

ISSN 2078-7782

*Теорія
і практика*

управління соціальними системами

*ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ*

1'2019

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ:
філософія, психологія, педагогіка, соціологія**
Щоквартальний науково-практичний журнал 1'2019
Видання засновано 2000 р.

Головний редактор:

Романовський О.Г., член-кор. НАПН, д-р пед. наук

Координаційна рада:

Сокол Є. І., член-кор. НАПН України, д-р техн. наук (заст.голови)

Товажнисянський Л.Л., Почесний акад. НАПН України, д-р техн. наук (заст.голови)

Андрущенко В.П., акад. НАПН України, д-р філос. наук

Биков В.Ю., акад. НАПН України, д-р техн. наук

Луговий В.І., акад. НАПН України, д-р пед. наук

Масирова Р.Р., акад. МАНПО, д-р пед. наук (Казахстан)

Прокопенко І.Ф., акад. НАПН України, д-р пед. наук

Бабаєв В.М., д-р наук з держ. управління

Гардоцька Т., хабілітований д-р наук (Польща)

Іліаш Н., д-р техн. наук, (Румунія)

Коваленко О.Е., д-р пед. наук

Копитов Р.А., д-р інж. наук (Латвія)

Левовицький Т., д-р пед. наук (Польща)

Олав Аарна, д-р екон. наук (Естонія)

Сєппо Холтга, д-р наук (Фінляндія)

Держзвидання

Свідоцтво: **КВ №5212**
від **18.06.2001 р.**

Засновники видання:

Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”,
Харківський національний педагогічний університет ім.Г.С.Сковороди,
Українська інженерно-педагогічна академія

Видається за рішеннями

Вчених рад, протоколи:

НТУ “ХПІ” № 2 від 25.01.2019;

ХНПУ ім.Г.С.Сковороди №2 від 28.02.2019;

УІПА № 7 від 26.02.2019

З М І С Т

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ
ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ
МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ**

<i>Романовський О. Г, Попова Г. В., Штученко І. Є.</i> Мотиваційно-цільові характеристики професійної успішності викладача вищої школи.....	3
<i>Разумная А.Г.</i> Педагогічні чинники формування професійної ідентичності майбутнього медичного фахівця в умовах ЗВО	16
<i>Романовська О.О.</i> Застосування асоціативних методів навчання в підготовці магістрів освітніх наук.....	28

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ**

<i>Шаповалова В.С.</i> Розвиток психологічної культури викладачів закладів вищої освіти на курсах підвищення кваліфікації.....	41
<i>Резнік С.Н.</i> Соціокультурні детермінанти розвитку освіти та викладацької майстерності у Стародавній Греції.....	50

**ФІЛОСОФСЬКІ ТА АНТРОПОЛОГІЧНІ ПАРАДИГМИ
СУЧАСНОЇ ОСВІТИ**

<i>Gren' L. N., Panfilov. Y. I., Karlyuk S.V.</i> Directions in dual form of training introduction at National technical university “Kharkiv polytechnic institute”: state-managerial aspect.....	66
<i>Резван О.О.</i> Рефлексія процесу атестації майбутніх державних службовців з української мови.....	80

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ
ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА
РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ**

<i>Gurevich R.S., Brovchak L.S., Kholkovska I.L.</i> The leadership qualities formation of future educators by means of student self-government.....	89
<i>Черкашин А.І.</i> Наукові погляди на дефініцію «методологія» у контексті виховання лідерів у закладах вищої освіти.....	102
<i>Воробйова В.В.</i> Особливості розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти.....	116
Вимоги до статей	133

Редакційна колегія: Мороз В.М., д-р наук з держ. управління (<i>відповідальний секретар</i>) Поясок Т.Б., д-р пед. наук Резван О.О., д-р пед. наук Штефан Л.А. д-р пед. наук Семенова А.В. д-р пед.наук Беспарточна О.І., канд.пед.наук Бех І.Д., академік НАПН України, д-р психол. наук Большакова А.М., д-р психол. наук Гордієнко-Митрофанова І.В., д-р психол. наук Дольська О.О., д-р філос. наук Ігнатюк О.А., д-р пед. наук Іонова О.М., д-р пед. Наук Квасник О.В., канд. пед.наук Кузнєцов М.А., д-р психол. наук Золотухіна С.Т. д.пед.наук Култаєва М.Д., д-р філос. наук Лозовой В.О., д-р філос. наук Ничкало Н.Г., академік НАПН України, д-р пед. наук Пономарьов О.С., канд. техн. наук Радіонова І.О., д-р філос. наук Рибалка В.В., д-р психол. наук Сисоєва С.О., акад. НАПН України, д-р пед. наук Тарароєв Я.В., д-р філос. наук Телефон: (057) 70-04-025, телефакс (057) 70-76-371. E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net	C O N T E N T S ORGANIZATIONAL PEDAGOGICAL CONDITIONS OF PROFESSIONAL SKILLS OF FUTURE SPECIALISTS <i>Romanovs'kyj O., Popova H., Shtuchenko I.</i> Motivation-and-target characteristics of a university lecturer's successfulness..... 3 <i>Razumnaia A.H</i> Pedagogical Factors of the Formation of Professional Identity of a Future Medical Specialist in the Conditions of Higher Educational Institution..... 16 <i>Romanovs'ka O.O.</i> Application of associative methods of education in training of masters of educational sciences..... 28 PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION AND ITS CONTENT <i>Shapovalova V.</i> Development of psychological culture of teachers of higher education in qualification development courses..... 41 <i>Reznik S.</i> Socio-cultural determinants of the developments of education and the teaching mastery in ancient Greece..... 50 PHILOSOPHICAL AND ANTHROPOLOGICAL PARADIGM OF MODERN EDUCATION GUESTS OF THE NUMBER <i>Gren' L., Panfilov. Y., Karlyuk S.</i> Directions in dual form of training introduction at National technical university "Kharkiv polytechnic institute": state-managerial aspect..... 66 <i>Rezvan O.</i> Reflection of the process of attestation of future public servants in the Ukrainian language..... 80 INFORMATION TECHNOLOGY AND TEACHING AIDS IN THE PROFESSIONAL PREPARATION OF FUTURE SPECIALISTS <i>Gurevich R., Brovchak L., Kholkovska I.</i> The leadership qualities formation of future educators by means of student self-government..... 89 <i>Cherkashyn A.</i> Conceptual provisions of the methodological dimension in the context of leaders' education in higher education institutions..... 102 <i>Vorobieva E.</i> Features of leadership quality future managers development in higher education staff..... 116
--	--

Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2019. – № 1. - 144 с.

У квітні 2013 р. часопис „Теорія і практика управління соціальними системами” включено до довідника періодичних видань бази даних “Ulrich’s Periodicals Directory” (New Jersey, USA), а у квітні 2015 р. - до наукометричної бази даних РІНЦ (ліцензійна угода №259-04/2015 від 23.04.2015 р.).

Журнал „Теорія і практика управління соціальними системами” затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 09.03.2016 №241 як наукове фахове видання України з педагогічних наук.

Журнал „Теорія і практика управління соціальними системами” було включено до «ICI Journals Master List» (Copernicus index) з індексом 60.28.

© Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, 2019

© Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2019

© Українська інженерно-педагогічна академія, 2019

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедрою, член-кореспондент НАПН
України, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-0602-9395
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Галина Попова

кандидат психологічних наук, професор кафедри педагогіки і психології управління
соціальними системами, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: galinasan@ukr.net

Ірина Штученко

кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології управління соці-
альними системами, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: irinashtuchenko@gmail.com

**МОТИВАЦІЙНО-ЦІЛЬОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШ-
НОСТІ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ**

Анотація: Зміст наукових підходів щодо характеристик мотиваційно-цільової сфери в аспекті успішності в професійній діяльності викладачів вищої школи. Наведено результати дослідження щодо життєвих та професійних цілей, провідних джерел професійної мотивації, спрямованості мотивації на досягнення у групах викладачів з різним ступенем успішності. Доведено, що для викладачів з високим ступенем успішності в порівнянні з викладачами з середнім ступенем успішності більш важливі: цінність отримання задоволення від професійної діяльності, значущішим є прагнення до визнання суспільством, схильність брати на себе високі зобов'язання; більш узгоджена з цим ієрархія життєвих цілей.

Ключові слова: успішність в професійній діяльності викладачів вищої школи, мотиваційно-цільова сфера особистості, ієрархія життєвих цілей, спрямованість мотивації на досягнення, провідні джерела професійної мотивації.

Oleksandr Romanov's'kyj

Doctor of science in Pedagogy, Full Professor, corresponding member of NAPS Ukraine, Head of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, Nation Technical University
«Kharkiv Polytechnic Institute»; Kharkiv, Ukraine
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

© Олександр Романовський, Галина Попова, Ірина Штученко, 2019

Galyna Popova

Candidate of Psychological Sciences, Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of Management of Social Systems, National Technical University
"Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: galinasan@ukr.net

Iryna Shtuchenko

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy and Psychology of Management of Social Systems, National Technical University
"Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: irinashtuchenko@gmail.com

MOTIVATION-AND-TARGET CHARACTERISTICS OF A UNIVERSITY LECTURER'S SUCCESSFULNESS

Abstract: The article contains the analysis of scientific approaches to motivation-and-target sphere's characteristics in the aspect of success in university teachers' professional activities. In the work there are supplied the research data concerning life and professional goals, the leading sources of professional motivation, motivation directedness, at attaining success in lecturers' groups with different success level. It is determined that for lecturers with a high success level compared with those of mediate level, of greater priority are: the value of enjoying professional activity, a greater aspiring to being recognized by society, the trait of taking a greater responsibility, a more coordinated with the mentioned traits hierarchy of life goals.

Key words: success in university lecturers' professional activity, a personality's motivation-and-target sphere, hierarchy of life goals, motivation directedness at achievements, leading sources of professional motivation.

Александр Романовский, Галина Попова, Ирина Штученко

МОТИВАЦИОННО-ЦЕЛЕВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Аннотация: Проанализированы научные подходы относительно характеристик мотивационно-целевой сферы в аспекте успешности в профессиональной деятельности преподавателей высшей школы. Приведены результаты исследования жизненных и профессиональных целей, ведущих источников профессиональной мотивации, направленности мотивации на достижение в группах преподавателей с разной степенью успешности. Доказано, что для преподавателей с высокой степенью успешности по сравнению с преподавателями со средней степенью успешности более важны: ценность получения удовольствия от профессиональной деятельности, более значимым является стремление к признанию обществом, склонность брать на себя высокие обязательства; более согласованная с этим иерархия жизненных целей.

