чи спільноти, досягаючи спільних цілей і розвитку, не нехтував людьми, які йому довіряють, та вбачав свій обов'язок у забезпеченні справедливого керівництва.

КОНОВАЛ Артем Миколайович

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

СЕРЕДА Наталія Вікторівна

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

Формування правових знань студентської молоді як частина комплексної підготовки майбутніх лідерів

Формування правосвідомості молоді – вимога часу, одна із суттєвих передумов вирішення завдань, що стоять перед нашою державою. Як частина загальної культури людства, що втілює основи цивілізованої, гуманістичної організації життя суспільства, право покликане сприяти його розвиткові в цілому, а також формувати головні підвалини поведінки людей, виховувати переконання щодо справедливості й необхідності морально-правових настанов, неприпустимості їх порушень, соціально-правову активність. Адже саме в юнацькому віці закладаються основи свідомості людини, фундамент подальшого формування особистості. Тож важливо у період розвитку пізнавальних інтересів дати достатні правові знання, сформувати стійкі принципи поведінки, закласти основу мотиваційної сфери особистості, тобто зробити набуття правових знань частиною лідерської підготовки молоді.

Формуючи правові знання, слід приділяти особливу увагу принципам права, які мають найбільший вплив на формування правосвідомості студентської молоді. Для цього потрібна така організація навчального процесу у закладі вищої освіти, за якого навчальний матеріал групується навколо

центральної правових ідей, що являють собою своєрідні критерії оцінок права і, таким чином, сприяють формуванню цілісного, ціннісного уявлення про право. Ось чому необхідно виявити й обґрунтувати найраціональніші шляхи формування правових знань від теми до теми, від заняття до заняття, розробити чітку методіку, виділивши найважливіші структурні елементи цього процесу.

Поведінка людини визначається знаннями, що сформувалися в ній, навичками, почуттями, звичками, відносинами, переконаннями, установками. Щоб правильно сформована правова свідомість регулювала поведінку людини, необхідно глибоке сприйняття, осмислення правових знань, уявлень, оцінок, вимог, особистісного ставлення, а потім і перетворення їх у стійкі переконання, у міцні навички і звичку постійної, свідомої і добровільної правомірної поведінки. Причому право як зовнішній соціальний регулятор поведінки людей, переломлюючись у внутрішньому світі, у психіці конкретної людини, у правосвідомості, перетворюється потім у внутрішній регулятор поведінки. Міцний сплав точних правових знань, правильно сформованого поважного відношення до закону, особистого переконання в необхідності його дотримання, стійких навичок і звичок правомірної поведінки виробляє активну життєву позицію особистості.

Формування у студентів усвідомленого сприйняття принципів права – провідних початків, які є межею узагальнення правових знань, повинно вестися протягом усіх років правовиховного навчання. Це створює оптимальні можливості для системності, логічної послідовності й організації навчально-виховного процесу, для розуміння молодими людьми основного призначення права, виховання в них значної гами почуттів законності, справедливості, відповідальності, відповідних ціннісних орієнтацій, установок – стійкої основи правомірної поведінки. У своїй єдності провідні ідеї – принципи права – мають методологічне значення для виховання особистості, утворюють її своєрідне соціально-психологічне спрямування.

На нашу думку, найбільш ефективними у формуванні правових знань студентів є інтерактивні методи, за допомогою яких моделюються реальні життєві ситуації, пропонуються проблеми для спільного вирішення, застосовуються ігрові форми. Тому вони найбільш сприяють формуванню у студентів правових знань і компетенцій, виробленню власних цінностей, створюють атмосферу співробітництва, творчої взаємодії в навчанні.

Серед основних інтерактивних методів та технологій, які ми пропонуємо використовувати викладачам правничих дисциплін для формування правових знань студентів – майбутніх лідерів, назвемо наступні: «Робота в малих групах», «Робота в парах», «Мозковий штурм», «Займи позицію», Метод «ПРЕС», «Навчаючи – вчуся», «Мікрофон», «Розігрування правової ситуації по ролях», «Аналіз правової ситуації», «Дискусія», «Ток-шоу», «Коло ідей», «Імітація спрощеного «судового слухання» («суд від свого імені»)), «Попереднє розслідування» та «імітація судового слухання», запрошення на заняття профільних фахівців-консультантів, «Медіація», «Переговори», ділові ігри (наприклад, гра за темою «Тактика допиту підозрюваного») та багато інших [1].

Інтерактивні методи з переважно груповими формами роботи мають низку переваг:

– за той самий проміжок часу обсяг виконаної роботи набагато більший;

- висока результативність у засвоєнні знань і формуванні компетенцій;
- формується вміння співпрацювати;
- формуються мотиви навчання, розвиваються гуманні стосунки між студентами;
- розвивається навчальна діяльність (планування, рефлексія, контроль, самоконтроль).

Без сумніву, необхідно переглядати програми і методику правової освіти студентської молоді з урахуванням інтересів цієї соціально-демографічної групи, адже побудова дійсно демократичної, правової держави, проголошеної Конституцією України, обумовлює суттєве підвищення правосвідомості громадян, їх правової культури, неухильне дотримання ними вимог законодавства, послідовну реалізацію прав і свобод людини й громадянина.

Список використаної літератури

1. Правосвідомість і правова культура як базові чинники державотворчого процесу в Україні : монографія ; Л. М. Герасіна, О. Г. Данильян, О. П. Дзьобань та ін. Харків : Право, 2009. 352 с.

НОСАЧ Катерина Володимирівна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Лідерство як соціальний феномен

Значення лідерства в розвитку суспільства незалежно від часу та історичних подій важко переоцінити. Жодна організація, соціальна структура чи суспільство в цілому не можуть без нього ефективно функціонувати. Гідні лідери, які можуть задавати правильний напрям, забезпечувати колективну діяльність, спонукати людей до праці, завжди необхідні у всіх галузях та сферах життя.

У сучасній науці лідерство характеризується неоднозначно. Воно має низку інтерпретацій. Однак, незважаючи на різноманіття трактувань, доцільно виокремити два основні підходи до розуміння цього поняття.

По-перше, під лідерством розуміють процес впливу на людей з позиції займаної посади (формальне лідерство). По-друге, процес впливу на людей за допомогою своїх здібностей, вміння чи інших ресурсів (неформальне лідерство).

Зазвичай такі поняття, як «керівник» та «керівництво» часто ототожнюють з поняттями «лідер» та «лідерство». Але це є не завжди доречним, бо згадані слова мають різне смислове значення. Можна бути керівником, але при цьому не бути лідером.

Г. Мінцберг дав визначення керівництву як комплексу всіх управлінських дій по залученню до роботи підлеглих. Керівництво можна також охарактеризувати як соціальний вплив керівника, тобто як безпосередній або опосередкований вплив на поведінку та положення підлеглих. У свою чергу, лідерство можна визначити як здатність впливати на інших заради досягнення

певної мети. Таким чином, лідер веде колектив чи групу людей до визначеної мети.

Лідер – це людина, яка є прихильником ідеї «створити світ, до якого хочуть належати люди». Тобто під лідерством розуміють один із процесів організації малої соціальної групи та управління нею, який сприяє досягненню групової мети в оптимальний термін і з оптимальним ефектом.

Лідер – член групи, який спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в умовах певної специфічної та досить значущої ситуації, щоб забезпечити організацію спільної діяльності людей для найшвидшого та успішного досягнення спільної мети. Доведено, що лідер – це людина, яка, задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес. При цьому, лідер стимулює прогрес у суспільстві та вносить позитивні зміни в економіку, що дає поштовх еволюції суспільства.

Керівництво ж, на відміну від лідерства, є офіційно регламентованим соціально організованим процесом. Спільним для лідерства і керівництва є можливість та здатність розвивати та застосовувати владу, впливати на поведінку інших людей чи на ситуацію. Цей вплив здійснюється за допомогою різних засобів: авторитету, примусу, традицій, економічних або ідеологічних механізмів.

Сукупність елементів, які забезпечують лідерство в групі:

1) лідером групи може бути людина, яка має певну сукупність особистісних соціально-психологічних якостей (високий рівень ініціативності, активність, товариськість, особисту привабливість, авторитет);

2) лідер повинен мати досвід і навички організаторської діяльності, бути зацікавленим у досягненні групової мети;

3) лідер повинен прагнути до задоволення потреб, які мотивують його поведінку: потреба у владі, потреба в контролі над подіями та людьми, потреба у досягненні, потреба в приналежності до якоїсь групи та отриманні схвалення.

Так Д. Коттер та Л. Почебут ототожнюють процес лідерства із процесом управління. Л. Почебут вказує на те, що лідерство є процесом управління спільнотою у процесі вирішення групових завдань. А на думку Д. Коттера, лідерство є механізмом впровадження змін у групі. Він наголошує на схожості процесу лідерства із процесом менеджменту, визначаючи для обох феноменів однаково високі позиції у груповій діяльності.

Справжній лідер обов'язково повинен мати достатньо знань та авторитет. Але цього замало, адже не можна назвати будь-якого лідера визначним, доки його діяльність не справила позитивний вплив на розвиток тієї чи іншої організації або держави в цілому.

Та, незважаючи на те, що шлях до лідерства відкритий для всіх, справжнім лідером може бути не кожен. Прагнучи влади, багато людей не хочуть приймати вагомих рішень, не мають достатнього піднесення духу, не вірять у себе та інших. Тому, займаючи високу посаду, багато хто так і не може рухатися до поставленої цілі, реалізовувати визначені завдання чи заручатися підтримкою широкого кола людей.

У сучасному світі, лідерство є необхідним явищем для розбудови суспільства. Бізнес-лідери мають великий вплив на економічний розвиток,

політичні лідери створюють закони та політичні реформи, громадські лідери сприяють розвитку громади та вирішенню соціальних проблем.

Отже, лідерство є важливим соціальним феноменом, який впливає на суспільство та його розвиток. Воно сприяє формуванню колективної ідентичності, розвитку культури і цінностей, а також досягненню спільних цілей. Вміння бути лідером та використовувати свій вплив на користь інших – це необхідні навички для будь-якої успішної спільноти чи організації. Головними складовими лідерства є процес, група, вплив і спільна мета. Процес передбачає сукупність послідовних дій, впливу на групу для досягнення поставленої мети. Нині лідерство прийнято розглядати як двосторонній або інтерактивний процес, в якому лідер не просто односторонньо впливає на послідовників, а й сам перебуває під їх впливом. Таким чином, відбувається постійний ціннісний обмін, результатом якого є соціальні зміни як кінцевий результат діяльності лідера.

Список використаної літератури

1. Лідерські якості в професійній діяльності: Романовський О.Г., Резнік С.М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Головешко Б.Р., Бондаренко В.В., за заг. ред. О.Г. Романовського. Харків : НТУ «ХП», 2017. 143 с.

2. Нерсесян Г. А. Сталий розвиток починається в головах людей: соціально-філософські аспекти. Вісник НТУ "КП". Політологія. Соціологія. Право. К. : ІВЦ "Політехніка", 2011. Вип. 4. С. 68–75.

3. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є. Філософія досягнення успіху. Харків : НТУ "ХП", 2003. 691 с.

4. Савельчук І.Б., Бирик Д.Д. Соціальне лідерство як підґрунтя для розвитку партнерської взаємодії в освітньому середовищі університету. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. К., 2018. Вип. 25. С.119– 125.

ПОНОМАРЕНКО Павло Миколайович

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

Педагогічний та особистісний компоненти у структурі управлінської компетентності майбутніх офіцерів

Педагогічний компонент є важливим та необхідним структурі управлінської компетентності майбутнього офіцера, про що свідчить проведений аналіз специфіки управлінської професійної діяльності офіцера.

Вважаємо, що важливість постійного розвитку особового складу для забезпечення високого рівня виконання ними військових обов'язків, високого рівня їх бойової та мобілізаційної готовності є підґрунтям для визначення такого компоненту. Офіцер має бути готовим розвивати, навчати та виховувати особовий склад військової частини, підтримувати дисципліну, високий рівень морально-психологічного та патріотичного духу.

Педагогічна діяльність як складова управлінської діяльності зазначена і у Законі України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України». Зокрема у цьому документі визначені такі обов'язки командира:

– організувати та безпосередньо керувати бойовою підготовкою, здійснювати контроль за її ходом, об'єктивно оцінювати досягнуті підлеглими результати, підбивати підсумки й заохочувати кращих, узагальнювати та впроваджувати передовий досвід у практику навчання особового складу, ефективно використовувати навчально-матеріальну базу, спрямовувати кошти та матеріальні засоби на вдосконалення цієї бази;

– особисто проводити навчання та заняття з особовим складом військової частини, корабля (підрозділу), займатися правовим вихованням підлеглих, своєчасно вживати заходів для виконання завдань соціально-психологічного забезпечення бойової підготовки;

– постійно виховувати підлеглих у дусі гуманізму та людяності, спираючись при цьому на загально визнані принципи міжнародного права;

– проводити роботу щодо зміцнення військової дисципліни, запобігання надзвичайним подіям, кримінальним та іншим правопорушенням серед особового складу, своєчасно виявляти й усувати їх причини; аналізувати стан військової дисципліни і об'єктивно доповідати про це старшому командирові / начальникові [1].

Педагогічний компонент характеризується готовністю майбутнього офіцера навчати та виховувати особовий склад військової частини, підтримувати дисципліну, високий рівень професійно-військових, бойових, фізичних умінь, забезпечувати дотримання ними моральних та патріотичних цінностей.

Особистісний компонент передбачає сформованість у майбутнього офіцера сукупності професійно важливих якостей, необхідних для успішної управлінської діяльності.

У науковій літературі немає єдиної точки зору на те, якою має бути сукупність професійно важливих якостей офіцера. Окрім, вже визначених вище відповідальності та лідерства, розглянемо, які ще якості офіцера та командира зазначаються у нормативно-наукових джерелах.

О.М. Кокун в особистісному компоненті структури лідерських якостей майбутнього офіцера виділяє: активність, ініціативність, обов'язковість, надійність, відповідальність, почуття гумору, оптимістичність, чесність, патріотизм, прагнення до самовдосконалення [2, с. 174].

У Доктрині розвитку військового лідерства у Збройних Силах України визначені ментальні, фізичні та емоційні чесноти та властивості характеру військового лідера, зокрема: «патріотичні переконання, авторитет (повага, довіра), професійність (фаховість, компетентність), досвід, прагнення до постійного самовдосконалення та вимогливість до особового складу як до самого себе, воля, самодисципліна, ініціативність, розсудливість, впевненість, ерудованість, відповідальність, підзвітність, комунікабельність» [3, с. 14]. До емоційних властивостей було віднесено: «мужність (емоційна зрілість), самоконтроль, емоційний баланс і стабільність, емоційний інтелект» [3, с. 14].

А.Г. Бухун наголошує, що «патріотизм – категорія громадянського виховання, що передбачає формування почуття любові до свого народу, держави, Батьківщини, поваги до батьків, роду, традицій та історії, усвідомлення приналежності до них, досконале знання рідної мови, сумлінне дотримання не лише конституційних законів, але й виконання професійних обов'язків, власний внесок до розвитку країни» [4, с. 4].

На основі аналізу нормативної та наукової літератури, ми визначаємо, що важливими професійними якостями майбутнього офіцера є відповідальність, лідерство, патріотизм, стресостійкість, вимогливість, сила волі, справедливість, впевненість, самодисципліна, мужність, активність, чесність.

Список використаної літератури

1. Закон України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 22-23, ст.194. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text>

2. Кокун О. М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. Вісник Національного університету оборони України. 2012. Т. 4. №. 29. С. 170-174.

3. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України: затвержено 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/>

4. Бухун А. Г. Розвиток громадянської компетентності майбутніх офіцерів Національної гвардії України у процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Полтава, 2017. 20 с.

ЧЕРЕМСЬКИЙ Максим Петрович

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

Педагог як лідер в освіті

Сьогодні, коли наша освіта євроінтегрується, нам потрібні лідери, котрі б могли вивести нашу освіту на європейський рівень. На жаль, через переважання авторитарно налаштованих освітян, наша освіта так і не здійснила ту «перебудову», яка розпочалася ще у 80-х роках ХХ століття. І це незважаючи на те, що ми мали в ті роки таких визначних педагогів-новаторів, як Віктор Шаталов та Іван Зязюн, які були справжніми лідерами в освіті, котрі боролися з авторитарною системою навчання й виховання особистості, прагнучи утверджувати загальнолюдські цінності добра та справедливості. Але, на жаль, їхні ідеї так і не були прийняті нашою офіційною освітою, що говорить про її непоступливість в питанні гуманізації та демократизації системи навчання й виховання особистості.

Тож для того, щоб посісти належне місце серед вільних народів світу, потрібно нарешті перебудувати наше суспільство і освіту, зокрема, на гуманістичних та демократичних засадах, тобто на тих засадах, на яких

розвивається весь цивілізований світ. Для цього нам потрібні нові лідери, які здатні здійснити цю перебудову. Вони повинні бути всебічно розвиненими, творчими особистостями, здатними пропонувати нові ідеї та втілювати їх у життя, водночас, готовими йти “проти течії”, обстоюючи власну думку навіть, якщо за це їм загрожуватимуть неприємності з боку керівництва.

Справжній лідер є передусім вільною особистістю, яка не продається за гроші та посади. Для нього свобода є найбільшою цінністю, завдяки якій він має змогу виражати власну думку, почуття та фантазію. Такими лідерами в освіті, зокрема, були: Квінтіліан, Ян Амос Коменський, Жан-Жак Руссо, Йоганн-Генріх Песталоцці, Адольф Дістервег, Джон Дьюї, Марія Монтассорі, які обрали гуманний шлях навчання й виховання особистості. Цим же шляхом йшли і наші педагоги-лідери, такі як Григорій Сковорода, Костянтин Ушинський, Софія Русова, Григорій Ващенко, Антон Макаренко, Василь Сухомлинський, Віктор Шаталов, Іван Зязюн. Усі вони є прикладами справжніх лідерів, котрі обирали не посади та звання, а свободу, яку вони несли своїм учням, прагнучи виховати з них не пристосуванців та рутинерів, а вільних, творчих особистостей.

Лідер в освіті має бути безперечно творчою особистістю. На думку Олександра Романовського та Олександра Пономарьова, «творчість виступає не тільки потужним чинником досягнення очікуваних результатів, а й важливим стимулом ефективної діяльності, життєвоціннісного сприйняття людиною сенсу своєї діяльності й розуміння її суспільної значущості» [1, с. 13].

Тому педагог-лідер не може обмежуватися лише рамками підручника чи конспекту. Він має прагнути вирватися за рамки написаного, включивши власну думку, фантазію та почуття. Педагог повинен вміти побудувати заняття таким чином, щоб воно дійсно захоплювало учня та пробуджувало в ньому прагнення до знань. Для цього однієї лише науки недостатньо, потрібно ще мати відповідні творчі уміння та навички навчання. Прикладом такого навчання, побудованого на творчості є «Школа радості» Василя Сухомлинського. Педагог прекрасно володів художнім словом, за допомогою якого він допомагав дітям пізнати навколишній світ. «Дитина мислить образами, – зауважував педагог. Це означає, що, слухаючи, наприклад, оповідання вчителя про подорож краплі води, вона малює в своїй уяві і сріблясті хвилі ранішнього туману, і темну хмару, і гуркіт грому, і весняний дощ. Чим яскравішими в його уяві є ці картини, тим глибше осмислює вона закономірності природи» [2].

У вищій освіті творчість також має бути присутньою. Адже мислення образами притаманна і дорослій людині. Зокрема, без бачення цілісного образу винаходу, інженеру не вдасться його сконструювати. Окрім того, наскільки цікавішими та привабливішими стають будь-які формули та рівняння, коли в них вкладається творчий зміст. Таким поєднанням науки та мистецтва є, зокрема, твір “Поезія термодинаміки”, написаний доктором технічних наук, професором Національного технічного університету “ХПІ” Едуардом Братутою.

Творчість в освіті є цілком нормальним явищем, адже ще Костянтин Ушинський називав педагогіку мистецтвом. Таке твердження педагога має під собою багатовікову основу. Адже ще в стародавній Греції та Римі навчання відбувалося на мистецькій основі. Учні з дитинства виховувалися на природі, черпаючи з неї красу та силу. Молодь вчилася співу, грі на музичних

інструментах, танцю, віршуванню. Тому Антична Греція та Рим славилися своїми визначними героями, митцями та філософами.

На жаль, сучасна українська педагогіка втратила свою мистецьку основу, яку утверджував свого часу в нашій освіті Григорій Савич Сковорода, Костянтин Дмитрович Ушинський, Антон Семенович Макаренко, Василь Олександрович Сухомлинський. Усі вони були передусім митцями, які добре володіли художнім словом, впливаючи за його посередністю на розвиток не лише емоційно-вольової сфери та уяви, але також уваги, сприйняття, мислення та пам'яті учня.

Тож педагог, як справжній лідер, має безперечно володіти творчими вміннями та навичками. Для цього йому необхідно працювати не лише над науковими дослідженнями, але й над підвищенням власного рівня педагогічної майстерності та творчості. Іван Андрійович Зязюн, добре розуміючи значення емоційного впливу мистецтва на людину, запропонував педагогам використовувати в своїй діяльності методи театральної педагогіки, зокрема, «систему Станіславського», яка навчає артиста мистецтву переживання та втілення в роль. Костянтин Сергійович все своє життя боровся із формалізмом та використанням штампів на сцені, вважаючи, що вони не мають нічого спільного зі справжньою грою актора. Варто зауважити, що наша освіта через свою авторитарність переважно сприяє розвитку шаблонного мислення як у вчителя, так і в учня. Вчитель вдається до штампів через страх втратити роботу, посаду. Учень – через страх отримати погану оцінку. Але ті, хто переборює цей страх та відважується висловити власну позицію стосовно того чи іншого питання, має всі шанси стати справжнім лідером. На превеликий жаль, такі відчайдухи, які можуть кинути виклик авторитарній системі, стрічаються дуже рідко. Саме тому в нашій країні, зокрема в освіті, панує застій, який є наслідком браку лідерів, котрі б могли нарешті здійснити ті реформи, які б забезпечили процвітання нашої держави. Сьогодні ми маємо виховувати майбутніх лідерів, які не боятимуться мати власну позицію та обстоювати її. Для цього потрібно, щоб сам педагог був самостійно мислячою, творчою особистістю, яка вільно виражає власну думку, почуття та фантазію. Таких людей американський педагог і психолог Абрахам Маслоу називав самоактуалізуючими, тобто такими, які прагнуть до повного свого самовираження та самоствердження. Водночас такі люди є готовими до взаємодії та співпраці з іншими. Як педагоги, вони «не вдають з себе всезнаючих і всемогутніх, не хизуються своїми званнями та посадами, зберігаючи притаманну їм демократичну манеру поведінки. Усе це сприяє створенню в аудиторії відповідної атмосфери, де відсутні підозра, ворожість та тривога» [3]. Отже, справжній лідер в освіті має не обмежуватися рамками встановленими «зверху», а повинен сміливо йти вперед, відкриваючи нові горизонти розвитку особистості. Він має бути цікавою, всебічно розвиненою, творчою особистістю, здатною пробуджувати в учня чи студента його думку, почуття та фантазію.

Список використаної літератури

1. Романовський О., Пономарьов О. Лідером може бути кожен. Лідер. Еліта. Суспільство. 2019. №2. С. 5-15.
2. Сухомлинський В. О. Серце віддаю дітям. К. : Рад. школа, 1988. 272 с.
3. Maslow A. Self-actualizing people: a study of psychological health. Motivation and Personality. USA: 1970. P. 149-180.

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

ASIEIEVA Iryna

Senior Lecturer of General and Inorganic Chemistry Department, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Candidate of Pedagogic Sciences (Ukraine, Kharkiv);

KOSHKAROV Yurii

Leading researcher of the research laboratory, Military Institute of Armored Forces, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Candidate of Technical Sciences, Senior Researcher Ukraine, Kharkiv)

Approaches to education of leaders during study in institutions of higher education

Education in the modern transformative society acts as the basis of intellectual, spiritual, social and cultural development of the individual, and it is precisely before her that the task of forming a creative, active person, capable of self-improvement and self-realization [3, p. 68]. In the process of studying at a higher education institution, an individual system of values is built, on the basis of which a young person determines his attitude to organizational activities, reveals an active position in life and leadership potential [2, p. 107].

Modern society needs a person with a sense of self-worth, a high level of self-awareness, who strives for self-development and self-improvement, for further continuous education throughout life. In this regard, I. A. Zyazyun emphasized that the content and purpose of education should be a person in constant development, his spiritual formation, the harmony of his relations with himself, other people, and the world. Therefore, education at the state level creates conditions for development – self-development, education – self-education, training – self-education of everyone and everyone [1].

In this regard, the relevance of training leaders lies in the fact that the educational process in higher education institutions should be aimed at creating effective pedagogical conditions for the formation of a professionally trained, active and proactive leader, focused on the creative development of his potential. It is during the student years that organizational tendencies are most fully revealed, leadership skills and abilities are formed and developed, qualities necessary for effective leadership of other people.

Since the leader's personality is formed mainly as a result of his own work and efforts, the entire period of his stay at the institution of higher education should be connected with his continuous, active cognitive activity, aimed not only at the assimilation of knowledge, but also at its creative application in the future professional activity.

The tasks of a higher school cannot be reduced only to the process of transferring information, information and monitoring the level of their assimilation by students. Any knowledge is included in the professional competence of an individual, provided it is adapted to the individual value system. Involvement in the cognitive activity of the valuable and emotional-volitional component of the leadership potential of the personality structure contributes to the effective formation of the professional knowledge and skills of the leader. The task of teachers is to purposefully identify and develop potential opportunities and abilities of future leaders while mastering their knowledge, abilities and skills in using information. Activation of the leadership potential of students in educational and cognitive activities should be considered as a holistic and purposeful process. It can be implemented through the implementation of a set of pedagogical conditions of a strategic nature aimed at forming the future leader's readiness for successful professional activity.

References

1. Zyazyun I.A. Intellectually creative personality development in the conditions of continuous education. Continuous professional education: problems, searches, prospects ; under the editorship I.A. Zyazyuna. Kyiv : Vipol, 2000. 636 p.
2. Pedagogy of leadership : monograph ; O.G. Romanovsky, V.E. Mykhailychenko, L.M. Gren. Kharkiv : NTU "KhPI", 2023. 432 p.
3. S.O. Sysoeva, N.G. Batchenko Higher education of Ukraine: realities of modern development. Ministry of Education and Science, Youth and Sports of Ukraine, Borys Grinchenko Kyiv University, National University bioresources and nature management of Ukraine. Kyiv : VD ЕСМО, 2011. 368 p.

ГУРА Тетяна Віталіївна

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

Особливості харизматичного студентського лідера в технічному університеті

Поняття лідерства широко поширене в психології, педагогіці та ряді інших наук про людину та суспільство. У суспільному житті, лідера, як центральну, найбільш авторитетну фігуру в конкретній групі осіб, можна виділити практично в кожному виді діяльності, і в будь-який історичний період.

Лідерство – один із способів диференціації групи в результаті діяльності, спілкування та взаємодії її членів. Виникнувши як результат спілкування та взаємодії індивідів у складі групи, лідерство стало складним соціально-психологічним феноменом, в якому, певним чином, фокусуються і проявляються найважливіші характеристики групового розвитку, які мають не тільки психологічну або емоційно-психологічну, але в першу чергу соціальну і класову природу і сутність. Спроби вивести лідерство з чисто психологічних відносин між членами малих груп і протиставити його керівництву як процесу, що має виключно соціальну і політичну природу, характерні для сучасної

американської соціальної психології, яка розглядає малі групи в основному як емоційно-психологічну спільноту людей.

Якщо взяти визначення слова лідерство, то воно буде звучати так: «Лідерство – це один з механізмів інтеграції групової діяльності, коли індивід або частина соціальної групи виконує роль лідера, тобто об'єднує, направляє дії всієї групи, яка, у свою чергу, чекає, приймає і підтримує його дії» [2].

Лідерство-складний соціально-психологічний процес групового розвитку, в результаті якого відбувається виникнення й диференціація групової структури, її оптимізація і безперервне вдосконалення.

Як відзначають дослідники, лідерство й керівництво-це персоніфіковані форми соціальної взаємодії та інтеграції всіх механізмів і способів соціально-психологічного впливу для досягнення максимального ефекту в груповій діяльності. Якщо феномен лідерства за своєю природою пов'язаний, насамперед, з регулюванням міжособистісних відносин, які носять неформальний характер, то керівництво є носієм функцій і засобом регулювання офіційних (оформлених) відносин у рамках соціальної організації. У зв'язку з цим, лідерство визначається як процес внутрішньої соціально-психологічної самоорганізації і самоврядування взаємовідносинами та діяльністю членів групи за рахунок індивідуальної ініціативи учасників. Особа добровільно бере на себе значну міру відповідальності, ніж того вимагає формальне дотримання службових приписів або загальноприйнятих норм.

У сучасній науковій літературі дефініція «лідер» – це індивід, що володіє найбільш яскраво виділеними, корисними (з точки зору внутрішньогрупового інтересу) якостями, завдяки яким його діяльність виявляється найбільш продуктивною. Такий харизматичний лідер служить зразком для наслідування, своєрідним «еталоном», до якого повинні, з точки зору групових цінностей, мати й інші члени його групи. Вплив харизматичного лідера заснований на психологічному феномені відбитої суб'єктивності, тобто ідеальному представленні його іншими членами групи. Це обличчя групи, за яким дане співтовариство визнає право на ухвалення рішень, найбільш значимих з точки зору групового інтересу. Авторитет цього лідера заснований на здатності об'єднувати інших для досягнення групової мети. Така особистість, незалежно від стилю лідерства (авторитарного або демократичного), регулює взаємини в групі, відстоює її цінності в міжгруповому спілкуванні, впливає на формування внутрішньогрупових цінностей, і, безперечно, символізує їх.

Кожен член групи у відповідності зі своїми діловими і особистісними якостями, внеском у загальну справу, розвиненим почуттям відповідальності, завдяки зізнанню групою його заслуг і здатності впливати на оточуючих, займає певне положення в системі групової організації, тобто в її структурі.

Р. Бейлс експериментально виявив, що в кожній малій групі є як мінімум два типи лідерів: емоційний та інструментальний. Функція емоційного лідера-психологічний клімат у групі, турбота про оптимальне врегулювання міжособистісних відносин. Зазвичай він виступає в ролі арбітра, порадника. Інструментальний лідер – той член групи, який бере на себе ініціативу в специфічних видах діяльності (завдяки своїй особливій компетентності в тих або інших справах) і координує спільні зусилля з досягнення мети [1, с. 20-27].

Нами було проведене дослідження в 2022/2023 н. р. серед студентів 5 курсів технічних спеціальностей Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Метою нашого дослідження було: виявити сучасні риси харизматичного лідера в студентському середовищі технічного університету.

У межах визначених нами груп ми виділили студентів-лідерів, яким краще інших вдається організація і проведення спортивних, культурно-масових, суспільно корисних, туристських та інших заходів. Були випадки, коли в групах з'являвся і універсальний лідер (він і найкращий капітан волейбольної команди, і найкращий капітан команди КВК, тільки він може краще інших організувати проведення вечора або випуск стінної газети, тільки з ним можна бути впевненим, що в поході швидко розіб'єш намети тощо.). Однак, як правило, у різних ситуаціях на перший план студенти відзначили різних лідерів за спрямованістю на діяльність.

Нам цікаво було дізнатися, хто ж такий лідер з точки зору студентів технічного профілю, тому перед студентами ми поставили завдання: продовжите речення: «Лідер – це... 2

Ми об'єднали всі отримані відповіді разом і ось, що ми отримали:

- лідер – це людина, що володіє владою в групі;
- лідер веде за собою людей;
- лідер приймає відповідальність не тільки за себе, але і за окремі невдачі відомих йому людей;
- лідер контролює колектив та направляє його;
- лідер має підтримку групи, висловлює загальні ідеї (і пропонує їх), на нього можна покласти в будь-якій ситуації;
- лідер-це людина, з якою хочеться спілкуватися;
- лідер знаходить єдине правильне рішення проблеми, не обмежуючи інтересів підлеглих;
- лідер – серйозна людина, що завжди перебуває в центрі подій,
- лідер – шановна, авторитетна, популярна людина, або людина яку можуть навіть побоюватися.

Потім студентам був запропонований перелік рис особистості харизматичного студентського лідера і вони виділили наступні його риси:

володіння собою; справедливе ставлення до оточуючих; завзятість в роботі; ощадливість в роботі; сміливість в прийнятті рішень; впевненість у рішеннях; чесність, прямолінійність перед студентами групи; мужність у відстоюванні своєї точки зору; хитрість у спілкуванні задля загальної мети групи; високі інтелектуальні здібності; розвинена інтуїція; дипломатичні та ораторські здібності; товариськість; організаторські здібності; духовна сила (вміння надихати); енергійність та цілеспрямованість.

Таким чином, можна зробити наступні висновки: сучасний студентський харизматичний лідер технічного профілю повинен володіти організаційними, комунікативними здібностями, мати високий емоційний інтелект та інтелектуальні здібності, бути вольовою людиною, вміти надихати та бути справедливим по відношенню до своїх одногрупників.

Список використаної літератури

1. Нестуля С.І., Нестуля О.О., Основи лідерства: навч. посіб. Полтава : РВВ ПУСК, 2009. 126 с.
2. Романовський О., Гура Т., Книш А. Психологія лідерства в бізнесі : навч. посібник. Х. : Друкарня «Мадрид», 2017. 100 с.

ГУРА Тетяна Віталіївна

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

ГРОБОВ Валентин Русланович

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

Особливості розвитку лідерських якостей у студентів технічних закладів вищої освіти

На початку нашого експерименту ми виявити лідерів у студентських групах. У дослідженні брали участь 33 студента Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Ми розділили їх на дві групи: експериментальну (15 студентів) і контрольну (18). На першому етапі експерименту ми провели діагностику на виявлення лідерських якостей кожного випробуваного.

Потім з експериментальною групою ми провели комплекс занять з розвитку лідерських якостей у студентів технічних закладів вищої освіти (ТЗВО). Основою для нашої програми слугували роботи з основ лідерства відомих науковців [2, 3, 4]. Заняття проводились по 30-ти часовій програмі онлайн, методом занурення (три дні по 10 годин) в експериментальній групі. Умовно ми виділили етапи цієї роботи, що задані нашим актуальним розумінням розвитку лідерського потенціалу студентів, з поступовим зростанням ігрової складової підготовки майбутніх лідерів.

Кожна вправа педагогічно інструментувалася в напрямку мотивування лідерської позиції учасників. Підкреслювалося значення того чи іншого вміння для роботи лідера, вправа повторювалася до закріплення, варіювалася в залежності від успішності його виконання кожним учасником тренінгу.

Наведемо деякі з цих вправ. Спочатку розглянемо вправи першого дня програми. Перша вправа ("Емпатія"). Її мета: не тільки тренування емпатії (проникнення в почуття, переживання, стан іншої людини), але і створення атмосфери довіри до лідера, відкритості до підлеглих. Один зі студентів пропонує учасникам "співпереживати", зрозуміти іншого студента. Через кілька хвилин учасникам пропонується висловити свою думку. Який у цього студента характер? Що він любить? Його потяги? Це пропонується робити у вільній формі, без критики. Всі висловлювання фіксуються і потім аналізуються. Ведучий, якого "емпатували", активно включається в роботу і допомагає аналізувати події, що порушує звичний порядок речей.

Друга вправа («Комунікація») проводиться після блоку інформації «Три сторони спілкування». Слухачі вже знають, що спілкування має три сторони: комунікативну, інтерактивну і перцептивну. Вправа моделює комунікативний бік спілкування. Три-чотири учасники видаляються з аудиторії. Ведучий, використовуючи картинку, розповідає про свою подорож у Велику Британію. Вступна частина для учасників: вони повинні, як можна більше від себе описати наступного учасника («Як ніби це було з Вами»). При цьому користуватися картинками не можна. Всі перекази фіксуються за допомогою відеоапаратури. Подальший аналіз дозволяє вийти на схему «Комунікація», дати аналіз труднощів процесу комунікації, особливостей комунікаційних процесів і розуміння інших людей.

У третій вправі («Спіч на 1,5 хвилини») використовується методика «трьох дзеркал». Кожному учаснику дається завдання: протягом 1,5 хвилини вимовити щось з метою викликати симпатії в групі. Вправа записується за допомогою відеоапаратури і потім аналізується. Першим аналіз веде «автор», потім група і, нарешті, провідні («три дзеркала»). Під час аналізу розглядаються особливості перцептивних процесів, успіхи і труднощі учасників (що допомагає і заважає в спілкуванні), будується спільними зусиллями схема «Геній спілкування». Завершується день роботою з опитувальними методиками на тривожність, товариськість і мотивацію.

Другий день починається четвертою вправою «Кольорова перцепція» (модифікована методика О.М. Лутошкіна, емоційно-символічна аналогія). Ця вправа дає можливість виявити не тільки настрій кожного члена групи, але і думку кожного про настрій членів групи, що дозволяє тренувати процеси перцепції.

Наступна п'ята вправа «Артистизм» дозволяє відпрацювати елементи невербальної передачі і прийому інформації.

Були також застосовані інші вправи та методики, які дозволили виявити лідерський потенціал учасників і відпрацювати елементи лідерської діяльності.

Програма дозволяє стимулювати лідерство за всіма критеріями:

- мотиваційним (показники інтеграції інтересів групи, розширення комунікативних контактів);
- статусним (показник емоційного статусу лідера);
- інтерактивним (показник впливу на підлеглих, вирішення конфліктів, емоційно-вольовий вплив, психологічний такт);
- діяльнісним (показник організації взаємодії) [1].

Після закінчення програми занять та аналізу матеріалу створювалися зведені групи з учасників, які виявили здатності до лідерської діяльності. Для них підбиралася практична діяльність, що дозволяє реалізувати отримані знання і вміння, в якій вони змогли б проявити і підтвердити свій лідерський потенціал.

Таким чином, у планах і програмах технічних університетів питанням підготовки майбутніх лідерів приділяється недостатньо уваги, тому що не враховуються нові політичні та соціально-економічні умови, потужний вплив на загальний стан виховної системи і на лідерство в студентських групах зокрема. Тому програма розвитку лідерських якостей повинна впроваджуватися в технічних університетах, а викладачі повинні її знати та вміти застосовувати під час своїх занять.

Список використаної літератури

1. Ворона П.В. Управління інноваційними проектами : навч.-метод. посіб.; Полтав. нац. пед. ун-т ім. В.Г. Короленка. Полтава : ПНПУ, 2010. 111 с.
2. Нестуля С.І. Дидактичні основи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2019. 799 с.
3. Нестуля С.І., Нестуля О.О., Карманенко В.В. Основи лідерства : практикум (індивідуальні практичні та творчі завдання) вид. 5-е, перероб. та допов. Полтава : ПУЕТ, 2017. 124 с.
4. Нестуля С.І., Нестуля О.О., Карманенко В.В. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. К. : Знання, 2013. 287 с.

ГУРА Тетяна Віталіївна

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

КУДЕЛЯ Дмитро Сергійович

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

Дослідження лідерських якостей у студентів технічного університету

Метою нашого дослідження була діагностика лідерських якостей у студентів Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». У дослідженні взяли участь 33 студента. На першому етапі експерименту ми провели діагностику на виявлення лідерських якостей кожного випробуваного.

Для нашого дослідження нами були використані методики: "Метод соціометричних вимірювань" (МСВ), багатофакторний опитувальник Р. Кеттела (БОК), тест "Особистісний диференціал" (ТОД) [1, 2, 3].

За допомогою методики МСВ, призначеної для діагностики емоційних симпатій між членами групи, ми провели вимірювання ступеня згуртованості – роз'єднаності в групі, виявили відносний авторитет членів груп за ознаками симпатії – антипатії (лідери, зірки, відкинуті).

Наступною методикою, яку ми використовували для виявлення лідерських якостей був багатофакторний опитувальник Р.Кеттела (БОК). Видатної заслугою Реймонда Кэттелла є розробка багатофакторного особистісного опитувальника 16PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire). Призначений опитувальник для вимірювання 16 факторів (особистісних рис). Кожен з цих чинників отримав подвійну назву, що характеризує ступінь його прояву – сильну і слабку. Для свого дослідження ми вибрали тест-опитувальник 16PF, оскільки він, на наш погляд, дає більш повну характеристику. Для більш точного визначення якостей, характерних для лідера була зроблена спроба взяти для порівняння особистість відкинутої людини в групі за тестом МСВ.

Але при аналізі відповідей було виявлено, що відповіді відкинутої людини не відповідають дійсності, тобто видається бажане за дійсне, і це підтверджує теорію про існування якостей – "роз'єднувачів", які різко негативно позначаються на формуванні такої якості, як лідерство. Ми розглянули фактори: (I) емпатія, співчуття, м'якість, розуміння та ін.; (Q4) підвищена мотивація в реалізації, активну незадоволення прагнень; (B) інтелект; (M) уява, високий творчий потенціал; (Q1) інтелектуальні інтереси, прагнення до інформованості; (E) незалежність. Багато особливостей особистості у хлопців і дівчат відрізняються між собою. Це пояснюється тим, що, по-перше, з хлопцями група студентів навчалася з першого курсу, а дівчина перевелася до групи тільки на другому курсі, тому їй, звичайно, потрібні, крім тих якостей, якими володіє хлопець ще й інші – такі як, наприклад, товариськість. По-друге, хлопці дорослішають і формуються пізніше, ніж дівчата і це певною мірою впливає на розрізненість їх рис особистості.

Всі ці фактори можна розділити на три групи: B,M,Q1-інтелектуальні особливості; C,G,I,O,Q4-емоційно-вольові; A,H,F,E,Q2,N,L-комунікативні

На основі цього можна констатувати, що для лідера в групі студентів необхідні інтелектуальні і емоційно-вольові особливості особистості.

Це підтверджує наступне дослідження – тест "Особистісний диференціал". Методика особистісного диференціала відображає уявлення про структуру особистості. Метою її розробки було створення компактного інструменту вивчення певних властивостей особистості, її самосвідомості, міжособистісних відносин, який міг би бути застосований у соціально-психологічній практиці. Метою використання даного тесту ми поставили вивчення внутрішньої факторної структури своєрідною "моделі особистості", існуючої в культурі і яка розвивається у кожної людини в результаті засвоєння соціального досвіду. На основі отриманих нами результатів ми констатували, що для лідера в студентській групі характерна підвищена вольова сторона особистості, а дві інші характеристики не відіграють суттєвої ролі для отримання статусу лідера. Усе це свідчить про суб'єктивну точку зору випробуваного, але це підтверджує значимість високого розвитку емоційно-вольових якостей, характерних для лідера студентської групи.

У результаті оцінки основних соціометричних характеристик членів досліджуваного колективу (соціометричного статусу, емоційної експансивності, індексів обсягу, інтенсивності і концентрації взаємодії), а також аналізу узагальненої концентричної соціограми, що підкреслює ієрархічність структури взаємин у групі, були зроблені висновки щодо неформального лідерства в колективі. В ході дослідження виявилось, що в досліджуваній групі немає лідерів, які об'єднують весь колектив або більшу його частину. Дослідна група представлена кількома невеликими підгрупами, в яких були виявлені 7 неформальних лідерів. Також варто відзначити, що неформальні лідери неоднаково впливають на колектив. Так, 4 студента є позитивними лідерами і тяжіють до сприятливих ситуацій в групі, а 3 студенти ідентифіковані як негативні лідери: в колективі відокремлюють студентів між собою та створюють конфліктні ситуації. Ступінь впливу як позитивних, так і негативних лідерів також різна. Серед позитивних лідерів явно виділяються 2 студенти, які мають

близький до максимального обсяг взаємодії, що свідчить про їх зв'язок практично з усіма членами групи. Вони здатні зосереджувати на собі основні потоки психологічної інформації. При цьому показники відношення до групи лідерів як до об'єкта комунікації і відносини останніх до колективу як суб'єкту комунікації є найвищими серед членів групи. Також слід зазначити, що позиція, яку група приписує лідерам рівнозначна позиції, яку вони бажають зайняти (індекс соціометричного статусу рівний індексу емоційної експансивності).

Таким чином, на основі нашого дослідження серед студентів технічного університету ми виявили 15 студентів з лідерськими якостями та 18 студентів пасивних до лідерства. Серед студентів також були визначені позитивні та негативні лідери, та їх особистісні риси. Перспективою подальших досліджень буде розробка комплексу вправ для розвитку лідерських якостей.

Список використаної літератури

1. Злобіна О.Г. Соціометрія: дослідження міжособистісних відносин у групі. URL : Desktop/zlobina_sociometriy
2. Сопівник Р.В. Діагностика сформованості лідерських якостей студентів-відмінників навчання аграрних ВНЗ. Вісник Черкаського університету. 2012. № 24 (237). С. 113–118.
3. Чала Ю.М., Шахрайчук А.М. Психодіагностика : навчальний посібник. Харків : НТУ «ХП», 2018. 246 с.

КОСТИРЯ Ірина Валентинівна

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

МИХАЙЛЕНКО Роман Миколайович

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

Інтерактивне навчання – шлях до формування харизматичних майбутніх фахівців-лідерів

Система вищої освіти в Україні формується як один з пріоритетних напрямів державності та суспільної свідомості. Проблеми виховання, освіти молодого покоління набувають особливого значення, оскільки доля майбутнього людства більшою мірою залежатиме від розвитку майбутніх фахівців у повноцінну гуманітарно-технічну еліту. Особливого значення для успішної реалізації особистісного потенціалу кожного студента набувають питання формування майбутніх харизматичних лідерів у закладах вищої освіти за допомогою інноваційних педагогічних технологій. Результати педагогічних експериментальних досліджень свідчать про те, що проблема розвитку лідерських якостей у студентів технічних університетів у процесі професійної підготовки є актуальною та потребує постійної уваги педагогів та науковців [1]. Усе це загострює проблемність теми нашого дослідження.

Інтерактивне навчання як специфічна форма організації пізнавальної діяльності, має на меті створити комфортні умови навчання, за яких кожен здобувач освіти відчуває свою успішність, інтелектуальну спроможність. Інтерактивні технології навчання базуються на особистісно-діяльнісному підході та включають неситуативні (діалог) та ситуативні (ігрові – імітаційні та неімітаційні, неігрові інтерактивні методи – аналіз та моделювання педагогічних ситуацій тощо) методи навчання [2].

«Технократичний підхід, який панував в освіті протягом тривалого часу, поступається тенденціям гуманізації та гуманітаризації освіти, необхідності формування всебічно освіченої та гармонійно розвиненої особистості лідера-керівника» [3]. Саме тому виховання харизматичного майбутнього фахівця ефективніше за все відбувається за допомогою інтерактивної форми освіти, інтерактивних методів викладання. Інтерактивна форма освіти визнана сучасними науковцями в сфері педагогіки, як найбільш ефективна серед інноваційних форм освіти. Це пояснюється тим фактом, що, «тільки 10 % людей здатні вчитися з книгою в руках». Іншими словами, лише для 10 % учнів методи, використовувані в традиційній школі, є прийнятними. Решта 90 % учнів також здатні вчитися, але не з книгою в руках, а по-іншому: «своїми вчинками, реальними справами, всіма органами чуття». Результати цього та багатьох інших досліджень призводять до висновку, що навчання має будуватися інакше, по-іншому, таким чином, щоб усі учні могли вчитися. Один з варіантів організації навчального процесу – використання в діяльності педагога технології інтерактивного навчання [4, с. 6]. Технології інтерактивного навчання зараз набули ще одного поштовху до розвитку в умовах дистанційної освіти, тому що ця технологія має високу ефективність під час онлайн-навчання. Усе це доводить, що харизму та лідерські якості у майбутніх фахівців-лідерів слід розвивати за допомогою інтерактивної форми освіти, особливо в закладах вищої освіти міста Харків, зокрема в НТУ «ХПІ», тому що всі ці заклади працюють у режимі онлайн вже три роки. Цей процес повинен відбуватися на всіх дисциплінах навчання з першого курсу до останнього. Саме інтерактивна форма навчання сприяє накопичуванню професійних компетентностей, а також прояву та розвитку індивідуальних якостей кожного здобувача освіти, що і веде до формування харизми у нього. Такий ефект відбувається завдяки тому, що всі учасники освітнього процесу приймають активну участь в кожному занятті і цей процес завжди має емоційну конотацію.

Сучасна українська дослідниця С. Шевчук зробила аналіз практики реалізації технології інтерактивного навчання та виділила її провідні ознаки й інструменти, серед яких:

«– полілог – багатоголосся, у якому можна почути голос кожного учасника навчального процесу, можливість кожному учасникові мати свою думку щодо будь-якої проблеми і готовність висловити її;

– діалог – передбачає сприйняття учасниками педагогічного процесу самих себе як рівних партнерів, суб'єктів взаємодії. Діалог у процесі навчання – це сприйняття учня педагогом як індивідуальної особистості, незалежно від його інтелектуальних, статевих та вікових особливостей;

– мисленнева (інтелектуальна) діяльність – як сутнісна ознака інтерактивних методів інтенсивної розумової діяльності педагога й учнів, яка передбачає проблемність навчання, самостійне виконання учнями різноманітних розумових операцій, таких, як аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, класифікація тощо;

– смислотворчість – процес усвідомленого створення (творіння, побудови) учнями і педагогом нових для себе значень, змісту предметів та явищ навколишньої реальності у межах навчальної проблеми, яка обговорюється;

– рефлексія є самоаналізом, самооцінюванням учасниками педагогічного процесу своєї діяльності, взаємодії. До методів рефлексії можна віднести: методи експертного оцінювання, індивідуального та групового оцінювання, аналіз та узагальнення досвіду, метод взаємоконтролю, групового обміну враженнями тощо» [5, с. 18].

На нашу думку, саме за допомогою цих інструментів інтерактивного навчання значно підвищується ефективність формування харизми та інших лідерських якостей здобувачів вищої освіти. Зазначимо, що серед методик інтерактивного навчання впроваджених в педагогічну практику вищої школи найбільшого поширення отримали: методи кооперативного навчання, інтерактивна лекція й семінар, навчальна дискусія, інтерактивний тренінг, ситуативне моделювання, розв'язання проблемних ситуацій, вирішення творчих проблем, метод проєктів тощо.

Таким чином, інтерактивне навчання – це навчання у режимі посиленої педагогічної взаємодії учасників освітнього процесу з метою спільного виконання навчальних завдань та розвитку особистісних якостей здобувачів вищої освіти, яке надає великий набір педагогічних інструментів для розвитку не тільки професійних компетентностей у майбутніх фахівців, але й їх лідерських якостей. Отже, інтерактивне навчання – це шлях до формування харизматичних фахівців-лідерів.

Список використаної літератури

1. Ріпко І.В. Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2015. №. 40. С. 481–487.

2. Остапчук Д., Мирончук Н.М. Інтерактивні методи навчання у вищих навчальних закладах. Модернізація вищої освіти в Україні та за кордоном : зб. наук. праць ; за заг. ред. С. С. Вітвицької, Н. М. Мирончук. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 140–143.

3. Ріпко І.В. Роль духовності при формуванні відповідальності у студентів технічних університетів. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2015. № 2. С.87–95.

4. Пометун О. Енциклопедія інтерактивного навчання. К. : СПД Кулінічев Б.М., 2007. 141 с.

5. Шевчук С. Методика реалізації інтерактивного навчання у закладах професійної освіти. Післядипломна освіта в Україні: методологія, педагогіка, психологія, управління, досвід, нормативно-методична база. Нац. академія пед. наук України. К. : Університет менеджменту освіти. 2017. № 2. С.17–20.

СУЩЕНКО Роман Віталійович

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

СУЩЕНКО Тетяна Іванівна

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

***Педагогізація професійної підготовки гуманітарно-технічної еліти
в епоху пріоритету особистості***

Постать будь-якого представника сучасної гуманітарно-технічної еліти в суспільстві весь час змінюється. За нашою концепцією, ідеально обізнаний із сучасним станом реального соціуму представник еліти – це особлива особистість, чий оригінальні підходи й думки повністю відповідають світовим стандартам свого часу.

За нашим визначенням, це великий майстер відтворення себе у способах своєї професійної діяльності й поведінки в різних ситуаціях. На жаль, організатори професійної підготовки магістрантів і аспірантів у ЗВО України ще не мають у своєму розпорядженні науково обґрунтованої моделі особистості такого представника, зокрема гуманітарно-технічної освіти, спрямованої на майбутнє.

На думку відомого дослідника якості національної освіти доктора технічних наук Ю. Зіньковського, є дві причини, які змушують педалювати сучасну професійну школу. «Перша полягає в тому, що у «техніків» два завдання – виготовлення засобів та об'єктів технологічної культури і участь у створенні гуманітарного фундаменту гуманних механізмів взаємодії матеріального і духовно-особистісного. Це пов'язано з тим, що епоха технологій повинна бути забезпечена готовністю людства до їх безпомилкового сприйняття на благо, а не на зло. Учасники «виробничого» процесу повинні формувати у потрібному напрямку суспільну думку, приймати участь у створенні філософських аспектів технологічного розвитку світу, піднесення значущості в сучасному і майбутньому потужному технологічному середовищі таких категорій як законність, мораль, порядок, без чого в умовах дії потужної техніки суспільство ризикує зіткнутися з громадянською та економічною нестабільністю.

Ще один наслідок «не виховання» робить його громадсько небезпечним.

Минуле століття було часом техніки, його досягнення – дослідження космосу, атомна енергія, радіоелектроніка, обчислювальна техніка, Інтернет та ін. Однак вони не виключили війн, міжетнічних і релігійних конфліктів, законнепослух, беззаконня, тероризм. Таким чином, в області моральності, духовності – малий прогрес, в області технології – усе наростаючий. Щоб звести ці два начала, змусити їх працювати один на одного, умиротворити два різні

компонента – природознавчий і гуманітарний, тобто гармонізувати складові людського буття, система освіти повинна бути суттєво деформована – імперативністю в неї має бути моральне виховання» [1, с. 18].

Як ніколи, особливого значення сьогодні, під час війни набуває наявність у суспільстві представників гуманітарно-технічної еліти, людей інноваційного типу мислення, над формуванням яких має працювати суспільство.

Утім, існує для цього ще багато бар'єрів, зокрема відсутність знань іноземних мов, не володіння, а то й боязкість ІКТ, наявність стереотипів, вкарбованих у свідомість часом та певними соціальними реаліями тощо.

У процесі нашого багатолітнього наукового пошуку й педагогічного досвіду підготовки магістрантів і аспірантів уже сьогодні доведена необхідність міждисциплінарного й комплексного колективного дослідження, створення з цією метою в ЗВО спеціально спрямованих науково-дослідних лабораторій.

Досліджуючи, зокрема, проблему управлінської культури інженера залізничного транспорту як професійної цінності, ми дійшли висновку: під впливом герменевтики, культурології, когнітивної інженерії, структурної антропології, соціології пізнання, соціології культури змінюється уже сьогодні уявлення про онтологічний, когнітивний, гносеологічний статуси гуманітарно-технічної еліти [2, с. 13].

Тому одна тільки управлінська культура стає органічною ланкою професіоналізму й людського буття еліти, формою її життєвиявлення, органічною константою людського онтогенезу, що має особливу значущість у професійній підготовці.

Педагогізація професійної підготовки гуманітарно-технічної еліти передбачає інтегрований професійний розвиток, особливістю якого є культурологічний підхід до процесу професійної підготовки та соціально спрямованого формування еліти, зокрема, її управлінської зрілості. Центральне місце у цьому процесі має належати визнанню культурологічної активності як ключової якості особистості, яке не вичерпується тільки накопиченням знань, оволодінням професійним досвідом і майстерністю. Справжній представник гуманітарно-технічної еліти зі сформованою управлінською зрілістю має вміти виходити за межі соціальних стереотипів, норм, протистояти тиску негативних соціальних сил, перетворювати свій досвід; знаходити своє особливе місце в житті, займати позицію активного його творця; встановлювати свій «поріг» професійного задоволення, розглядати його лише як одну із важливих умов життя; спрямовувати свої сили на основні життєві та духовні цілі.

Доведено, що поняття «управлінська зрілість» завжди і всюди виявляється інтегративно: як усвідомлення себе членом суспільства – суб'єктом взаємодії з ним, з іншими людьми, свідоме виконання норм соціального буття, здатність активно користуватись соціальними цінностями, сприяння їх засвоєнню і створенню, реалізація пізнавальної, трудової, сімейної функції на основі гуманізму й духовності.

З'ясовано, що досі в історії вищої школи поглиблена педагогізація розглядалася не як самостійна, вузлова, а як складова частина інших проблем професійної підготовки еліти. Втім, її розвиток обумовлюється, з одного боку, внутрішньою логікою розвитку самої гуманітарно-технічної еліти, а з іншого, –

сучасними соціально-економічними умовами, загальнодержавними соціокультурними факторами.

Підсумуємо: педагогізація професійної підготовки еліти є найбільш загальною ознакою загальнолюдського, результатом творення і самотворення особистісної зрілості, включаючи в себе і культуру, і вихованість, і освіченість, домінування позитивних мотивів, цінностей, смислів, планів і творчого потенціалу.

Список використаної літератури

1. Зіньковський Ю.Ф. Якість освіти – запорука громадської довіри до ВНЗ в контексті сучасних завдань педагогіки. Вісник НТУУ "КПІ". Політологія. Соціологія. Право : збірник наукових праць. 2010. № 2 (6). С. 17–20.

2. Сущенко Р.В. Педагогічні засади формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту: теорія і практика : монографія. Запоріжжя : ФОП Москвін А.А., 2017. 448 с.

ШАПОЛОВА Вікторія Валеріївна

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

ВЕЛИЧКО Радміла В'ячеславівна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Методи розвитку лідерського потенціалу перспективних керівників

Загально відомим є те, що лідер – це керівник, який здатний у ситуації невизначеності, загрози пропонувати нові нестандартні рішення (напрямки дій), вести за собою співробітників, вселяючи в них ентузіазм та впевненість у тому, що мети буде досягнуто. Він створює умови, у яких самі хочуть домагатися видатних результатів та діяти внутрішньо-мотивовано.

Сучасний керівник повинен мати як компетенції менеджера, так і володіти розвиненим лідерським потенціалом в різних його проявах.

Для розвитку лідерського потенціалу перспективних керівників, необхідно створити певні умови та застосовувати певні методи впливу на особистість, знати механізми оцінки лідерського потенціалу потенційних співробітників, які можуть або повинні виконувати обов'язки керівника, займати керівні посади.

На думку вчених, які займаються лідерством, керівництвом, менеджментом, досліджують риси та навички справжніх лідерів сучасності, ключові якості сучасного лідера є: нестандартне мислення, зацікавленість та здатність вчитися, вміння розуміти інших людей, емоційна врівноваженість та високий рівень розвитку емоційного інтелекту.

Якщо розглядати процес розвитку лідерського потенціалу в рамках отримання вищої освіти майбутнім фахівцем, майбутнім керівником, то слід

зробити акцент на умовах освітнього процесу. Головним для розвитку лідерського потенціалу у закладах вищої освіти є створення умов активного навчання через практику. Участь у тренінгових заходах, які мають спрямування розвитку необхідних для лідера якостей та навичок.

Серед тем, які мають бути розглянуті, впроваджені у тренінговий простір процесу навчання можна виділити наступні: ораторське мистецтво, розвиток критичного мислення, нестандартне мислення в нестандартних ситуаціях, культура вирішення конфліктів, командоутворення, розвиток емоційного інтелекту, імідж, технології впливу в професійному просторі, стресостійкість та безперервне самовдосконалення особистості.

Серед методів розвитку лідерського потенціалу в умовах вищої освіти слід робити акцент на розборах кейсів за різною тематикою, дискусії та круглі столи, рольові та ділові ігри, публічні виступи тощо. Від професіоналізму викладачів та їх бажання створити умови не лекційно-семінарського типу, а активного, інтерактивного навчання, де позиція майбутніх лідерів динамічна, активна та вимагає постійного знаходження інформації, її опрацювання, практичне її застосування та творчий підхід до виконання всіх завдань, яскрава презентація робіт студентів з використання і графічної фасилітації і ораторства.

Якщо мова йдеться про професійне середовище, активну професійну діяльність фахівців в професійному середовищі, то розвиток співробітників повинен бути постійним та активним на всіх рівнях ієрархії організації.

Як показує практика, розвитком займаються мало, або взагалі не займаються, пояснюючи це відсутністю часу на зустрічі, заповнення анкет та іншу паперову тяганину, немає грошей або керівництво не бачить сенсу для розвивальних заходів співробітників.

Виходом з цієї ситуації є впровадження частих і коротких розмов про кар'єрні цілі та шляхи розвитку співробітників (як вони їх бачать) у повсякденній роботі. Знаючи проблемні місця співробітників та їх керівників, розуміючи потреби та мрії, бачення перспектив у житті співробітників, можна створити умови для реалізації цих мрій та розвитку бажаних якостей та навичок справжніх сучасних лідерів.

Одним із варіантів для розвитку лідерського потенціалу співробітників може бути долучення психологів, тренінгових центрів, заключення договорів про співпрацю (бази професійної практики) з вищими закладами, що готують психологів. Далі, як варіант розвитку лідерського потенціалу співробітників та їх керівників, можуть бути курси підвищення кваліфікації, співпраця з коучинговими організаціями, обмін досвідом з провідними компаніями, заключення договорів про співпрацю зі школами іноземних мов та спортивних закладів, робота з різними волонтерськими організаціями та допомога різним представникам суспільства. Активна взаємодія з різними організаціями та долучення до цього процесу співробітників, розвиток та повага до них не на словах а у ділі – це саме той шлях, який допомагає людям відчути свій власний потенціал та активного його розвивати та застосовувати в правильному, гармонійному руслі.

Список використаної літератури

1. Kozhushko, L.F., Shcherbakova A.S. Лідерство як передумова ефективної системи менеджменту організації. Bulletin National University of Water and Environmental Engineering 4, № 92.
2. Yuzkova, Elena, та Alina Khaletska. «Аналіз сучасного стану та тенденцій інноваційного лідерства в публічному управлінні». Public Administration and Regional Development, № 9.
3. Карамушка Л.М., Фелькель Т.Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. Проблеми сучасної психології. 2013. № 2. С. 52–60.

ГОНЧАРУК Сергій Степанович

старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії Військового інституту танкових військ, НТУ «ХП» (Україна, м. Харків);

ЛОЗКО Андрій Андрійович

доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін, Військового інституту танкових військ, НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Дослідження підходів до вимірювання компетентностей військових фахівців у арміях країн-членів НАТО

Компетентність військових фахівців є критично важливою умовою для ефективного виконання завдань та забезпечення національної безпеки. Однак, вимірювання цих компетентностей і їхній подальший розвиток є складними завданнями [1]. В умовах постійної зміни загроз і технологічних новацій, університети країн НАТО відіграють важливу роль у підготовці та навчанні військових фахівців [5]. Ці тези пропонують короткий огляд і аналіз підходів до вимірювання компетентностей військових студентів та професіоналів у навчальних закладах країн НАТО.

Вимірювання компетентностей військових фахівців стало об'єктом дослідження у багатьох країнах, особливо в контексті зміни парадигми військового навчання та підготовки [1, 2]. Важливим аспектом цього дослідження є аналіз сучасних методів та інструментів, які використовуються для вимірювання та оцінки компетентностей [2].

Дослідження включає в себе аналіз різних моделей компетентностей, які використовуються в університетах країн НАТО. Методологія включає в себе аналіз літературних джерел, опитування викладачів та студентів, а також огляд програм та курсів, які спрямовані на формування компетентностей військових фахівців.

Результати дослідження показали різноманітність підходів до вимірювання компетентностей в різних університетах країн НАТО [5]. Деякі інституції використовують стандартизовані тести, тоді як інші використовують

портфолію та проекти [3]. Співпраця між університетами та військовими організаціями виявилася ключовою для ефективного вимірювання та розвитку компетентностей [4].

Вимірювання та розвиток компетентностей військових фахівців в університетах країн НАТО відіграють важливу роль у забезпеченні національної безпеки та ефективного функціонування збройних сил. Сучасні підходи вимірювання та інновації у методах вимірювання відкривають нові можливості для підготовки військових фахівців. Однак, для досягнення успіху необхідна співпраця між університетами та військовими організаціями, а також обмін досвідом та найкращими практиками.

Майбутні дослідження в цій галузі можуть включати в себе більший фокус на використанні сучасних технологій, таких як віртуальна реальність та штучний інтелект, для вимірювання та розвитку компетентностей. Також важливо провести детальний аналіз ефективності різних підходів та методів у різних контекстах та середах.

У заключенні, дослідження підходів до вимірювання компетентностей військових фахівців в університетах країн НАТО є актуальною та важливою задачею у контексті сучасних викликів та загроз. Спільні зусилля університетів, військових організацій та науковців допоможуть забезпечити підготовку військових фахівців, які відповідають вимогам сучасної безпеки та оборони.

Розглянуто сучасний підхід до дослідження вимірювання компетентностей військових фахівців в університетах країн НАТО. Дослідження виявило різноманітність методів та інструментів, використовуваних у цій галузі, і підкреслило важливість співпраці та обміну досвідом для подальшого розвитку цієї галузі. Науковці, практики та військові фахівці можуть спільно працювати над вдосконаленням методів оцінки та підготовки військового персоналу для вирішення сучасних глобальних викликів у сфері безпеки та оборони.

Список використаної літератури

1. Освіта та індивідуальна підготовка (E&ITD) 075-007 (10 вересня 2015 р.) : Спільна директива стратегічних командувань НАТО : довідкові матеріали ; кол. авт. К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2021. 178 с.

2. Навчання на основі компетентностей : пропозиції щодо оцінювання загальних компетентностей : Ауреліо Вілья Санчес і Мануель Поблете Руїс (ред.) ; кол. авт. Більбао. Університет Деустое, 2008. 335 с.

3. ESG 2015 (Стандарти та рекомендації із забезпечення якості в ЄПВО). URL : https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/10/04_2016_ESG_2015.pdf

4. EQF 2017 (Європейська рамка кваліфікацій). URL : <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ceed970-518f-11e7-a5ca-01aa75ed71a1/language-en>;
<https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>

5. Проект ЄС TUNING (прикладі результатів навчання, компетентностей). URL : <http://www.unideusto.org/tuningeu/>

ПИЦАН Максим Ігорович

студент денного відділення спеціальності «Авіаційна та ракетно-космічна техніка», Київський авіаційний фаховий коледж (Україна, м. Київ);

ТОЛСТОЙ Сергій Анатолійович

завідувач відділення виробництва авіаційних літальних апаратів спеціальності «Авіаційна та ракетно-космічна техніка», Київський авіаційний фаховий коледж (Україна, м. Київ)

Особливості формування харизматичних якостей сучасних лідерів серед молоді

У сучасному світі, де технологічний та гуманітарний прогрес є двигуном розвитку, важливо пам'ятати, що лідерство продовжує бути ключовим чинником у формуванні майбутньої національної еліти. Лідери, які об'єднують, надихають та спрямовують інших на саморозвиток, творчий пошук, зміцнення власних і командних позицій тощо, мають великий потенціал впливати на курс розвитку суспільства та нації в цілому. Серед різних типів лідерів, саме харизматичні особистості вирізняються особливими, тобто спеціальними якостями та особливим же впливом на оточення [1].

Авторами досліджувалася роль харизматичних лідерів у формуванні національної технічної еліти. Увага, при цьому, приділялася виявленню та аналізу чинників, які:

– впливають на формування харизматичних лідерів, що згодом можуть ставати елітою суспільства;

– роблять окремих особистостей ідеальними кандидатами на посади «вихователів» еліти, що формують і надихають останню на інновації, технологічний і інший розвиток спільноти, технічний поступ, сприяння підвищеному інтелектуальному потенціалу, розширення можливостей застосування власних знань тощо у техніці та технологіях.

Важливість продукування харизматичних лідерів у суспільстві є актуальною також у контексті сучасних викликів у середовищі постійного суперництва членів тієї чи іншої спільноти, коли її представники з різним рівнем кваліфікації, освіти, світосприйняття, виховання тощо, можуть сприймати себе як потенційних провідників певного процесу розвитку нації, ведучи її до нових висот у різних галузях науки і техніки.

Актуальність виявлення харизматичних ознак у претендентів на лідерство у суспільстві, виховання цих ознак в уже сформованих та зарекомендувавших себе як молодих і досвідчених лідерів, не викликає сумнівів ще і з наступної причини. У сучасному глобалізованому світі національні гуманітарні та технічні досягнення для розвитку відіграють неабияку роль у суспільстві [2], а передові, т.з. «сигматичні» лідери, завдяки своїм особистісним якостям та здатності мобілізувати та надихати інших у спокійні та буремні часи, часто

стають фундаторами революційного, а не випадкового розвитку науково-інтелектуальної складової країни.

Харизматичні лідери здатні ефективно керувати командами, створюючи високий рівень мотивації та співпраці між її членами та розширювати перелік відповідних професій, підтримуючи наявні досягнення в різних галузях, а також сприяти створенню надійного підґрунтя для нових ідей та інновацій.

З точки зору суспільно-політичної важливості такого поняття, як лідерство, то саме найефективніші представники відповідних об'єднань людей стають генеральними представниками цих об'єднань поза сфери їх діяльності, тобто на зовнішній арені. У глобальному контексті, політичний лідер є в сучасному світі основним фактором у формуванні репутації групи, фірми, промислового агломерату, держави в цілому тощо. І саме харизматичні ознаки цих представників відіграють основну роль у позитивному сприйнятті команди, організації в цілому. Важливо додати, що при відборі таких лідерів основна увага повинна приділятися тим, хто готовий представляти національні цінності та інтереси одночасно за декількома напрямками, сприяючи розвитку країни й підтримці національного добробуту.

Молодь, як головний контингент для створення лідерських особистостей, в наш час перебуває у досить складній, новій для себе, але цікавій ситуації. Вона полягає у безмежності доступу до інформаційних ресурсів завдяки досить дешевій, простій та доступній (практично у кишені кожної молодої людини) можливості знайомитися з будь-якою доступною (і не дуже) інформацією в режимі «24/7». При цьому, абсолютна більшість молодих людей, на жаль, не має необхідних навиків пошуку відповідних інформаційних джерел, довіряючи некомпетентним, але, з їх точки зору, привабливим і досвідченим авторам.

Такий підхід – логічно – призводить до отримання і використання молоддю псевдофактів, які унеможливають подальший поступ, правильне мислення, спричиняє вимушену появу не правильних, хибних висновків. Вказана тенденція роботи з інформацією має, крім цього, негативний вплив на тих молодих людей, які у спільноті займають або мають намір займати лідерські позиції, адже сприяє розчиненню власних знань потенційного лідера у сприятливому для цього середовищі молоді. Так з'являється «колективний розум», під яким розуміється наявність опосередкованих знань у групі людей, коли кожен її представник щось знає, але не представляє собою цільну, освічену, в загальному розумінні, людину. Таким чином, до виховання лідерських якостей і підвищення освіченості у молодих людей прогресивне людство повинно долучатись якомога раніше.

Сучасні підлітки, при цьому являють собою наймолодшу верству спільноти для формування майбутніх лідерів і їх харизматичних ознак. Харизма, як якість лідера, відіграючи критичну роль у визначенні майбутнього суспільства, може формуватися саме у підлітковому віці, коли вже є певні знання зі шкільних предметів і починає проявлятися зацікавленість у майбутній, вже омріяній або ще ні, професії та роботі.

На сьогодні багато підлітків в Україні виявляють безцільність і байдужість до навчання та освіти. Ця проблема, величезна за масштабами,

може мати вкрай негативний вплив на майбутній розвиток нації. А харизма, будучи ключовим атрибутом лідерства, потребує уваги і розвитку саме на ранніх вікових та/або освітніх стадіях розвитку молодого людини.

Сучасні стратегії формування харизматичних лідерів серед підлітків повинні охоплювати не тільки передачу знань від досвідчених професіоналів, але й допомогу у розвитку лідерських якостей та, відповідно, харизми. Це може бути досягнуто шляхом проведення спеціалізованих тренінгів, менторства та створення комфортних умов для виявлення та розвитку індивідуальних лідерських здібностей. Програми підтримки та психологічної допомоги також грають важливу роль у вихованні підлітків у їхньому процесі зростання як особистостей.

Зберігаючи національну гуманітарно-технічну еліту, важливо пам'ятати, що харизматичні лідери, особливо з наданням необхідної психологічної підтримки та відповідного навчання, на ранніх стадіях їх формування, можуть стати справжніми каталізаторами змін у суспільстві. Їхня здатність впливати та надихати інших на досягнення великих гуманних цілей повинна бути в недалекому майбутньому важливим активом для нової, післявоєнної України. Така робота серед молоді повинна отримати статус пріоритетного напрямку державної політики у вихованні національної еліти суверенної вільної держави.

Список використаної літератури

1. Мартиняк О. Харизматичні характеристики лідера. Матеріали II Міжнародної студентської наук.-тех. конф. «Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання», 25-26 квітня 2019 р., м. Тернопіль. С. 282 – 283.

2. Железняк І.О., Косенко В.В. Глобалізація та глобальні проблеми сучасності : науководопоміжний бібліографічний покажчик. Суми : СумДПУ ім. А.С.Макаренка, 2013. 354 с.

Секція 3. Лідерство в соціальній роботі та соціальному забезпеченні суспільства змін

ГРЕНЬ Лариса Миколаївна

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

Розвиток лідерства як один з ключових елементів оцінювання діяльності керівників на державній службі в Україні

Одним з ключових елементів оцінювання діяльності керівників на державній службі в Україні має стати розвиток лідерства. Відповідно до цього керівники мають демонструвати необхідні лідерські компетенції при щоденному виконанні ними своїх функцій, зокрема: слугувати прикладом етичної поведінки та дотримання принципів державної служби, досягати результатів у своєму відомстві, демонструвати аналітичне мислення та ефективну комунікацію, управляти людськими ресурсами тощо [4]. Незважаючи на теоретичну систему, в якій розглядається феномен лідерства, в ньому 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 в спільній діяльності [5, с. 6].

На думку колективу авторів на чолі з О. Романовським, «лідерами можуть виступати ті представники відповідної еліти, які завдяки своїм особливим особистісним якостям і професійній підготовці здатні переконати суспільство в необхідності реалізації запропонованих йому стратегій розвитку, здатні підпорядкувати людей своїй волі і змусити їх працювати на реалізацію цих стратегій» [3]. Компетенції лідерства, якими повинен володіти посадовець, займаючи той чи інший щабель державної влади, мають бути частиною оголошення про заміщення вакантної посади роботи, що є частиною процесу добору людських ресурсів. Це дозволить можливим кандидатам оцінити себе і свою діяльність відповідно до критеріїв щодо досвіду роботи, потенціалу щодо лідерства.

Лідерство у системі публічного управління є процесом організації управління соціальними групами для сприяння досягненню загальних цілей, оптимізації термінів та ефективності на основі рушійної сили авторитету керівника-лідера. Діяльність керівника зосереджується на виконанні завдання підлеглими, діяльність лідера корегує відносини у групі. Керівнику-лідеру необхідне поєднання якостей лідера (неформальний авторитет, інтелектуальний рівень, здатність до прийняття ризикових рішень, наполегливість, уміння

прогнозування, бажання досягати успіху, комунікативні навички тощо) та керівника (формальний авторитет, здібності до аналізу, професійні знання, бажання навчатися). Владні позиції керівника мають посилюватися за рахунок отримання визнання своїх підлеглих лідером, виходячи з особистих якостей [2].

У Законі України «Про державну службу» (Стаття 4) проголошуються основні принципи державної служби нашої країни: верховенства права; законності; професіоналізму; патріотизму; доброчесності; ефективності; забезпечення рівного доступу до державної служби; політичної неупередженості; прозорості; стабільності [1].

Запорукою інституційного розвитку державної служби, зокрема, є залучення на відповідні посади в державних органах персоналу, який демонструє належний рівень професіоналізму, критичного мислення, доброчесності, готовність служити від імені держави громадянам, спроможність ефективно працювати в умовах сучасних викликів [4, с. 63].

Отже, зростання професійного рівня управлінських кадрів, підвищення професійного рівня державних службовців є необхідною умовою якісного здійснення ними функцій у державному управлінні.

Список використаної літератури

1. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n2>
2. Комунікативна компетентність державних службовців яка елемент модернізації системи державної служби ; Івано-Франківський центр науки, інновацій та інформатизації. ІваноФранківськ: 2012. 154 с.
3. Педагогіка лідерства: монографія; О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень. Харків : НТУ «ХПІ», 2023. 432 с.
4. Управління професійним розвитком кадрового потенціалу органів державної влади: Монографія ; О.Г. Романовський, Л.М. Грень, О.В. Грибко, Н.С. Грабар, І.М. Хмиров, А.І. Черкашин. Харків : НТУ «ХПІ», 2022. 314 с.
5. Komorowski T. Prawo oswiatowe w praktyce: poradnik dla nauczycieli i kadry kierowniczej oswiaty. Wyd. 3. Poznan: eMPi2, 2010. 191 p.