Ключевые слова: успешность в профессиональной деятельности преподавателей высшей школы, мотивационно-целевая сфера личности, иерархия жизненных целей, направленность мотивации на достижение, ведущие источники профессиональной мотивации.

Oleksandr Romanovs'kyj, Galyna Popova, Iryna Shtuchenko

An extended abstract of a paper on the subject:
“Motivation-and-target characteristics of a university lecturer’s successfulness”

Problem setting. Studying psychology characteristics and conditions of professional and personal successfulness is a topical psychology-pedagogic task in the aspect of passing success on to students.

Recent research and publications analysis. Nowadays there are many works dedicated to the study of the problem of a university lecturer’s professional success. Authors analyze specifics of a university teacher’s profession-and-pedagogic activities, consider its structure, functions, content; they study professional traits as pre-conditions of efficient professional activity and the experience of professional success stimulation. At the same time, there is no uniform concept as to the factors enabling to forecast a university lecturer’s professional success level.

Paper objective. To conduct theoretical and empiric analysis of motivation-and-target sphere’s characteristics in the aspect of successfulness in university lecturers’ professional activities. Paper main body. Under the term of a university lecturer’s professional success we mean the sum total of objective and subjective characteristics describing a personality’s activities and self-perception. As objective criteria of professional success, the following are considered: the fruitfulness of professional activity itself; methods and techniques of teaching; knowledge, success, and competitiveness of the lecturer’s students; the status attained at socio-professional environment; income as a certain quality of life. Among subjective criteria as meaningful characteristics of professional success one can distinguish: professional motivation of success attainment, goals development; professional directedness; professional self-evaluation and the claims level; striving for creativity, self-development and self-perfection, self-regula-

tion and stress resistance; social and communicative competence; presence of certain personality traits.

An analysis of professional goals hierarchy by means of questionnaire detected statistically significant differences between the studied groups by such goals as “professional activity”, “family”, “material well-being”, “favorite pass-time”, spiritual development”.

The obtained data demonstrates the desire of participants with high success level to be professionals in their work, to realize their abilities in precisely professional activity, and through it to satisfy their need in being recognized and in material well-being. The studied group with medium success level demonstrates first of all the desire to be engaged in an interesting creative work.

An analysis of primary sources of professional motivation in the studied groups (by means of the test “Motivation sources determination” by J. Barbuto and R. Scoll) showed that the subjects with a high success level can be characterized as possessing personality wholesomeness, a well-pronounced need in professional development that attests to the desire being a specialist in their profession, realizing their abilities in professional activity, as well as to improve their knowledge and skills. It is important for them that their achievements be recognized by society. The desire to ensure financial independence and considerable certainty of the future is more important for this subjects group compared to that with medium success level.

An analysis of motivation directedness at achievement (by means of A.A.Rean’s “Success motivation and fear of failure” test) has shown that the subjects with a high professional success level have a tendency to plan their future for long periods of time,

they put forward realistically achievable goals, and display insistency in achieving them. The subjects with medium professional success level are characteristic to plan their future for less distant future. They inadequately evaluate their abilities in goals setting and are less insistent in achieving them.

Conclusions of the research. The hierarchy of life and professional goals in more successful lecturers relatively to those with medium success level is characterized by the desire of precisely professional development, by realization of their possibilities and abilities in this direction. The need in

financial well-being and popularity is significant for them. The lecturers with medium success level consider as more important such goals as creativity and spiritual development. For lecturers with a high success level compared with those with medium success level, the values of getting satisfaction from professional activity and the desire to perform professional activity for the sake of interest in itself, a greater desire for being recognized by society are of more importance. In their actions the motivation directedness at success is more pronounced.

Постановка проблеми в загальному виді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Одне з головних завдань сучасної освіти – дати можливість майбутньому професіоналові стати успішним в діяльності. Український вчений І. Д. Бех стверджує, що надзвичайно важливим на ранніх етапах становлення й осмислення студентом свого ціннісного простору є вміння бачити його зв'язок з цілями і завданнями обраної професії. Допомогти йому в цьому може тільки максимально успішний викладач [3, с.110].

Як зазначає академік І.А. Зязюн, для досягнення ефективного формування особистості спеціаліста в ЗВО необхідно таке навчання, яке може забезпечувати зміну потреб, мотивів, цілей, способів їхнього досягнення [8, с.74].

Розвиток конкурентоспроможності, професійної успішності майбутнього фахівця можливий лише при взаємодії з особистостями, які самі транслюють цінності успішної поведінки. Бути успішним викладачем ЗВО – це не тільки володіти професійними компетенціями, знаннями педагогіки і психології, а також і основами управління, умінням організовувати і проводити наукові дослідження, використовуючи традиційні і інноваційні педагогічні технології. Це вміння вибудовувати власну ефективну стратегію життя, адекватну цілям суспільства.

Отже, вивчення психологічних характеристик та умов розвитку професійної та особистої успішності викладача вищої школи є актуальним психолого-педагогічним завданням в аспекті трансляції успішності студентам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. В даний час існує багато робіт, які присвячені вивченню проблеми професійної успішності. Розглядається її структура, функції, зміст; вивчається досвід стимулювання професійного успіху (О.С. Белкін, У. Глассер, О.Г. Романовський, С. Л. Соловейчик та ін.) [2; 14; 15].