ГРИБКО Ольга Владиславівна

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

Теорії трансформаційного лідерства в управлінні соціальною роботою

Дослідження трансформаційного лідерства в літературі про соціальні служби були обмежені лише кількома дослідженнями (при цьому, зарубіжними) [1; 3; 4]. Скажімо, З. Гелліс виявив, що трансформаційні фактори лідерства позитивно пов'язані з готовністю соціальних працівників брати участь у запитаній діяльності, задоволеністю своїм лідером і сприйняттям ефективності лідера. Дж. Арчес з'ясував, що ефективні керівники соціальних служб використовують принципи трансформаційного лідерства, навіть якщо вони не ідентифікують це як таке. Н. Мері провела опитування членів

Національної мережі керівників соціальної роботи та Асоціації громадських організацій та соціального адміністрування в США (ACOSA). Вона попросила респондентів пригадати лідера, з яким вони працювали, і оцінити його за багатофакторним опитувальником лідерства. Результати показали, що лідери загалом були трансформаційними за своєю природою, а трансформаційні лідерські якості були пов'язані з успішними результатами, включаючи додаткові зусилля, ефективність та задоволення від лідера. Крім того, успішні лідерські результати частіше асоціювалися з організаціями демократичного стилю.

Незважаючи на відсутність емпіричних доказів, принципи трансформаційного лідерства концептуально збігаються з багатьма принципами соціальної роботи. Т. Паккард [5] вказує на те, що принципи трансформаційного лідерства сумісні з принципами соціальної роботи щодо оцінки особистості та розширення її можливостей. Опис трансформаційного лідерства Дж. Арчеса вказує ці цінності: «Трансформаційне лідерство розширює можливості та залучає до участі, оскільки воно сприяє внеску в ухвалення рішень, делегування завдань і відповідальності, а також сприяє розвитку місцевого лідерства» [1, с. 114]. Крім того, акцент соціальної роботи на розумінні систем узгоджується з трансформаційним лідерством. Цей тип лідерства визнає організації як системи та розуміє, що лідери не можуть бути досліджені або вважатися незалежними від їхніх організацій. Д. Баргал і Г. Шмід стверджували, що «модель трансформаційного лідерства, за якою послідовники мотивуються через їх вплив на інноваційні ідеї та інтелектуальний дискурс, безумовно, може бути прийнята в організаціях, які надають соціальні послуги людям» [2, с. 49], особливо в тих організаціях, які мають намір або потребують змін.

П. Сенге досліджує ідею організації, яка навчається, і трансформаційну природу лідерів. На думку вченого, є п'ять основних принципів, найпростіший з яких включає системне мислення [6]. Соціальна робота легко адаптується до такого способу мислення, оскільки вона зосереджена на системному мисленні з клієнтами та їх середовищем на всіх рівнях практики.

Другий принцип організації навчання включає особисту майстерність. Під особистою майстерністю П. Сенге має на увазі майстерність і постійне навчання. Ці індивідуальні характеристики можна пов'язати з організацією, оскільки ефективна організація, яка навчається, включає членів, що беруть участь у особистій майстерності та здатні пов'язати своє особисте навчання з організаційним навчанням [6].

Третій момент щодо організації, яка навчається, включає ідентифікацію та оцінку ментальних моделей. Ці ментальні моделі є «глибоко вкоріненими припущеннями, узагальненнями або навіть малюнками чи образами, які впливають на те, як ми розуміємо світ і як ми діємо» [6, с. 8]. У соціальній роботі приклад ментальної моделі у службі по роботі з сім'ями з дітьми може включати основне припущення, що клієнти не хочуть втручання. Ці ментальні моделі можна ідентифікувати як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях.

Четвертий аспект організації, яка навчається, включає створення спільного бачення. Це виходить за межі бачення лідера. Організація, яка навчається, і її лідери наполегливо працюють над створенням бачення, яким могли б поділитися люди, замість того, щоб висувати особисті бачення чи програми. Адже «продиктовані бачення не працюють» [6].

Останнім принципом у моделі П. Сенге є командне навчання. Команди працюють ефективно, коли не тільки команда досягає успіху, але й окремі члени також «ростуть швидше, ніж це могло б відбутися індивідуально» [6, с. 10]. Одним із ключів до успішної командної роботи є діалог, який включає визначення й оцінку припущень, а також розуміння природного захисту, що виникає в ситуаціях командної роботи. Подібно до того, як особиста майстерність є будівельним блоком для організаційної майстерності, командне навчання є сходиною для організаційного навчання.

Враховуючи рекомендації зарубіжних авторів про те, що управлінці ефективніші, коли працюють на основі перевіреної теорії, видається важливим, щоб менеджери соціальної роботи отримали необхідну освіту для розуміння моделей та теорій лідерства.

Список використаної літератури

1. Arches, J.L. Connecting to communities: Transformational leadership from Africentric and feminist perspectives. *Journal of Sociology & Social Welfare*. 1997. № 24(4). P. 113-124.
2. Bargal, D., & Schmid, H. Recent themes in theory and research on leadership and their implications for management of the human services. *Administration in Social Work*. 1989. № 13(3/4). P. 37-54.
3. Gellis, Z. D. Social work perceptions of transformational and transactional leadership in health care. *Social Work Research*. 2001. № 25(1). № 17-25.
4. Mary, N. Transformational leadership in human service organizations. *Administration in Social Work*. 2005. № 29(2). P. 105-118.
5. Packard, T. The supervisor as transformational leader. In M. J. Austin & K. M. Hopkins (Eds.), *Supervision as collaboration in the human services: Building a learning culture*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2003. URL: https://www.researchgate.net/publication/292938217_The_supervisor_as_transformational_leader
6. Senge, P.M. *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday, 1990. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrm.3930290308>

ЛЕБЕДИК Леся Вікторівна

доцент кафедри мистецтвознавства та позашкільної освіти, Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка,
д.пед.н., доц. (Україна, м. Полтава)

Інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі

Сучасні завдання формування лідерства у соціальній роботі часто вирішуються шляхом упровадження у процес підготовки соціальних працівників інноваційних інтерактивних технологій. Названа проблема займає провідне місце у теорії педагогіки та практиці підготовки фахівців соціальної роботи.

Інтерактивні технології за своєю суттю є діалогічними, їхнє застосування сприятиме формуванню лідерства у соціальній роботі – навичок успішної взаємодії, критичного мислення тощо. Тому постає важливе практичне

завдання узагальнення інструментарію інтерактивних технологій формування лідерства у соціальній роботі хоча б тому, що вони мають великі можливості для формування лідерства у соціальній роботі комунікативної і дискусійної культури фахівця соціальної роботи.

Сучасна педагогіка вивчає і практично розробляє шляхи використання інтерактивних технологій формування лідерства, проте поки залишаються невирішеними аспектами питання термінології означеної проблематики, її змістовного наповнення.

Метою дослідження є визначення особливостей використання інтерактивних технологій формування лідерства у соціальній роботі як оптимального навчального середовища майбутніх фахівців соціальної роботи, зокрема, уточнення змісту понять «інноваційні технології формування лідерства у соціальній роботі» й «інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі».

Ми прагнули докладніше вивчити сутність понять «інноваційні технології формування лідерства у соціальній роботі» й «інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі», адже «довільне» їхнє вживання є ознакою слабкості педагогічної теорії.

Інколи «інноваційні технології» стосовно формування лідерства у соціальній роботі розглядають просто як такі, що є новими для освіти України. При цьому забувають, що термін походить від двох латинських слів: *in* – префікс, який означає заперечення та *novatio* – оновлення, зміна – нововведення. Таким чином, «інноваційна технологія формування лідерства у соціальній роботі» є не просто новою, а такою, що заперечує вже існуючі. Це стосується й інших термінів: «інноваційне мислення», «інноваційне середовище», «інноваційні підходи» тощо.

Аналогічна ситуація і з іншим поняттям нашого дослідження – «інтерактивними технологіями формування лідерства у соціальній роботі». Правда, тут ситуація складніша: переважна більшість дослідників брали за основу англійське слово *interactive*, що означає взаємодію, спілкування, діалог. Вважаємо, що інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі не можна зводити лише до комунікацій. По-перше, «інтерація» є діалогом, який важко алгоритмізувати (тобто, зробити власне технологією формування лідерства у соціальній роботі) через спонтанність спілкування. По-друге, у дидактиці є відомими «активні технології», які використовуються і нині для формування лідерства у соціальній роботі. Тому виводимо і цей термін із двох латинських слів: *activus* – діяльний, енергійний – відповідно, технологія формування лідерства у соціальній роботі, яка активізує роботу фахівця соціальної роботи; *inter...* – префікс, що означає перебування поміж – звідси «інтерактивна технологія формування лідерства у соціальній роботі» є такою, у якій активність суб'єкта викликана зовнішніми чинниками (організацією соціальної роботи). Термін «інтерактивні технології» використовується часто для позначення комп'ютерних і відео-комп'ютерних засобів навчання, що не є зовсім точно. Можуть реалізуватися в одному дидактичному циклі різні види технологій, це залежить від характеристик окремих етапів дидактичного циклу. Тому інтерактивними технологіями формування лідерства у соціальній роботі є, окрім інформаційних і модульних, також комунікативні.

Так, у комунікативних інтерактивних технологіях формування лідерства у соціальній роботі через управління інтеракцією лідером полягає не в постійних наказних репліках чи викладенні власної авторитетної позиції з кожного обговорюваного питання. Використовуються лідером дивергентні запитання на відміну від конвергентних, які не передбачають єдиної однозначно правильної відповіді, спонукають до лідерського пошуку, творчого мислення. Конвергентні запитання лідера, замість того, щоб стимулювати обговорення у групі, можуть гальмувати його, а мовчання лідера, пауза дає фахівцям у сфері соціальної роботи можливість подумати. Запитання лідера у момент неясності, плутанини в основних поняттях чи фактах можуть призвести у групі до ще більшого замішання, тому в інтеракції лідеру важливі роз'яснювальні, інформативні й короткі вислови, парафраз (тобто, короткий переказ), який пояснює сутність позиції у соціальній роботі. Він особливо ефективний тоді, коли думка лідера сформульована не досить чітко. Коли вислів фахівця соціальної роботи нечіткий, лідер прямо, але з тактом, говорить про це. Наприклад, лідер: «Я не впевнений, що правильно розумію Вас», «Здається, я не зовсім розумію, що Ви маєте на увазі», «Мені не зовсім зрозуміло, яким це пов'язане» тощо).

Ефективне проведення інтеракцій для формування лідерства у соціальній роботі залежить від створення атмосфери уваги й доброзичливості до кожного. Безумовним правилом є зацікавлене ставлення до соціальних працівників, коли вони відчувають, що лідер вислуховує кожну людину, з однаковою повагою до особистості і до її точки зору.

Отже, висновком із дослідження є уточнення понять «інноваційні технології формування лідерства у соціальній роботі», які є не просто новими технологіями, а такими, що заперечують вже існуючі, та «інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі», які є такими, у яких активність суб'єкта соціальної роботи викликана зовнішніми чинниками, зокрема, організацією соціальної роботи. Важливим є виявлення чинників, які впливають на засвоєння матеріалу соціальної роботи в ході інтеракції соціальних працівників: а) обмін інформацією; б) заохочення різних підходів до соціальної роботи; в) співіснування різних суперечливих думок; г) можливість відкидати і критикувати думку будь-кого; д) стимулювання учасників інтеракції до пошуку групової згоди. На перспективу важливо дослідити вимоги до інструментарію інтерактивних технологій формування лідерства у соціальній роботі на усіх її етапах.

Список використаної літератури

1. Богданова І.М. Використання інтерактивних технологій у підготовці майбутніх соціальних працівників. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2011. Вип. 4. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2011_4_8

2. Брусенко А.С. Застосування інтерактивних технологій у процесі формування культури самопрезентації майбутніх соціальних педагогів у позааудиторній роботі. Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 2018. № 3 (84). С. 29–37.

3. Лебедик Леся, Стрельников Віктор. Інтерактивні технології навчання майбутніх фахівців у сфері соціальної роботи. Імідж сучасного педагога. 2020. № 4. С. 49–53. URL : http://isp.poippo.pl.ua/article/view/212383/pdf_76

4. Лебедик Л.В., Стрельников В.Ю., Стрельников М.В. Сучасні технології навчання і методики викладання дисциплін: Навчально-методичний посібник для слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2020. 303 с.

5. Стрельников В. Ю., Лебедик Л. В. Дев'ять кроків ефективного навчання лідерству. Імідж сучасного педагога. 2007. № 7–8 (76–77). С. 25–30.

МИХАЙЛИЧЕНКО Валентина Євдокимівна

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

Професійно-особистісний саморозвиток – важлива умова формування лідерів соціальної роботи

Невід'ємним компонентом модернізації системи управління є підвищення якості професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Сучасному суспільству потрібна особистість із почуттям власної гідності, високим рівнем самосвідомості, яка прагне до саморозвитку і самовдосконалення, до подальшої безперервної освіти протягом усього життя. У зв'язку з цим І.А. Зязюн наголошував, що змістом і метою освіти має бути людина у постійному розвитку, її духовне становлення, гармонія її відносин із собою, іншими людьми, світом. Отже, освіта на державному рівні створює умови розвитку – саморозвитку, виховання – самовиховання, навчання – самонавчання всіх і кожного [1].

Поняття «професійно-особистісний саморозвиток» майбутнього лідера слід розглядати у світлі більш загальних понять, а саме: «розвиток і саморозвиток особистості», які тісно пов'язані між собою. У педагогіці, психології та філософії існує безліч аспектів цієї проблеми. Значний внесок у її вивчення зробили такі вчені, як І.Д. Бех, І.А. Зязюн, В.А. Лозовой та інші. Аналіз вітчизняної та зарубіжної психолого-педагогічної літератури дозволяє зробити висновок про те, що розвиток людини є результатом ускладнення її діяльності, у процесі якої вона вступає в нові для себе відносини, накопичує досвід, формує мотиви та оцінки. Будь-яка нова якість особистості виявляється спочатку лише у певних ситуаціях, які у навчанні і вихованні можна свідомо створювати. Далі, неодноразово повторюючись, якості, що зародилися, генералізуються, узагальнюються, перетворюються на внутрішнє набуття людини, її здібності та риси.

Вітчизняна психологія виходить із становища про провідну роль навчання у відношенні до психічного розвитку. Маючи реально досягнутий рівень розвитку, навчання має завжди трохи випереджати його, стимулювати, вести за собою. Інакше кажучи, оволодіння знаннями має бути організовано так, щоб можна було вносити нові елементи у діяльність, формувати нові відносини і цим забезпечувати розвиток особистості. Система отриманих у процесі навчання і самостійно вироблених індивідом соціальних якостей

виявляється в суб'єктивній формі (світогляд, цінності, інтереси, переконання, особистісні смисли, спрямованість тощо), що відображає його взаємодію із зовнішнім світом. Ці компоненти визначають спрямованість та динаміку саморозвитку, рівень зрілості лідерських компонентів. Їх гармонійне поєднання дає можливість людині перетворити себе, організувати самостійну діяльність із власного самовдосконалення. Цей процес детермінований впливами середовища розвитку людини, її вихованням, а також цінностями, цілями, волею та особистісними якостями. Людина перебуває у стані саморозвитку протягом усього життя, від перших дій саморегуляції в ранньому дитинстві до свідомої самозміни у дорослому стані.

Під саморозвитком вчені розуміють широку категорію, що включає будь-яку активність суб'єкта, що здійснюється свідомо або підсвідомо, прямо або опосередковано і призводить до прогресивних змін психічних, фізичних функцій і соціальних здібностей. Саморозвиток лідера диктується не тільки об'єктивною необхідністю постійного поповнення, творчого оволодіння знаннями, а й процесом формування всіх складових лідерського потенціалу. Це процес свідомого управління особистістю своїм розвитком, вдосконалення своїх якостей та здібностей, результатом якого стає ефективність діяльності.

Саморозвиток лідера розглянуто нами як *цілеспрямована різноманітна самозміна особистості, яка служить меті її максимального духовно-етичного і діяльнісно-практичного самозбагачення і саморозкриття; це самостійне її формування, спрямоване на успішну самореалізацію у суспільстві*. Це виявляється у досягненні ним нових, вищих рівнів продуктивності як кожного з компонентів лідерського потенціалу, так і їх взаємодії, результатом чого є успішне вирішення все більш складних завдань.

Багато дослідників наголошують на тому, що студентський період є сензитивним для інтенсивної самосвідомості та саморозвитку і має свою неповторну специфіку. Вони підкреслюють, що період навчання у закладі вищої освіти збігається з періодом становлення зрілості студентів та характеризується проявом та формуванням особистісних особливостей, таких як цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, самостійність, ініціативність. Науковці вважають, що саморозвиток є специфічним процесом, що розгортається в часі та просторі життєдіяльності людини, і цьому процесу властива неоднозначність і багатоплановість. У зв'язку з цим дослідники підкреслюють складність у чіткому виділенні послідовності дій, що характеризують саморозвиток. Так, М.В. Канівець виходить з того, що виділення окремих стадій – це не просто результат умовного членування безперервного процесу професійного еволюціонування, а, насамперед, чергування режиму розвитку та саморозвитку студентів, що відбувається послідовно, від однієї стадії до іншої, більш високої [2].

Орієнтованість освітнього процесу ЗВО на професійно-особистісний саморозвиток майбутнього лідера передбачає створення такого розвиваючого середовища, яке сприяло б тому, щоб студент сам усе більш усвідомлено і цілеспрямовано опановував методологію і технологію самопізнання, самовизначення, самоврядування, самовдосконалення та саморозвитку. Без його прагнень неможливо досягти високих результатів у професійній

підготовці і майбутньої діяльності. Процес саморозвитку характеризується здатністю студента глибоко усвідомлювати власну відповідальність за нього та вміння його регулювати. Це виявляється у бажанні та здатності постійно аналізувати, коригувати та вдосконалювати власне професійне зростання, у прагненні до самостійності та самореалізації.

А. Дистервег писав, що кожен, хто може до них долучитися, повинен досягти цього своєю діяльністю, власними силами, власним напругою. Тільки той є майстром виховання, хто вміє привести вихованця до самодіяльності. Будь-який метод поганий, якщо привчає учня до простої сприйнятливості чи пасивності, і хороший у тому ступені, якщо збуджує у ньому самодіяльність. Виховання, отримане людиною, закінчено, досягло своєї мети, коли людина настільки дозріла, що має силу і волю саму себе навчати протягом подальшого життя і знає спосіб і засоби, як вона це може здійснити [3].

Головними механізмами професійно-особистісного саморозвитку як цілеспрямованого впливу людини на себе є самопізнання, самовизначення, самоосвіта, самовиховання, саморегуляція, самостійна робота, а також самоприйняття і самопрогнозування. Самоприйняття, завершуючи акти самопізнання, є визнання у собі всіх сторін і якостей особистості, що викликають як позитивні, так і негативні емоції, і визначає своєрідність прогнозування себе у майбутньому. Самопрогнозування дає можливість здійснювати виходи за межі себе сьогоденного, передбачати події зовнішнього та внутрішнього життя, ставити завдання до саморозвитку. Різноманітна діяльність і поєднання механізмів самоприйняття і самопрогнозування породжують різні стратегії саморозвитку.

Таким чином, саморозвиток – безперервний процес самовдосконалення, в якому під впливом певних мотивів студенти ставлять і досягають конкретних цілей у процесі власної діяльності, за допомогою зміни себе та своєї поведінки. Результатом є самоствердження, самовдосконалення, самоактуалізація особистості. Самоствердження дає можливість або підтвердити, або посилити в собі власну особистість, риси характеру, активізувати свій потенціал, способи поведінки та діяльності. Самовдосконалення – це свідоме управління процесом розвитку. Самоактуалізація – реалізація себе у світі шляхом пізнання сенсу життя, досягнення повноти існування. При тому якщо самовиховання є процес цілеспрямованої самозміни особистості людини мірою засвоєння досвіду за наявності певного емоційного ставлення до цього досвіду, то самоосвіта є форма розумового самовиховання. Іншими словами, саморозвиток є результатом самоосвіти і самовиховання.

На підставі вивчення сутності саморозвитку та основних шляхів його формування у процесі навчання, нами було зроблено висновок, що у науковій літературі відсутня цілісна концепція процесу саморозвитку особистості. Педагогічна практика потребує відповідних методичних рекомендацій, спрямованих на її активізацію, що, у свою чергу, свідчить про необхідність вивчення змісту та структури готовності студентів до професійно-особистісного саморозвитку та педагогічних умов, необхідних для її формування у процесі навчання у ЗВО.

Сьогодні в організаціях, що орієнтуються на розвиток, визнається

принцип постійного навчання протягом життя, а навчання керівників розглядається як їхня потреба, право, обов'язок. Така відповідальність передбачає використання різних форм та способів навчання без відриву від роботи. Різноманітні форми навчання розвитку та саморозвитку лідерського потенціалу включають тренінги, семінари, індивідуальні консультації, наставництво, виступи запрошених гостей-експертів, використання механізмів ротації та ін. Організація цього процесу вигідна для керівників, оскільки уможлиблює планування людських ресурсів на майбутнє, підбір та розвиток кандидатур на підвищення на посаді, підвищує їх мотивацію та готовність до викликів, розширює простір для делегування відповідальності.

Список використаної літератури

1. Зязюн І.А. Інтелектуально творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи ; за ред. І.А. Зязюна. К. : Віпол, 2000. 636 с.

2. Канівець М.В., Романовський О.Г. Сутність професійно-особистісного саморозвитку майбутніх фахівців та його механізми. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. Вип. 34 ; Редкол. : І.А. Зязюн (голова) та ін. Київ – Вінниця, 2013. С. 193 – 197.

3. F.A.W. Diesterweg: Volksbildung als allgemeine Menschenbildung [F.A.W. Diesterweg: Education of the People as All-Round Education]. Frankfurt/Main, 1989.

ПОСТУПНА Олена Вікторівна

доцент кафедри менеджменту навчально-науково-виробничого центру,
Національний університет цивільного захисту України,
д.держ.упр, проф. (Україна, м. Харків)

Лідерство як один із механізмів інтеграції групової діяльності для досягнення цілей туристичної компанії

Лідерство як теорія і практичний напрямок (мистецтво управління) останнім часом все більше привертає увагу як науковців, так і практиків різних сфер життєдіяльності суспільства. Лідер по суті є авторитетною і впливовою в своїй групі людиною, яка, володіючи лідерськими якостями, здійснює вплив на працівників з метою зосередження їх зусиль на досягнення поставлених цілей організації задля її успішності та розвитку. Саме тому в освітній процес підготовки спеціалістів різних галузей все частіше вводяться обов'язкові навчальні дисципліни, що присвячені дослідженню соціально-психологічних аспектів лідерства, або вводяться окремі блоки тем, головною задачею яких є формування лідерських якостей у майбутнього сучасного кваліфікованого працівника.

Якщо розглядати тему лідерства в туристичній індустрії, то потрібно розуміти, що туристична компанія частіше представляє собою невелику групу людей. У зв'язку з цим, тему лідерства потрібно досліджувати з позиції

специфічних організаторських, управлінських якостей лідера, який здатен згуртувати учасників малої групи для виконання завдань, що стоять перед організацією. Лідер у туристичній компанії, яка за своєю структурою представляє собою просту організаційну будову та має невеличкий штат постійних працівників, зазвичай і є керівником даної організації.

Перш ніж говорити про лідера, відмітимо, що сутність поняття «мала група» розкривається у різних наукових галузях і суспільних сферах та зазвичай є дещо подібною одна одній та не завжди виокремлюють саме малу групу чи уточнюють, яку саме групу вважають малою. Так, у соціальній педагогіці і соціальній роботі визначають саме малу групу та розглядають її, як нечисленну за складом (від 2 до 30-40 осіб) соціальну групу, «члени якої об'єднані загальною діяльністю і перебувають у безпосередньому стійкому особистому спілкуванні один з одним, що є основою для виникнення як емоційних стосунків, так і особливих групових цінностей та норм поведінки» [5]; у соціології малу групу називають також контактною та визначають, як «групу людей, що мають безпосередні контакти» [4]; в економіці під групою розуміють «двоє чи більше людей, котрі взаємодіють одне з одним таким чином, що кожен із них одночасно і впливає на іншого, і зазнає його впливу» [3]; в соціальній сфері малою соціальною групою називають сім'єю та зазначають, що вона «заснована на офіційному чи громадському шлюбі або кровному споріднені, члени якої об'єднані сумісним проживанням і веденням домашнього господарства...» [1]; в педагогіці визначають соціальну групу – «сукупність людей (індивідів) (від двох і більше), які мають загальну соціальну ознаку, взаємодіють на основі неформальних або формальних зав'язків і виконують необхідну для суспільства функцію в загальній структурі суспільного розподілу праці та діяльності» [2]. Спільним в усіх наведених визначеннях є те, що малою групою можна вважати об'єднання від двох і більше людей, які безпосередньо контактують між собою та об'єднані спільною метою. Що стосується граничної високої позначки щодо кількості людей, яка позначає, що мала група вже виходить за межі невеличкої організації, то в літературі можна зустріти від 5 до 40 осіб. Отже, немає чіткості у визначенні гранично високої позначки малої групи.

Якщо ми розглядаємо туристичну компанію як малу групу, то найменшою кількістю працівників може бути й справді два. У цьому випадку обов'язково має бути людина, яка візьме на себе функції керівника, а отже може бути лідером компанії. Однак, як показує практика, керівник не завжди є лідером групи. В малій групі керівник сприймається лідером лише тоді, коли його авторитет є беззаперечним. Тоді всі його розпорядження будуть виконуватись швидко, вчасно і без зайвих обговорень.

У теорії лідерства є багато підходів, також як і на практиці можна побачити різні стилі управління, однак всі вони не дають однозначної відповіді, якими саме якостями має володіти лідер, щоб зробити свою компанію успішною. Можливо лідерами народжуються, а в процесі свого життєвого шляху лише набираються практичного досвіду, який допомагає їм реалізувати

свої здібності. Така неоднозначність призводить до того, що в літературі існує велика кількість підходів до трактування поняття «лідерство», що є ілюстрацією того, що цей феномен є складним, різноманітним і змінним (наприклад, людина не проявляла себе лідером до певного часу або в певній групі, а через якийсь час або в конкретній ситуації чи в іншому колективі взяла на себе керівництво членами групи для розв'язання певної проблеми, завдання). Крім того, існує багато різних підходів до визначення якостей, якими має володіти лідер-менеджер. Зокрема, це такі якості, як вміння: домінувати й підкоряти працівників; організовувати групу та мотивувати її на досягнення цілей організації або на якісне й ефективне виконання поставлених задач; впливати на працівників та ефективно використовувати різні способи впливу на групу задля досягнення спільної мети тощо. Також лідери-менеджери мають самі володіти такими морально-психологічними якостями і принципами, які слугують прикладом для працівників.

У сучасних умовах українські малі туристичні компанії зіткнулися з великою кількістю проблем, значна їх кількість, особливо ті, які знаходяться на окупованих, деокупованих, прифронтових і небезпечних територіях, перейшли в дистанційний формат роботи або виїхали за кордон, деякі взагалі припинили свою діяльність. У таких умовах, опинившись перед низкою викликів, лідери-менеджери намагаються знайти вихід та стабілізувати діяльність своєї компанії. Реагуючи на виклики, лідер-менеджер туристичної компанії змінюється і сьогодні найголовнішими його якостями мають бути: ефективна комунікабельність – здатність лідера змінювати стиль спілкування із великою кількістю зацікавлених сторін (постачальниками та споживачами туристичних послуг), створювати мережі та залучати працівників сприяти цілям компанії; фокусування на меті – ставити головну мету організації в центр всього та постійно працювати на її досягнення, організовуючи всіх працівників навколо цієї мети; мотивація й натхнення – надихають та мотивують інших на розумінні цінностей організації; ініціативність – шукають можливість саморозвитку та розвитку своєї команди; віра у трансформацію – віра у свою справу, швидке реагування на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища. Отже, сучасний лідер-менеджер туристичної компанії має бути фахівцем як у сфері туризму, так і в сфері керівництва відношеннями людей у процесі їх спільної роботи.

Список використаної літератури

1. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери. 2-ге видання / за заг. ред. проф. І.Д. Зверєвої. Київ, Сімферополь : Універсум, 2013. С. 454.
2. Енциклопедія освіти ; Акад. пед. наук України ; гол. Ред. В.Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. С. 150.
3. Завадський Й.С., Осовська Т.В., Юшкевич О.О. Економічний словник. К. : Кондор, 2006. С. 61.
4. Словник соціологічних термінів. Основи соціології і політології. URL : https://stud.com.ua/76874/sotsiologiya/slovník_sotsiologichnih_terminiv#267
5. Тлумачний словник-мінімум із соціальної педагогіки та соціальної роботи ; упор. Л.В. Лохвицька. 2-ге вид., оновл. Тернопіль : Мандрівець, 2017. С. 39.

СТРЕЛЬНИКОВ Віктор Юрійович

професор кафедри філософії і економіки освіти, Полтавська академія неперервної освіти ім. М. В. Остроградського, д.пед.н., проф. (Україна, м. Полтава)

Розвиток лідерських навичок педагогів у закладі неперервної освіти для соціального забезпечення суспільства змін

Розвиток лідерських навичок педагогів у закладі неперервної освіти для соціального забезпечення суспільства змін розглядався нами у попередніх розвідках [2, с. 45–51; 3, с. 64–81; 4, с. 312–313; 5, с. 533–538], де нами з'ясовано такі характеристики професійної фасилітації педагога-лідера: а) вона є організацією процесу роботи групи, яка спрямована на досягнення групою поставлених цілей; б) процесом, який підвищує ефективність роботи групи, сприяє залученню і зацікавленості учасників, розкриттю і максимальному включенню потенціалу кожного; в) простором, де виявляються інсайти, проривні рішення, актуалізується колективний інтелект; г) є мистецтвом залучення мислення й енергії кожного учасника до колективної творчості; д) є набором практик, які полегшують виконання завдань групи, оптимально використовується необхідний час, індивідуальні здібності кожного; е) не простою сумою зусиль учасників групи фахівців на курсах підвищення кваліфікації у закладі неперервної освіти, а синергією; є) способом допомогти групі якнайкраще мислити; ж) мирною революцією, колективною еволюцією.

Для розвитку лідерських навичок педагогів як фасилітаторів у закладі неперервної освіти для соціального забезпечення суспільства змін важливим є розуміння відмінностей фасилітаційного підходу від традиційного групового обговорення [1; 2, с. 45–51; 3, с. 64–81; 4, с. 312–313; 5, с. 533–538]. Так, традиційній роботі з групою властиві: а) узурпація більшої частини часу активними фахівцями на курсах підвищення кваліфікації у закладі неперервної освіти, які швидше міркують; б) сприймання запитань як викликів; в) перебивання, втручання в розмову; г) уникнення відмінних точок зору як конфліктних; д) відсутність уваги до думки інших; е) завершення дискусії настає тоді, коли сформульована правильна відповідь.

Ці ж ознаки за фасилітаційного підходу мають інше, навіть, протилежне значення: а) у пошуку рішення беруть участь усі фахівці на курсах підвищення кваліфікації у закладі неперервної освіти; б) запитання важливі для прояснення суті висловлених пропозицій; в) кожен вільно висловлює свою думку; г) складність обговорюваного питання потребує думки кожного; д) увага до думки кожного фахівця на курсах підвищення кваліфікації у закладі неперервної освіти є важливою для вирішення проблеми; е) її вирішення настає тоді, коли всі зрозуміють найкращу аргументацію і знатимуть, як їм діяти.

Розвиток лідерських навичок педагогів як фасилітаторів, експертів з методів групової взаємодії, у закладі неперервної освіти для соціального забезпечення суспільства змін передбачає наявність у них таких умінь: а) організувати освітній процес, залучити до нього вихованців, структурувати роботу групи для досягнення спільної мети; б) створювати освітнє середовище, зокрема, віртуальне, де ефективним є процес групової взаємодії; в) слідкувати

за виконанням завдання і за взаємозв'язками вихованців, їхніми позитивними відчуттями і світосприйняттям.

Нами виділені лідерські навички педагогів як фасилітаторів, експертів з методів групової взаємодії для соціального забезпечення суспільства змін. Серед них такі навички: а) прояв віртуального терпіння, поваги до різних стилів спілкування вихованців; б) перефразування сказаного вихованцем: повтор його думки іншими словами; в) цим педагог у закладі освіти дає зрозуміти, що почув вихованця і підтверджує його право на власну думку; г) розпитування – для уточнення позиції вихованця, прояснення суті його рішення проблеми; д) віддзеркалення того, що сказав вихованець, для появи довіри між учасниками дискусії; е) фіксування ідей; є) стекингу (від англ. stacking – «укладання в стопку») – встановлення послідовності висловлювань вихованців, черговості; ж) трекингу (від англ. tracking – «відслідковування, супровід») – відслідковування декількох ліній обговорення якщо йде розгалуження ідей вирішення проблеми; з) підбадьорення учасників дискусії; й) урівноваження напрямку дискусії, якщо вона йде в одному «руслі»; к) залучення до розмови затятих «мовчунів»; л) визнання почуттів учасників дискусії; м) «приєднання» до їхнього внутрішнього світу; н) прийняття іншої точки зору; о) емпатії – розуміння відносин, почуттів, психічних станів інших у формі співпереживання; п) навмисного мовчання, тримання паузи; р) лінкування (компонування), тобто вміння всі «недокомпоновані» частини обговорюваного проєкту довести до кінця і пов'язати між собою у зрозумілий довершений формат; с) пошуку точок перетину для вирішення проєкту, яка необхідна в умовах поляризації дискусії, пошуку чогось спільного, об'єднуючого, хоча й не очевидного; т) уважного слухання, навіть за наявності своєї, навіть протилежної, точки зору; у) це необхідно для позначення певних позицій, виходячи з конкретних ролей учасників дискусії (лідера групи, керівника, активного учасника, спостерігача); ф) підведення підсумків дискусії, адже в груповій роботі важливо її узагальнити, зробити резюме, перефразувавши своїми словами те, що відбувалося, у до чого прийшли в процесі дискусії; х) структурування висловлених ідей на вкрай важливі, необхідні й частково доречні та встановлення порядку їх подальшого обговорення й реалізації – «Означені питання стосуються різних тем, давайте будемо розглядати окремо в такій послідовності ...», «Запропоновані рішення стосуються різних рівнів узагальнення, кожному варто приділити увагу ...», «Як можна описати структуру вирішення обговореної проблеми?»; ц) формулювання висновку [3, с. 64–81; 4, с. 312–313; 5, с. 533–538].

Це не повний перелік складників розвитку лідерських навичок педагогів як фасилітаторів у закладі неперервної освіти для соціального забезпечення суспільства змін.

Однак, масове застосування означених складників розвитку лідерських навичок педагогів як фасилітаторів у закладі неперервної освіти для соціального забезпечення суспільства змін є досить проблематичним через матеріальні, духовні, психологічні й організаційні чинники. Однак, у освітньому процесі кафедри філософії і економіки освіти Полтавської академії неперервної освіти ім. М. В. Остроградського використання компетентнісного і фасилітаційного підходів довело їхню перспективність та актуальність для розвитку професійних компетентностей фахівців у сфері освіти, їхніх лідерських навичок для соціального забезпечення суспільства змін.

Список використаної літератури

1. Гуманізація педагогічного процесу у вищій школі: колективна монографія / керівник колективної монографії д.пед.н. Л.В. Лебедик. Полтава : ПУЕТ, 2020. 196 с. URL : <http://dspace.puet.edu.ua/handle/123456789/9284>
2. Стрельніков Віктор, Іленко Наталія, Литовченко Ірина, Ніколішина Елла. Навички викладача-фасилітатора для формування професійних компетентностей лікарів-стоматологів в умовах комп'ютерно-орієнтованої освіти. Імідж сучасного педагога. 2021. № 1 (196). С. 45–51. URL : <http://isp.poippo.pl.ua/article/view/224351>
3. Стрельніков В.Ю. Організація неперервної освіти педагогічних працівників на засадах фасилітувального підходу в умовах воєнної агресії. Постметодика. 2022. №1–2. С. 64–81.
4. Стрельніков В.Ю. Розвиток фасилітаційних навичок майбутніх корекційних педагогів. Нова українська школа: траєкторія поступу: зб. тез доповідей III Всеукр. наук.-практ. конф., 02 квіт. 2021 р. / за заг. ред. Л.В. Задорожної-Княгницької. Маріуполь : МДУ, 2021. 332 с. С. 312–313. URL : <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/16840>
5. Стрельніков В.Ю. Формування навичок фасилітатора у майбутніх фахівців сфери соціальної роботи. Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 18-19 трав. 2021 р. К. : Університет «Україна», 2021. 835 с. С. 533–538. URL : <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/17873>

ЗОТОВА Юлія Костянтинівна

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

Соціальний захист прав сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування: нормативно правовий аспект

Однією із основних характеристик сучасного суспільного життя є глибокі інтеграційні процеси, які охоплюють різні сфери, у тому числі і правові системи держав. Одним з основних компонентів державної політики України у сфері захисту дитинства є удосконалення нормативно-правової бази. Результатом цієї діяльності: на сьогодні Україна є учасницею цілої низки міжнародних документів у сфері забезпечення прав дитини, в тому числі, сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування.

Важливе значення має ратифікація ряду міжнародних договорів у сфері сімейного права, розроблених у рамках Ради Європи і Гаазької конференції з міжнародного приватного права, що дозволяють вирішувати практичні питання, які стосуються здійснення прав дітей, регулюють відносини батьків і дітей, як матеріальні, так і особисті. Деякі з цих договорів були підписані Україною ще у 2002 – 2003 роках.

У 2008 році ратифіковано Європейську конвенцію про визнання та виконання рішень стосовно опіки над дітьми та про поновлення опіки над дітьми (1980). Діти сироти можуть зростати і розвиватись в сім'ях, здобувати навички для дорослого життя.

Готуються пропозиції щодо ратифікації ще ряду Конвенцій, а саме: Європейської конвенції про усиновлення (переглянутої), (2008), Конвенції про захист дітей та співробітництво з питань міждержавного усиновлення (1993). Стаття 8 Конвенції надає будь-якій особі, установі (іншому органу), які стверджують, що дитина була вивезена або утримується з порушенням прав піклування, право звернутися із заявою про допомогу у забезпеченні повернення дитини.

У Конвенції вживаються поняття «право піклування» і «право доступу», тлумачення яких обмежено цілями Конвенції. Так, «право піклування» охоплює права, пов'язані з піклуванням будь-якої особи про дитину, і зокрема, право визначати місце проживання дитини, а «право доступу» включає право спілкуватися з дитиною, у тому числі, переміщувати дитину на обмежений час у місце інше, ніж місце її постійного проживання. Отже, переміщення вважається незаконним, коли має місце вивезення за кордон або повернення з-за кордону дитини, якщо при цьому порушуються права піклування про дитину, що належать будь-якій особі, установі або іншому органу.

Європейську конвенцію про визнання та виконання рішень стосовно опіки над дітьми та про поновлення опіки над дітьми, яка була розроблена в рамках Ради Європи, ратифікована Законом України від 6 березня 2008 року № 135-VI 7, і дозволяє вирішувати питання, пов'язані з піклуванням про дитину. Конвенція набула чинності в Україні 1 листопада 2008 року.

У Конвенції термін «опіка» вживається для визначення права особи піклуватися про дитину, зокрема обирати їй місце проживання, або стосується права доступу до дитини. При цьому Конвенція застосовується як до фізичних осіб, так і юридичних осіб, установ та організацій. Слід також зауважити, що Конвенція не застосовується до рішень, метою яких є визначення виключно законного представництва або забезпечення представництва інтересів дітей у майнових питаннях. У той же час, такі рішення можуть прийматися до визнання і виконання, у тому разі, коли вони безпосередньо стосуються опіки.

Нормативно-правові акти, які регулюють питання захисту прав дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування: Конституція України, Закони України: «Про охорону дитинства», «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей»; Укази Президента України: Указ від 11.07.2005 № 1086/2005 «Про першочергові заходи щодо захисту прав дітей», Указ від 04 травня 2007 р. № 376/2007 «Про додаткові заходи щодо захисту прав та законних інтересів дитини»; Постанови Кабінету Міністрів України: Постанова від 28 серпня 2003 р. №1377 «Про затвердження Порядку ведення обліку дітей, які можуть бути усиновлені, осіб, які бажають усиновити дитину, та здійснення нагляду за дотриманням прав дітей після усиновлення» Це сприяло доречного влаштування дітей в сім'ї і подальшого догляду держави. Постанова від 26.04.2002 р. № 564 «Про затвердження Положення про дитячий будинок сімейного типу» Постанова від 26.04.2002 р. №565 «Про затвердження Положення про прийомну сім'ю».

Тобто, прийомні батьки беруть за плату дітей на власні житлові площі за наявності відповідних санітарно-гігієнічних та побутових умов. Прийомна сім'я – сім'я або окрема особа, яка перебуває у шлюбі, що добровільно за плату взяли

на виховання та спільне проживання від одного до чотирьох дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

Дитячі будинки сімейного типу – окрема сім'я, що створюється за бажанням подружжя або окремої особи, яка не перебуває у шлюбі, які беруть на виховання та спільне проживання не менше як 5 дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування. Загальна кількість дітей, включаючи рідних, такої сім'ї не може перевищувати десяти осіб. Державна соціальна допомога на дітей призначається батькам-вихователям на кожну дитину-вихованця і прийомним батькам на кожну прийомну дитину в грошовій формі. Грошове забезпечення розподіляється між батьками-вихователями рівними частинами за їх згодою і одному з прийомних батьків. Призначення соціальної допомоги та грошової забезпечення здійснюється момент влаштування дитини у дитячий будинок сімейного типу або прийомну сім'ю включно до дня досягнення дитиною 18-річного віку, а у разі навчання за денною формою у вищому навчальному закладі 1-3 рівнів акредитації та професійно-технічного навчального закладу – до його закінчення, але не довше, ніж до досягнення 23-річного віку. Ці дві постанови дали багатьом дітям зростати в сім'ях, а не в державних закладах. Простежується за ці роки добра тенденція, діти які виходять з ДБСТ і ПС, краще пристосовані до життя, мають практичні навички у побуті, взаємодії із суспільством, автоматично скасовується в них деякі діагнози, наприклад, такі як, ЗПР які пов'язані з проживанням в дитячих закладах. Ці діти мають право вступати у виші без усіляких зусиль, якщо мають добрі оцінки (Постанова від 28.01.2004 р. № 87 «Про затвердження Типового положення про центр соціально-психологічної реабілітації дітей).

Існує проект «Гроші ходять за дитиною». Держава дуже чітко визначила напрямок діяльності задля забезпечення законодавчою базою в напрямку захисту сиріт і дітей позбавлених батьківського піклування.

Не зважаючи на сучасні тенденції, сім'я є і залишається природним середовищем для фізичного, психічного, соціального і духовного розвитку дитини, її матеріального забезпечення і несе відповідальність за створення належних умов для цього. Саме вона має виступати основним джерелом матеріальної та емоційної підтримки, психологічного захисту, засобом збереження і передачі національно-культурних і загальнолюдських цінностей наступним поколінням. Останні роки наш держава все більше приділяє увагу соціальному захисту дітей, забезпечуючи їх різними видами соціальних виплат, допомогами, наданням пільг, компенсацій. На жаль, сьогодні в наші країні є чимало дітей, кинутих напризволяще, тому особливо увагу та підтримки потребує такі категорії дітей, як діти-сирот та діти, позбавлені батьківського піклування, адже вони ще не в змозі самостійно вирішувати свої матеріальні, психологічні, фізіологічні потреби.

Список використаної літератури

1. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 року. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 30, ст. 142.
2. Про забезпечення організаційно-правових умов соціальний захист дітей-сиріт дітей, позбавлених батьківського піклування: Закон України від 13 січня 2005 року. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 6, ст.147.
3. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21 листопада 1992 року. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 5, ст.21.

4. Порядок призначення і виплат державної допомоги сім'ям з дітьми. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2001 р. № 1751. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1751-2001-%D0%BF#Text>

KIRSANOV Ivan

student of third level of higher education, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute” (Ukraine, Kharkiv);

HREN Larysa

Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Doctor of Sciences in Public Administration, Professor (Ukraine, Kharkiv)

Emotional intelligence and its role in forming the leadership qualities of future specialists in the social sphere in institutions of higher education

The leader is a member of the group, performing the main role in the organization of the common activity and regulation of relationships, according to which the group recognizes the right to make decisions in significant situations, to which all members of the group voluntarily obey [2, c. 3]. It is very important for a leader-specialist in the social sphere to have a developed emotional intelligence.

Scientists interpret emotional intelligence as the ability to understand the meaning of emotions and use the knowledge gained to analyze and solve the problems that arise [3, p. 59]. Emotional intelligence is a person's ability to recognize emotions, understand the motives, aspirations and desires of other people and their own, as well as the ability to manage their emotions and the emotions of other people in order to solve specific practical tasks and improve the quality of interpersonal interaction. It includes: self-awareness; control of impulsivity; persistence; confidence; self-motivation; empathy.

Emotional intelligence shows a person's abilities: I understand my emotions, I know how to control it, I understand and I know how to control other people's emotions.

Accepting emotions involves:

- reflection of a person's complex ability to recognize another person's emotions not only by verbal signals, but also by facial expressions, posture, gestures, volume and tone of voice and other non-verbal signs;

- perception and recognition of one's own emotions and emotions of other people, which enables further analysis of emotional information;

- a person who is in good contact with his own emotions and experiences can much more easily identify with another person and understand the essence of his emotional state.

We agree with the researchers' opinion that "a leader who does not understand his own emotions and experiences well, as well as is not capable of recognizing the emotional states and problems of his subordinates, completely loses the opportunity to lead the emotional life of his own team [3, p. 60].

Developed emotional intelligence allows a future leader-specialist in the social sphere to:

- to be in harmony with one's own intentions and experiences;

- to ensure the trust of clients and confidence in the success of their own future;
- to create a unique psychological climate that encourages clients to find a way out of overcoming difficult life circumstances by solving specific tasks set before them (after all, the main task of a future specialist in the social sphere is to help a person independently overcome life's difficulties);
- expertly manage customer motivation.

The future leader-specialist must possess deep basic knowledge in the social sphere, "tact, a high degree of personal responsibility, the ability to awaken hidden human potential" [1, c. 126]. And in this sense, a great role belongs to the developed emotional intelligence.

The professionalism of the future leader-specialist in the social sphere, supported by his developed emotional intelligence, is the basis of qualified assistance to people in solving their life problems, achieving high quality and work results

References

1. Gren L.M. Pedagogical conditions for the formation of students of higher technical educational institutions focused on successful professional activity: dissertation. Ph.D. ped. Sciences 13.00.04 ; National ped. University named after H.S. Frying pans Kharkiv, 2010. 224 p.

2. Kokun O. M. Psychological structure of leadership qualities of the future officer. Bulletin of the National University of Defense of Ukraine. 2012. Issue 4 (29). P. 170-174.

3. Pedagogy of leadership: monograph ; O.G. Romanovsky, V.E. Mykhailychenko, L.M. Gren. Kharkiv : NTU "KhPI", 2023. 432 p.

СОСПАТРОВ Артем Михайлович

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

Ініціативна реконструкція занедбаних будівель як спосіб формування фондів житла для внутрішньо переміщених осіб

Через російську агресію в багатьох регіонах України є руйнування житла й об'єктів соціальної сфери. Мільйони українців залишили домівки: виїхали за кордон, евакуювалися до більш безпечних регіонів. За даними Міжнародної організації з міграції, станом на червень 2023 р. в Україні 5,1 млн. громадян є внутрішньо переміщеними особами (ВПО). Таке переміщення потребує забезпечення житлом. Підходи до відбудови житла після війни:

- 1) забезпечення транзитним та тимчасовим житлом;
- 2) будівництво нового житла;
- 3) відбудова власними силами, коли відбудова житла здійснюється власними силами мешканця, але сторонні установи постачають матеріали та послуги;
- 4) фінансування відбудови, коли відновлення житла здійснюється мешканцем за фінансової допомоги зовнішніх структур [1].

Забезпечити житлом значну чисельність ВПО можна таким чином:

- розміщення в наявних об'єктах житлового фонду;
- використання об'єктів соціальної сфери для тимчасового проживання;
- реконструкція невикористовуваних гуртожитків та баз відпочинку;

- перепрофілювання нежитлових об'єктів під житло;
- монтаж модульних/контейнерних містечок;
- будівництво капітального соціального житла [1].

Управління Верховного комісара ООН у справах біженців дає характеристики «адекватного» житла: захист прав власності; доступність послуг, матеріалів, комунікацій та інфраструктури; фінансова та фізична доступність; придатність для проживання; розташування; культурна відповідність. Досягти їх можна будівництвом/реконструкцією постійного (на відміну від тимчасового модульного) житла, яке дає комфорт, сприяє адаптації, залученню до економічної активності, формує місцеві спільноти. Приклад – проекти Українського фонду соціальних інвестицій. Використано приміщення власності громад: полишені гуртожитки, готелі, житлові й адміністративні будівлі. Замінено покрівлю, вікна, двері, виконано ремонт фундаментів, утеплення фасадів, зміцнення перекриття, встановлення систем опалення і водопостачання, оздоблення. Від 2015 р. у рамках проєктів на 17 об'єктах чотирьох областей облаштовано 119 квартир і 192 кімнати для 700 ВПО.

У березні 2022 р. професорка Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу Ліліана Гораль запропонувала відновити гуртожиток, що п'ять років стояв пустою. Заручившись підтримкою ректора, Л. Гораль зробила допис у Фейсбук про доцільність надати гуртожитку друге життя, закликала долучитися випускників та співробітників. Тоді до Івано-Франківська прибували евакуаційні потяги, їх пасажири ночували у школах, дитячих садках, складах. А в університеті простоював гуртожиток, де б могла жити 61 родина. Методом толоки волонтери ремонтували водо- і тепломережі, крани, розетки, світильники, вставляли замки, клеїли шпалери. Координаторками процесу стали Л. Гораль і завідувачка катедри І. Перезозова. Вони робили дописи в соцмережі про потреби в будматеріалах та інвентарі. Містяни й переселенці долучалися працею і речами. Ініціативу підтримав і бізнес: «BlagoDevelopment» надали шпалери. Мальтійська служба дала матраци, місцеві волонтери – подушки, ковдри, рушники, постіль. ПроООН постачала лінолеум та двері, ГО «НДКПЦ бізнесу, маркетингу і права» – побутову техніку. Підтримала ініціативу й облвійськадміністрація, з якою університет уклав меморандум про співпрацю щодо поселення ВПО. Серед волонтерів, які працювали, були ВПО з Харкова, Києва, Кропивницького, Ірпеня, Донецька, Рубіжного, працівники університету, містяни. Ініціативі дали назву: «Другий дім ІФ». У гуртожитку оновлено меблі, завезено техніку (пральні машини, варильні поверхні, праски, мультиварки, мікрохвильові пічки, чайники), оновлено санвузли, мийки, душові. Наприкінці травня 2022 р. до гуртожитку заселилися перші 50 ВПО. До ініціативи долучилася урбаністична лабораторія «MetaLab». Співпраця стала початком нового етапу: гуртожиток отримав нових спонсорів, волонтерів і фахівців, які забезпечили новий дизайн, нові технології й матеріали, системи опалення, водопостачання, каналізації, електропроводку, оновлені дах, фасад, дитяча кімната й тераса на підвір'ї. До «MetaLab» приєдналися київські («Urban Curators»), харківські фахівці (ГО «Критичне мислення») та учасники руху «Будуємо Україну разом». Гуртожиток став пілотним у більшому проєкті «Ко-Хати». Загалом, протягом року волонтери реконструювали чотири об'єкти на 150, 80 та 180 мешканців у Івано-Франківську та на 250 мешканців у Кам'янці-Подільському [2].

В Ірпінській громаді на Київщині створено Центр соціалізації ВПО зі смартквартирами, окремими кімнатами для ігор дітей і дозвілля дорослих. Занедбану будівлю в с. Михайлівка-Рубежівка реконструювала Благодійна організація «Благодійний фонд «Житло для ВПО». Як критерії вибору будівлі розглядалися перебування у власності громади й компактність. Та головне – участь міськради: як фінансова, так і сприяння отриманню документів і дозволів. Адже будівля – у власності громади. Крім того, що коштом громади підготовано вихідні дані, міськрада профінансувала зовнішні мережі та благоустрій. Спочатку на платформі «BigIdea» збирали кошти на архітектурний проєкт та робочу документацію. Потім залучили кошти на будівельні роботи. Проєкт реалізується завдяки внеску польської компанії «Dom Development», міжнародних осередків «JCI», пожертв українців. Завдяки фонду «Postcode Ukraine» облаштувано загальні зони й дитячу бібліотеку. Гуртожиток, який після реконструкції стає Центром соціалізації ВПО, залишиться у власності громади для потреб вразливих груп населення.

На підставі викладеного нами вище, можемо зробити такі висновки:

1. Наведено приклади лідерства представників інституцій громадянського суспільства, волонтерів, які в ініціативному порядку і в партисипативний спосіб реконструюють будівлі, допомагають поселити ВПО.

2. Реконструкція наявних будинків є ефективним і швидким способом забезпечення ВПО житлом. Недоліками реконструкції нежитлових будівель в житлові є потреба зміни функціонального призначення й суперечність містобудівним умовам щодо розташування житла, наприклад, у промзонах. Тому перепрофілювання є менш пріоритетним порівняно з реконструкцією занедбаних гуртожитків, баз відпочинку, пансіонатів [1]. Такі проєкти можна здійснювати у будь-якому населеному пункті, адже мільйони людей в Україні залишилися без житла, а покинуті будівлі є в кожній громаді. Цей механізм варто використати в майбутньому створенні фонду соціального житла по всій країні.

3. Реконструкція занедбаних об'єктів дає імпульс ревіталізації території населених пунктів. Доцільність цього підтверджується соціальним ефектом від того, що покинута будівля припиняє бути притулком наркозалежних та смітником. Тим самим вдається підвищити якість території.

4. Викладений підхід створює умови для плідної співпраці з іноземними донорами, продуктивного та прозорого залучення фінансових ресурсів.

Список використаної літератури

1. Законодавче забезпечення житлових прав внутрішньо переміщених осіб та практичні інструменти їх реалізації в Україні. Проєкт USAID «Підвищення ефективності роботи і підзвітності Органів місцевого самоврядування» («ГОВЕРЛА») URL :

https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/946/%D0%96%D0%B8%D1%82%D0%BB%D0%BE_%D0%92%D0%9F%D0%9E.pdf

2. Як забезпечити житлом переселенців? Рішення: відновлення закинутих приміщень ; А. Смагіна. Рубрика. URL : <https://rubryka.com/article/housing-solution-for-displaced-persons/>

ЧЕРНИХ Валерія Андріївна

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

СЕРЕДА Наталія Вікторівна

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

Особливості підготовки кадрів у сфері управління соціальними системами

Управління соціальними системами та підготовка кадрів стають все більш актуальними аспектами сучасної освіти. Практичне використання цих знань може мати різні форми. Основними напрямками є оптимізація соціальних послуг, розвиток громад, соціальна робота, управління освітою, науково-дослідна діяльність, підготовка кадрів для бізнесу та державних установ, міжнародне співробітництво, навчання та розвиток персоналу, консультування та аналіз, екологічне управління та цифрові технології в соціальному управлінні.

Студенти можуть вивчати теорію та практику управління соціальними послугами, щоб забезпечити ефективність та якість послуг на місцевому та регіональному рівнях, а також адаптувати їх до глобальних викликів. Підготовка кадрів у сфері соціальної роботи може сприяти створенню та розвитку проєктів, які покращують якість життя та стимулюють економічний ріст. Вивчення методів управління освітою дозволить здобувачам вищої освіти розробляти нові програми та стратегії, а також використовувати цифрові технології для підвищення ефективності навчального процесу. Здобувачі також можуть працювати над науково-дослідними проєктами у сфері соціальних систем та управління, співпрацюючи з міжнародними науковими групами та організаціями. Студенти, що вивчають управління соціальними системами, можуть бути підготовлені для роботи у бізнесі, державних установах та міжнародних організаціях. Вони можуть розробляти корпоративно-соціальні стратегії, забезпечувати ефективне управління персоналом та корпоративну культуру. Вивчення соціальних систем може допомогти здобувачам розуміти та покращувати управління на рівні державного сектора та співпрацювати з міжнародними партнерами. Також вони можуть планувати та забезпечувати навчання та розвиток персоналу, розробляти інноваційні програми та враховувати тенденції ринку праці. Набуті знання та навички допоможуть студентам вирішувати міжнародні соціальні виклики та впроваджувати глобальні цілі сталого розвитку на національному рівні. Студенти можуть розвивати навички консультування та аналізу, допомагаючи організаціям та індивідуальним клієнтам вирішувати різні соціальні проблеми та покращувати управління та ефективність. Вивчення принципів сталого розвитку та екологічного управління дозволить студентам розробляти екологічно-відповідальні стратегії в різних сферах життєдіяльності. Застосування цифрових технологій дозволяє покращувати управління соціальними системами та приймати обґрунтовані рішення, враховуючи аналіз даних та трендів.

Отже, студенти зможуть стати лідерами в сфері соціальної роботи, науково-дослідної діяльності, міжнародного співробітництва та інших сферах, допомагаючи формувати майбутнє суспільства на основі солідарності, стабільності та сталого розвитку.

Секція 4. Фізкультурно-спортивна діяльність в освіті лідера

БІЛОУС Олеся Валеріївна

доцент кафедри фізичного виховання, НТУ «ХП»,
к.т.н., доц. (Україна, м. Харків)

Новітня програма вивчення дисципліни «Основи теорії здоров'я та здорового способу життя» для студентів спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» як один з ключів у формуванні сильного лідера

Здоров'я – один з головних ресурсів людини, що дозволяє ефективно функціонувати в суспільстві. Глибоке розуміння того що ж насправді є здоров'я, та розуміння ключів до його формування, дозволяє бути щасливим та проявленим членом суспільства, у тому числі – сильним лідером. Випускники спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» покликані бути справжніми лідерами суспільства, бо будуть працювати з людьми, надихаючи їх на перемоги та здоровий спосіб життя. В роботі розроблена програма викладання дисципліни «Основи теорії здоров'я та здорового способу життя» що буде формувати у студентів комплексний підхід до здоров'я, включаючи його фізичні, психічні та соціальні складники.

Здоров'я – це стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб (за визначенням Всесвітньої організації здоров'я). З огляду на це створене наступне наповнення дисципліни.

Дисципліна включає в себе лекційні та практичні заняття.

Теми лекційних занять:

1. Здоров'я. Всесвітня організація здоров'я.
2. Перетравлення їжі.
3. Механізм утворення енергії із їжі аеробним шляхом.
4. Механізм утворення енергії із їжі анаеробним шляхом.
5. Їжа до та після тренувань.
6. Механізм м'язового скорочення та розслаблення.
7. Пульс.
8. Механізми втомлення.
9. Механізми відновлення.
10. Адаптація до м'язової роботи.
11. Транс-ізомери жирних кислот.
12. Вільні радикали. Антиоксиданти.
13. Психологічні аспекти здоров'я.
14. Соціальні аспекти здоров'я.
15. Філософія здорового способу життя.
16. Заходи для розвитку, укріплення та підтримання здоров'я.

Теми практичних занять:

1. Сумісність продуктів харчування.
2. Розподіл їжі впродовж дня.

3. Розрахунок енерговитрат.
4. Розрахунок необхідної кількості незамінних речовин.
5. Завдання на продукти харчування.
6. Створення раціональної системи харчування.
7. Завдання на пульс.
8. Зарядка.
9. Дихальна гімнастика.
10. Питний режим.
11. Огляд фільмів про здоров'я.
12. Обговорення фільмів про здоров'я.
13. Моделювання ситуації тренерства та вирішення завдань.
14. Складання кросворду.
15. Гра з м'ячем на закріплення знань та реакцію, творчий та вольовий прояв себе.
16. Емоції.
17. Тренінг на основні емоції.
18. Мотиваційні та організаційні, самомотиваційні та самоорганізаційні аспекти життя.
19. Сон.
20. Режим дня.
21. Відносини.
22. Відповідальність та слухання себе.
23. Медитації.
24. Творчість.

У курсі враховано і фізіологію, і біохімію, і спорт, і фізичну культуру, і психологію, і філософію, і харчові технології. Весь курс йде в ключі творчості, використовуються ситуаційні задачі, ігри, дається багато практичного матеріалу (розрахунки пульсових зон на тренуваннях, підрахунок необхідної кількості поживних речовин та складання раціону харчування, медитації, тренінги на емоції, фільми, складання тренувальних програм, оволодіння технікою базових фізичних вправ, складання режиму дня, сну та інше) та теоретичного (для формування глибокого розуміння чому ми робимо саме так та розуміння можливої варіативності залежно від індивідуальних особливостей) під керівництвом досвідченого викладача, з умовами для прояву творчості та вигідної подачі себе.

Такий курс є цільним, глибоким та дуже корисним. Створює платформу для розуміння здоров'я та дає ключі к формуванню здоров'я. Після проходження курсу особисте життя виходить на новий рівень та також з'являється можливість допомагати іншим у формуванні здоров'я.

Список використаної літератури

1. Білоус О.В. Інноваційні заходи викладання дисципліни «Основи теорії здоров'я та здорового способу життя» для студентів спеціальності 017 «Фізична культура і спорт». Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія: Інноваційні дослідження у наукових роботах студентів = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Series: Innovation researches in students' scientific work: зб. наук. пр. Харків : НТУ «ХПІ», 2023. № 1 (1365) 2023. С. 55-60.

2. Білоус О.В. Деякі аспекти раціонального харчування при підготовці спортсменів високої кваліфікації. Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Інноваційні дослідження у наукових роботах студентів. Харків : НТУ "ХПІ", 2016. № 29 (1201). С. 96-100.

3. ТОВАЖНЯНСКИЙ Л.Л., БУХКАЛО С.И., ДЕНИСОВА А.Є., ДЕМІДОВ І.М., КАПУСТЕНКО П.О., АРСЕНЬЄВА О.П., БІЛОУС О.В., ОЛЬХОВСЬКА О.І. Загальна технологія харчової промисловості у прикладах і задачах (інноваційні заходи). К. : «Центр учбової літератури», 2016. 470 с.

4. National health as determinant of sustainable development of society. Editors: Nadiya Dubrovina, Stanislav Filip. Authors: Olesia Bilous, Serhii Hrdzelidze, Svitlana Shyriaieva and others. Monograph. School of economics and management in public administration in Bratislava. Bratislava, 2021, pp. 788.

5. Physical culture and sport in harmoniously developed personality formation. Editors: Volodymyr Prystynskyi, Tadeusz Pokusa. Authors: Olesia Bilous, Serhii Khirnyi and others. Monograph. Publishing House WSZiA, Opole. 2021. 384.

БОРЕЙКО Наталя Юріївна

професор кафедри фізичного виховання, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків);

АЗАРЕНКОВА Любов Леонідівна

старший викладач кафедри фізичного виховання, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Формування лідерської компетентності на заняттях фізичного виховання у вищих технічних навчальних закладах

Сучасне людство, для подальшого розвитку, потребує захисту від насильства, агресії, варварства, приниження. На думку В. Жіджіунайте, політичні, економічні, соціальні, релігійні умови, що склались протягом останніх десятиліть, можна описати як «хаос лідерства» [5], що можна визначити, як низький рівень гуманного керівництва, а саме агресивним проявом тоталітаризму в керуванні багатьох держав світу (які несуть загрозу для інших) і відсутності дійсних лідерів.

Вищий технічний навчальний заклад готує гуманітарну технічну еліту з багатьох спеціальностей, так в НТУ «ХПІ» їх 50, це майбутні інженери, керівники в різних галузях промисловості, програмісти, менеджери, економісти, соціологи, психологи. Саме вони, через три – п'ять років, будуть визначати майбутнє нашої держави і саме від їх лідерського потенціалу залежить, чи зможе Україна бути незалежною, процвітаючою. Для Перемоги недостатньо відвоювати території, важливо відстояти і закласти в основи державних інститутів людські цінності свободи і рівності, прав кожної людини, миру і безпеки. Ключ успіху України це єдність зусиль. Мир будується на гуманізмі – поваги до кожного, рівності у відношеннях. У цивілізованому світі для мирного керування необхідні не диктатори, а саме лідери, які будуть вести за собою на гуманних засадах, об'єднуючи зусилля добра.

Сучасні тенденції та підходи у Вищих навчальних закладах будуються згідно освітньо-професійним програмам відповідних спеціальностей, які ставлять за мету виховати професійного фахівця своєї галузі, який буде відповідати професійним компетентностям. Але ринок праці і керівники установ крім професійних компетенцій бажають мати фахівців, які будуть вміло комунікувати з людьми та колективом, вміти проявити рефлексивні вміння та наводити вагомні аргументи свого рішення. Тому завдання всіх навчальних компонентів освітньої програми розвивати дані навички, що визначають лідерські здібності. А отже актуально визначити основні напрямки з формування лідерської компетентності у всіх освітніх компонентах, і в тому числі і в "Фізичному вихованні" технічних спеціальностей.

Мета роботи: визначити основні напрямки з формування у студентів лідерської компетентності засобами фізичного виховання.

Для вирішення поставленої мети були визначені наступні задачі:

1. Проаналізувати поняття "лідерська компетентність".
2. Визначити можливості формування лідерської компетентності на заняттях фізичного виховання в умовах вищих технічних навчальних закладів.

Видатний давньогрецький мислитель Сократ (близько 470–399 рр. до н.е.) першим обґрунтував ідею про те, що лідерство – це застосування людиною знань у конкретній ситуації. Іншими словами, лідер – це той, хто знає, як діяти і що робити в будь-якій обстановці. Відповідно тому, хто прагне керувати іншими людьми, необхідні ґрунтовна теоретична підготовка і практичний досвід [2].

Лідерство – це істотна складова частина діяльності фахівця, пов'язана з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи робочої групи; інструментами такого впливу виступають навички спілкування й особистісні якості фахівця, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи [1].

Аналізуючи наукові дослідження в галузі лідерства були визначені основні критерії оцінки лідерства: вроджене прагнення вести за собою; мотивація першості; впливовість; зануреність і закоханість у свою справу; компетентність і креативність; психологічна надійність; адекватна самооцінка і саморегуляція; самовдосконалення; комунікативність; відповідальність.

Характеристику поняття "компетентність" (competence) описує у своїй монографії Бойко О.В., як здатність людини ефективно виконувати певну діяльність [2]. Поняття "лідерська компетентність" складно описати одним поняттям, аналізуючи дослідження науковців, немає одного визначення цьому поняттю. У своїй монографії Бойко О.В. розглянув дослідження науковців в галузі менеджменту В.Х. Марченко, Ю.А. Коломійченко, О.М. Хвисьок, які описали поняття "лідерська компетентність" як здатність ефективно здійснювати професійну діяльність, швидко оволодівати інноваційними освітніми технологіями, ефективно застосовувати їх у реальній освітній практиці, при цьому виконувати ролі керівника, організатора, наставника, ментора, супервізора, консультанта, дослідника, доповідача [2]. На думку О. Жигір'я [3], лідерську компетентність варто розглядати, як комплексну якість особистості, яка відображає прагнення і здатності соціального впливу у професійному середовищі. Аналізуючи думки науковців можна надати характеристику "лідерської компетентності" як вміння проявляти на найвищому рівні здібності професійної направленості, так і прояв особистісних якостей, які відповідають критеріям лідерства. Базою виховання, як професійних так і особистісних якостей є заклади вищої освіти.

Університет – це той простір, де зусилля повинні бути спрямовані на формування лідерського потенціалу і фізичне виховання є одним із дієвих засобів для цього. Вже із перших спортивних тренувань з елементами спортивних ігор, командних вправ (естафет, роботи в групах) у студентів закладаються лідерські якості – наполегливість, цілеспрямованість, вміння слухати, досягати успіху. Командні спортивні ігри вчать студентів взаємодії в команді, вмінням приймати рішення, брати відповідальність, вести за собою. Сформовані в спортивній діяльності лідерські якості в подальшому виступають основою для професійних лідерських здібностей. З кожним заняттям (з першим подоланням себе, проявом волі) закладається впевненість у собі. Роль викладача навчити аналізувати свої дії в команді, можливість проявити себе. Дуже важливим етапом формування лідерської компетентності на заняттях фізичного виховання є проведення змагань і докучання студентів до цих змагань, спочатку в ролі спортсмена, а потім і помічника судді. В подальшому на заняттях необхідно проводити колективні обговорення результатів гри, що надасть змогу кожному висловити свої думки та проявити рефлексійні здібності. Дуже важливим є організація самостійних занять з фізичного виховання, які формують самодисципліну.

Велике різноманіття фізкультурно-спортивних засобів дозволяє викладачам фізичного виховання знайти «ключ» для формування лідерської компетентності у кожного студента.

Фізична культура і спорт – один із дієвих засобів, який має великий потенціал формування лідерської компетенції. Створення викладачем фізичного виховання певної системи (з метою, засобами, результатами) формування лідерської компетентності дозволить підвищити мотивацію до професійної підготовки у фахівців вищих технічних навчальних закладах та ефективність цієї підготовки.

Список використаної літератури

1. Сергеева Л.М., Кондратьева В.П., Хромей М.Я. Лідерство : навч. посібн. Івано-Франківськ : «Лілея НВ», 2015. 296 с. URL :https://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/liderstvo.pdf
2. Бойко О.В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України : монографія. Житомир : Вид. О.О. Євенок, 2020. 667 с. URL : https://lib.iitta.gov.ua/722942/1/Boiko_O.V._Monografy.pdf
3. Жигір В.І. Сутність та зміст лідерської компетентності майбутнього менеджера освіти. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. 2015. Вип. 130. С. 34-37. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2015_130_9
4. Жембровський С.М., Федоренко О.О., Мілаєв О.І., Мартиненко О.М., Мілаєв А.І., Воронін А.І. Формування лідерських компетентностей здобувачів вищої освіти засобами фізичного виховання. Інноваційна педагогіка. 2020. Вип. 25, т. 1. С. 153-157. URL : <http://elar.tsatu.edu.ua/handle/123456789/11936>
5. Žydzīūnaitė V. Leadership values and values based leadership: what is the main focus? Applied Research in Health and Social Sciences. Vol. 15. № 1. 2018. P. 43 – 58. URL:https://www.researchgate.net/publication/331659641_Leadership_Values_and_Values_Based_Leadership_What_is_the_Main_Focus

РЕЗНИК Світлана Миколаївна

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

ЄВТИФІЄВ Андрій Сергійович

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

Мотивація майбутніх магістрів фізичної культури і спорту у процесі їх професійної підготовки до організації оздоровчих та спортивних заходів

Мотивація здобувачів освіти у процесі професійної підготовки є одним з ключових факторів його ефективності, яка дозволяє забезпечити високі результати навчання, задоволеність студентів та їх успішну кар'єру у майбутньому. Відповідно, мотивація майбутніх магістрів фізичної культури і спорту є важливим етапом у процесі їх підготовки до організації оздоровчих та спортивних заходів.

Як зазначають О.Г. Романовський та Л.В. Зінченко, «професійну підготовку фахівців з фізичної культури і спорту здійснюють вищі навчальні заклади. Тому перед їх підготовкою стоять як суто спортивні, так і навчальні та виховні цілі та завдання. Йдеться про навчання студентів, їх виховання, соціалізацію та розвиток особистості. Мета кожного з цих завдань полягає в їх системній цілісності, у формуванні високої професійної та соціальної компетентності майбутнього випускника як фахівця, спортсмена та особистості, розвитку почуття відповідальності, моральних принципів і переконань, активної громадянської позиції, естетичних смаків та ідеалів, гуманістичних життєвих цілей і цінностей» [1, с. 101-102].

Вважаємо, що складовою високої професійної та соціальної компетентності майбутнього магістра фізичної культури і спорту є готовність до організації оздоровчих та спортивних заходів. І особливістю професійної підготовки магістрів є те, що така готовність є важливою і для навчальної, і для спортивної і для майбутньої професійної діяльності фахівців. А тому забезпечити мотиваційне спрямування студентів до якісного оволодіння організаційними здатностями – важливе завдання викладачів ЗВО.

Як наголошує С.М. Резнік, «мотивація студентів значно впливає на те, як буде протікати навчальний процес, і якими результатами завершиться навчання» [2, с. 107].

Мотивація може бути зовнішньою та внутрішньою. Якщо студент керується у своїй навчальній діяльності зовнішніми винагородами, які спонукають його до засвоєння певної навчальної інформації, знань та умінь – мова йде про зовнішню мотивацію.

Найпоширенішим засобом зовнішньої мотивації у системі освіти є оцінки, які студенти отримують у процесі поточного та підсумкового педагогічного контролю. Саме за допомогою оцінок викладачі ЗВО здійснюють зовнішній контроль навчальної діяльності і намагаються мотивувати здобувачів

освіти, але ефективність такої мотивації є обмеженою і вона не завжди сприяє якісному навчанню. Таким же чином недостатньо дієвими є й інші зовнішні мотиви: прагнення відповідати очікуванням батьків, прагнення не відставати від своїх одногрупників або перевершити їх, прагнення отримати соціальне визнання та повагу тощо.

Коли мотивами студента є зовнішні фактори, він діє у межах того, щоб отримати привабливу для нього винагороду, а міцність, глибина та дієвість результатів навчання не є безпосередньою метою його діяльності.

Зовнішня мотивація не є достатньо ефективною для забезпечення високого рівня підготовленості майбутніх магістрів фізичної культури і спорту до організації оздоровчих та спортивних заходів. Внутрішня ж мотивація означає зацікавленість магістрів самим процесом такої підготовки, бажання досягнути найкращих результатів, бо студент вважає таку підготовку одним із способів самореалізації.

Майбутні магістри фізичної культури і спорту, якщо вони внутрішньо мотивовані, отримують задоволеність від процесу підготовки до організаційної діяльності заради самого цього процесу. Вони керуються не зовнішнім контролем, а особистісними прагненнями, інтересами, цінностями та цілями. Внутрішня мотивація спонукає студентів зосередитися на підвищенні своїх умінь, майстерності та особистому зростанні, а не просто на досягненні задалегідь визначених результатів.

Засобами розвитку внутрішньої мотивації майбутніх магістрів фізичної культури і спорту у процесі їх професійної підготовки до організації оздоровчих та спортивних заходів можуть бути:

- моделювання ситуацій успіху студентів;
- цікаві організаційні завдання;
- інтерактивна взаємодія зі студентами;
- надання позитивних відгуків студентам стосовно їх успіхів у навчанні;
- різноманітність діяльності;
- розвиток пізнавальних інтересів студентів;
- врахування індивідуальних прагнень, інтересів та цілей студентів.

Таким чином, мотивація є важливим фактором успішної професійної підготовки майбутніх магістрів фізичної культури і спорту до організації оздоровчих та спортивних заходів. У процесі підготовки студенти керуються як зовнішніми, так і внутрішніми мотивами. Особливу увагу потрібно приділити розвитку внутрішньої мотивації магістрів, яка буде сприяти задоволенню, інтересу, особистісній реалізації та більш високим результатам підготовки студентів до організаційної діяльності.

Список використаної літератури

1. Zinchenko L, Romanovskyi O. Spiritual and moral education of students' specialty «Physical education and Sport» as a guarantee of forming a professional responsibility future specialist. *Pedagogy and Education Management Review*. Tallinn, 2021. № 1. P. 101–105. URL : <https://doi.org/10.36690/2733-2039-2021-1-101>

2. Резнік С.М. Формування управлінських умінь і навичок у майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2007. 271 с.

ПОЛЯКОВА Оксана Олександрівна

доцент кафедри фізичного виховання, НТУ «ХП», к.філос.н. (Україна, м. Харків);

ПОЛЯКОВ Ігор Олександрович

доцент кафедри фізичного виховання, НТУ «ХП»,
к.психол.н., с.н.с. (Україна, м. Харків)

Розвиток soft skills сучасного тренера як шлях до лідерства

Беззаперечним є факт, що сьогодні сфера спорту перетворилася на масштабний соціо-культурний спейс і сферу надання послуг із надзвичайно високим рівнем конкурентності. Ця динаміка з тенденцією до зростання об'єму можливих напрямів спортивної індустрії спричинила й втягування в її орбіту все нових сфер, що раніше мали лише дотичне значення, а сьогодні чи не вирішальне.