Аналізу специфіки професійно-педагогічної діяльності викладача вищої школи присвячені дослідження В. Н.Абросимова, З. Ф. Єсаревої, І. О. Зимної, В. Г. Іванова, Т. І. Рудневої, Г. І. Санжар, Н. М. Таланчука та ін. [1; 7] Проблема професійної підготовки викладачів вищої школи в системі безперервної освіти відображена в дослідженнях Г. У. Матушанського, Г.О. Бокарьової, Л. Н. Макарової, С. С. Мойсеєнко [4]. Професійні якості як передумова ефективної професійної діяльності відзначаються в роботах І. Ф. Ісаєва, Г. Б. Скок, Ю. Г. Фокіна [17; 19; 21].

Разом з тим, немає однозначного уявлення щодо факторів, які дозволяють

прогнозувати рівень професійної успішності викладача вищої школи.

Успіх в загальному сенсі визначається як позитивний результат діяльності суб'єкта по досягненню значущих для нього цілей, що узгоджуються з соціальними орієнтирами суспільства. Успіх виступає своєрідною формою самореалізації суб'єкта, забезпечує його саморозвиток і передбачає схвалення або визнання з боку суспільства [6]. Незважаючи на форму висловлювання успіху, він, в будь-якому випадку, пов'язаний з подоланням труднощів, з умінням покладатися на свій досвід, здатність брати на себе відповідальність, з умінням долати опір інших людей [10].

Р. Стернберг визначає успіх як здатність людини досягати в житті рівня заданих суспільних та особистісних стандартів. Він зазначає, що здатність досягати успіху залежить від уміння людини акумулювати свої сильні якості і коригувати або компенсувати свої слабкості за допомогою рівноваги практичних, творчих здібностей, щоб можна було формувати або змінювати навколишнє середовище [18].

Щодо успіху в професійній діяльності, Н. В. Самоукіна визначає його як досягнення працівником вагової мети і подолання або перетворення умов, що перешкоджають її досягненню [16].

На думку С. О. Дружілова, професійна успішність є інтегральною характеристикою людини, проявляється в діяльності та в спілкуванні. Професійна успішність є оціночним критерієм (як з боку самого суб'єкта діяльності, так і з боку оточуючих і колег); пов'язана з ефективністю і кінцевими результатами діяльності; виражається в задоволеності своєю працею; є умовою професійної самореалізації [5].

Під професійною успішністю, ми розуміємо передусім сукупність зовнішніх і внутрішніх критеріїв оцінки трудової діяльності, які відображають якість роботи, результативність і відповідність між

цілями, бажаннями і отриманим результатом. Також, важливо враховувати зусилля особистості: яку «плату» вона здійснює для професійних досягнень, чи є вона адекватною в аспекті різних сфер життя професіонала (здоров'я, особисті стосунки, інші інтереси та ін.).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Успіх включає в себе як об'єктивні характеристики у вигляді результатів діяльності, які відповідають певним професійним і громадським критеріям, так і суб'єктивні характеристики особистості, які включають ставлення до усіх сфер життєдіяльності людини та визначають якісну характеристику життя в цілому. Проте залишається відкритим питання щодо факторів, від яких залежить рівень успішності саме викладача вищої школи.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначити у теоретичній та емпіричній площині основні характеристик і мотиваційно-цільові сфери, які у контексті успішності в професійній діяльності викладачів вищої школи є значущими, провідними факторами.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Конкретизація умов професійної діяльності викладачів зумовила необхідність уточнення їхньої моделі, зокрема компонентів, що впливають на успішність.

У роботах Е. В. Забіліної, Ю. В. Яковлевої, М. О. Климової представлена система різноманітних критеріїв успішності особистості у науково-педагогічній діяльності [9]. В якості об'єктивних критеріїв професійної успішності розглядають: результативність самої професійної діяльності (професійні знання, вміння і навички); професійну компетентність; методи і технології навчання; знання, успішність і конкурентоспроможність студентів, що навчаються у викладача вищої школи; досягнутий статус в соціально-професійному середовищі; прибуток,

як певну якість життя. Серед суб'єктивних критеріїв, як значущих ознак професійної успішності, автори виділяють: професійну мотивацію досягнення успіху, розробку цілей; професійну спрямованість (інтерес до професії, прийняття професії, як бажання виконувати її певним чином, позитивне ставлення до професії); професійну самооцінку і рівень домагань; можливості творчості, саморозвитку та самовдосконалення, саморегуляції і стресостійкості; соціальну і комунікативну компетентність; стилі спілкування і взаємодії зі студентами; наявність певних особистісних якостей (впевненість, емоційна стабільність, соціальна активність, відповідальність, схильність до співпраці, відкритість досвіду) [9].

Можливо констатувати, що успішність викладача ЗВО – це гармонійне поєднання багатьох об'єктивних і суб'єктивних характеристик, що стосуються не тільки його професійної діяльності, але в цілому благополуччя особистості.

Успішний викладач вищої школи – той, хто здатний цінити себе сам, визнаний у суспільстві – колегами і вищим керівництвом, навчально-методичним і науковим співтовариством, студентами, їхніми батьками [13]. Саме орієнтація на професійну успішність забезпечує формування позитивного мотиваційно-смыслового ставлення до професійно-педагогічної діяльності, потреби в отриманні, поглибленні і розширенні педагогічних знань, умінь і навичок; визначає зміст його ціннісних орієнтацій.