Сфера комунікації в найширшому її сенсі – від професійного спілкування на рівні «спортсмен-тренер» до виміру паблік рілейшнз, що відбувається як в реальному, так і віртуальному просторах, – має надзвичайно велике значення в сучасному спорті. Правильно вибудована сфера зав'язків із потенційними клієнтами, споживачами спортивних послуг, дає тренеру беззаперечну перевагу, перетворюючи його на лідера і топ-спеціаліста. Цю обставину у своєму інтерв'ю на офіційній сторінці в мережі Інстаграм обґрунтовує один з найпопулярніших в Україні тренерів та спортивних менеджерів, засновник 47coach academy, власник мережі спортивних клубів і розробник спортивного застосунку Р.Смідюк [1]. Він зазначає, що комунікація – не так само важливо, як вміти тренувати. Саме правильно вибудоване спілкування із потенційною аудиторією, – від вітання, питань під час знайомства і створення атмосфери під час тренування за допомогою діалогу, – є запорукою успіху будь-якого тренера чи людини, що будує кар'єру у спорті. Фактично це означає, що поряд із хард скілс, які мають важливе значення, оскільки дозволяють успішно реалізуватися в професії, софт скілс набувають еквівалентного значення.

На сьогоднішній день успішний тренер – це особистість із усвідомленою професійною позицією, в якій поєднуються софт і хард скілс, який вміє знаходити контакт з клієнтами з різноманітними запитами та знайти можливість їх задовольнити на найвищому рівні, застосовуючи набуті в процесі освіти та тренувальної діяльності знання та навички.

Софт скілс (або дослівно з англійської мови «м'які навички», проте цей термін в оригінальному звучанні вже увійшов до лінгвістичного обігу в нашій країні) – це здібність або навіть хист людей до комунікації один з одним та злагодженої роботи в команді.

Хардові скіли – це здатності чи набори навичок, що набуваються в процесі навчання та можуть бути виражені в кількісному відношенні або

кількісно оцінені. Відмінність Хард скілс від Софт Скілс в цьому сенсі видається принциповою [2].

Враховуючі вищеописані визначення, можна екстраполювати їх на професію тренера та розділити професійно-важливі якості на хардові та софтові.

До хард скілс належать: звання або розряд з обраного виду спорту (вміння та знання що їм відповідають), тренерська категорія (особиста майстерність), фізична форма, педагогічна майстерність, робота із психічними станами спортсмена, надання долікарської медичної допомоги, організація процесу навчання і виховання спортсмена, робота з інформаційними та комунікаційними технологіями.

До софт скілс відносяться: кризовий менеджмент, тайм-менеджмент вміння швидко приймати рішення, менеджмент конфліктних ситуацій, лідерство, публічні виступи, навички міжособистісного спілкування, вміння створити благонадійну атмосферу навколо себе за допомогою в тому числі і невербального спілкування.

Дію софт скіллс в режимі «реального часу» можна спостерігати порівнявши стратегії діяльності різних тренерів. Однозначно цей аналіз покаже, що одні є більш популярними, затребуваними і ефективними, а інші відчувають великий дефіцит у клієнтах і, не витримуючи конкуренції, йдуть із професії.

Важливим критерієм ефективності діяльності тренера також можна визначити динаміку приходу нових клієнтів та стабільність попередньої клієнтської бази. Високий рівень ротації клієнтської бази є показником низького рівня реалізації софт скіллс. Вміння мотивувати, надихати на довгострокову перспективу та переконувати у важливості спорту та здорового способу життя є так само важливими, як і високий рівень професіоналізму у процесі побудови тренувального процесу.

Так, засвоєння і реалізація вмінь з переліку софт скіллс надає, при навіть однаково високому рівні хард скіллс у конкурентів, значну перевагу, що дозволяє постійно розширювати клієнтську базу, якісно вибудовувати менеджмент професійної діяльності, встановлювати важливі соціальні контакти та формувати сприятливу атмосферу для подальшої реалізації професійних планів, перетворюючи свою організацію (бренд, особистість, команду) у топову в індустрії спорту та спортивних послуг. Отже, рівень софт скіллс прямо корелює з можливістю досягнення лідерства в професії тренера.

Список використаної літератури

1. Офіційна сторінка Р. Смідюка. URL : <https://instagram.com/romansmidyuk?igshid=MzRIODBiNWFfZA==>
2. Hard Skills Vs. Soft Skills: Examples And Definitions. URL : <https://www.edgepointlearning.com/blog/hard-skills-vs-soft-skills/>

ДОЛГАРЕВА Марія Георгіївна

старший викладач кафедри фізичного виховання, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Удосконалення тактичної підготовки бігунів на середні дистанції в групах спортивного вдосконалення

Біг на середні дистанції, на мій погляд, посідає особливе місце серед різноманіття видів програми легкої атлетики, тому що вважається змаганням на витривалість, але при цьому потребує від спортсмена володіння досить розвинутими швидкісними якостями. Традиційно до середніх дистанцій відносять біг на 600 м, 800 м, 1500 м, 3000 м, а також біг на 2000 м та 3000 м з перешкодами (так званий стипль-чез). Як нам відомо, багаторічна підготовка бігуна на середні дистанції включає в себе такі складові, як фізична підготовка, вдосконалення техніки бігу, психологічна і тактична підготовка тощо. Виходячи зі свого спортивного досвіду, спостережень тренувального процесу бігунів різної кваліфікації, спілкування з тренерами, можу сказати, що завжди більшу увагу приділяють саме фізичній та технічній підготовці. Психологічна підготовка у нашій реальності полягає повністю на тренера (бо в нас на жаль немає штатних спортивних психологів на всіх етапах підготовки бігунів, можливо лише у бігунів вищого рівня, і то не у всіх), і таким чином повністю залежить від особистості і професійних якостей тренера. Тактичній підготовці, особливо серед початківців та спортсменів груп спортивного вдосконалення, на мою думку, приділяється не достатньо уваги, хоча вона також є невід'ємною частиною спортивної підготовки бігуна на середні дистанції. Звичайно усі види підготовки нерозривно пов'язані між собою. Лише маючи достатньо високий рівень витривалості і відчуття темпу, бігун зможе нав'язати свою тактику суперникам, що може визначити результат змагань. Не останню роль при цьому грають особистісні психологічні якості спортсмена, його лідерські здібності, здатність здолати свої страхи, пов'язані з подоланням дистанції. І якщо в літературних джерелах основи тактичної підготовки бігунів розкриті доволі повно, то на практиці зазвичай тактична підготовка бігунів груп спортивного вдосконалення зводиться до складання тренером плану бігу по дистанції на змаганнях, виходячи з фізичної підготовки спортсмена. Тому метою свого дослідження я обрала вдосконалення тактичної підготовки бігунів на середні дистанції груп спортивного вдосконалення саме на тренуваннях протягом річного циклу. Основними завданнями дослідження стало опрацювання тактичних схем подолання різних дистанцій на тренувальних заняттях, обговорення результатів, отриманих протягом цих занять та підсумовування висновків для подальшого застосування у змагальній діяльності.

Дослідження проводилось на базі комплексної спеціалізованої дитячо-юнацької школи олімпійського резерву «Динамо». Нажаль поточні обставини не дали можливість залучити до дослідження багату кількість респондентів, тому в дослідженні прийняли участь 8 юнаків, які спеціалізуються в бігу на середні дистанції та відносяться до груп спортивного вдосконалення.

Основними методами дослідження стали педагогічне спостереження, бесіди зі спортсменами, порівняння та аналіз.

На змаганнях різного рівня з бігу на середні дистанції спортсмен не лише повинен мати достатню загальну та спеціальну фізичну підготовку (яка відповідає рівню змагань), але він ще має володіти тактичною інтуїцією. Протягом забігу спортсмен має швидко вирішити, чи має він зайняти місце лідера, чи триматись в основній групі бігунів, коли зробити вирішальне прискорення. Наприклад, бувають такі тактичні схеми подолання дистанції: спортсмен, який прийняв на себе роль лідера, намагається вимотати суперників, взявши високий темп бігу з початку дистанції; спортсмени, які мають сильний фінішний ривок, зазвичай біжать в основній групі та на останніх 200-300 м намагаються прискоритись та вийти на фініші вперед; деякі спортсмени роблять несподівані прискорення, таким чином перевіряючи рішучість інших бігунів тощо.

Тренування з оптимізації тактики бігу я пропоную включати в тренувальний процес протягом усього річного циклу, але збільшувати їх щільність наприкінці підготовчого та напочатку змагального періодів.

Для оптимізації тактики бігу на середніх дистанціях дуже важливе відчуття темпу проходження дистанції, тому в тренування, які направлені на вдосконаленні тактики бігу, було запропоновано включити пробіжки на різні відстані, при цьому спортсмену ставили завдання подолати дистанцію за певний час з похибкою до секунди. Якщо спортсмену одразу не вдавалось подолати дистанцію за вказаний час, він міг покращити свій результат в наступній пробіжці.

Також в тренування додали пробіжки дистанцій у спарингу. При цьому застосовувались різні схеми бігу по дистанції: з сильнішим за рівнем фізичної підготовки спортсменом, з менш підготовленим спортсменом або з рівним за підготовкою. У випадку, коли спортсмен долав дистанцію зі спортсменом більш високої кваліфікації, його завдання складалось з того, що він мав зважити свої сили, за можливістю не відпускати суперника далеко вперед, але при цьому намагатися дотримуватись свого темпу бігу, наприкінці зробити прискорення. Якщо суперник був менш підготовлений, потрібно було задати свій темп, за можливості відірватись від суперника. Один з найскладніших варіантів – це, коли спортсмени є одного рівня, і тут вже на перший план, мабуть, виходять психологічні якості спортсменів, спроможність проявити себе як лідера, тут вже основним завданням було оцінити дії супротивника та спробувати нав'язати свою тактику бігу.

Наприкінці кожного такого тренування зі спортсменами проводився розбір застосованих тактичних схем, відмічались характерні помилки та правильні ходи, які спортсмен мав при проходженні дистанції.

Після застосування даної методики вдосконалення тактичної підготовки проводився контрольний біг на дистанціях, на яких спеціалізувались спортсмени (800 м, 1500 м). Педагогічне спостереження під час контрольних забігів показало, що шість спортсменів з восьми, які приймали участь в дослідженні, змогли на контрольному випробуванні застосувати запропоновані їм схеми тактики бігу, що дало їм можливість покращити свій результат. Троє з

восьми респондентів обрали для себе тактику лідируючого бігуна (два з них досягли запланованого результату). П'ятеро спортсменів з восьми респондентів долали дистанцію в основній групі, наприкінці боролись за першість (четверо з них досягли успіху).

Таким чином, можна сказати, що запропонована методика вдосконалення тактичної підготовки бігунів на середні дистанції на тренуваннях протягом річного циклу має свій позитивний ефект, але потребує доопрацювання з урахуванням фізичної підготовки та психологічних особливостей спортсменів.

Випробувана схема тренувань може бути запропонована для включення в тренувальний процес бігунів на середні дистанції, які входять до груп спортивного вдосконалення.

Список використаної літератури

1. Ахметов Р.Ф., Максименко Г.М., Кутек Т.Б. Легка атлетика : підручник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 340 с.
2. Кудряшова Т.І., Губченко О.О. Теорія і методика викладання легкої атлетики. Кременчук : ПП «Бітарт», 2019. 169 с.
3. Чумаченко О.Ю., Решетілова Н.В. Легка атлетика та сучасний спорт: навчально-методичний посібник. Миколаїв : МНУ, 2019. 150 с.

НИКОНЮК Єлизавета Сергіївна

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

ЗІНЧЕНКО Ліна Володимирівна

старший викладач кафедри фізичного виховання, НТУ «ХП»,
доктор філософії (PhD) освітні, педагогічні науки (Україна, м. Харків)

Вплив ранкової гімнастики на працездатність студентів під час навчального процесу

Фізична активність є визнаною важливою складовою успішності студентів під час навчального процесу. Проведено багато досліджень, які доводять, що регулярна фізична активність покращує когнітивні процеси, такі як пам'ять, увага та обробка інформації. Фізичні вправи стимулюють вироблення нейромедіаторів, таких як дофамін і ендорфіни, які можуть покращити настрій і зменшити стрес. Крім того, заняття спортом пов'язані зі зміцненням фізичного здоров'я загалом, що має важливе значення для успіху в навчанні та гарантує студентам кращу підготовленість у виконанні інтелектуальних вимог навчання.

Ранкова гімнастика має численні переваги для фізичного і психоемоційного здоров'я. Ранкові фізичні вправи сприяють у виробленні ендорфінів, які покращують настрій, знімають стрес і надають позитивний

емоційний стан. Фізичні вправи вранці покращують нічний сон і сприяють загальному стану здоров'я.

Метою даного дослідження є визначення впливу ранкової гімнастики на працездатність студентів які навчаються у закладах вищої освіти. У дослідженні взяли участь 80 студентів Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Для першої експериментальної групи (40 студентів) створена структурована програма ранкової гімнастики. Програма передбачала виконання ранкової гімнастики впродовж 4 тижнів під час навчального семестру, друга контрольна група (40 студентів) продовжила навчатися без виконання ранкової гімнастики.

Структурована програма ранкової гімнастики включала чотири комплекси вправ. Перший комплекс вправ з елементами йоги (10 вправ), другий з елементами стретчингу (11 вправ), третій комплекс з елементами аеробіки (12 вправ), і останній комплекс вправ з елементами дихальної гімнастики і вправ на відновлення зору (10 вправ).

Студентами експериментальної групи заповнено щоденники в яких велись данні про показники самопочуття. Після виконання ранкової гімнастики, окрім покращення фізичного стану, студенти відчували прилив сил та енергії впродовж дня, покращилась увага, самопочуття, психоемоційний стан, енергійність. Аналіз записів експертів (викладачів) про успішність студентів до та після дослідження, виходячи із записів: успішність студентів першої групи зросла на 37 % порівняно з результатами до проведення 4-тижневого курсу ранкової гімнастики, покращились когнітивні функції, знизився рівень стресу, це вплинуло на загальну активність студентів під час навчальних занять. Друга контрольна група студентів у своїх показниках значно не змінилася. Успішність у навчанні залишилась на тому ж рівні, активність не підвищилася.

Список використаної літератури

1. Ребрина, А.А. Особливості формування здорового способу життя здобувачів освіти засобами фізичного виховання. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 15. Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт), 2023. № 1(159). С. 122-124. doi :10.31392/NPU-nc.series15.2023.1(159).29
2. Дакал Н., Анікеєнко Л., & Білоконь В. Засоби фізичного виховання. Зміст і форма фізичних вправ. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. . Драгоманова. Серія 15. Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2023. № 10 (170). С. 9-12. doi : 10.31392/NPU-nc.series15.2023.10(170).01

Секція 5. Психолого-педагогічні технології формування лідерських якостей сучасного фахівця

ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків);

ДУМАНСЬКА Антоніна Сергіївна

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

Педагогіка творчості в системі взаємодії «викладач вищої школи-здобувач вищої освіти»: актуальність, взаємозв'язок, умови розвитку

Система вищої освіти в Україні продовжує оновлення, інтегруючись в європейський та світовий освітній простір. У Законах України «Про вищу освіту», Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2025 рр., Стратегії сталого розвитку України до 2030 року визначений комплекс заходів щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні, стрижнем якого є підготовка «якісних» кадрів, тобто, висококваліфікованих кадрів, професійна компетентність, яких має відповідати світовим стандартам.

Професійну діяльність викладача за своїм характером давно й однозначно віднесено в наукових дослідженнях до творчих видів діяльності, яка вважається як досить нелегка праця. Розгляд цих питань, їх обґрунтування знаходимо у працях видатних мислителів і педагогів різних епох (М. Бердяєв, А. Дістерверг, І. Кант, Я. Коменський, Г. Сковорода, В. Сухомлинський, С. Франк та інших).

Підвищення рівня вимог до педагога зумовлюють перегляд традиційних уявлень про зміст його підготовки, використання інноваційних технологій у процесі його професійного становлення. Творчість є необхідним складником праці викладача. Без неї неможливий педагогічний процес, тому що це – необхідна умова становлення самого педагога, його самопізнання, розвитку й розкриття як особистості [1,4].

До переліку якостей, які притаманні творчій особистості фахівця в будь-якій області професійної діяльності найчастіше виділяють: готовність до ризику; незалежність суджень; імпульсивність; пізнавальну «скрупульозність»; критичність суджень; самобутність; сміливість уяви й думки [1, 2, 3]. Цілком імовірно, що ці якості розкривають особливості дійсно вільної, самостійної й активної особистості педагога.

Аналіз літературних джерел по визначеній проблемі дослідження показує, що науковці акцентують увагу на винятковому значенні розвитку у студентів творчого підходу до педагогічної діяльності, оволодіння ними сучасними досягненнями психології і педагогіки, педагогічним досвідом [2, 4]. Разом з цим постає питання: «Що ж таке творча активність студента та як її досягти?»

Важливо, що під творчою активністю студента розуміємо особистісне утворення, яке характеризує його прагнення до творчого (перетворювального)

засвоєння професійних знань та вмінь; прояв креативного мислення як здатність сприймати нові ідеї, чутливість до актуальних проблем сучасної психолого-педагогічної науки, здатність до оригінального, варіативного, нешаблонного розв'язання педагогічних проблем; прояв творчих здібностей в теоретичному і практичному опануванні спеціальністю, у власному саморозвитку.

Формування творчої активності майбутнього педагога в аспекті творчої професійної підготовки набуває великого практичного значення. Необхідні не просто викладачі високої кваліфікації, а педагоги-творці, педагоги-майстри, педагоги-новатори, педагоги-лідери [4]. На даний момент, викладач найчастіше виконує роль організатора різноманітних видів діяльності пізнання студента – як компетентний консультант і помічник. Його професійні вміння повинні бути спрямованими не лише на контроль знань і вмінь студентів, але й на діагностику їхніх потреб, діяльності, особистісних якостей, створення сприятливих умов для їх реалізації, розвитку. Проте, це достатньо складно.

Варто зазначити, що формування творчої особистості майбутнього педагога зумовлене факторами [2, 4]: по-перше, творчим ставленням тих, хто причетний до професійної підготовки студентів, до виконання своїх професійних обов'язків, постійним удосконаленням професійної майстерності викладачів, широким запровадженням інноваційних педагогічних технологій особистісно орієнтованого спрямування, різноманітних форм творчої співпраці зі студентами; по-друге, зміщенням акценту у процесі професійної підготовки з репродуктивного (відтворювального) навчання на перетворювальну (творчу) діяльність студентів; по-третє, створенням ситуації успіху студента у навчанні та особистісному розвитку (заохочення і стимулювання навчально-пізнавальної, науково-пошукової роботи в процесі опанування обраним фахом, забезпечення розвитку їхніх творчих здібностей, обдарованості і таланту, формування художньо-творчих умінь та навичок).

Важливо наголосити, що в професійному становленні особистості педагога відіграють два етапи [1, 2, 4]: перший етап характеризується нагромадженням педагогічного досвіду, практичного й наукового розуміння педагогічної реальності, що сприяє розвитку педагогічного мислення, формуванню відповідних змістів. На цьому етапі переважає репродуктивний елемент; другий етап – характеризується набуттям індивідуально-педагогічного досвіду, що дає змогу педагогічному мисленню виходити за межі наукових поглядів на педагогічну реальність. У цей період переважає творчий елемент, творчий початок, що сприяє розвитку потреб у творчій самореалізації [1].

Результати досліджень (В. Андрушенко, В. Гладкова, С. Сисоєва, Н. Гузій, Т. Сущенко та інші дослідники), свідчать, що до об'єктивних умов розвитку педагогічної творчості відносять [1, 2, 4]: позитивний емоційно-психологічний клімат у колективі; рівень розвитку наукового знання в психолого-педагогічній і спеціальній сферах; наявність інноваційних адекватних засобів навчання і виховання; наукова обґрунтованість методичних рекомендацій і установок; матеріально-технічне обладнання педагогічного процесу; наявність суспільно-необхідного часу.

У той же час, суб'єктивними умови розвитку педагогічної творчості науковці відзначають [1, 2, 3]: знання головних закономірностей і принципів цілісного навчально-виховного процесу; високий рівень загальної культури викладача; володіння сучасними концепціями підготовки фахівця; знання типових ситуацій та уміння приймати рішення у таких ситуаціях; прагнення до творчості, розвинуте педагогічне мислення і рефлексія; уміння приймати оперативні рішення у нестандартних ситуаціях; проблемне бачення та володіння педагогічними технологіями.

Таким чином, на сьогодні спостерігається зростання інтересу до особистості творчого викладача-лідера, до процесу творчості. Адже саме від творчості викладача-лідера залежить і науково-технічний прогрес і, як результат, розвиток творчого молодого покоління – майбутніх фахівців-лідерів.

Список використаної літератури

1. Гладкова В.М. Акмеологічні аспекти розвитку творчої особистості майбутнього фахівця. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2002. № 6. С. 95–102.

2. Педагогічна творчість: методологія, теорія, технології : монографія ; В.П. Андрущенко, С.О. Сисоєва, Н.В. Гузій та ін. / За ред. С.О. Сисоєвої, Н.В. Гузій. К. : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2005. 183 с.

3. Катрич Н.В. Вимоги до якостей творчої особистості педагога у вищій школі. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. ; редкол. : Т.І. Сущенко (голов. ред.) та ін. Запоріжжя. 2009. Вип. 4 (57). С. 127 – 132.

4. Ігнатюк О.А. Аналіз зарубіжного досвіду Північної Європи щодо моделей професійної підготовки майбутніх творчих педагогів-лідерів в умовах вищої освіти. Теорія і практика управління соціальними системами. Харків : НТУ «ХП», 2022. №3. С.84-95. URL : <http://tipus.khpi.edu.ua>

КВАСНИК Ольга Віталіївна

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

СЕРДЮК Анастасія Євгеніївна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Технологія інтерактивного навчання як засіб формування лідерських якостей у молоді

Превалюючі тенденції в освіті спонукають до активної взаємодії та обміну досвідом. Відповідно одним із корисних засобів реалізації закладених постулатів постає система інтерактивних методів навчання. Вони є ефективними інструментами для роботи класних керівників, групових тренерів, викладачів будь-якого навчального закладу, студентів тощо. Інтерактивне

навчання базується на особистісно орієнтованому, діяльнісному, суб'єкт-суб'єктному підходах до навчання, принципах гуманізації, гуманітаризації, демократизації, системності, технологізації, диференціації освіти тощо. Інтерактивний метод навчання відрізняється від традиційного тим, що ґрунтується на активній взаємодії учасників навчального процесу і в основному орієнтований на взаємодію між учасниками. Такий підхід активізує навчальний процес і робить його більш цікавим і комфортним для них. Зміни життя в сучасному світі також вимагають зміни цілей і завдань сучасної освіти. Функціональна значущість і привабливість традиційних освітніх організацій падає, а передача «готових» знань від викладачів студентам перестає бути головним завданням навчального процесу. Важливо викликати інтерес до теми, перетворивши молодь із пасивних спостерігачів на активних учасників.

Технології інтерактивного навчання є системою організації та здійснення цілеспрямованої посиленої взаємодії суб'єкта навчання з навчальним середовищем, що реалізується сукупністю методів, форм і засобів створення комфортних умов навчання, високої активності розумової і навчальної діяльності під час суб'єкт-суб'єктної взаємодії через бесіду, діалог між усіма учасниками навчального процесу [4].

Активність як провідна риса інтерактивних технологій притаманна найбільше групі людей віком від 14 до 35 років. Відповідно до Декларації "Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні" від 15 грудня 1992 року Верховна Рада України, а також до Закону України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" від 5 лютого 1993 року, якими були визначені загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення та розвитку молоді [5]. Серед молоді виокремлюються найбільш активні особистості, які не просто реалізують себе, але і здатні допомагати іншим, вести за собою, ставати прикладом, впливати на рішення тощо.

Сьогоднішня молодь, ймовірно, майбутні лідери, які допомагають, вміють вислуховувати та вести за собою людей. Деякі люди народжуються з лідерськими здібностями, інших потрібно заохочувати та розвивати лідерські якості, особливу увагу слід приділяти становленню і розвитку свого лідерського потенціалу. Тому інтерактивні заняття відіграють важливу роль у розвитку лідерських навичок, ефективно розвивають візуальну і когнітивну сфери молоді людини. Сучасна молодь повинна включити ці види діяльності у своє повсякденне життя. Важливо ефективно взаємодіяти, мати якісну комунікацію, результативно спілкуватися з людьми. Отже, коли особа спілкується з іншими особами завдяки різноманітним засобам це допомагає покращити процес прийняття рішень, формування команди та спілкування. Якщо розглядати освітнє середовище вищої школи, то серед усіх форм інтерактивної взаємодії перевагу надають використанню відпрацювання навичок; командній роботі; мозковому штурму; рольовій грі. Розглянемо зазначені технології детальніше.

Відпрацювання навичок включає наступні етапи:

- детально пояснити учасникам алгоритм дій;
- навести приклади виконання конкретних операцій;
- відпрацювати запропоновану послідовність дій у парах (малих групах);

- представити презентацію однієї або двох пар/групи (на вибір);
- підтримувати та підтверджувати успішність учасника;
- закріпити досвід та отримати зворотній зв'язок на наступних заняттях.

Першим кроком у процесі відпрацювання навички є детальне пояснення молоді її природи, окреслення ситуацій, у яких ця навичка може бути застосована. Демонстрацію навичок можуть проводити тренери або підготовлені волонтери, і іноді її замінюють відеодемонстрацією.

Після вербальної та візуальної демонстрації навички іншим учасникам слід дати можливість почергово її відпрацювати. Це можна робити парами, трійками або невеликими групами, щоб кожен учасник мав час потренуватися.

Після завершення вправи тренер пропонує учасникам люб'язно та підбадьорливо записати сильні та слабкі сторони (важливо для розвитку лідерських якостей), які вони помітили. Він також сам бере участь у дискусіях, зазвичай завершуючи їх, доповнюючи та узагальнюючи висновки учасників.

Така гнучка контрольована ситуація дозволяє отримати досвід молодій людині щодо взаємодії в оточуючому середовищі і покращити свої лідерські якості, реалізувати та закріпити їх.

Метод опитування «Мозковий штурм», під час якого приймаються будь-які відповіді учасників щодо обговорюваної теми, допоможе навчитися одного із головних якостей формування лідера, а саме висловлення власної думки. На першому етапі учасники активно висувають власні ідеї, багато з яких були нереалістичними, химерними та нелогічними. Головне завдання – кількість ідей, а не якість. На цьому етапі забороняється оцінювати запропоновані ідеї. Кожна пропозиція буде прийнята та записана на дошці або папері. Другий етап – оцінка та обговорення ідей, їх сортування, групування за важливістю тощо. До завершення методики майбутній молодий лідер має певний набір пропозицій та намічений план діяльності, що впливає на рівень його взаємодії з оточуючими.

Ще одна не менш важлива складова інтерактивного методу це робота в групах. Яка допоможе молоді у розвитку лідерських якостей, зокрема вміння працювати в групі чи команді. Групові обговорення максимізують діяльність і внесок кожного учасника. Обговорення допомагає молоді прояснити свої думки, почуття та ставлення, що є незамінними компонентами та входять до складу лідерських навичок.

Таким чином інтерактивне навчання може допомогти молоді розвинути лідерські навички. Викладачі повинні вигадати більше заходів, які допоможуть перетворити сучасну молодь на лідерів майбутнього.

Список використаної літератури

1. Пометун О., Токмань Г. Енциклопедія інтерактивного навчання. К., 2007. 212 с.
2. Основи здоров'я збереженої компетентності ; 4.4 огляд інтерактивних методів. URL : <http://multycourse.com.ua/ua/page/19/69>
3. Сайт Рішення Д2. URL : <https://www.dsquaresolution.com/interactive-activities-develop-students-leadership-skills/>
4. Володимир Староста. Технології інтерактивного навчання: сутність, класифікація. Науковий вісник мну імені В.О. Сухомлинського: педагогічні науки. С. 236 URL : <http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/Ped-visnyk-64-2019-47.pdf>
5. Молодь: її права та соціальне становлення в сучасній Україні. URL : https://minjust.gov.ua/m/str_41555

НАГОРНА Людмила Володимирівна

професор кафедри ветсанекспертизи, мікробіології, зоогігієни та безпеки і якості продуктів тваринництва, Сумський національний аграрний університет, д.вет.н., проф. (Україна, м. Суми);

КОВПАК Володимир Дмитрович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, Сумський національний аграрний університет (Україна, м. Суми)

Особливості підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти у галузі ветеринарії

Інтеграція вітчизняної освіти до світового освітнього простору, супроводжується реформуванням підготовки фахівців з різних галузей, зокрема й змінами щодо підготовки фахівців третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти в галузі Ветеринарії. Наразі підготовка здобувачів зазначеного рівня передбачає наявність освітньої та наукової складових. Обсяг освітньої складової освітньо-наукової програми підготовки доктора філософії з ветеринарної медицини в аспірантурі Сумського національного аграрного університету становить 60 кредитів ЄКТС, з яких 45 – за усіма циклами обов'язкових навчальних дисциплін, а ще 15 кредитів ЄКТС передбачено на дисципліни циклу спеціальної (професійної) підготовки (за вибором здобувача).

Наукова складова освітньо-наукової програми передбачає здійснення власних наукових досліджень під керівництвом одного або двох наукових керівників з відповідним оформленням одержаних результатів у вигляді дисертації. Ця складова програми не вимірюється кредитами ЄКТС, а оформляється окремо у вигляді індивідуального плану наукової роботи аспіранта. Загалом, це сприяє інтенсифікації у здобувачів вищої освіти аналітичних та креативних здібностей, спроможність генерувати ідеї, формулювати висновки та створювати концепції, розробляти наукові проекти, спрямовані на отримання нових знань у сфері ветеринарної медицини та підвищення ефективності діагностики, лікування та профілактики захворювань тварин.

Компоненти освітньої програми, які вивчають здобувачі, об'єднані в групи обов'язкових та вибіркових навчальних дисциплін. До обов'язкових навчальних дисциплін входить чотирнадцять освітніх компонентів, у т.ч. – педагогічна практика. На вибір здобувача надається сім навчальних дисциплін, для вивчення з наданого переліку здобувач обирає три освітні компоненти.

Система оцінювання здобутих результатів навчання за освітніми компонентами освітньо-наукової програми складається з формативного та сумативного оцінювань.

Елементами сумативного оцінювання є поточний контроль знань, який проводиться в усній формі (опитування за результатами опрацьованого матеріалу, виконання тестів множинного вибору в системі Moodle, доповіді з презентаціями за темами, що виносяться на самостійне опрацювання).

Елементами формативного оцінювання є усний зворотній зв'язок після вивчення кожної теми. Підсумковий контроль знань здійснюється у вигляді екзамену чи заліку. У межах дисциплін, що забезпечують професійну підготовку, на позитивні оцінки впливає підготовка та публікація здобувачем наукових статей у збірниках, які входять до фахових видань чи видань, які включені до міжнародних наукометричних баз. Кількість статей та їх тематика узгоджується з науковим керівником.

Система оцінювання наукової складової освітньо-наукової програми включає виконання індивідуального плану підготовки здобувача вищої освіти ступеня доктора філософії, висвітлення матеріалів наукової роботи у профільних виданнях.

Наукова складова здобувачами виконується в умовах господарств різних виробничих потужностей з вирощування продуктивних тварин, переробних підприємствах, клініках ветеринарної медицини тощо, в тому числі й за кордоном.

Після успішного проходження атестації, здобувачі отримують диплом про присудження ступеня доктора філософії із присвоєнням кваліфікації доктор філософії з ветеринарної медицини та додаток до нього європейського зразка.

Список використаної літератури

1. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). К. : ТОВ «ЦС», 2015. 32 с.
2. Фініков Т.В., Терещук В.І. Розвиток систем внутрішнього забезпечення якості в українських закладах вищої освіти. Аналітичний звіт. К. : Ваіте, 2020. 58 с.
3. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки (2020). Міністерство освіти і науки України. Київ. 71 с.
4. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII.

ПДБУЦЬКА Ніна Вікторівна

завідувач кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
д.психол.н., проф. (Україна, м. Харків);

НАДТОЧІЙ Альона Вадимівна

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

Сучасні тенденції лідерських якостей та вплив стресу на їх розвиток

Сучасне суспільство періодично переживає різного роду кризи, котрі визначають багато в чому стратегію розвитку різноманітних сфер діяльності. Тому проблема лідерства залишається актуальною упродовж багатьох десятиліть і зокрема у теперішній час. На сьогоднішній день світ настільки не стабільний, що зміни відбуваються кожного дня, відповідно висувуються нові вимоги до лідера, який повинен мати розвинутий емоційний інтелект, бути мобільним, мати комунікативні навички та відстоювати інтереси як свої, так і групи.

Лідерство – це здатність і готовність надихати інших. Ефективне лідерство ґрунтується на ідеях як оригінальних, так і запозичених, які ефективно передаються іншим людям таким чином, щоб вони діяли так, як того хоче лідер.[4]

Риси сучасного лідера, які допомагають особам досягати успіху в наш час:

- Розвинені комунікативні здібності. Лідери повинні регулярно розмовляти з людьми, яких вони ведуть, і мати послідовне інформативне повідомлення, що знаходить відгук.

- Стійкість. Життєрадісні лідери розглядають невдачі як тимчасові та можливість для навчання. Вони також володіють сильним характером і позитивним ставленням до періоду турбулентності.

- Адаптивність і гнучкість. Лідери у 21-му столітті повинні бути в змозі постійно впроваджувати інновації та ефективно управляти руйнуваннями.

- Бачення та мета. Наявність мети важливо, але найкраще мати ту, що надихає. Непохитна зосередженість, ясне бачення і справжня віра в досягнення означає, що лідери повинні йти своїм шляхом, а не просто говорити.

- Ризикованість. Оскільки у лідерів є переконаність в якійсь ідеї або деякому розумінні того, як влаштований світ, вони готові робити ставки на це.

- Емоційний інтелект. Володіючи емоційним інтелектом, лідери можуть контролювати свої емоції, що не дозволяє негативним проявам впливати на їх навички прийняття рішень.

- Емпатія. Лідери повинні розвивати емпатію до своїх послідовників.

- Впевненість. Для того щоб бути ефективним лідером, потрібно бути досить впевненим в собі, щоб гарантувати, що інші будуть слідувати командам. Якщо лідер не впевнений в своїх власних рішеннях і якостях, то підлеглі ніколи не підуть за ним.

- Креативність та інновації. Щоб досягти успіху в сучасному мінливому світі, лідер повинен бути творчим і інноваційним одночасно. [1, 3]

У той же час, лідер стикається з великою безліччю проблем та труднощів, які впливають на його емоційний стан, на формування його світогляду та становлення, як особистості. Дане питання постає особливо гостро, бо стрес – загальний чинник ризику, який несе в собі велику кількість негативних факторів.

Стрес – це занадто багатофакторне поняття, він є індивідуальним так само, як і чинники, що провокують появу стресового стану, тригери, протікання та фактори виникнення – достатньо різні для кожного індивіда, а якщо розглядати його вплив на розвиток певних якостей людини, то і наслідки впливу та їх важливість є суто індивідуальними.

Стрес у людини може проявлятися на фізіологічному та психічному рівні, впливає на соціальну складову життя людини порушуючи нормальне функціонування індивіда в соціумі та будь-якій сфері діяльності. Прояв стресу являється суто індивідуальним та залежить від великої кількості чинників. Зважаючи на специфіку дослідження, можна сказати, що дослідження впливу стресу на розвиток лідерських людини є важливим, адже саме розуміння наскільки негативно впливає стрес, чи може його вплив бути позитивним, дослідження того, які наслідки на формування лідерських здібностей він може викликати.

Дослідженням стресу та стресових станів і загальною структурою лідерства і лідерської діяльності займалися такі вчені, як: К. Роджерс, який розглядав стрес в структурі «Я-концепції»; в аналітичній психології Г. Олпорт, К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, О. Бодальов, Д. Леонт'єв, А. Реан, Б. Паригін, О. Романовський, Л. Грень, Т. Гура та ін. Дані вчені розробили та сформулювали основні поняття в структурі дослідження проблеми стресу та розвитку лідерських здібностей і становлення лідерів, розробили систематизацію та характеристику основних понять в проблематиці досліджень стресів та лідерства, тригерів та впливу стресу на організм, досліджували вікові особливості стресових станів, розробили нові підходи та методики дослідження та характеристики лідерства.

Також варто звернути увагу на характеристику психологічного стресу, як на складний та багатофакторний процес, який впливає на всі функції та загальний стан індивіда в стані стресу працездатність є доволі низької, тим паче, що стресовий стан викликає низку інших порушень та розладів, які також негативно впливають на загальний фізіологічний, емоційний та психологічний стан індивіда [1].

Зважаючи на це можна стверджувати, що безумовно стрес буде впливати, на розвиток лідерських якостей, також зрозуміло, що він буде помітно впливати на процес лідерської діяльності, проте залишається відкритим питання, чи буде цей вплив негативним, або можливо такі стресогенні чинники та сам стресовий стан спровокує позитивну динаміку в розвитку та діяльності лідера.

Лідерство у 21 столітті – поєднання безлічі сміливих рішень, сильне почуття мети, переконаність, тверда рішучість і непохитна зосередженість. Важливо пам'ятати про те, що лідер нічого не може досягти поодиноці. Зараз це більш актуально, ніж було раніше. Для досягнення найважливіших організаційних цілей лідер повинен мати гнучкий розум, бути відкритим для співпраці, мати здатність узгоджувати різні точки зору і мати харизму, що дозволяє керувати командами з різними мотиваціями і потребами. Хоча здається, що лідерство у 21 столітті – дуже складне завдання, при правильній реалізації воно може дати цінні плоди. Незалежно від того, одна це людина чи команда лідерів, характеристики ефективного лідерства застосовні до обох. Індивідуальні людські риси є основою для ефективною моделі лідерства [2].

Список використаної літератури

1. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посібник ; О.О. Нестуля, С.І. Нестуля, В.В. Карманенко. К. : Знання, 2013. 287 с.
2. Психологія управлінської діяльності лідера : навч.-метод. посібник ; О.Г. Романовський [та ін.] ; ред. О.Г. Романовський ; НТУ "ХПІ". Харків : НТУ "ХПІ", 2016. 47 с.
3. Психологія лідерства в бізнесі : навч. посібник ; Т.В. Гура, О.Г. Романовський, А.Є. Книш. НТУ "ХПІ". Харків : Друкарня Мадрид, 2017. 100 с.
4. Спіцина В.В., Підбуцька Н.В. Практичний аспект гендерних особливостей уявлень про феномен лідерства студентської молоді. XI Міжнародна науково-практична конференція магістрантів та аспірантів : матеріали конф., 18-21 квітня 2017 р. : у 3 ч. Ч. 3 ; ред. Є. І. Сокол ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т" [та ін.]. Харків : НТУ "ХПІ", 2017. С. 261-262.

СУЩЕНКО Лариса Олександрівна

завідувач кафедри дошкільної та початкової освіти, Запорізький національний університет, д.пед.н., проф. (Україна, м. Запоріжжя)

Особистість сучасного менеджера освіти як лідера змін

Амбіційна сучасна особистість прагне до акмесинергетичного професійного самовдосконалення, самореалізації, самопроектування професійної кар'єри, саморозвитку творчої індивідуальності. Не виключенням є і сучасний керівник закладу освіти будь-якого типу і форми власності. Враховуючи цей фактор, слід звернути особливу увагу на феномен лідерства, зокрема – розвиток лідерських якостей менеджера, яка виявляє бажання щодо оволодіння новими компетентностями для досягнення подальших професійних звершень.

Питання розвитку лідерських якостей не є новим. Зріз цієї проблеми у психолого-педагогічному дискурсі розглядають такі науковці, як: Д. Алфімов, О. Бондарчук, Т. Гура, І. Драч, І. Ібрагімова, О. Ігнатюк, В. Луговий, Н. Мараховська, С. Нестуля, О. Романовський, Н. Семеній, Л. Сергеева, Т. Сорочан, Ж. Таланова, Г. Тітова, В. Толкованов та ін.

Так, більшість учених під лідерськими якостями розглядають риси особистості, які успішно створюють нове бачення проблеми, ефективно діють, сприяючи розвитку закладу освіти. Науковцями доведено, що провідником генеральної лінії діяльності закладу освіти, інтегратором пріоритетних завдань є безумовно керівник як лідер змін. Адже позитивному іміджу закладу освіти сприяє ефективність керівництва, менеджерські індивідуальні характеристики, стиль керівництва, врешті-решт, авторитет керівника.

Щодо індивідуальних рис сучасного керівника, то вони мають бути такі як: широта поглядів, глобальний підхід; прогнозування, гнучкість та інтуїція; енергійність, владність, ініціативність і рішучість, зокрема в умовах ризику; безперервний саморозвиток; уміння чітко формулювати мету; готовність вислухати думки інших; лояльність, емпатійність та урівноваженість; здатність повністю використовувати можливості співробітників за допомогою правильної розстановки кадрів і прийняття грамотних управлінських рішень; особиста привабливість; харизматичність; здатність створювати колектив односторонців і гармонійну атмосферу в ньому.

Цілком слушною є думка сучасної іспанської вченої Марії Пілар Касерес-Рече, яка виокремлює такі якості успішного лідера:

– чесність: перед собою та іншими, адже досягають вершин у тій команді, де є підтримка, розуміння, відкритість і порядність між її представниками. Довіру легко втратити, але важко заслужити. Тому лідеру варто приділяти особливу увагу цій рисі характеру;

– емпатійність: уміння співпереживати, відчувати потреби інших – це та якість, без якої лідерство не буде ефективним. Емоційний настрій кожного в групі має вагомий вплив на всіх її учасників та досягнення загальної мети. Вміння лідера полягає в тому, щоб підтримати, мотивувати кожного представника своєї групи задля досягнення особистісних та групових цілей;

– комунікативні навички: жоден процес спілкування не відбувається без оволодіння цією навичкою. Акцентуємо увагу, що йдеться не лише про вміння

говорити, а й вміння слухати, розуміти співрозмовника. Саме це дає змогу розкривати потенціал кожного та допомагати, впливати на співрозмовника;

– взаємодія: в основу лідерства покладено вміння постійно збагачувати свої знання та навички, накопичувати їх за рахунок спілкування з іншими лідерами, командою та особистостями, які дають можливість здійснити обмін методами та знаннями, вислухати інші точки зору та розширити свої уявлення для досягнення цілей. Ця якість демонструє прихильність, інтерес і толерантність до різних точок зору;

– відданість та ініціатива: компетентний лідер бере на себе відповідальність і проявляє ініціативу, щоб знати, що відбувається у сфері, до якої він залучений, визначати потреби групи та пропонувати можливі рішення [1].

Визначені дослідницею концептуальні підходи до змісту й особливостей лідерських якостей засвідчують: ефективне лідерство потребує стратегічного бачення у виборі шляхів розвитку закладу освіти, його педагогічного колективу, грамотного й компетентного керівництва; готовності допомагати членам колективу у досягненні встановлених цілей; сформованої здатності вести за собою колектив у напрямі реалізації цілей відповідно до визначеної стратегії; переміщення фокусу уваги на довгострокову перспективу, послідовне упровадження змін.

Слід зазначити: середовище, в якому функціонує організація/установа, постійно змінюється, тому лідери мають створювати комфортні умови для реалізації успішних змін. Тобто, управління ефективним й успішним закладом освіти потребує ефективного лідера.

Керівник-лідер є авторитетом у колективі, а отже він витрачає значно менше зусиль на управління й делегування своїх повноважень. Але наголосимо на тому, що тільки за умов розуміння специфіки ефективної взаємодії усіх учасників освітнього процесу, керівник може оптимально взаємодіяти з колективом, стимулюючи становлення команди, де пріоритетними цінностями будуть: довіра та розуміння; комфортне спілкування; сміливість у вираженні думки; вміння говорити, переконувати, слухати і чути.

Дослідження науковців свідчать, що демократичне лідерство освітнього менеджера в умовах сьогодення – це: наявність довіри усередині команди педагогів; організація дискусії на рівних, можливість відкрито, вільно висловлювати власну точку зору; отримання якісного зворотного зв'язку; розподіл відповідальності лідером за ухвалені рішення з командою; можливість спільного ухвалення рішення, яке може бути тривалим; самостійність, ініціативність, самомотивація членів педагогічного колективу; бачення спільної мети всіма членами колективу; наявність мотивації, спрямованої на продуктивні досягнення; гнучкість у підходах, множинна точка зору; відсутність жорсткої ієрархії, чітких меж повноважень; демонстрація високої творчої активності, високого рівня працездатності й наполегливості; делегування, внутрішній самоконтроль.

За концептуальними поглядами учених, лідерське зростання має відбуватися за певними етапами, зокрема: внутрішнє лідерство; ситуативне або контекстуальне; командне або тактичне; системне або стратегічне лідерство.

Потрібним є налагодження взаємозв'язків між членами команди, досягнення розуміння «хто є хто» – якими є очікування, пріоритети,

компетентності (цінності, підходи, навички тощо), сильні сторони кожного та кожної у команді. Крім того, коли команда формується, завжди виникають запитання: навіщо ми тут, якою є місія, якими є цілі й наміри, як виглядатиме успіх; що це дасть; що є правильним. Необхідно, аби усі однаково розуміли контекст, причини проблем, фактори впливу. Люди потребують відповідей, аби рухатися далі. Ключовий момент – погоджені ролі. Люди мають розуміти, як вони працюватимуть разом, якими є граничні строки, бюджет, ресурси і як здійснюватиметься управління ними. Лише після з'ясування усіх цих речей люди готові брати на себе відповідальність, формується відданість і команда почне злагоджено працювати. Управління стратегіями, підтримка ініціатив, формування клімату та використання досвіду є ключовими практиками лідерства, які посилюють внесок персоналу у досягнення успішних результатів діяльності закладу освіти [2, с. 54].

Таким чином, демократичний лідерський стиль надає можливість підвищити рівень комунікації і зворотний зв'язок у педагогічному колективі, закладає базис для креативної роботи, сприяє множинному аналізу ситуацій й краще мотивує співробітників. Успішний керівник-лідер – це генератор ідей, який чітко бачить шляхи досягнення мети, здатний визначати цілі, а також організовувати діяльність закладу освіти як спільну творчість.

Список використаної літератури

1. Maria, Pilar Caceres-Reche Student Leadership at the University: An Explanatory Model. Education Sciences, 2021. № 11 (11). URL : <https://doi.org/10.3390/educsci11110703>

2. Ібрагімова І.М. Лідерство у громаді. Як наснажувати людей та досягати спільних цілей : посібник. К. : «Видавництво «Юстон», 2020. 106 с.

ХОМЕНКО Ігор Васильович

доцент кафедри передача електричної енергії, НТУ «ХП»,
к.т.н, доц. (Україна, м. Харків);

ПАНФІЛОВ Юрій Іванович

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

Психолого-педагогічні аспекти ігрового навчання та тестування для студентів-енергетиків

Останніми роками, через низку об'єктивних та суб'єктивних факторів, енергетична безпека країни стала ключовою проблемою державного управління. Це поняття є складним комплексом питань, що охоплюють найрізноманітніші аспекти життя нашого суспільства. Важливе значення у цьому питанні приділяється професійній підготовці фахівців енергетиків.

Вона здійснюється в рамках компетентнісного підходу і націлена на те, щоб якомога повніше реалізувати потенціал сучасного кваліфікованого фахівця, що, звісно, ставить в основу проблему якості підготовки студентів для їх професійної діяльності в енергетиці.

Актуальність компетентнісного підходу до освіти викликана тим, що для технічного ЗВО за будь-яких умов характерна тенденція до модернізації, пов'язана з необхідністю відповідності професійної підготовки інженерів до рівня досягнень науково-технічного прогресу[1].

Як зазначено у «Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки» забезпечення якісної освітньо-наукової діяльності, конкурентоспроможної вищої освіти є одним з пріоритетів системи вищої освіти на сучасному етапі розвитку суспільства та економіки країни. Для досягнення стратегічної цілі передбачено виконання різних завдань одним з яких є сприяння використанню інноваційних технологій і новітніх засобів навчання в освітньому процесі [3].

Стимулювати у студентів стійкий та довготривалий інтерес до навчання далеко не просто. Це не лише технічна, а й педагогічна проблема, що вирішується на полі інженерної педагогіки. Як один з інноваційних методів навчання була розроблена гра, що активізує особистість у професійному самовизначенні, розвиває навички професійної діяльності.

Практика вищої технічної школи спирається на використання активних методів навчання. Серед них в інженерній освіті дедалі актуальнішими стають ігрові методики, що реалізуються у проведенні професійно-орієнтованих ігор [3].

Гра характеризує те, що вона: відтворює способи вирішення інженерних енергетичних задач, імітує професійну діяльність фахівця, моделює систему виробничих відносин, є педагогічним засобом формування професійного потенціалу майбутніх спеціалістів .

Для інженерної професійно-орієнтованої гри головним є розгортання умовних ситуацій діяльності спеціаліста-енергетика з метою засвоєння ним професійного досвіду та розвитку професіоналізму, набуття інноваційних інженерних знань, умінь та відносин.

Навчальна гра має такі функції: мотиваційну; освітню; комунікативну; самореалізацій; розвиваючу; навчальну; функцію корекції; ігротерапевтичну; соціалізацій [3].

Метою наших розробок є підвищення привабливості процесу навчання, розвиток не лише професійних, але й психофізіологічних здібностей спеціаліста (пам'яті, логічного мислення, уваги, волі, уяви, зосередженості, швидкості реакції, асоціативного мислення, витримки, самовладання тощо).

Одним з інструментів за допомогою якого можна досягти цієї мети є тестова гра «Професіонал», що розроблена на кафедрі Передача електричної енергії НТУ «ХП». Методика ігрового навчання та тестування може бути представлена у картковому виконанні та у вигляді комп'ютерної програми. Гра заснована на відомому принципі змагальності та розвитку здібностей гравців. Пропонується, наприклад, 64 картки, на яких дублюється 32 образи, найбільш характерні для електроенергетики. «Сорочки» карток однакові. Картки викладаються на ігрове поле зворотною стороною та групі студентів (10-20 осіб) пропонується, по черзі перевертаючи їх, знаходити однакові образи. Переможець має зібрати максимальну кількість однакових образів, а загальний рейтинг, наприклад студента – бакалавра визначається його результатом. Крім того, систематична гра закріплює спеціальні знання та загальний рівень підготовки кожного студента [3, 4].

Особлива увага була приділена розробці 32 образів (об'єктів) професійного призначення. Ми ґрунтувалися на твердженні, що підготовка інженера–електрика базується на «чотирьох китах», а саме знанні:

- 1) зовнішнього вигляду та внутрішнього змісту (пристроїв) основного енергетичного обладнання;
- 2) математичного опису процесів в об'єктах та системах електроенергетики;
- 3) основних схем заміщення та з'єднання елементів електроенергетики;
- 4) охороні праці та техніці безпеки.

Тест-гра рекомендується до впровадження у навчальний процес на старших курсах ЗВО, коледжів, курсів підвищення кваліфікації, а також на електроенергетичних підприємствах з урахуванням специфіки їхнього виробництва.

Підсумовуючи вищезазначене хотілося б звернути увагу колег на два незвичайні аспекти пропонованої тест-гри.

По-перше, це азарт, що визначається випадковістю ходу змагання (послідовністю та результатами ходів), а по-друге, об'єктивністю запропонованого тестування. У свою чергу, об'єктивність результату гри значною мірою визначається професійною підготовкою гравців, а також поєднанням психофізіологічних якостей (уваги, спостережливості, логічного мислення, витримки, пам'яті, волі, уяви, самовладання, зосередженості, швидкості реакції, асоціативного мислення і т.п.) [3, 4].

Популяризація та впровадження у навчальний процес таких ігор може мати велике виховне значення і за певного морального та матеріального стимулювання може скласти серйозну конкуренцію деяким азартним іграм, наприклад, ігровим автоматам тощо.

У даний час колектив кафедри передачі електричної енергії працює над методами та комп'ютерними програмами впровадження ігрових засобів навчання у суміжних життєво важливих галузях науки та техніки. Автори висловлюють глибоку вдячність студентам цієї кафедри за активну участь у розробці цього проекту

Комп'ютерна програма. Представлена технологія навчання реалізована у вигляді комп'ютерної програми. Призначенням комп'ютерної програми є реалізація алгоритму тестування, що реалізує визначення подібних об'єктів з цільового масиву, який формується в залежності від тематики навчання або тестування.

Алгоритм комп'ютерної програми реалізується за допомогою наступних модулів: модуль вихідних масивів; модуль цільового масиву; базовий модуль; модуль накопичення результатів ; модуль виводу результатів.

Умовами виконання програми є мінімальний склад технічних та програмних засобів.

До складу технічних засобів повинен входити IBM сумісний персональний комп'ютер (ПЕОМ), що включає в себе:

- процесор з тактовою частотою не менш 800 МГц;
- обсяг оперативної пам'яті не менш 512 Мб;
- вільний дисковий простір не менш 20 Мб;
- SVGA Монітор з дозволом не менш 1024 x 768;

– миша [3,4].

Системні програмні засоби, використовувані програмою, повинні бути представлені ліцензійною версією операційної системи: Windows 95, Windows 98, Windows NT, Windows XP, Windows 7. Оператор, що використовує програму, повинен мати практичні навички роботи із графічним інтерфейсом операційної системи. Персонал повинен бути атестований на II кваліфікаційну групу по електробезпеці (для роботи з офісним устаткуванням).

Завантаження й запуск програми проводиться наступним чином. Завантаження програми здійснюється за допомогою запуску файлу professional.exe. У випадку успішного запуску програми на робочому столі буде відображене головне вікно програми. У меню головного вікна знаходяться пункти меню «Гра» та «Параметри» за допомогою яких здійснюється керування та вибір параметрів тестування.

Розглянемо модуль вихідних даних.

Модуль вихідних даних складається з чотирьох папок : Об'єкти, Формули, Схеми, Охорона праці. В цих папках знаходиться основна інформація для навчання або тестування. Доступ до інформації папок здійснюється за допомогою графічного вказівника.

Модуль цільового масиву формується з модуля вихідних даних відповідно з тематикою навчання або тестування. Об'єкти модуля повинні мати формат *.bmp.


Далі розглянемо базовий модуль.

Базовий модуль є головним. Він складається з процедури обробки подій графічного вказівника (миші). Базовий модуль дозволяє парами відкривати та систематизувати об'єкти.

Модуль накопичення результатів складається з процедури обробки подій графічного вказівника (миші) та надає можливість оцінювати результати окремого ходу. Вдалі ходи фіксуються та запам'ятовуються.

Модуль виводу результатів складається з панелі з вказівкою імені та поточного результату учасників тестування. Виводить на екран після завершення гри результат тестування [4].

Завершення роботи програми можливо з головного вікна програми кожним з перерахованих нижче способів:

- натисканням сполучення клавіш "Alt+F4";
- натисканням кнопки .

Список використаної літератури

1. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології : підручник. 3-тє видання, виправлене. К. :“Академвидав”, 2015 р. 304 с.
2. Онищенко Н., Застосування ігрових технологій під час викладання педагогічних дисциплін у вищій школі. URL : http://www.apnh-journal.in.ua/archive/35_2021/part_4/41.pdf
3. Хоменко І.В., Панфілов Ю.І. Методика та програмний комплекс ігрового навчання та тестування для студентів-електроенергетиків. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. Щоквартальний науково-практичний журнал. Харків : НТУ «ХПІ». 2023. № . С. 34 – 47.
4. Хоменко І.В. Методика ігрового навчання для електроенергетиків. Енергозбереження. Енергетика. Енергоаудит. № 12. 2009. 61-64 с.

АНОХІНА Анастасія Олександрівна

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

ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків)

Соціально-психологічний тренінг з розвитку лідерських якостей студентів-психологів

Розглянуто основні теоретичні аспекти проблеми розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців. Висвітлено роль лідерських якостей у професійній діяльності майбутніх психологів та основні дидактичні принципи, які можна використовувати для розвитку цих якостей [1-4].

Найбільш ефективним засобом розвитку лідерських якостей виступає соціально-психологічний тренінг. За невеликий проміжок часу цей метод дозволяє швидко та ефективно розкрити внутрішній потенціал особистості, пізнати себе та свої психічні особливості, знаходити порозуміння з іншими учасниками тренінгу, навчитися працювати в команді тощо.

Метою розробленого тренінгу вбачаємо розширення уявлень студентів про лідерський потенціал особистості психолога, структуру лідерських якостей психологів, управління колективом. Програма тренінгу з розвитку лідерських якостей студентів містить практичні заняття з використанням рольових ігор, її побудовано на таких принципах: принцип активності, принцип відкритого спілкування, принцип конфіденційності.

Запропонована програма соціально-психологічного тренінгу розроблена спеціально для майбутніх психологів Національного технічного університету «Харківського політехнічного інституту», які навчаються за спеціальністю «Психологія». Проведення планується протягом п'яти днів, по 3 години щодня, містить п'ять етапів. Кожен етап тренінгової програми має свою мету, завдання, засоби, методи навчання і закінчується обговоренням результатів.

Перший етап – настроювання, учасникам надаватимуться установки на доброзичливість, психологічний комфорт, значущість заняття, успішність кожної особистості. Тренер надає здобувачам інформацію про поведінку під час проведення тренінгу, знайомить з груповими нормами, правилами, принципами роботи в команді, відбувається налаштування на повагу один до одного, щирість, відкритість, готовність працювати в команді. На цьому етапі застосовуються індивідуальні та групові завдання, студенти вчать не критикувати інших, а розуміти й шукати шляхи до ефективної взаємодії.

На другому етапі планується робота над формуванням іміджу психолога лідера. Студентам пропонується міні-лекція «Імідж психолога». На цьому етапі тренінгової програми будуть використані різні вправи для формування іміджу

та лідерських якостей майбутніх психологів. Після закінчення заняття відбувається обговорення й обмін емоціями та враженнями щодо отриманої інформації.

Третій етап тренінгової програми – психологічні засади ефективної комунікації лідера. На цьому етапі студентам буде запропоновано ігри та завдання на розвиток комунікативної компетентності та подолання бар'єрів у спілкуванні. Міні-лекції розкривають теми щодо особливостей вербального й невербального спілкування, бар'єри спілкування та засоби їх подолання. Після проведення занять відбувається обговорення, аналіз помилок, бажаючі можуть виступити з промовою «Що нового я дізнався сьогодні».

Четвертий етап – передбачає розвиток таких умінь особистості майбутніх психологів, як: прийняття рішень в умовах невизначеності, активізація вищих якостей особистості студента, системність та критичність мислення. Психолого-педагогічним інструментарієм на цьому етапі є інтерактивні міні-лекції, рольові ігри, групові дискусії, мозковий штурм.

На п'ятому етапі відбувається підбиття підсумків. Тренер й учасники разом аналізують хід тренінгу і його результати, їх відповідність очікуванням. Студенти можуть висловити свої враження, що їм сподобалось, чого вони навчилися, яким чином тренінг вплинув на їх лідерські та особистісні якості.

Важливо, що за результатами анкетування (для покращення тренінгової програми) більшість хлопців та дівчат змогли отримати вміння, які вони не мали раніше (75%) і їм було цікаво приймати участь у тренінгу (85%). Це свідчить про ефективність проведеного тренінгу. Усі студенти (100%) були задоволені роботою тренера. Це може бути означенням позитивного індикатору якості роботи тренера. Тренер зумів донести до кожного студента не тільки необхідні знання, а й мотивацію та ентузіазм для подальшого розвитку.

Окрім того, зважаючи на отримані результати дослідження було виявлено, що більшість студентів контрольної групи потребує додаткового орієнтування й знаходження ресурсів для розвитку лідерських якостей. Тому для розвитку лідерських якостей можемо порекомендувати такі ігри:

1) «Велике сімейне фото». Студентам пропонується уявити, що всі вони велика сім'я і їм треба сфотографуватись для родинного альбому. Потрібно вибрати фотографа. Він повинен розмістити усю сім'ю для фотографування. Першим із сім'ї обирається дідусь, він теж може брати участь у розстановці «членів сім'ї». Більше ніяких установ для учасників сім'ї не дається. Студенти групи повинні самі вирішити кому ким бути та де стояти. Наставник при цьому повинен уважно спостерігати за перебігом подій. Роль фотографа й дідуся візьмуться виконувати хлопці та дівчата, які прагнуть лідерства. Але не виключені елементи керівництва інших «членів сім'ї». При цьому цікаво спостерігати за активністю чи пасивністю молодих людей у процесі диференціації і розподілу ролей. Ця гра може відкрити для наставників нових лідерів і показати систему симпатій і антипатій у групі.

2) «Шнурочок». Для проведення цієї гри візьміть шнурок і зв'яжіть його кінці так, щоб утворилось кільце (довжина шнурка залежить від кількості учасників гри). Студенти стають навколо та беруться руками за шнурок, який знаходиться всередині круга. Завдання: усім треба закрити очі не відпускаючи

шнурок й при цьому треба побудувати трикутник. Спочатку виникає пауза та повна бездіяльність студентів, потім хтось із учасників пропонує якийсь варіант вирішення. Наприклад: розрахуватись і далі будувати трикутник за порядковими номерами. Той хто подає ідею, як правило, керує діями. Практика цієї гри показує, що звичайно такі функції на себе беруть лідери. Гру можна продовжувати та ускладнювати. Запропонувати хлопцям та дівчатам побудувати квадрат, шестикутник і тощо.

Таким чином, розроблено спеціальну тренінгову програму з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців для розкриття лідерського потенціалу, розвитку лідерських якостей, розширенню багажу знань, розвитку комунікативних якостей студентів у процесі групової взаємодії, налагодження згуртованості колективу. Тренінг створено для використання педагогами у освітньому процесі вищої школи для професійного становлення фахівців-лідерів, зокрема майбутніх психологів.

Список використаної літератури

1. Романовський О.Г., Гура Т.В., Книш А.Є., Бондаренко В.В. Теорія і практика формування лідера : навчальний посібник. Харків, 2017 р. 100 с.
2. Сопівник Р.В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів. К. : ЦП «Компринт», 2012. 504 с.
3. Пономаренко К.В., Гура Т.В. Феномен лідерства в сучасному суспільстві. Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика : зб. наук. пр. наук.-практ. конф., 12 жовтня 2021 р. Харків : НТУ «ХП», 2021. С. 63-64.
4. Пророк М.В. Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій. Психологічний часопис. 2015. № 1. С. 79-85. URL : <http://nbuv.gov.ua>

АНЦІБОРЕНКО Богдан Романович

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

Педагогічні стратегії для активізації лідерського потенціалу студентів соціальних факультетів

Значення розвитку лідерських якостей серед студентів соціальних факультетів вкрай важливе, оскільки цей процес підготовки може вплинути на майбутнє в сфері соціальної роботи, освіти та інших галузях. Активізація лідерського потенціалу студентів стає ключовим елементом формування кваліфікованих фахівців, здатних до вищих ролей у цих галузях.

Індивідуалізований підхід до розвитку лідерських навичок стає вирішальним у забезпеченні ефективного навчання. Врахування індивідуальних сильних сторін та потреб студентів стає стратегічною задачею для педагогів.

Використання практичних завдань і проектів стає надзвичайно корисним, оскільки це сприяє розвитку лідерських навичок, таких як комунікація, співпраця та прийняття рішень.

Наставництво, надане досвідченими фахівцями, стає цінним ресурсом для студентів, оскільки воно дозволяє навчатися на прикладах і швидше розвивати лідерські якості.

Залучення зовнішніх експертів та лекторів допомагає студентам розширити свої знання та отримати передовий досвід у сфері лідерства.

Використання інноваційних методів навчання, включаючи сучасні технології та інтерактивні підходи, може зробити процес навчання більш захопливим та сприяти розвитку лідерських якостей студентів.

Систематична оцінка та відстеження прогресу є необхідною для адаптації педагогічних стратегій та досягнення найкращих результатів у розвитку лідерського потенціалу студентів соціальних факультетів.

У контексті соціальних факультетів важливість розвитку лідерських якостей студентів не може бути недооцінена. Педагогічні стратегії для активізації лідерського потенціалу студентів вимагають спрямованості на індивідуальний розвиток, активне навчання та використання зовнішніх ресурсів. Саме таким чином можна створити оптимальні умови для формування кваліфікованих лідерів у соціальній сфері. Ці стратегії сприяють підготовці молодого покоління до викликів та завдань, які вони зустрінуть у своєму професійному житті та сприяють покращенню якості роботи у сфері соціального обслуговування та освіти.

KACHAILO Kostiantyn

student of third level of higher education, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute” (Ukraine, Kharkiv);

HREN Larysa

Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Doctor of Sciences in Public Administration, Professor (Ukraine, Kharkiv)

Culture of business communication of future doctors and its formation in institutions of higher education

The issue of business communication between specialists of various profiles is in the scope of scientific research by many authors. Changes in the political, social, cultural and economic life of the country also put forward new requirements for the professional training of medical specialists.

The most important thing for the state is the education of a person with an innovative type of thinking and culture, the design of an acmeological educational space taking into account the innovative development of education, individual requests, the needs of society and the state [2, p. 1]. The professional competencies of a specialist in the medical field include the ability for business communication in the professional field, which requires the formation of a culture of communication in future doctors during their studies at institutions of higher education. Communication is a socially and personally oriented process, in which not only personal relationships are implemented, but also attitudes towards social norms. Communication acts, on the one hand, as a condition for the socialization of the individual, and on the other

hand, the dynamics of the individual's relationship with the surrounding world is manifested through communication [3, c. 26].

Management specialists have made a certain contribution to the study of the problem of business communication. They describe the communication process as a means of increasing management efficiency, identify barriers in business and interpersonal communication, and offer ways and means of overcoming them.

According to scientists, communication should be considered business if its defining content is socially significant joint activity. Other scientists believe that business communication is oral contact between interlocutors who have the necessary authority and set themselves the task of solving specific problems. Business communication should be based on partnership principles, take into account mutual requests, needs of its participants, proceed from the interests of the case. Business communication, based on the principles of cooperation and mutual understanding, increases the business and creative activity of people. During business communication, it is easier to establish contact between people if they speak "the same language" and strive for productive cooperation. At the same time, the foundations of the culture of their communication are ethical norms and ritual rules of business relations, knowledge and skills related to the exchange of information, the use of methods and means of mutual influence, mutual understanding. The culture of business communication is one of the indicators of general culture and moral qualities of an individual, which integrates external culture, speech culture, feeling culture, behavior culture and etiquette. We agree with the opinion of the researchers that "the word of the doctor is evidence of his mercy, sensitivity, general culture and education."

Etiquette, morality, a person – this organic trinity is a significant social reference point in the formation and formation of a doctor's personality. Such moral rules and general ethical guidelines: the word, virtues, efforts and knowledge of a medical worker, his integral moral slogans in practical behavior play a significant role in healing the patient and helping him [1].

Thus, the teaching staff faces an important task – the formation of the culture of business communication of future doctors, which is one of the essential components of the communicative aspect of their professional activity.

References

1. Bilynska M. (2002). Standards of higher medical education as a path to international accreditation of a medical school. Bulletin of the Ukrainian Academy of Sciences. № 4. P. 150-155.

2. Silchuk O.V. (2016). Formation of the culture of business communication of future engineers-researchers of an agrarian profile in the process of studying the disciplines of the humanitarian cycle: autoref. Ph.D. ped. Sciences 13.00.04. ; Pereyaslav-Khmelnyskyi state. ped. University named after Hrigory Skovoroda. Pereyaslav-Khmelnyskyi. 25 p.

3. Tamozhska I.V. (2014). Formation of business communication skills of future technical specialists in the process of studying social and humanitarian disciplines: thesis. Ph.D. ped. Sciences 13.00.04. ; National ped. University named after H.S. Skovoroda. Kharkiv. 285 p.

КУЗНЕЦОВА Ганна Анатоліївна

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

***Діяльнісний підхід у формуванні базової професійної компетентності
майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки***

Важливим методологічним принципом педагогічного дослідження є діяльнісний підхід, відповідно до якого кожна особистість розвивається та формується у процесі певної діяльності.

Висвітленню особливостей діяльнісного підходу значну увагу приділяли філософи, психологи та педагоги. У психології діяльнісний підхід є теоретичною та методологічною парадигмою, яка фокусується на вивченні людської поведінки та психічних процесів через призму їх активної діяльності у конкретних ситуаціях та контекстах. Цей підхід визнає, що людина не лише реагує на подразники зовнішнього світу, а й впливає на оточуючих через свої дії та реакцію.

Діяльність передбачає виконання окремих дій, операцій. У сучасному тлумачному психологічному словнику дія визначається, як «довільна навмисна опосередкована активність, спрямована на досягнення усвідомлюваної мети. Головна структурна одиниця діяльності. Визначається як процес, спрямований на досягнення мети. Дія відбувається на основі певних способів, що співвідносяться з конкретною ситуацією, з умовами; ці способи – неусвідомлювані або мало усвідомлювані – називаються операціями і являють собою нижчий рівень у структурі діяльності. Отже, дія – це сукупність операцій, підпорядкованих меті» [2, с. 98].

У педагогіці діяльнісний підхід визначається як концепція, що передбачає забезпечення активної участі студентів у освітньому процесі, розвиток їх практичних навичок, критичного мислення та самостійності.

Реалізація діяльнісного підходу у математичній підготовці майбутніх інженерів є важливим фактором формування їх базової професійної компетентності. Як стверджує С. М. Резнік, «тільки у процесі діяльності особистість може реалізувати себе повною мірою» [1, с. 109]. Для того, щоб майбутній інженер міг себе реалізувати повною мірою у професійній сфері, він має активно діяти на всіх етапах навчання: починаючи від початкового сприйняття теоретичного матеріалу, потім при подальшому поступовому його осмисленні та пізніше при його практичній реалізації.

Формування базової професійної компетентності майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки доцільно реалізовувати через дієве засвоєння математичних знань, а саме:

– математика повинна вивчатися через призму конкретних інженерних завдань та ситуацій, студенти повинні побачити, як математичні концепції та методи можуть бути використані для розв'язання практичних завдань (прикладом можуть бути розрахунково-графічні роботи, які містять завдання практичного інженерного змісту);

– спільна робота в групах та командах допоможе студентам обмінюватися ідеями та розв'язувати складні завдання разом, це допомагає розвивати їх комунікативні навички, співробітництво та взаємодопомогу.

Таким чином, реалізація діяльнісного підходу у формуванні базової професійної компетентності майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки є важливим методологічним підґрунтям дослідження, яке передбачає спрямованість освітнього процесу на активне залучення студентів, на розвиток у них практичних умінь, навичок та здатностей, які будуть корисними для їхньої подальшої професійної діяльності.

Список використаної літератури

1. Резнік С.М. Формування управлінських умінь і навичок у майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2007. 271 с.

2. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.

Секція 6. Реформування системи підготовки молодих викладачів

IHNATIUK Olha

Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Doctor of Pedagogic Sciences, Professor (Ukraine, Kharkiv);

POLISHCHUK Dmytro

student of third level of higher education, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute” (Ukraine, Kharkiv)

Professional and pedagogical competence of future higher education teachers: contradictions and directions of development in the process of training at the third educational and scientific level

Ukraine’s higher education system continues to be modernized, integrating into the European and global educational space.

Familiarization with the legislative documents (Laws of Ukraine "On Education" and "On Higher Education") and the concepts of higher education development until 2032 (National Strategy for the Development of Education in Ukraine until 2025) allowed us to identify a set of measures to ensure the priority development of education in Ukraine, the core of which is the training of highly qualified personnel whose professional competence must meet international standards.

Pilot studies have shown that professional pedagogical competence is considered as a property of a person who has a set of professionally significant qualities, has a high level of theoretical and practical training in pedagogical creativity and effective pedagogical cooperation with higher education students based on the use of pedagogical innovations, modern innovative pedagogical technologies [3].

It is impressed that the development and improvement of the level of professional competence of future higher education teachers from among graduate students of non-pedagogical universities is a strategic direction of the personnel policy of NTU "KhPI" – the formation of a new generation of young teachers, teachers-leaders aimed at personal and professional development and self-improvement, modeling and implementation of innovative pedagogical technologies, pedagogical innovations, mobility, competitiveness, and at the same time all these characteristics are related to the main

The analysis of trends in the development of higher education, the sectoral and regional context of teacher training [4], the source base of the study [1, 3], and the results of the pilot study revealed a number of contradictions that exist today in the field of the problem under study, namely between

- state requirements for the training of competitive future teacher-leaders and the low level of their readiness for professional activity;
- the traditional system of training future higher education teachers and the imperfection of the creative individual nature of their practical activities;

- the approximation of Ukraine's education system to international standards and the low level of independent work skills of higher education students;
- the need for high-quality psychological and pedagogical training of future higher education teachers and the reduction of classroom hours for the cycle of these disciplines;
- requirements for the personality of the specialist and the requirements of the personality for themselves;
- the level of preparedness of the individual and the ability to apply their knowledge, skills and abilities in practice.

The social significance and relevance of high-quality professional training of future postgraduate teachers in the conditions of non-pedagogical institutions, the identified contradictions, the lack of a systematic scientific analysis of the training of future higher education teachers at the third educational and scientific level for the development of professional and pedagogical competence, the need to comprehend and identify pedagogical conditions for the development of professional and pedagogical competence of future postgraduate teachers in a technical higher education institution led to the statement of the problem and the choice of the topic of the dissertation research.

Thus, the professional competence of a university teacher is a complex integrative and dynamic personal formation consisting of hierarchically interrelated functional-personal and structural-personal resources, which are manifested in the level of development of basic (cognitive and activity) and supporting (motivational, emotional-volitional and value-reflective) components that allow the teacher to confidently implement job functions adequately to the pedagogical situation [2].

Given the above, in our opinion, the strategic directions for the development of professional and pedagogical competencies of future higher education teachers at the third educational and scientific level of training should be considered: 1) improvement of the existing system of education of future doctors of philosophy, taking into account the sectoral and regional contexts, taking into account the needs and challenges of today to train competitive highly qualified specialists; 2) determining the conditions for the formation of readiness for personal and professional development, reflection, monitoring of self-assessment of the development of competencies of future teacher-leaders; 3) to develop scientific schools and consider them as conditions and grounds for the development of professional and pedagogical competence of future teacher-leaders capable of developing and realizing personal potential; 4) expand the implementation of student-centered learning principles in the training of future teacher-leaders; 5) introduction of pedagogical innovations, new teaching methods, development and active use of the latest digital and information technologies for more effective, progressive and professional training of higher education students; 6) continuous development of existing professional and pedagogical competencies and mastering new ones to obtain more effective results from the educational process; 7) taking into account the set of capabilities of all participants in the educational process in order to reveal and realize personal potentials, providing the necessary information to form the theoretical and practical readiness of students, to apply them in practice and to be able to solve non-standard situations in the process of work; 8) increasing the level of multifunctionality, as it is very important in today's environment.

We believe that the presented results of scientific research on the identified research problem will influence the improvement of the level of professional and pedagogical competencies of future higher education teachers and improve the quality of training at the third educational and scientific level in the conditions of higher education institutions.

References

1. Ihnatiuk O.A. Competence approach in the organization of training of applicants for the educational and scientific level "Doctor of Philosophy" of all specialties of a technical university for pedagogical activity. Competence approach in education and professional activities: All-Ukrainian scientific and practical conference: 14-20 april 2018: materials. Kharkiv : V.N. Karazin Kharkiv National University, 2018. P.74-76.

2. Professional and pedagogical competence of a teacher of a higher educational institution : a textbook ; edited by I.L. Kholkovska. Vinnytsia : Nilan Ltd., 2017. 144 p.

3. Romanovskiy O.G, Ihnatiuk O.A., Sereda N.V. Features of pedagogical excellence basis formation of doctoral students on multidisciplinary approach positions and concept of goodness pedagogy of academician Ivan Zyazyun. Theory and practice of social systems management. 2018. № 4. P. 3-15. (professional publication of Ukraine). URL :<http://tipus.khpi.edu.ua>

4. Romanovskiy O.G., Ihnatiuk O.A. Labor market requirements and key trends in the formation of "quality" future specialist of the second and third levels of preparation specialties 011 "educational, pedagogical sciences". Theory and practice of social systems management. 2022. № 1. P.3-16. (professional publication of Ukraine). URL : <http://tipus.khpi.edu.ua>

IHNATIUK Olha

Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Doctor of Pedagogic Sciences, Professor (Ukraine, Kharkiv);

SYDORENKO Oleksandr

Applicant of the third educational and scientific level of training, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute” (Ukraine, Kharkiv)

Formation of value attitudes of future higher education teachers to the use of pedagogical creativity in the process of professional activity

Creativity is a necessary component of a teacher’s work. Without it, pedagogical process is impossible, because it is a necessary condition for the formation of the teacher himself, his self-knowledge, development and disclosure as a person [1, 3].

Teaching is inextricably linked to creativity. Almost every lesson has to be adjusted both in the content of the educational material and in the teaching methods. It is no coincidence that every lesson is new. Indeed, a teacher becomes a master of a

subject, a professional, as he or she masters and develops pedagogical activity, masters pedagogical capital, and recognizes pedagogical values.