Серед комплексу чинників, що перешкоджають успішній діяльності викладачів, на перше місце висувається проблема мотивації. Активна професійна наукова діяльність часто визначається не адміністративними рішеннями, а безпосередніми мотивами діяльності викладачів.

Визначальними в нашому дослідженні є положення про професійну мотивацію як детермінанту успішності професіонала (М. М. Демиденко, А. К. Маркова), про мотивацію досягнення успіху

(Т. О. Гордєєва, А. А. Реан), про структуру мотиваційної сфери (Б. І. Дадонов), про роль змістотворчих мотивів (О. М. Леонтьєв), вплив мотивації на ефективність професійної діяльності (І. Арендас, В. Г. Асєєв, Т. О. Гордєєва, Б. І. Дадонов, Л. А. Коростильова, Н. В. Кузьміна, О. М. Леонтьєв, А. К. Маркова, А. А. Реан, С. Ю. Трапїцин, Х. Хекхаузен та ін.) [10; 11; 12; 20]

Використання даних підходів дозволяє виявити мотиваційно-цільові характеристики успішності професійної діяльності науково-педагогічних працівників.

Автори визначають мотивацію як інтегральну систему стійких мотивів, що спонукають викладача до педагогічної діяльності, і вважають її основою мотиваційно-цільової спрямованості, що є базою для кар'єрних орієнтацій особистості фахівця.

Важливою частиною розвитку особистості в цілому, зокрема в професійному розвитку, є формування ціннісних орієнтацій. Система ціннісних орієнтацій визначає життєву перспективу, «напрямок» розвитку особистості. Їхня узгодженість є найважливішою передумовою самореалізації людини як у суспільній, так і у професійній діяльності.

Таким чином, потреби, мотиви і цінності визначають різні сторони мотиваційно-цільової спрямованості особистості, яка виступає в якості детермінанти її діяльності. Серед основних змістовних мотиваційно-цільових орієнтацій успішного викладача, на наш погляд, можна виділити наступні:

- на творчу самореалізацію і постійний професійний та особистий розвиток;
- на роботу з людьми і взаємодію в групі; на постійний розвиток навичок з управління груповими процесами;
- на раціональне осмислення навколишньої дійсності та спрямованість на професійну компетентність.

Для визначення рівня успішності викладачів, а також характеристик мотиваційно-цільової сфері професійної їхньої діяльності нами було проведено емпіричне дослідження.

У дослідженні брали участь 52 викладача, які працюють в НТУ «ХПІ». Вибірка досліджуваних була поділена на групи за рівнем успішності. На жаль, невідомі конкретні часові проміжки проведення дослідження, метою якого стало порівняння мотиваційно-цільових характеристик викладачів з різним ступенем успішності.

Рівень успішності визначався як високий і середній за допомогою певних об'єктивних показників за допомогою анкетування (наявність звання, наукового ступеня, кількості публікацій, підручників і навчальних посібників, монографій, участь у конференціях різного рівня, участь у фінансованих дослідженнях, кількість тих, хто захистився під керівництвом дослідника, кандидатів наук та ін.). За результатами експертних оцінок наукових і безпосередніх керівників розраховувався інтегральний рейтинговий показник успішності педагога на основі чого були виділені групи досліджуваних: (високий рівень успішності – 27 викладачів та середній рівень успішності – 25 викладачів).

Пріоритетними завданнями дослідження було обрано наступні:

1. Визначити життєві та професійні цілі викладачів, що мають різну успішність за об'єктивними критеріями (за допомогою анкетування та експертної оцінки);
2. Дослідити характеристики мотивації у досліджуваних (за опитувальником «Визначення джерел мотивації» Дж. Барбуто,

Р. Сколл; та опитувальником «Мотивація успіху та уникнення невдач» А. А. Реана).

Методи дослідження. Для вивчення життєвих та професійних цілей викладачів нами була розроблена анкета, що включала пункти, які характеризують основні життєві та професійні цілі викладача.

Для вивчення мотиваційних характеристик використовувались такі методи:

- опитувальник «Визначення джерел мотивації» (Дж. Барбуто, Р. Сколл), який призначено для виявлення провідних чинників мотивації. Опитувальник включає 5 джерел мотивації: внутрішні процеси (бажання мати задоволення від праці), інструментальна мотивація (бажання зовнішніх винагород за працю), зовнішня концепція Я (бажання прийняття та підтримки власних рис з боку інших), внутрішня концепція Я (бажання професійного розвитку), інтерналізація цілей (збіг цілей власних та колективу).

- опитувальник «Мотивація успіху і уникнення невдач» (Реан А. А.), який призначено для визначення переважального мотиваційного полюсу: мотивація на невдачу (уникнення невдачі) або мотивація на успіх (надія на успіх).

При аналізі результатів дослідження використовувався статистичний метод оцінки середніх даних та *t* – критерій Стьюдента.

Аналіз ієрархії життєвих цілей серед кожної групи досліджуваних було здійснено за допомогою метода анкетування. Отримані результати наведено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Середній ранг життєвих цілей у викладачів з різним рівнем успішності ($\bar{X} \pm \delta$)

Життєві цілі	Викладачі з високим рівнем успішності (ВВРУ)	Викладачі з середнім рівнем успішності (ВСРУ)	T (ВВРУ-ВСРУ)
Професійний розвиток	2,114±0,289	2,91±0,389	2,485*

Продовження таблиці 1.

Сім'я	3,938±0,632	4,543±0,897	2,164*
Матеріальне благополуччя	2,671±0,467	4,974±0,912	4,576**
Улюблена справа	3,172±0,576	2,017±0,467	2,784*
Здоровий спосіб життя	5,162±1,231	5,532±1,492	1,634
Духовний розвиток	5,984±1,367	3,983±0,792	4,247*
Спортивні досягнення	6,892±2,138	6,451±1,292	1,783
Політичне життя	6,512±1,897	6,996±1,423	1,536

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$ – міра достовірності відмінностей за t – критерієм Ст'юдента.

У групі досліджуваних з високим рівнем успішності перше місце займає цінність «професійна діяльність», що говорить про значущість потреби в реалізації своїх можливостей та здібностей у напрямку професійного розвитку відносно групи із середнім рівнем успішності професійної діяльності, у якій дана потреба посіла друге місце. Цінність «матеріальне благополуччя» потрапила на друге місце, що свідчить про значущість бажання фінансового благополуччя, яке забезпечує стабільність. Цінність «улюблена справа» займає третє місце у даної групи випробуваних, що говорить про вагомість потреби займатися справою, яка надає задоволення та насолоду.

У групі досліджуваних із середнім рівнем успішності в ієрархії життєвих цілей переважає цінність «улюблена справа». Отримані дані свідчать, що вагомість займатися улюбленою справою для даної групи випробуваних має вагоміше значення, ніж бажання професійного розвитку, яке потрапило на друге місце. На третє

місце потрапила ціль «духовний розвиток», що свідчить про бажання у саморозвитку та самовдосконаленні досліджуваних даної групи.

Цілі «Спортивні досягнення» та «Політичне життя» потрапили на 7 та 8 місце у двох групах досліджуваних, що свідчить про незначну актуальність даних потреб серед респондентів.

Існують статистично значущі відмінності між групами досліджуваних за такими цілями як: «професійна діяльність», «сім'я», «матеріальне благополуччя», «улюблена справа», «духовний розвиток». Статистичний аналіз не виявив вірогідних розбіжностей між групами досліджуваних за цілями «спортивні досягнення», «участь у політичному житті», «здоровий спосіб життя»

Аналіз ієрархії професійних цілей серед кожної групи досліджуваних було здійснено за допомогою анкетування. Отримані результати наведено в таблиці 2.

Таблиця 2 – Середній ранг професійних цілей у викладачів з різним рівнем успішності ($X \pm \delta$)

Професійні цілі	Викладачі з високим рівнем успішності (ВВРУ)	Викладачі з середнім рівнем успішності (ВСПРУ)	t (ВВРУ-ВСПРУ)
-----------------	--	--	----------------

Продовження таблиці 2.

Професійний розвиток	2,124±0,487	2,975±0,318	2,524*
Високий заробіток	3,468±0,732	4,143±1,278	2,367*
Цікава праця	4,254±0,956	2,21±0,389	4,974**
Творчість	4,967±1,169	3,457±0,785	3,435**
Популярність	2,856±0,443	4,867±1,349	5,212**

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$ – міра достовірності відмінностей за t – критерієм Стюдента.

Отримані за результатом аналізу відповідей респондентів дані свідчать про бажання досліджуваних з високим рівнем успішності бути майстром своєї справи, реалізовувати власні здібності в професійній діяльності, причому професійна діяльність повинна задовольняти потреби у визнанні та матеріальному благополуччі, оскільки вони посідають друге та третє місця в ієрархії професійних цілей. Група досліджуваних із середнім рівнем успішності демонструє

бажання займатися цікавою працею творчої сфери, яка надає задоволення.

Встановлено статистично значущі відмінності між групами досліджуваних за професійними цілями: «професійний розвиток», «високий заробіток», «цікава праця», «популярність», «творчість».

Вимірювання факторів професійної мотивації у групах досліджуваних було здійснено за допомогою тесту «Визначення джерел мотивації» Дж. Барбуто та Р. Сколла. Отримані результати наведено в таблиці 3.

Таблиця 3 – Середні показники джерел професійної мотивації у викладачів з різним рівнем успішності ($\bar{X} \pm \delta$)

Джерела мотивації	Викладачі з високим рівнем успішності (ВВРУ)	Викладачі з середнім рівнем успішності (ВСРУ)	t (ВВРУ-ВСРУ)
Задоволення працею	1.494±0.572	0.971±0.314	1,979*
Матеріальна винагорода	1.512±0.491	0.996±0.215	2,434*
Професійний розвиток	1.751±0.234	1.301±0.394	1,512
Визнання з боку інших	1.639±0.147	1.035±0.113	2,437*
Збіг цілей внутрішніх та зовнішніх	1.439±0.426	0.812±0.046	2,396*

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$ – міра достовірності відмінностей за t – критерієм Стюдента.

Для досліджуваних с високим рівнем успішності характерна особистісна цілісність, вираженість потреби в професійному розвитку, що свідчить про бажання бути майстром своєї справи, реалі-

зовувати свої здібності в професійній діяльності, а також удосконалювати свої знання та вміння. Для них більшою мірою важливі цінність отримання задоволення від професійної діяльності та бажання виконувати професійну діяльність заради

інтересу до неї самої, на відміну від випробовуваних з середнім рівнем успішності. Їм важливо, щоб їхні досягнення були визнані суспільством. Бажання забезпечити фінансову незалежність та впевненість у майбутньому є важливішими для даної групи випробовуваних відносно групи із середнім рівнем успішності.