An important prerequisite for the readiness of a future higher education teacher's personality for professional activity, implementation of innovative approaches, and application of pedagogical creativity is his/her orientation, which is manifested in accordance with professional guidelines and value orientations [4, 5].

It is important that the formed positive attitude to the future profession, personal and professional development of the teacher and students, self-improvement and self-education, orientation to cultural and humanistic values determine the progressive development and success of further professional activity.

The analysis of the theory and practice of vocational education methods [1, 2, 5 and others] allows us to emphasize that the process of progressive personal and professional development of a higher education student of any level of training can be activated at any stage, provided that appropriate educational situations are created that involve the fulfillment of a professional role through overcoming depersonalization, changing negative professional attitudes.

We are impressed by the opinion of researchers V. Gladkova [1], O. Klepikov and I. Kucheryavyi [3], who note that, as a result, it increases the motivation for self-improvement, promotes the self-development of the personality of a future higher education teacher through a reflective position, mastering effective ways of socially responsible behavior, which is transformed into a system of professional credo.

Indeed, an indisputable characteristic of a person who seeks self-realization is the ability to overcome difficulties that arise on the way. Therefore, the active defense of one's beliefs, values, and ideals is an indicator of a person's stress resistance, which is extremely important, especially in professions of socially oriented interaction [2, 5].

In various unpredictable situations, resilience, a realistic approach, and well-developed cognitive assessment mechanisms contribute to a flexible response based on the choice of different behavioral strategies in changing social conditions [3, 4].

The introduction of pedagogical conditions, in our opinion, contributes to the effective professional self-realization of future university teachers in the process of gradual involvement of future higher education teachers in practice-oriented activities in the process of pedagogical practice [5].

The purpose of pedagogical practice is to consolidate the theoretical knowledge, practical skills and abilities of a university teacher. The practice involves solving the following tasks:

- familiarization with the basic principles of organization and methods of teaching disciplines in which the thesis/dissertation research is performed;
- formation and development of professional and pedagogical skills and abilities of a higher education teacher, in particular, mastering the communication competencies necessary for high-quality lecturing, conducting seminars and practical classes, and applying the latest teaching technologies;
- fostering in future higher education teachers a creative, research approach to teaching;
- formation of the needs of applicants to improve their scientific and scientific-pedagogical qualifications;

– mastering the skills and abilities of organizing students' research work.

Thus, theoretical training provides mastery of models of building pedagogical activity based on a student-centered, competence-based, systemic, contextual, and individualized approach.

The unity of theoretical and practical training in the process of pedagogical practice is realized through its structural and systematic construction. The ability of future teachers to realize the functions of pedagogical practice (educational, educational, developmental, diagnostic, constructive, communicative) in the process of pedagogical practice indicates readiness for professional activity, application of pedagogical innovations and ideas of pedagogical creativity.

The phasing consists of the transformation of educational and personal experience, which is based on mastering pedagogical design and modeling.

A set of pedagogical conditions provided in the process of professional training has a significant impact on the formation of readiness for professional activity, the introduction of innovative approaches, the use of pedagogical creativity, and self-realization in the process of professional training:

firstly, actualization of the subjective experience of future teacher-leaders and its inclusion in the content of professional training,

secondly, ensuring communication between the subjects of the educational process on the basis of dialogic interaction;

thirdly, the formation of value attitudes of future teachers to reveal the personal and professional potential of participants in the educational process.

It has been established that the effectiveness of the process of realizing the potential of all participants in the educational process is associated with the success of the pedagogical activity of the future teacher-leader in the process of pedagogical practice and positive future professional orientations, which reveals possible career prospects.

References

1. Gladkova V.M. Akmeolohichni aspekty rozvytku tvorchoi osobystosti maibutnoho fakhivtsia. Pedahohika i psykhohohiia profesiinoi osvity. 2002. № 6. S. 95–102.

2. Yevtukh M.B. Pedahohichna diialnist. Entsyklopediia osvity ; Akad. ped. nauk Ukrainy; holovnyi red. V. H. Kremen. K. : Yurinkom Inter, 2008. S. 640–641.

3. Klepikov O. I., Kucheriavyi I.T. Osnovy tvorchosti osoby : navch. posib. K. : Vyscha osvita, 1996. 295 s.

4. Ihnatiuk O.A. Analiz zarubizhnoho dosvidu Pivnichnoi Yevropy shchodo modelei profesiinoi pidhotovky maibutnykh tvorchykh pedahohiv-lideriv v umovakh vyshchoi osvity. Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy. Kharkiv : NTU «KhPI», 2022. №3. S.84-95. URL : <http://tipus.khpi.edu.ua>

5. Ihnatiuk O.A. Yevrointehratsiinyi aspekt profesiinoi pidhotovky maibutnykh tvorchykh pedahohiv-lideriv na druhomu ta tretomu rivni v umovakh tekhnichnoho universytetu Ukrainy. Aktualni problemy formuvannia tvorchoi osobystosti pedahoha v konteksti nastupnosti doshkilnoi ta pochatkovoї osvity : VI Mizhnarodn. nauk.-praktych. Internet-konf. ; m. Vinnytsia, 06-07 lypnia 2022, Vinnytskyi derzh. ped. un-t imeni Mykhaila Kotsiubynskoho. Vinnytsia : TOV «Merkiuri-Podillia», 2022. Vyp. 11. S. 347-351.

ROMANOVSKIY Olexandr

Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Doctor of Pedagogic Sciences, Professor, a corresponding Member of NAPS of Ukraine (Ukraine, Kharkiv);

POLISHCHUK Denys

Applicant of the third educational and scientific level of training, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute” (Ukraine, Kharkiv)

Leadership as one of the main conditions for the formation of organizational culture of future higher education teachers

Since primitive times, every tribe, every group of people had a leader, that is, a person who had the greatest authority in the tribe, was universally respected and was usually the oldest in the tribe. Throughout the existence of mankind, the development of society, and the development of relationships between people, the approach to defining a "leader", the leader of a particular social environment, has changed somewhat, namely, such a characteristic of a "leader" as age has been excluded. It is natural and commonplace that every tribe, every group of people has its own rules, norms, prohibitions and traditions. It is the existence of traditions, social values, rules, and prohibitions in each tribe or group of people that distinguish one group of people from another.

In our opinion, the definition of a leader given by R. Aliyeva is quite successful: "A leader is someone who, walking ahead, shows the way to his fellow travelers" [1, p. 113].

In the modern world, each social group has its own leader, who is characterized by such qualities that can be considered primordial and basic – authority and universal respect.

O. Romanovski believes that a true leader can be a person who enjoys the trust of his/her team, demonstrates the ability to quickly adapt to changes, has strategic innovative and adaptive thinking, faith in himself/herself and the team, has charismatic abilities and willpower [2, p. 65].

Nowadays, it is difficult to imagine a person who does not have a higher education, a person who has not lived through student years, has not participated in the life of a higher education institution. A characteristic feature of such people is that while studying in higher education institutions they all adhered to certain rules, norms of behavior, values, traditions, had their own style, formed and contributed to the development of organizational culture.

Organizational culture is inherent in every group, every cell of society, every educational environment and has both common and distinctive features. One common feature of organizational culture in every cell of society is the creation of the image and competitiveness of this group.

The organizational culture of students has its own peculiarities, in particular: it exists in the educational environment, has a relatively rapid change in the composition of participants, has a relatively rapid life cycle, but at the same time is a permanent phenomenon.

O. Tesalovska believes that: "organizational culture acts as a powerful strategic tool that allows to orient students and university staff to a common goal, mobilize students' initiative, and facilitate communication" [3].

To ensure the proper and high-quality formation of the organizational culture of future teachers of a higher education institution, it is extremely important to have a person who is able to mobilize resources, be a role model and comprehensively promote the development of organizational culture, that is, the presence of a leader.

Leadership is one of the main reasons, and it can be considered the main reason, for the formation of the organizational culture of future teachers of higher education institutions, since it is through leadership, through the leader of a certain cell of students of a particular higher education institution, that the unity and development of organizational culture is ensured. It is the leader who is responsible for ensuring that the structural elements of organizational culture are observed and developed. In each higher education institution there are several different student groups with their own specific values, attitudes to learning, life and development, and each of these groups has its own leader. In this case, the main condition for the activity of such groups of people is the presence of unity to achieve certain goals, because each such group may have its own organizational culture, which may differ slightly from each other, but the main goal should be to form a common organizational culture of the higher education institution, because the organizational culture of the higher education institution and the organizational culture of future teachers complement and depend on each other. Therefore, it is the leader of each student organization who must ensure such unity to achieve a common goal.

A characteristic feature of leadership is that this phenomenon also has its own specific life cycle, as does the organizational culture of future teachers. And this life cycle is designed for the period of study, during which the leader and the number of students are unchanged (mostly) and can be 4 years for bachelor's degree, 1.5-2 years for master's degree, and 4 years for postgraduate degree. Throughout this period, leadership has its beginning, development and end. But at the same time, the main elements of the "previous" leadership are transferred to the "next" leadership, which arises in the same educational environment and ensures the continuity of the organizational culture of both future teachers and higher education institutions.

It is very important for a future teacher to be not only a professional, but also a leader, a certain authority for students, who can also be a personal example for many students. That is why the development of leadership in the process of forming the organizational culture of future teachers is a very important element that can ensure the proper development of the organizational culture of future teachers (in particular, to maintain the prestige of the teaching profession) and develop one of the main qualities of future teachers in their professional activities, namely, being a leader and a role model for students.

That is why, in our opinion, leadership is one of the main conditions for the formation of the organizational culture of future higher education teachers, since the

presence of leadership contributes not only to the formation of professional qualities of future teachers, but also creates a competitive environment that leads to the active formation, development and improvement of the organizational culture of future teachers.

References

1. Aliyeva R., Romanovskiy O. Development of leadership qualities in teachers of higher educational institutions. Ukraine and the world: humanitarian and technical elite and social progress : materials of the international scientific and theoretical conference of students and postgraduates, April 8-9, 2020. Edited by E.I. Sokol et al. NTU "KHPI", 2020. P. 112-113.

2. Romanovskiy O., Bykova M. Key conditions for the formation of a future specialist with higher education as a charismatic leader in modern society. Leaders of the XXI century. Formation of the personality of a charismatic leader on the basis of humanitarian technologies for the management of social systems : materials of the 4th international scientific and practical conference, September 29-30, 2020. Edited by O. Romanovskiy ; National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute". Kharkiv, 2020. P. 64-67. URL : <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/61600>.

3. Tesalovska O. Management of organizational culture in the student environment as a means of improving the quality of education. Modern aspects of education of student youth, 2013. URL : https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=35ZuUrsAAAJ&citation_for_view=35ZuUrsAAAJ:YsMSGLbcyi4C

LAPUZINA Olena Mykolayivna

Professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor (Ukraine, Kharkiv);

XIE Hui

Applicant of the second (master) educational and scientific level of training, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" (China)

Priority education and cultivation of charismatic leaders among national humanities and technological elite

In today's era of globalization and information, the development of a country relies on leaders with comprehensive qualities. Humanities and technology are two indispensable fields that intertwine and collectively drive social progress. Cultivating charismatic leaders in Higher Education is crucial for nurturing national humanities and technology elites. As institutions of higher education, it is an important task to prioritize the education and development of charismatic leaders as national humanities and technology elites. It holds significant implications for achieving sustainable national development and overall progress. This article explores the

necessity, challenges, and corresponding strategies for prioritizing the education and development of charismatic leaders in cultivating national humanities and technology elites.

Initially, charisma is a Greek word that denotes a divine gift. Charismatic leadership theory is a new leadership theory, first proposed by Western scholar Robert J. House, and the concept of charisma was introduced by German sociologist Max Weber in the 20th century. It was not until the 1970s that researchers applied the concept of charisma to contemporary organizational contexts, forming the charismatic leadership model regarding large-scale organizational change.

Charismatic leadership is defined as leaders who have a profound emotional influence on their subordinates (House, 1977). Subordinates not only regard them as superiors but also as epic heroes or role models. In the workplace, these leaders are often respected by employees, who believe in their abilities and aspire to surpass others under their leadership. In recent research, this leadership style has been found to have significant positive influence on followers in the workplace and plays an important role in the overall development of an organization.

Modern society has increasingly high demands for leaders, requiring them to possess broad knowledge and skills. Particularly in the cultivation of national humanities and technology elites, the educational focus is on nurturing future leaders for the nation and society. Charismatic leadership encompasses not only the noble character and excellent professional skills of leaders but also their genuine humanistic care and responsibility to serve the people. From this perspective, the cultivation of charismatic leaders is necessary for a country's sustainable development and is the path that higher education institutions must take to cultivate future national elites.

1. Humanities and technology elites possess deep professional expertise and skills in their respective fields, providing essential support and contributions to a country's technological innovation, economic development, and social management.

2. Fostering Innovation and Creativity: Charismatic leaders have the ability to inspire and motivate others, stimulating the innovation and creativity of team members. Research in academia has shown that charismatic leaders have a positive impact on others' creativity. They not only rely on their own psychological safety mechanisms but also excel at stimulating knowledge sharing among others, thereby enhancing their innovation and creativity. Charismatic leaders possess positive influence and infectiousness. They have effective communication skills, interpersonal abilities, and emotional intelligence, enabling them to build trust, share a vision, and lead teams towards common goals. In the fields of humanities and technology, innovation and leadership are vital driving forces for social progress and development.

3. Humanistic Care and Social Responsibility: The cultivation of humanities and technology elites should emphasize the development of their humanistic care and social responsibility. They should possess awareness and abilities to focus on social welfare, respect cultural diversity, and promote social progress. Such cultivation can facilitate their better understanding of and responsiveness to the needs of the people in leadership roles, contributing to the sustainable development of society.

III. Challenges and Effective Strategies in Prioritizing the Cultivation of Charismatic Leaders in Higher Education.

Higher education institutions face several challenges in cultivating national humanities and technology elites as well as charismatic leaders. However, they can adopt strategies to address these challenges. The following are some possible challenges and corresponding strategies:

1. **Balancing Professional Knowledge and Comprehensive Abilities:** Traditional educational systems often focus heavily on knowledge dissemination while neglecting the cultivation of students' comprehensive qualities. To cultivate humanities and technology elite leaders, it is necessary to reform the educational system and emphasize the development of students' innovation, teamwork, and leadership skills, such as critical thinking, innovation, and leadership abilities. Strategies to address this challenge include integrating interdisciplinary content into curriculum design, providing comprehensive practical opportunities such as projects, internships, and community service, and offering personalized learning and development plans to meet students' diverse needs.

2. **Cultivating Humanistic Concern and Social Responsibility:** Social responsibility is a social emotion that arises in specific responsibility situations and represents the concrete connection between individuals and society. Higher education students often exhibit a higher sense of responsibility towards objects closely related to their own interests, such as family and self, while showing a lower sense of responsibility towards objects with less immediate relevance, such as the nation and humanity as a whole. The problem of a "gap between knowledge and action" still exists, and values emphasizing self-fulfillment and individualism tend to be prominent. Recognizing these issues, along with the influence of external social factors on students' social responsibility, poses challenges to talent education in higher education institutions. Practical strategies for cultivating students' social responsibility in higher education involve updating concepts (including establishing modern views of responsibility, humanistic educational perspectives, and relationship-oriented emotional perspectives), understanding and implementing principles based on concept acceptance (including holistic principles, subjectivity principles, and principles of responsibility and authority equality), and finally broadening pathways based on adhering to principles (including cognitive judgment, participation and experience, interaction and practice, reflection and evaluation). For example, introducing courses in humanities and social sciences, organizing social practices and volunteer activities, encouraging participation in social welfare projects, and providing support through mentorship programs and social mentors can help students develop their humanistic concern and social responsibility. Ultimately, this contributes to the goal of "educating students with integrity" and cultivating future charismatic leaders.

3. **Long-term Nature of Talent Development:** Cultivating humanities and technology elite leaders requires a long-term process of education and cultivation. This requires joint efforts from the government, educational institutions, and businesses to provide continuous training and development opportunities.

Translate the following into English: University teachers play a crucial role in cultivating humanistic and technological elites as well as charismatic leaders.

Therefore, universities can provide teacher training and development plans to help teachers better understand and apply competency based education methods, cultivate students' comprehensive abilities and leadership potential. Teachers can also support students' development through personalized guidance and feedback, and establish good teacher-student relationships with students.

4. Interdisciplinary cooperation and partnership: The knowledge system in the humanities and technology fields is relatively independent, requiring interdisciplinary integration to cultivate leaders with comprehensive qualities. This requires the establishment of interdisciplinary education and research platforms to promote communication and cooperation between different fields. Universities can promote interdisciplinary cooperation and partnerships to provide diverse educational and training opportunities. This can include collaboration with other disciplines, schools, businesses, and community organizations to jointly design and implement comprehensive courses, projects, and practical activities. Organizing interdisciplinary projects and practical activities to cultivate students' comprehensive abilities and teamwork spirit. Interdisciplinary cooperation can help students acquire broader knowledge and experience, cultivate comprehensive abilities and leadership potential.

Finally, these strategies can help universities address the challenge of cultivating national cultural and technological elites as well as charismatic leaders. The key is that universities need to pay attention to the individual differences and development needs of students in the education and training process, provide personalized support and guidance, and create diverse learning and practical opportunities to cultivate talents with comprehensive abilities and leadership potential.

References

1. Chen Baosheng, Yang Jian. Reflection and Practice on Cultivating Innovative Talents [J] Higher Engineering Education Research, 2019, (2): 1-4.
2. Song Limin, Liu Shifeng Progress and Prospects of Interdisciplinary Education Research [J] Higher Education Research, 2020, 41 (4): 78-84.
3. Wu Kangni's Social Responsibility and Cultivation for Contemporary College Students 2016, (2): 21-22.
4. Zhao Xiaoming, Cai Chunhua The role and practice of practical teaching in talent cultivation [J] Higher Education Research, 2021, (2): 98-103.
5. Zhang Yu, Wang Peng The integration of humanities and technology: cultivating leaders with comprehensive qualities [J] Technology and Management, 2022, (2): 32-35
6. Goleman, D. (2000). Leadership That Gets Results. Harvard Business Review.
7. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations John Wiley & Sons.

MIAO Ke

Applicant of the second (master) educational and scientific level of training, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute” (China);

KOBETS Valentyn Mykolayovych

Senior Lecturer, of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Candidate of Pedagogic Sciences (Ukraine, Kharkiv)

Leadership training in chinese universities

To fulfill the mission of universities to educate future leaders, to contribute to the promising broad training of a reserve of leaders to work in government and public positions in China, adapt and meet the growing needs of students in leadership training, and effectively conduct leadership training for students, a lot of work is being done at universities in China.

Leadership education for university students is organized in two ways: one way is for all students, and the second way is the Leadership Upbringing Program for student leaders holding leadership positions in the student government or students who are members of the Communist Party of China, those students who meet certain qualification requirements, such as excellent students (students who have received excellent academic titles, scholarships, etc.), recognized, approved, and recommended by the administration, party organization, and student government of the university.

There are also educational programs on leadership. One of them is the “open and self-selecting” model, that is, the university creates leadership education programs open to all students, including elective leadership courses that include internships, and other training programs. Students can voluntarily choose such programs. Another model is one in which centralized or decentralized leadership training is seen as an integral part of university education. Students take a leadership test in their first year, after which a planned leadership development program begins, which lasts until the end of their study at the university.

Contents, ways and methods of teaching leadership to Chinese students.

First, leadership education for Chinese students is based on the value dimension. Values refer to people’s general or systematic views about the meaning of objective things around them, including people and things. Ideals and beliefs are the highest expression of subjective values and an important part of a worldview. Certain values determine people’s attitudes, opinions and behavioral orientations, as well as evaluation criteria. Good values are the core and soul of leaders. Leaders themselves must not only set the right values for themselves, but also must influence the values of their subordinates and followers. The values of a good leader are ideals and beliefs, patriotism, sense of social responsibility, integrity and honesty, honor and trust, teamwork, awareness of public service, etc. Leadership education for students is based on high correct values.

To learn and improve students' leadership skills, they are provided by a platform with various formal courses offered by the university. Students are taught theoretical knowledge in the field of leadership and gain interactive experience under the guidance of teachers through relevant leadership courses to enhance their knowledge, improve their cognitive level and gain experience in leadership behavior. Titles and content of these courses typically include: "Introduction to Leadership", "Foundational Knowledge of Leadership", "Leadership Assessment", "Leadership Thinking", "Leadership Ethics", "Leadership and Civic Responsibility", "Leadership Studies", "Leadership Paradigm and Strategy", "Leadership Training", "Women's Leadership", "Cross-Cultural Leadership", "Leadership Behavior", "Leadership Skills", etc.

Second, leadership education for Chinese students is organized through public courses (core courses or general courses) on history, values and legal concepts, civic and social responsibility, methods of responsible thinking, and the wisdom of leadership decisions. The current two-course education in China, that is, the theory of the Communist Party of China, modern history of China, ideological, moral education and legal foundations, as well as courses in current politics and ideological education, are important ways to carry out such education. Other types of educational institutions also have their own public courses that are also well integrated and used for leadership training.

Third, leadership education for Chinese students is implemented through the penetration program, that is, the penetration of leadership education into the education and teaching of various professional disciplines. Moral education in this form has long been widespread in China, and now leadership training is increasingly expanding in this way. For example, in literature, history, philosophy, social sciences, natural sciences and engineering, both the professional characteristics of candidates and their leadership qualities are considered to build academic teams, select leaders, and teams' participants.

Chinese Ministry of Education has adopted "The Plan for Higher Engineering Education and Training". This training plan is actually a strategic plan to develop future leaders in the professional engineering field. The implementation of this plan represents an excellent strategic opportunity for universities to train students in leadership in science and technology. to truly realize the educational goal of the plan and develop a large number of excellent engineers for the future. Only with the help and in combination with leadership training projects for university students better results can be achieved because an excellent engineer must be an excellent leader and must have a strong sense of social responsibility, innovative ability, and team leadership, not just strong practical abilities.

The methods and techniques for teaching student leadership described in this article are based on the purpose model. At the initial stage, the understanding of student leadership education by all parties is not uniform, and such conditions are not fully met in terms of institutional mechanisms. Thus, universities can start working at the local level or select some aspects of it for research practice. In a word, leadership training for university students is a very important innovation in China. Although it is currently just a young tree, if it receives enough sunlight, rain and more care from people, it will definitely grow into a tall tree.

References

1. Manli, L. (1999). General education is the concept of university education. Beijing: Tsinghua University Press.
2. Ren, X.J. (2013). Strategic Thinking on Leadership Education for Chinese Students is Prospective Development of Strategic Resources for Chinese Leaders. Contemporary youth studies, 11. URL : https://wenku.baidu.com/view/63927d4f0b4e767f5bcfce3c.html?_wkts_=1695821292436&bdQuery=%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E7%94%9F%E9%A2%86%E5%AF%BC%E5%8A%9B%E6%95%99%E8%82%B2%E7%9A%84%E6%88%98%E7%95%A5%E6%80%9D%E8%80%83

ПРАСОЛ Ірина Олександрівна

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

Особистісний підхід у формуванні професійної спрямованості майбутніх фахівців освітніх, педагогічних наук

Одним із важливих завдань вищої школи на сьогодні залишається підготовка висококваліфікованих, конкурентноспроможних, соціально активних фахівців у сфері освіти. Якісна професійна підготовка фахівців освітніх, педагогічних наук передбачає формування у них професійної спрямованості, що може бути ефективним і дієвим тільки за умови урахування індивідуальних потреб кожного здобувача освіти.

Тому метою тез є аналіз застосування особистісного підходу у формуванні професійної спрямованості майбутніх фахівців освітніх, педагогічних наук.

В Українському педагогічному словнику С. Гончаренка поняття особистісного підходу розглядається «як послідовне ставлення педагога до вихованця як до особистості, як до самосвідомого відповідального суб'єкта власного розвитку і як до суб'єкта виховної взаємодії. Це базова цінність, орієнтація педагога, яка визначає його позицію у взаємодії з кожною дитиною й колективом. Сучасне розуміння особистісного підходу (або особистісно-центрованого підходу) визначили в 60-ті роки ХХ ст. представники напряму гуманістичної психології (К. Роджерс, А. Маслоу, Р. Мей, та інші), які твердили, що повноцінне виховання можливе лише в тому разі, коли заклад освіти служитиме лабораторією для відкриття унікального «Я» кожного індивіда та передбачає допомогу вихованцеві в усвідомленні себе особистістю, у виявленні, розкритті своїх можливостей, становленні самосвідомості, у здійсненні особистісно значущих і суспільно прийнятих самовизначення, самореалізації та самоствердження» [1, с. 273].

Таким чином, особистісний підхід до формування професійної спрямованості, розглядаємо як тісну взаємодію, співпрацю викладача й майбутніх фахівців освітніх, педагогічних наук, яка спрямована на максимальний розвиток студентів, усвідомлення ними свого педагогічного призначення та кар'єрного шляху в освіті. Важливими завданнями викладача

при застосуванні цього підходу залишається забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії студентів, розкриття їх індивідуальних здібностей, створення комфортних умов навчання, що стимулюють пізнавальну активність студентів.

Як зазначає С. Резнік «що перед тим, як шукати засоби індивідуального підходу до особистості людини потрібне глибоке, точне та повне розуміння цієї особистості. Це важливе завдання має бути у фокусі особливої уваги педагогів упродовж усього процесу становлення особистості: у дошкільній педагогіці, у середній та вищій школі» [2, с. 374].

Вважаємо за необхідне підкреслити, що реалізація особистісного підходу на заняттях сприяє створенню оптимальних умов для формування професійної спрямованості майбутніх фахівців освітніх, педагогічних наук.

Отже, зважаючи на зазначене вище, можемо стверджувати, що, освітній процес за таких умов набуває нового формату, відбувається культивування унікального життєвого досвіду майбутніх фахівців освітніх, педагогічних наук; зміна позицій викладача, з так званого «інформатора і контролера» на фасилітатора й координатора.

Таким чином можемо зробити висновок, що застосування особистісного підходу сприятиме формуванню професійної спрямованості, оскільки передбачає індивідуальну роботу з кожним студентом, його зацікавленість, саморозкриття та саморозвиток.

Список використаної літератури

1. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. К. : Либідь, 1997. 376 с.
2. Резнік С.М. Умови реалізації особистісно орієнтованого підходу в професійній підготовці студентів. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. Запоріжжя : КПУ, 2010. Вип. 8 (61). С. 373 – 377.

СОКОЛ Майя Сергіївна

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

СЕРЕДА Наталія Вікторівна

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

Правова культура здобувачів вищої медичної освіти

Формування правової культури та правосвідомості є невід'ємною складовою професійної підготовки здобувачів вищої медичної освіти. Без усвідомлення та правильного тлумачення правових норм, що регулюють сферу медичної діяльності, лікарі не можуть на достатньому рівні виконувати свої професійні обов'язки. Проблема формування правової культури та право-

свідомості здобувачів медичної освіти є актуальною проблемою сьогодення, оскільки охоплює не лише надання студентам правової інформації про чинне законодавство та практику, а й включає необхідність виховання лікарів щодо активної участі у формуванні права та законності в галузі охорони здоров'я, формуванні знань з питань профілактики злочинності у медичній сфері [1].

Розвиток у здобувачів медичної освіти усвідомленого сприйняття принципів права створює оптимальні можливості для подальшої стійкої основи правомірної професійної поведінки, для виховання в них значної гами почуттів законності, справедливості, відповідальності, гуманістичних ціннісних орієнтацій та установок.

Зауважимо, що формування основ правової культури здобувачів має здійснюватися під час професійної підготовки у закладах вищої медичної освіти не тільки в рамках вивчення дисциплін правового циклу, але й під час опанування професійно орієнтованими теоретичними та клінічними дисциплінами.

Здобувачам медичної освіти необхідні знання медичного права, адже їхня діяльність щодо надання медичної допомоги регламентується саме нормами цієї галузі права.

Медичне право – «це комплексна галузь права, що включає сукупність правових норм, які регулюють суспільні відносини у сфері медичної діяльності» [2, с.33]. Медичні відносини поділяються на окремі види: відносини з приводу надання медичної допомоги – діагностичної, лікувальної, первинної, невідкладної (швидкої), спеціалізованої, реабілітаційної; медичного втручання; трансплантації органів і тканин людині; корекції (зміни) статі; надання медичної допомоги для забезпечення репродуктивної функції людині; відносини з приводу забезпечення хворих лікарськими, протезно-ортопедичними, корегуючими засобами; проведення медичної експертизи; проведення біомедичних дослідів з участю людини тощо. Усі зазначені відносини виступають предметом медичного права і регулюються медичним законодавством.

До основних інститутів медичного права належать: правовий статус пацієнта; етико-правовий статус медичного працівника; медична допомога; трансплантація органів та інших анатомічних матеріалів людині; донорство кроні та її компонентів; профілактика та лікування інфекційних хвороб; спеціальні заходи профілактики та лікування ВІЛ-інфікованих та хворих на СНІД; спеціальні заходи профілактики та лікування наркоманії; медичне забезпечення репродуктивної функції людини; корекція (зміна) статі; психіатрична допомога; забезпечення населення лікарськими препаратами та засобами медичного призначення; біомедичні дослідів з участю людини; медична експертиза.

Медичному праву притаманні певні риси.

По-перше, це наявність медико-спеціальних норм, пов'язаних з методикою лікування, встановленням ступеня втрати працездатності, проведенням медичних маніпуляцій, операцій на людині, штучним заплідненням, стерилізацією чоловіків і жінок, констатацією смерті тощо.

По-друге, у структурі медичного права посідають значне місце норми про соціальний захист особи при застосуванні медичного впливу на людину, зокрема, при лікуванні лікарськими засобами, проведенні медичного втручання,

обмеженнях щодо донорства, встановлення у визначених законом випадках обов'язкових медичних оглядів, вакцинації, примусового лікування тощо.

По-третє, це тісний зв'язок медичного права з моральністю, етикою. Етичні норми виступають нормами-принципами, які забезпечують, зокрема, безоплатність для пацієнта гарантованого державою мінімуму медичної допомоги, неможливість відмови лікаря від пацієнта, безоплатності донорства, заборони евтаназії, забезпечення лікарської таємниці тощо.

Тож, правова культура медичного працівника – це його правосвідомість, розуміння принципів медичного права, повага до нього, переконаність у справедливості законів та потреба в їх неухильному дотриманні у медичній діяльності; це критичне творче осмислення правових норм, законів, правових явищ з погляду їх гуманістичного, демократичного і морального змісту.

Формування правосвідомості та правової культури майбутніх лікарів є проблемою, що вимагає комплексного підходу до її розв'язання в усіх сферах навчально-виховного процесу закладу вищої медичної освіти.

Список використаної літератури

1. Медичне право : підручник ; за заг. ред. С.Б. Булеци; М.В. Менджул. Ужгород : ТОВ «РІК-У», 2021. 720 с.

2. Шульга Н.В. Змістово-процесуальна складова формування правової культури та правової свідомості майбутніх магістрів медицини. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2021. № 199. С. 218-222. DOI : 10.36550/2415-7988-2021-1-199-218-222

HU Xiaojiang

Applicant of the second (master) educational and scientific level of training, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute” (China)

The problems existing in the college teaching quality monitoring system and its countermeasures

With the rapid development of China's economy, the steady improvement of the quality of higher education has become one of the focuses of national and social attention. In order to ensure the quality of higher education, it is necessary to establish a scientific and reasonable monitoring and evaluation mechanism, and continuously improve this mechanism. This article will explore the current status and future development direction of research on the monitoring and evaluation mechanism of higher education quality.

1 Teaching quality monitoring process and key content points

In recent years, higher education in China has undergone rapid development. To ensure the quality of teaching, it is necessary to monitor and manage from multiple aspects. In China's universities, the monitoring of teaching quality has the following eight links.

1.1 The implementation of the teaching plan and syllabus

When carrying out teaching activities, it is first necessary to have a clear teaching plan and syllabus. Universities need to arrange courses well and be able to implement the teaching plan, including the establishment of theoretical and experimental courses,

the preparation of teaching syllabus, and the selection of teaching materials, which are all part of the teaching plan and need to be strictly implemented.

1.2 Classroom teaching

In teaching activities, classroom teaching is an essential part. To do a good job in classroom teaching, it is necessary to prepare well before class, conduct classroom teaching work, provide extracurricular guidance, and evaluate grades.

1.3 Practical teaching

With the increasing demand for talents in current society, the importance of practical teaching is gradually becoming prominent. The key to doing a good job in practical teaching lies in the management of the laboratory, the conditions of the laboratory, and the availability of experimental courses.

1.4 The graduation thesis

The key points of managing a graduation thesis lie in the rationality of the topic selection, the level of management of the guiding teachers, and the management of the workload and standardization of the thesis.

1.5 The work of the teaching and research department

The teaching and research department plays an important role in monitoring teaching quality, and its main content lies in the basic construction, operation, and management work of the teaching and research department.

1.6 Curriculum construction

Including the goals and plans of curriculum construction, the level construction of the teaching staff, and the creation of characteristics.

1.7 Professional construction

According to the society needs, professional development planning, characteristic construction of professional education, construction of professional teaching staff, laboratory construction and curriculum system construction are carried out.

1.8 Teaching reform

To do a good job in teaching management, it is inevitable to carry out teaching reform according to the characteristics of the times. Reforms can be made in teaching management, teaching content, and teaching system, as well as in talent cultivation models and teaching methods. Teachers mainly innovate teaching methods and models, and can write textbooks suitable for school students.

2 Problems in the current monitoring and evaluation system of teaching quality in universities

2.1 Lack of comprehensive monitoring of teaching quality monitoring concept

The so-called teaching quality monitoring refers to the process of supervising the teaching process of teachers, the learning process of students, and the teaching management of schools. It can also include research on the quality of graduates. It is a measure taken to ensure the quality of talent cultivation and teaching quality, and is aimed at all teachers and students, with strong comprehensiveness and full process. Therefore, this work is not the work of the Academic Affairs Office, It requires the participation of all departments and work throughout the school. However, currently, leaders, teachers, and students in Chinese universities generally lack the concept of comprehensive monitoring. Each department operates independently and only focuses on completing their own department's work, resulting in a fragmented state of teaching and management in universities. The various links of the teaching quality monitoring system are lacking, making it difficult to achieve comprehensive teaching quality monitoring.

2.2 Narrow scope of teaching quality monitoring

At present, the monitoring scope of teaching quality in the vast majority of universities in China is relatively small, mostly only monitoring direct teaching activities. However, there is a lack of monitoring for factors that have a direct impact on teaching quality, such as management level and logistics support. At the same time, universities have strict monitoring of teaching order, but it is easy to overlook the monitoring of major settings, teaching plans, teaching content, and other contents, resulting in incomplete teaching plans in many universities and the inability to cultivate talents that meet the needs of society. In addition, many universities attach great importance to the theoretical quality of teachers, but there is a lack of monitoring on their practical and teaching abilities. The most core point is the monitoring of students' learning. However, many universities attach great importance to students' theoretical knowledge level and strictly monitor it. However, there is insufficient emphasis on students' practical and operational abilities, and the monitoring efforts are insufficient.

2.3 The monitoring subject is single, ignoring the role of students, industries, enterprises, etc. in monitoring teaching quality

In teaching activities, the subject is the students, so teaching work first needs to meet the needs of students. As the direct recipients of teaching activities, students are also the most qualified to evaluate the current teaching situation and teaching monitoring situation. However, currently, the least important aspect of monitoring teaching quality in Chinese universities is the students' thoughts and evaluations, only treating them as recipients of teaching. However, some enterprises and industries under external monitoring are unable to directly participate in the monitoring of school teaching quality. Therefore, some schools have not taken into account the needs of society and enterprises for talents in the establishment of majors and the reform of curriculum systems. Therefore, these supervision and management work is relatively lagging behind and cannot be suitable for the needs of Chinese society and economic development.

2.4 Lack of guidance for students to understand their current learning status

The teaching of teachers and the learning of students are not independent and separate parts, but are interconnected and interactive. Teachers' teaching should be based on the actual situation of students, selecting appropriate methods and models to enable students to learn better and cultivate their abilities. Students also need to cater to the teaching methods of teachers and actively communicate with them. Students should have methods and skills to acquire knowledge, but due to the weak learning foundation, lack of good learning habits, and poor learning abilities of some students in universities, there should also be some measures in the teaching quality monitoring system to enable students to recognize the current learning status, so that they can learn how to self-study and improve the current lagging state of education.

2.5 Lack of a distinctive teaching quality evaluation system

At present, many universities in China have paid attention to the importance of teaching quality monitoring systems and are constantly improving them. However, many universities' evaluation of teaching quality is limited by peer evaluation and supervision, neglecting socialized quality evaluation, and have not yet established an evaluation system that truly conforms to the characteristics of vocational education.

2.6 Lack of effective feedback and implementation of issues that arise

A common problem in many universities is that the monitoring of teaching quality only remains verbal, but it does not truly solve the problems that arise. Most colleges and universities have certain supervision and management measures, with

supervision and inspection processes for various contents and links in the school. However, after discovering problems, they do not actually take measures to solve them, or adopt simple solutions that are not strictly implemented, not assigned to a certain department or individual to solve them, and do not have regular tracking and inspection, So it did not effectively solve the problems in teaching quality.

3 Effective ways for universities to establish and improve teaching quality monitoring and evaluation systems

3.1 Strengthen the construction of monitoring teams and form a multi-level and comprehensive quality monitoring organizational structure

To do a good job in monitoring the teaching quality of schools, it is first necessary to improve the management organization and enhance the level of the teaching quality management team. So the most basic thing is to do a good job in providing feedback on student information, with the academic affairs department as the center of supervision and control, to do a good job in consultation, guidance, and supervision, and to form a comprehensive quality monitoring system.

Firstly, it is necessary to establish a teaching management team mainly composed of principals and department heads in charge of teaching work, so that each level of management department in the school can form a united front, grasp the guarantee system, establish a management model that adapts to teaching reform, and ensure the stability of teaching order. Secondly, it is necessary to build various links of teaching management, strengthen the construction of management frameworks, strictly enforce discipline, strengthen the management of teaching order, examination style, and discipline, and further improve the supervision and evaluation system of teaching quality.

Secondly, we need to improve the construction of the school level teaching supervision team. In universities, the teaching supervision team should mainly play a supervisory and guiding role, so it needs to be composed of some experienced teachers or experts. They can often participate in classroom evaluation activities, focus on evaluating course content and teaching quality, and actively check some students' graduation designs, etc., to provide targeted suggestions for the school's teaching reform and construction.

Thirdly, establish a team of student teaching information officers. In each major or class, a student who is serious, responsible, and can objectively evaluate the teaching content and quality is selected as the teaching information officer. These information officers are mainly to record the classroom teaching situation in a timely manner and report the situation to the academic affairs office. The academic affairs office also needs to designate a dedicated person to collect the information collected by these teaching information officers, so as to make appropriate decisions based on the information. At the same time, schools also need to regularly hold special student symposiums on teaching quality, in order to better understand students' thoughts and opinions on teaching, and further improve the level of teaching quality monitoring.

3.2 Establish and improve teaching management rules and regulations, and govern teaching in accordance with the law

Firstly, it is necessary to implement and improve the teaching inspection system. In universities, the Academic Affairs Office can regularly carry out teaching inspection activities to gain a comprehensive understanding of the teaching situation in the institution. Regular teaching inspections can be divided into three parts, which are initial, mid-term, and final. In these three stages, the arrangement of teaching activities,

the quality of teaching in teaching activities, and the factors that affect teaching quality, as well as the management of exams, are checked. Due to the different focus of the three inspection stages, it is possible to have a comprehensive understanding of the supervision of teaching quality in universities.

Secondly, it is necessary to establish an effective student evaluation system. Students are the subject of teaching, so it is necessary for them to objectively evaluate the teaching situation. To obtain effective student evaluation information, it is first necessary to ensure that the evaluation content is comprehensive, covering multiple aspects such as teachers' classroom teaching, practical teaching, teaching models and methods. Secondly, it is necessary to make students understand the importance of evaluation work and not blindly evaluate it. Allowing students to evaluate teaching reflects their dominant position in teaching activities and enables them to have a more comprehensive understanding of teaching quality.

3.3 Realizing the downward shift of management focus and fully leveraging the main role of departmental teaching management

The teaching management functional department of universities should guide the department head to be responsible for monitoring the teaching quality of the entire department. The department head needs to assign fixed personnel to collect feedback from the teaching supervisors and class teaching information officers of the department, record and organize this information, summarize the factors and main problems that affect the teaching quality, and propose improvement suggestions for these problems. And feedback the results to the relevant departments, and after the leaders discuss the rectification suggestions, they will provide feedback to the next level and proceed with the rectification.

Teachers and students in the teaching and research department also need to communicate in various activities, so that students' opinions and suggestions can be fed back to the teachers, forming a good interaction between teaching and learning. There are many monitoring methods in the teaching and research department, such as studying teaching plans, teaching content, textbook selection, and other issues through teaching discussions and mutual listening. Mutual evaluation can promptly identify problems that affect teaching quality, so as to rectify them in a timely manner, solve problems, and improve teaching quality.

3.4 Establish a constraint and incentive mechanism for teaching quality monitoring, and strengthen the effectiveness of teaching management

Firstly, universities need to adhere to strict management and strengthen constraint mechanisms. Only strict management can overcome many factors that affect teaching quality. Therefore, universities need to adhere to principles, make teaching management tend to be standardized and institutionalized, treat every teacher and student fairly, and combine management systems with teaching quality monitoring. The assessment of teachers is also combined with the monitoring results of teaching quality, in order to strengthen school management.

Secondly, incentive mechanisms should be implemented. Because in teaching activities, it is not only necessary to use strict and demanding methods for management, but also to effectively use incentive mechanisms, so that both teachers and students can consciously and actively participate in management. So universities need to first understand the psychological needs of teachers and students, and combine teaching objectives with these psychological needs to achieve the goal of improving the teaching quality monitoring system.

In summary, the establishment and effective operation of a teaching quality monitoring system is crucial for improving the teaching quality of universities. To improve the teaching quality monitoring system, universities need to attach importance to it, cooperate with teachers and students, and cooperate with various departments. Therefore, universities need to strengthen their self-management by strengthening the construction of monitoring teams, improving rules and regulations, and improving the teaching quality monitoring system to enhance their competitiveness in society.

References

1. Lu Xiaohong. Research on the Monitoring and Assurance of Teaching Quality in Higher Vocational Colleges [J]. *Asia Pacific Education*, 2016, (13), 68.
2. Quan Dazhe. Reflections on Building an Internal Teaching Quality Monitoring System in Higher Vocational Colleges [J]. *Journal of Liaoning Agricultural Vocational and Technical College*, 2016 (1), 84.
3. Literary Movement. Reflections on Strengthening Teaching Quality Monitoring in Local Undergraduate Colleges [J]. *Journal of Chifeng University*, 2015. (2), 36.
4. Liu Liying. Research on Teaching Quality Monitoring in the Online Education Environment [J]. *Education and Teaching Forum*, 2015. (12), 56.
5. Zhou Jixiang. Construction of a Teaching Quality Monitoring System for Cultivating Applied Talents [J]. *Continuing Education Research*, 2015. (1), 24.

ZHU Xingling

Applicant of the second (master) educational and scientific level of training, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute” (China)

Reform the training for young teachers using corporate new employee training systems

Businesses have continually improved and innovated their training systems to ensure that new employees can swiftly adapt to their work environments, enhance productivity, and achieve personal and professional growth. Therefore, it is essential to consider how to incorporate the best practices of corporate new employee training into the field of education, particularly in the context of training young teachers.

This article will explore how we can adapt the principles and methods of corporate new employee training systems to reform the training system for young teachers. We will examine successful corporate practices in fostering skills, providing practical experience, caring for employees' well-being, and encouraging professional development. Through this reform, we aspire to cultivate young teachers who possess both educational expertise and emotional intelligence, as they play a pivotal role in shaping the future of the education landscape.

Ukraine's current system for training young teachers is a continuous process focused on enhancing their educational competencies. This training system begins with their educational background, where young teachers typically hold pedagogical education qualifications. After completing internships and successfully passing certification and qualification exams, they progress into teaching positions through school-led recruitment and selection procedures.

Within this system, young teachers receive guidance from mentors and go through various stages, including participation in teaching training programs, receiving research support, engaging in academic networking, formulating career development plans, and undergoing assessment and feedback processes. Only after successfully navigating through these stages are they qualified to assume teaching roles.

Huawei's 180-day new employee training program is a comprehensive training initiative designed by the company to cultivate and develop its new hires. The 180-day training period is divided into multiple stages, each with clear objectives and expectations, encompassing various aspects from onboarding training to specialized skill development. Through this program, new employees not only gain insights into Huawei's values and business model but also establish a solid foundation in areas such as technology, leadership, and career development. Below is an overview of the phased training program:

Phase 1: New Employee On Boarding, Orienting Them to the Role (3-7 days)
 Phase 2: Transitioning New Employees, Guiding Them on How to Excel (8-30 days)
 Phase 3: Challenging New Employees with Tasks (31-60 days) Phase 4: Recognition and Encouragement, Building Trusting Relationships (61-90 days) Phase 5: Assimilating New Employees into the Team, Encouraging Proactive Work (91-120 days) Phase 6: Entrusting Employees with a Mission, Granting Appropriate Authority (121-179 days) Phase 7: Summation and Development Planning (180 days) Phase 8: Comprehensive Focus on Subordinate Growth (Every day)

How to Reform the Training of Young Teachers Using Corporate New Employee Training Systems? From Huawei's 180-day new employee program, we can observe that the company has made purposeful and well-organized arrangements to ensure that new employees can swiftly adapt to their new roles and become proficient in their positions.

Regarding the reform of the new teacher training system, there are valuable lessons to be learned from corporate new employee training programs. In the author's opinion, reforms can be undertaken in the following areas:

1) Training for young teachers should be timely and systematic.

This involves dividing the training for young teachers into distinct stages, each with well-defined training objectives and expected outcomes. This approach helps ensure that the training is more systematic and targeted. Training at each stage can be tailored to specific needs and topics, such as educational theory, teaching methods, classroom management, and more.

Simultaneously, setting time constraints and stage-specific goals is crucial to ensuring that the training program is planned and timely. This approach helps young teachers clearly understand the objectives they need to achieve within specific time frames, while also motivating them to actively engage in the training process.

2) The training for young teachers is shifting its focus from knowledge-based training to competency-based training.

Traditional training has primarily emphasized knowledge acquisition, but in reality, young teachers require competencies such as teaching skills, leadership abilities, organizational and coordination skills, innovation aptitude, public speaking and listening skills, language communication skills, and interpersonal skills for their actual work. Transforming the curriculum design of training programs to center around competency development during training will be more conducive to the growth of young teachers.

3) Establishing a clear career development pathway for young teachers.

Establishing a clear career development pathway for young teachers is instrumental in helping them define their professional goals and providing them with the support and opportunities to achieve these objectives. A suggested career development pathway for young teachers could be as follows: Novice Teacher: Beginning teachers- Emerging Educator- Leading Educator- Teaching Specialist- Education Expert

4) Incorporating stress resilience and negative emotion management components into young teacher training is crucial for their career and personal well-being.

This may include training in emotion management techniques, providing access to psychological counseling resources, teacher role-playing, analysis of typical cases, group interactive discussions, and more. These aspects are vital not only for their professional satisfaction, job performance but also for their physical and mental health.

This approach not only helps enhance their overall job satisfaction, work performance, and well-being but also alleviates the common pressures and burdens faced by individuals in the field of education, consequently improving the overall quality of education.

5) Assisting young teachers in finding a sense of belonging, pride, and honor within the school

Assisting young teachers in finding a sense of belonging, pride, and honor within the school is of paramount importance. Schools can facilitate this by organizing welcoming ceremonies or events for new teachers, introducing them to the school's culture and traditions, fostering collaboration and teamwork among teachers, celebrating educational achievements, establishing recognition systems and awards for educational accomplishments, and providing opportunities for participation in training, seminars, and research projects. These measures can enhance their job satisfaction, promote professional growth, and contribute to the overall educational atmosphere of the school.

Utilizing corporate new employee training systems to reform the training of young teachers is a potentially significant and vital initiative. Corporate training systems have accumulated valuable experience in nurturing new employees, and these experiences can provide valuable insights for the training of young teachers. By incorporating the best practices from corporate training systems into the education sector, we can make young teacher training more systematic, targeted, and comprehensive. This reform can help young teachers better adapt to the educational environment, enhance their teaching abilities, and develop emotional intelligence.

References

1. Smith, C. Teacher Development in the 21st Century: Lessons from the Field. *Educational Leadership*, 68(2), 34-39.
2. Johnson, M. Transforming Teacher Training: Case Studies of Successful Reforms. *Education Research*, 45(3), 225-240.
3. Huawei. Huawei's 180-day new employee program. *The Huawei Management Handbook*. URL : <http://xhslink.com/NnUYQu>

ЧАЛАЯ Олена Леонідівна

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

ПАНФІЛОВ Юрій Іванович

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

Психологічні особливості соціалізації та самореалізації людей похилого віку

Однією з найважливіших проблем, що постали перед людством на рубежі ХХ-ХХІ ст., є проблема значного збільшення тривалості життя і постійного зростання абсолютної кількості і відносної частки чисельності людей літнього віку. Процес демографічного старіння нині набув безпрецедентних масштабів. Він характеризується збільшенням процентної частки літніх людей (тобто осіб віком 60 років і старше) при скороченні процентної частки дітей (тобто осіб у віці до 15 років), а також скороченням процентної частки населення працездатного віку (від 15 до 59 років). Щодня близько 200 тисяч осіб на планеті долають 60-річний рубіж.

До 2025 року, порівняно з 1950 р., їх чисельність зросте більше ніж у 5 разів, тоді як населення планети збільшиться тільки у 3 рази. Очікується, що у 2050 році кількість літніх людей у світі перевищить кількість дітей.

Процес старіння населення України, де кожен п'ятий уже подолав шістдесятирічний рубіж, характеризується такими особливостями:

- коротшими термінами на відміну від більшості економічно розвинених країн світу, і негативною динамікою тривалості життя населення;
- високим рівнем демографічної гендерної асиметрії;
- нижчими показниками очікуваної тривалості здорового життя у віці 65 років і старше .

Похилий вік приносить із собою зміну звичних життєвих стандартів, хвороби, важкі душевні переживання. Літні люди опиняються на узбіччі життя. Справа не стільки у матеріальних труднощах (хоча і вони відіграють важливу роль), скільки у труднощах психологічного характеру. Вихід на пенсію, втрата близьких і друзів, хвороби, звуження кола спілкування і сфер діяльності – все це веде до збідніння життя, відходу з нього позитивних емоцій, з'являється почуття самотності та непотрібності.

До того ж батьків часто покидають дорослі діти, що зменшує інтенсивність сімейного спілкування, яке найчастіше відбувається за рахунок телефонних розмов та ще й з ініціативи батьків, а не дітей. Багато літніх людей стають вдівцями або, найчастіше, вдовами, внаслідок чого залишаються без сімейного спілкування, переживаючи самотність. У цьому випадку великого значення набуває спілкування з подругами, приятелями чи сусідами.

Хотілося б запропонувати психологічні рекомендації, які можуть бути корисними для психологів та родичів літніх людей з проблеми спілкування.

Для людей старшого покоління важливо якомога довше зберегти ті цінності, той спосіб життя, який супроводжував їх у працездатному віці.

Однак з виходом на пенсію багато що змінюється, губляться і обриваються соціальні зв'язки, звужується коло спілкування. Далеко не завжди особам, які вийшли на пенсію, вдається самотійно організувати своє життя в нових умовах, зберегти активні позиції, заповнити культурний дефіцит. Тому психологам, службам соціального обслуговування належить велика роль у вирішенні цього важливого завдання, а саме:

- створення умов для вільного різноманітного спілкування осіб старших вікових груп між собою, зі своїми родичами та членами сім'ї, представниками трудових колективів, а також доступ до занять художньою самодіяльною творчістю та ремеслами;

- залучення літніх людей до процесів виховання, духовно-морального розвитку дітей та молоді;

- сприяння згуртованості осіб старшого покоління та залучення їх до діяльності громадських організацій, формувань, сфери політичних, соціально-економічних відносин;

- задоволення пізнавальних і культурних інтересів, збереження та підвищення загального інтелектуального рівня.

Практика доводить, що люди похилого віку, які опанували комп'ютер, відчують себе більш впевнено в цьому житті: вони життєрадісні і не втрачають інтересу до нового. Також вони менше переживають самотність і відновлюють більшість старих дружніх контактів в реальному житті.

Використання комп'ютера та інтернету відкриває великі можливості для літніх людей:

1. Широкі можливості для спілкування. Сьогодні велика частина спілкування відбувається саме в мережі інтернет, люди створюють коло своїх знайомих в різних соціальних мережах.

2. Відеозв'язок з рідними. Найголовніший плюс – це спілкування зі своїми дітьми. Тільки заради цього літній людині варто освоїти комп'ютер. Оскільки зв'язок в мережі абсолютно безкоштовний, то дітей, що живуть в іншій країні і мають можливість приїхати лише раз-два на рік, можна бачити щовечора.

3. Маса корисної інформації. Якщо людина досягла похилого віку, то це абсолютно не означає, що її перестали цікавити різні галузі знань, і вона втратила інтерес до життя.

Список використаної літератури

1. Ліфарєва Н.В. Вторинна соціалізація людей похилого віку як соціально-педагогічна проблема. Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». педагогічні науки. 2013. № 2 (6).

2. Мокряк А.Г. Особливості соціалізації людей похилого віку в умовах інформаційного суспільства: соціально-педагогічний аспект. Харківська державна академія культури. URL : <https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2009-03/09magssa.pdf>

Спеціальні гості конференції

MALASEVSCAIA Nina

Head of regional branch for Republic of Moldova and Republic of Azerbaijan,
MBA (Moldova);

FETINIUC Valentina

Vice-rector Scientific research International Institute of Management IMI-NOVA,
PhD., Associate prof. (Moldova)

Innovations and changes in cross-cultural management: adapting to rapidly changing realities

Cross-cultural management is a management strategy that focuses on recognizing and managing differences in cultural, organizational, and social aspects when dealing with international or multinational teams and organizations. Rapid changes in the global economy, technological breakthroughs, and globalization require constant adaptation of cross-cultural management strategies. Here are several innovative approaches and changes that can help organizations adapt to rapidly changing realities:

Utilization of Technology:

Virtual Teams: The ability to work with distributed teams using modern communication and collaborative online tools can significantly enhance the effectiveness of cross-cultural management.

Artificial Intelligence (AI): Using AI for data analysis and predicting trends in cultural differences and consumer behavior can help organizations make more informed decisions.

Intercultural Training:

Employee Training: Regular training and workshops on cross-cultural interactions can help employees better understand and respect cultural differences.

Mentorship: Appointing mentors with experience in a multicultural environment for new employees can expedite their adaptation and enhance team efficiency.

Adopting these approaches allows organizations to effectively navigate the complexities of cross-cultural management and thrive in an ever-changing global landscape.

Flexibility and Agility:

Agile Approach: Implementing agile methodologies for product development and project management can help organizations respond quickly to changes and adapt to different cultural contexts.

Flexible Work Models: Developing flexible work schedules and remote work models can facilitate collaboration among multinational teams.

Data Analysis and Metrics:

Data Collection: Gathering data on cultural peculiarities and the outcomes of cross-cultural projects helps evaluate the effectiveness of management strategies and make real-time adjustments.

Hybrid Approaches:

Combining Methods: Using combined strategies that consider both global and local cultural aspects may be the most effective way to manage in diverse cultural environments.

Continuous Learning and Adaptation:

Continuous Improvement: Cross-cultural management requires ongoing learning and adaptation. Regularly updating strategies and methods based on feedback and experience can be key to successful management in a rapidly changing world.

It's important to understand that successful cross-cultural management requires organizations and their leaders to be flexible, adaptable, and committed to continuous learning. Innovations and changes in this field can help companies effectively operate in diverse cultural environments and stand out in the global market.

Let's consider the use of virtual teams in the context of cross-cultural management between Moldova and Azerbaijan. These two countries have their unique cultural and organizational characteristics, and virtual teams can assist in efficiently dealing with the diversity and distance between them:

Communication: Virtual teams can use communication tools such as video conferences and chats to ensure regular communication among employees from Moldova and Azerbaijan. This allows them to exchange information, discuss strategies, and address issues without the need for physical presence.

Video Conferences:

Authentic Interaction: Video conferences allow team members to see and hear each other, creating a closer and more authentic interaction than traditional audio calls or email correspondence.

Face-to-Face: This is crucial for cross-cultural management, as virtual face-to-face meetings enable team members to better understand non-verbal signals and facial expressions, which can be essential in the context of cross-cultural differences.

Chats and Messengers:

Quick Communication: Chats and messengers facilitate instant communication among team members, which is useful for discussing issues promptly and problem-solving.

Recording and Archiving: Chats allow for saving and archiving conversations, which is convenient for later reference and retrieval of information.

Collaborative Online Tools:

Collaborative Work: Collaboration platforms like Google Workspace or Microsoft Teams enable employees to work simultaneously on documents, spreadsheets, and projects regardless of their geographic location.

Task Management: Task management tools like Trello or Asana can help teams track project progress and set priorities.

Security and Confidentiality: It's important to pay attention to security when using online communication tools, especially if sensitive data is being discussed within the team. Ensure that the selected tools provide a high level of data protection.

Regularity and Planning: Virtual teams should plan regular video conferences, meetings, and chats to maintain ongoing communication and project control.

Utilizing these communication and collaboration tools can significantly enhance the effectiveness of cross-cultural management between Moldova and Azerbaijan, fostering closer interaction among team members and facilitating information exchange despite physical distance.

Organizing training sessions tailored to the cultural specificities of employees from Moldova and Azerbaijan can greatly improve cross-cultural understanding and contribute to more harmonious work relationships. Here are a few examples of such training sessions:

Cultural Sensitivity and Awareness:

- Training employees on the differences in cultural norms, values, and customs between Moldova and Azerbaijan.
- Exploring the historical and cultural aspects of both countries to understand the roots and context of cultural differences.

Intercultural Communication:

- Workshops on effective communication in cross-cultural teams, including adapting communication styles to the preferences of the interlocutor.
- Studying non-verbal communication and its role in cross-cultural interactions.

Cross-Cultural Leadership:

- Training leaders and managers in cross-cultural leadership skills, including adapting management styles to the cultural characteristics of subordinates.
- Developing conflict management strategies in a multicultural environment.

Cultivating Intercultural Sensitivity:

- Interactive training and games that allow employees from Moldova and Azerbaijan to get to know each other and exchange experiences.
- Joint creative projects or tasks that promote closeness and collaborative problem-solving.

Diversity Management:

- Training sessions on creating inclusive and multinational work environments so that every team member feels valued and respected.
- Developing skills to work with diverse cultures and viewpoints within the team.

Intercultural Coaching:

- Using intercultural coaching to provide individual support to employees in adapting to a new cultural environment and addressing specific cross-cultural challenges.

Feedback and Evaluation:

- Establishing mechanisms for employees from Moldova and Azerbaijan to assess the quality of cross-cultural management and suggest improvements.
- Continuously collecting feedback and using it to adjust the course in training and cross-cultural management strategies.

It's important for the training to be interactive and tailored to the specific needs and characteristics of employees from Moldova and Azerbaijan. Additionally, they should be part of a broader cross-cultural management strategy and support efforts to create an open and inclusive corporate culture.

Utilizing mentorship for new employees from Moldova and Azerbaijan, especially in a multinational environment, can be highly beneficial for accelerating adaptation and enhancing team efficiency. Here's how it can be organized:

Selecting Experienced Mentors:

- Identifying employees who have experience working in international and multinational environments and who can serve as good mentors for new colleagues.

Professional Mentor Training:

- Providing mentors with the necessary skills so they can successfully guide and assist new employees in their adaptation.
- Training mentors on intercultural sensitivity and communication issues.

Matching Mentors and New Employees:

- Selecting mentors and pairing them with new employees based on their professional and cultural needs.
- Taking into account language skills and cultural aspects when matching mentors and mentees.

Setting Goals and Work Plans:

- Collaboratively establishing specific goals and expectations for mentorship between mentors and new employees.
- Developing a work plan that includes regular meetings and tasks to achieve adaptation and development goals.

Regular Meetings and Feedback:

- Conducting regular meetings between mentors and mentees to discuss progress, address issues, and exchange experiences.
- Providing systematic feedback from mentors and mentees to improve the mentoring process.

Support and Resources:

- Providing mentors and mentees with the necessary resources and tools for successful interaction and learning.
- Support for mentors from leadership and the HR department.

Assessment and Correction:

- Regularly assessing the effectiveness of the mentoring program and its alignment with the organization's goals.
- Adjusting the mentoring strategy based on the data and feedback received.

Mentorship can help new employees from Moldova and Azerbaijan adapt to a new cultural and work environment, quickly assimilate company norms and standards, and develop the skills necessary for successful work in a multinational team. It also contributes to building closer relationships among employees and strengthening corporate culture.

Implementing agile methodologies for product development and project management can be particularly beneficial when working in a multinational environment, including Moldova and Azerbaijan.

This approach allows organizations to react more quickly to changes, adapt to different cultural contexts, and improve collaboration. Here's how it can work in the context of these two countries.

Iterative Planning:

- Instead of long-term and rigid plans, agile methodologies propose iterative planning where a project is broken down into short cycles (iterations). This allows for adaptation to changing conditions in Moldova and Azerbaijan, such as changes in legislation or the economic environment.

Cross-Functional Teams:

- Agile teams typically consist of diverse specialists with different skills. This can help consider various cultural and organizational aspects since the team may include representatives from Moldova, Azerbaijan, and other countries.

Transparency and Feedback:

- Agile methodologies imply a high degree of transparency within the team. This fosters better mutual understanding and information exchange among employees from different cultural backgrounds.

Delivering Value to Customers:

- One of the key principles of agility is prioritizing the delivery of value to customers. This can be especially important in countries where customer expectations and needs may vary. Agile methodologies enable quick responses to changes in the consumer market.

Self-Organization and Change Management:

- Agile teams have more self-organization and the ability to adapt to new conditions. This can be useful in managing cultural differences and changes.

Training and Development:

Agile methodologies place a strong emphasis on continuous learning and team development. This can assist employees from Moldova and Azerbaijan in adapting to the agile way of working and acquiring the skills necessary for successful collaboration.

Implementing agile methodologies within organizations in Moldova and Azerbaijan can make them more adaptable, enhance communication, and facilitate effective management in a multinational environment where cultural diversity is the norm.

Utilizing combined strategies that take into account both global and local cultural aspects can indeed be the most effective way of managing in diverse cultural environments, such as Azerbaijan and Moldova. This approach is suitable for organizations aiming to strike a balance between considering local specifics and creating a unified corporate culture. Here are some key principles and practices of such a combined approach:

- **Cultural Awareness and Sensitivity:** Ensure that employees are aware of and sensitive to both global and local cultural norms and practices. Training and workshops can help develop this awareness.
- **Customization of Global Strategies:** While having global strategies in place, allow flexibility for local adaptations as needed. Local teams in Moldova and Azerbaijan may have unique insights into the market or cultural nuances that can inform global strategies.
- **Inclusive Decision-Making:** Encourage inclusive decision-making processes that involve input from employees representing different cultural backgrounds. This can lead to more culturally sensitive and effective decisions.

- **Cross-Cultural Training:** Provide cross-cultural training to all employees, including expatriates and local staff, to bridge cultural gaps and foster understanding.
- **Diversity and Inclusion Policies:** Develop and implement diversity and inclusion policies that reflect the organization's commitment to valuing and leveraging cultural diversity.
- **Communication Channels:** Establish open communication channels for employees to express cultural concerns or share cultural insights. This can include regular team meetings or forums dedicated to cultural discussions.
- **Feedback Mechanisms:** Create feedback mechanisms that allow employees to provide input on the effectiveness of global and local strategies. Use this feedback to make continuous improvements.
- **Leadership by Example:** Leaders should set an example by embracing cultural diversity, demonstrating cultural sensitivity, and actively participating in cross-cultural initiatives.
- **Celebrating Diversity:** Celebrate cultural diversity within the organization by recognizing important cultural events, holidays, or milestones of various cultural groups.

This combined approach takes into account the benefits of both global strategies and local adaptations, promoting a culture of inclusivity and cultural sensitivity within the organization while allowing flexibility to respond to unique cultural contexts.

Global Standards and Values:

Defining common corporate values and standards that reflect the global mission and goals of the organization. These values may include principles of honesty, ethics, and integrity.

Local Adaptation:

Considering local cultural nuances and legislative requirements in each country where the organization operates. This can involve adapting management practices, products, and marketing strategies to align with local expectations and norms.

Training and Knowledge Sharing:

Providing training to employees based on global standards and teaching them to incorporate local aspects into their work. Employees from different countries can engage in knowledge sharing and exchange experiences.

Multinational Teams:

Assembling multinational teams where representatives from diverse cultural backgrounds collaborate on projects. This fosters the exchange of ideas and perspectives.

Compliance with Laws and Regulations:

Adhering to local laws and regulations in each country where the organization operates to avoid conflicts and negative consequences.

Feedback and Correction:

Systematically collecting and analyzing feedback from employees and customers in each country. This allows for evaluating the effectiveness of combined strategies and making necessary adjustments.

This approach combines global consistency with local adaptation, promoting cultural sensitivity and inclusivity while ensuring that the organization operates in accordance with local requirements and expectations.

Key Figures:

Appointing key figures who can serve as a bridge between global leadership and local teams, as well as assist in considering cultural aspects.

Social Responsibility:

Incorporating social responsibility into the organization's activities, taking into account the needs and values of local communities.

A combined approach to management takes into account the complexity of multinational environments and helps organizations create more sustainable and successful management strategies while maintaining a balance between global and local needs and contexts.

In conclusion, regularly updating strategies and methods based on feedback and experience is key to successful management in a rapidly changing world, including countries like Azerbaijan and Moldova. This process, known as the cycle of continuous improvement or change management, allows organizations to adapt to new challenges, optimize their processes, and maintain competitiveness.

Systematic Feedback:

Collecting and analyzing feedback from employees, clients, partners, and other stakeholders. This helps identify weaknesses, problems, and opportunities for improvement.

Performance Monitoring and Evaluation:

Continuous monitoring of the organization's results and performance using key performance indicators (KPIs) and metrics. This helps identify trends and changes.

Analysis of the Changing Environment:

Assessment of external factors such as political stability, economic conditions, technological innovations, and legislative changes that can impact the business.

Strategic Planning:

Development of updated strategic plans that take into account identified changes and challenges, and set new goals and priorities.

Employee Involvement:

Involving employees in the process of updating strategies and methods. Employees can contribute ideas and solutions based on their experience and expertise.

Experiments and Innovations:

Supporting and incentivizing experiments and innovations within the organization. This may include the establishment of innovation teams or labs.

Training and Development:

Training employees in new skills and knowledge needed to adapt to changes. This includes both technical skills and the development of soft skills, such as change management and cross-cultural interaction.

Measurement and Regular Updates:

Establishing metrics to assess the success of implementing updated strategies and methods. Regular measurement and analysis of results and strategy adjustments as needed.

Regularly updating strategies and methods provides the organization with flexibility and the ability to adapt to changing conditions in countries like Azerbaijan and Moldova, where political, economic, and cultural factors can change relatively quickly. This process helps the organization remain responsive and competitive.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	3
Пленарне засідання	4
<i>Підбуцька Ніна Вікторівна. Вітальне слово</i>	4
<i>Нестуля Олексій Олексійович, Нестуля Світлана Іванівна. Чи може лідер «створити себе» всупереч своєї натури?</i>	4
<i>Khaziyev Arseniy. Adaptation of foreign leadership development models to leadership qualities formation of future psychologists in high schools of Ukraine</i>	7
<i>Lapuzina Olena Mykolayivna, Wang Yuling. The relationship between leadership ability and social progress</i>	9
Секція 1. Лідерство і соціальний прогрес	11
<i>Гура Тетяна Віталіївна, Гуренко Юлія Іванівна. Особливості військового лідерства в Україні</i>	11
<i>Панфілов Юрій Іванович, Баканова Дана Сергіївна. Самооцінка як фактор успішності філолога</i>	14
<i>Пономарьов Олександр Семенович. Особистісна культура лідера-інтелігента</i>	16
<i>Харченко Алла Олександрівна, Чеботарьов Микола Корнійович. Лідерство як чинник відродження духовності</i>	19
<i>Bai Qian. The importance of leadership in education</i>	21
<i>Клочко Софія Андріївна. Вплив наративної компетентності на лідерські якості</i>	23
<i>Коваль Діана Андріївна. Вплив лідера на соціокультурний простір та на людей залежно від рис його характеру</i>	25
<i>Коновал Артем Миколайович, Серета Наталія Вікторівна. Формування правових знань студентської молоді як частина комплексної підготовки майбутніх лідерів</i>	26
<i>Носач Катерина Володимирівна. Лідерство як соціальний феномен</i>	28
<i>Пономаренко Павло Миколайович. Педагогічний та особистісний компоненти у структурі управлінської компетентності майбутніх офіцерів</i>	30
<i>Черемський Максим Петрович. Педагог як лідер в освіті</i>	32
Секція 2. Формування харизматичних лідерів як один з пріоритетних напрямків виховання національної гуманітарно-технічної еліти	35
<i>Asieieva Iryna, Koshkarov Yurii. Approaches to education of leaders during study in institutions of higher education</i>	35
<i>Гура Тетяна Віталіївна. Особливості харизматичного студентського лідера в технічному університеті</i>	36

<i>Гура Тетяна Віталіївна, Гробов Валентин Русланович. Особливості розвитку лідерських якостей у студентів технічних закладів вищої освіти</i>	39
<i>Гура Тетяна Віталіївна, Куделя Дмитро Сергійович. Дослідження лідерських якостей у студентів технічного університету</i>	41
<i>Костиця Ірина Валентинівна, Михайленко Роман Миколайович. Інтерактивне навчання – шлях до формування харизматичних майбутніх фахівців-лідерів</i>	43
<i>Сущенко Роман Віталійович, Сущенко Тетяна Іванівна. Педагогізація професійної підготовки гуманітарно-технічної еліти в епоху пріоритету особистості</i>	46
<i>Шаполова Вікторія Валеріївна, Величко Радміла В'ячеславівна. Методи розвитку лідерського потенціалу перспективних керівників</i>	48
<i>Гончарук Сергій Степанович, Лозко Андрій Андрійович. Дослідження підходів до вимірювання компетентностей військових фахівців у арміях країн-членів НАТО</i>	50
<i>Пицан Максим Ігорович, Толстой Сергій Анатолійович. Особливості формування харизматичних якостей сучасних лідерів серед молоді</i>	52
Секція 3. Лідерство в соціальній роботі та соціальному забезпеченні суспільства змін	55
<i>Грень Лариса Миколаївна. Розвиток лідерства як один з ключових елементів оцінювання діяльності керівників на державній службі в Україні</i>	55
<i>Грибко Ольга Владиславівна. Теорії трансформаційного лідерства в управлінні соціальною роботою</i>	56
<i>Лебедик Леся Вікторівна. Інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі</i>	58
<i>Михайличенко Валентина Євдокимівна. Професійно-особистісний саморозвиток – важлива умова формування лідерів соціальної роботи</i>	61
<i>Поступна Олена Вікторівна. Лідерство як один із механізмів інтеграції групової діяльності для досягнення цілей туристичної компанії</i>	64
<i>Стрельніков Віктор Юрійович. Розвиток лідерських навичок педагогів у закладі неперервної освіти для соціального забезпечення суспільства змін</i>	67
<i>Зотова Юлія Костянтинівна. Соціальний захист прав сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування: нормативно правовий аспект</i>	69
<i>Kirsanov Ivan, Hren Larysa. Emotional intelligence and its role in forming the leadership qualities of future specialists in the social sphere in institutions of higher education</i>	72

<i>Сосінатров Артем Михайлович. Ініціативна реконструкція занедбаних будівель як спосіб формування фондів житла для внутрішньо переміщених осіб</i>	73
<i>Черних Валерія Андріївна, Серєда Наталія Вікторівна. Особливості підготовки кадрів у сфері управління соціальними системами</i>	76
Секція 4. Фізкультурно-спортивна діяльність в освіті лідера	77
<i>Білоус Олеся Валеріївна. Новітня програма вивчення дисципліни «Основи теорії здоров'я та здорового способу життя» для студентів спеціальності 017 «Фізична культура і спорт» як один з ключів у формуванні сильного лідера</i>	77
<i>Борейко Наталя Юріївна, Азаренкова Любов Леонідівна. Формування лідерської компетентності на заняттях фізичного виховання у вищих технічних навчальних закладах</i>	79
<i>Резнік Світлана Миколаївна, Євтифієв Андрій Сергійович. Мотивація майбутніх магістрів фізичної культури і спорту у процесі їх професійної підготовки до організації оздоровчих та спортивних заходів</i>	82
<i>Полякова Оксана Олександрівна, Поляков Ігор Олександрович. Розвиток soft skills сучасного тренера як шлях до лідерства</i>	84
<i>Долгарєва Марія Георгіївна. Удосконалення тактичної підготовки бігунів на середні дистанції в групах спортивного вдосконалення</i>	86
<i>Никонюк Єлизавета Сергіївна, Зінченко Ліна Володимирівна. Вплив ранкової гімнастики на працездатність студентів під час навчального процесу</i>	88
Секція 5. Психолого-педагогічні технології формування лідерських якостей сучасного фахівця	90
<i>Ігнатюк Ольга Анатоліївна, Думанська Антоніна Сергіївна. Педагогіка творчості в системі взаємодії «викладач вищої школи-здобувач вищої освіти»: актуальність, взаємозв'язок, умови розвитку</i>	90
<i>Квасник Ольга Віталіївна, Сердюк Анастасія Євгеніївна. Технологія інтерактивного навчання як засіб формування лідерських якостей у молоді</i>	92
<i>Нагорна Людмила Володимирівна, Ковпак Володимир Дмитрович. Особливості підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти у галузі ветеринарії</i>	95
<i>Підбуцька Ніна Вікторівна, Надточій Альона Вадимівна. Сучасні тенденції лідерських якостей та вплив стресу на їх розвиток</i>	96
<i>Суцєнко Лариса Олександрівна. Особистість сучасного менеджера освіти як лідера змін</i>	99

<i>Хоменко Ігор Васильович, Панфілов Юрій Іванович. Психолого-педагогічні аспекти ігрового навчання та тестування для студентів-електроенергетиків</i>	101
<i>Анохіна Анастасія Олександрівна, Ігнатюк Ольга Анатоліївна. Соціально-психологічний тренінг з розвитку лідерських якостей студентів-психологів</i>	105
<i>Анціборенко Богдан Романович. Педагогічні стратегії для активізації лідерського потенціалу студентів соціальних факультетів</i>	107
<i>Kachailo Kostiantyn, Hren Larysa. Culture of business communication of future doctors and its formation in institutions of higher education</i>	108
<i>Кузнецова Ганна Анатоліївна. Діяльнісний підхід у формуванні базової професійної компетентності майбутніх інженерів у процесі математичної підготовки</i>	110
Секція 6. Реформування системи підготовки молодих викладачів	112
<i>Ihnatiuk Olha, Polishchuk Dmytro. Professional and pedagogical competence of future higher education teachers: contradictions and directions of development in the process of training at the third educational and scientific level</i>	112
<i>Ihnatiuk Olha, Sydorenko Oleksandr. Formation of value attitudes of future higher education teachers to the use of pedagogical creativity in the process of professional activity</i>	114
<i>Romanovskiy Olexandr, Polishchuk Denys. Leadership as one of the main conditions for the formation of organizational culture of future higher education teachers</i>	117
<i>Lapuzina Olena Mykolayivna, Xie Hui. Priority education and cultivation of charismatic leaders among national humanities and technological elite</i>	119
<i>Miao Ke, Kobets Valentyn Mykolayovych. Leadership training in chinese universities</i>	123
<i>Прасол Ірина Олександрівна. Особистісний підхід у формуванні професійної спрямованості майбутніх фахівців освітніх, педагогічних наук</i>	125
<i>Сокол Майя Сергіївна, Середа Наталія Вікторівна. Правова культура здобувачів вищої медичної освіти</i>	126
<i>Hu Xiaojiang. The problems existing in the college teaching quality monitoring system and its countermeasures</i>	128
<i>Zhu Xingling. Reform the training for young teachers using corporate new employee training systems</i>	133
<i>Чалая Олена Леонідівна, Панфілов Юрій Іванович. Психологічні особливості соціалізації та самореалізації людей похилого віку</i>	136
Спеціальні гості конференції	138
<i>Malasevscaia Nina, Fetiniuc Valentina. Innovations and changes in cross-cultural management: adapting to rapidly changing realities</i>	138

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ
VII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє

2023 рік

Головний редактор проф. Романовський О.Г.
Відповідальні за випуск:
проф. Грень Л.М.
доц. Панфілов Ю.І.
доц. Грибко О.В.