Встановлено статистично значущі відмінності між групами досліджуваних за наступними факторами професійної моти-

вації: «задоволення працею», «матеріальна винагорода», «визнання з боку інших», «збіг цілей внутрішніх та зовнішніх»

Аналіз спрямованості мотивації на досягнення у групах досліджуваних було визначено за допомогою тесту «Мотивація успіху та уникнення невдачі» (Ренан А. А.).

Отримані результати наведено в таблиці 4.

Таблиця 4 – Середні показники професійної мотивації у викладачів з різним рівнем успішності ($\bar{X} \pm \delta$)

Спрямованість мотивації	Викладачі з високим рівнем успішності (ВВРУ)	Викладачі з середнім рівнем успішності (ВСРУ)	t (ВВРУ-ВСРУ)
Мотивація досягнення	17,245 $\pm$ 0.254	9,957 $\pm$ 0.147	5,241*

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$ – міра достовірності відмінностей за t – критерієм Стюдента.

Для досліджуваних з високим ступенем професійної успішності характерна схильність планувати своє майбутнє на довгій проміжці часу. Вони ставлять перед собою цілі, що реально досягнути, виявляють наполегливість в їхній реалізації. Вважають за краще брати на себе середні або злегка завищені зобов'язання; активні, ініціативні.

Для досліджуваних із середнім рівнем професійної успішності характерна схильність планувати своє майбутнє на менш віддаленій проміжці часу. Вони ставлять перед собою не виправдано завищені цілі; неадекватно оцінюють свої можливості; не проявляють ініціативи та менш наполегливі в досягненні мети. Вони уникають відповідальних завдань, вишуковують причини відмови від них.

Встановлено за даною шкалою статистично значущі відмінності між групами досліджуваних із середнім та високим рівнем успішності.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Успішність викладача ЗВО – це

стан гармонійного поєднання багатьох об'єктивних і суб'єктивних характеристик, що стосуються не тільки його професійної діяльності, але в цілому благополуччя особистості. Успішний викладач вищої школи – той, хто здатний цінити себе сам, також має певний авторитет.

Для викладачів з високим ступенем успішності в порівнянні з викладачами з середнім ступенем успішності більш важливі цінності отримання задоволення від професійної діяльності та бажання виконувати її заради інтересу до неї самої, значущим є прагнення до визнання суспільством. Більш успішні викладачі схильні брати на себе середні або завищені зобов'язання; планувати своє майбутнє на великій проміжці часу, вони активні, ініціативні. В їхніх діях виражена спрямованість мотивації на досягнення.

Ієрархія життєвих та професійних цілей більш успішних викладачів відносно викладачів із середнім рівнем успішності характеризується бажанням професійного розвитку, реалізацією своїх можливостей та здібностей у цьому напрямку. Фінансове благополуччя, яке забезпечує стабіль-

ність, є актуальним для даної групи випробуваних. Важливого значення для них набуває потреба у популярності. У виклада-

чів із середнім рівнем успішності більш вагомі такі цілі, як творчість та духовний розвиток.

Список літератури

1. Абросимов, В. Н. (2001) Профессиональные качества преподавателя. Стандарты и мониторинг в образовании. С.61 – 64.
2. Белкин, А. С. (1991) Ситуация успеха. Как ее создать? М.: Просвещение, 176с.
3. Бех, І. Д. (2008) Становлення професіонала в сучасних соціальних умовах. Теорія і практика управління соціальними системами. №2. Х.: НТУ «ХПІ». С. 109–115.
4. Бокарева, Г.А. & Мойсеенко, С.С. (2004) Педагогическая подготовка преподавателей. Высшее образование в России. №7. С.154 – 155.
5. Дружилов, С. А. (2014) Смысл и ценности жизни и деятельности человека в структуре профессионализма. *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. № 9 – 3. С. 149 – 152.
6. Ефремова, О. И. (1999) Психология успешного поведения личности. Социальная психология личности в вопросах и ответах. М.: Гардарики, С. 321 – 325.
7. Зимняя, И. А. (1997) Педагогическая психология. Ростов-на-Дону: Издательство «Феникс», 480с.
8. Зязюн, І. А. (2000) Интеллектуально творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. К.: Віпол, 636 с.
9. Забелина, Е.В. & Яковлева, Ю.В., Овчинникова, М.В., Климова М.О. (2011) К вопросу о критериях успешности научно-педагогической. *Компетентностный подход как фактор развития инновационного образования в современных условиях: материалы Всерос. науч. конф., 30-31 марта 2011 г.* Челябинск: Челяб. гос. ун-т, С. 35 – 37.
10. Кузьмина, Н. В. & Реан, А.А. (1993) Профессионализм педагогической деятельности. СПб.: Фолиант, 54 с.
11. Маркова А. К. & Матис, Т. А., Орлов, А. Б. (1990) Формирование мотивации учения. М.: Просвещение, 192 с.
12. Попова, Г. В. & Милорадова, Н. Э. (2012) Социально-психологическое сопровождение становления психолога-тренера в ВУЗе. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 4. Харків: НТУ «ХПІ».
13. Пряжников, Н. С. & Пряжникова, Е.Ю. (2005) Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 3-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 480 с.
14. Романовский, А. Г. & Михайличенко, В.Е., Грень, Л.Н. (2012) Педагогика успеха: учеб. Х.: НТУ «ХПИ», 372 с.
15. Романовський, О. Г. & Гриньова, В. М., Резван, О. О. (2018) Ментальні карти як інноваційний спосіб організації інформації в навчальному процесі вищої школи. Інформаційні технології і засоби навчання (Information Technologies and Learning Tools). Том 64. № 2. С. 185 – 196.
16. Самоукина, Н. В. (1999) Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: Экмос, 352 с.
17. Скок, Г. Б. (1989) Совершенствование педагогического мастерства преподавателей вузов. М: НИИВШ, 44с.
18. Стернберг, Р. (2015) Интеллект успеха. Попурри, 400 с.
19. Фокин, Ю. Г. (2000) Психодиагностика высшей школы: психолого-дидактические основы преподавания. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 423с.

References

1. Abrosimov, V. N. (2001) *Professional'nye kachestva prepodavatelya*. [Professional qualities of the teacher]. Standarty i monitoring v obrazovanii. №6. P.61 – 64. [in Russian]
2. Belkin, A. S. (1991) *Situaciya uspekha. Kak ee sozdat'?* [Situation of success. How to create it?]. M.: Prosveshchenie, 176 p. [in Russian]
3. Bekh, I. D. (2008) *Stanovlennya profesionala v suchasnih social'niy umovah*. [Becoming a professional in modern social conditions]. Teoriya i praktika upravlinnya social'nimi sistemami. №2. H.: NTU «HPI». P. 109 – 115. [in Ukrainian]
4. Bokareva, G.A. & Mojseenko, S.S. (2004) *Pedagogicheskaya podgotovka prepodavatelej*. [Pedagogical training of teachers]. Vysshee obrazovanie v Rossii. №7. P.154 – 155. [in Russian]
5. Druzhilov, S. A. (2014) *Smysl i cennosti zhizni i deyatel'nosti cheloveka v strukture professionalizma*. [The meaning and values of life and human activity in the structure of professionalism]. Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnyh i fundamental'nyh issledovaniy. № 9 – 3. P. 149 – 152. [in Russian]
6. Efremova, O. I. (1999) *Psikhologiya uspehnogo povedeniya lichnosti*. [Psychology of successful personal behavior]. Social'naya psikhologiya lichnosti v voprosah i otvetah. M.: Gardariki. P. 321 – 325. [in Russian]
7. Zimnyaya, I. A. (1997) *Pedagogicheskaya psikhologiya*. [Pedagogical psychology]. Rostov-na-Donu: Izdatel'stvo «Feniks», 480 p. [in Russian]
8. Zyazyun, I. A. (2000) *Intel'ektual'no tvorchij rozvitok osobistosti v umovah neperervnoy osviti*. [Intellectually creative personality development in conditions of continuous education]. Neperervna profesijna osvita: problemi, poshuki, perspektivi. K.: Vipol, 636 p. [in Ukrainian]
9. Zabelina, E. V. & Yakovleva, YU. V., Ovchinnikov, M. V., Klimova, M. O. (2011) *K voprosu o kriteriyah uspeshnosti nauchno-pedagogicheskoy deyatel'nosti*. [To the question of the criteria for the success of scientific and pedagogical activity]. Kompetentnostnyy podhod kak faktor razvitiya innovacionnogo obrazovaniya v sovremennykh usloviyah: materialy Vseros. nauch. konf., 30-31 marta 2011 g. CHelyabinsk: CHelyab. gos. un-t, P. 35 – 37. [in Russian]
10. Kuz'mina, N. V. & Rean, A.A. (1993) *Professionalizm pedagogicheskoy deyatel'nosti*. [Professionalism of pedagogical activity]. SPb.: Foliant, 54 p. [in Russian]
11. Markova, A. K. & Matis, T. A., Orlov, A. B. (1990) *Formirovanie motivacii ucheniya*. [Formation of learning motivation]. M.: Prosveshchenie, 192 p. [in Russian]
12. Popova, G.V. & Miloradova, N.EH. (2012) *Social'no-psihologicheskoe soprovozhdenie stanovleniya psihologa-trenera v VUZe*. [Socio-psychological support of the formation of a psychologist-coach in the university]. Teoriya i praktika upravlinnya social'nimi sistemami. № 4. Harkiv: NTU «HPI». [in Russian]
13. Pryazhnikov, N. S. & Pryazhnikova, E. YU. (2005) *Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva* [Psychology of labor and human dignity]: ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zavedenij. 3-e izd., ster. M.: Izdatel'skij centr «Akademiya», 2005. - 480 p. [in Russian]
14. Romanovskij, A. G. & Mihajlichenko, V. E., Gren', L. N. (2012) *Pedagogika uspekha* [Success pedagogy]: ucheb. H.: NTU «HPI», 372 p. [in Russian]
15. Romanovskij, O. G. & Grin'ova, V. M., Rezvan, O. O. (2018) *Mental'ni karti yak innovacijnij sposib organizacii informacii v navchal'nomu procesi vishchoy shkoli*. [Mental charts as an innovative way of organizing information in a higher school educational process]. Informacijni tekhnologii i zasobi navchannya (Information Technologies and Learning Tools). Tom 64. № 2. P. 185 – 196. [in Ukrainian]
16. Samoukina, N. V. (1999) *Psikhologiya i pedagogika professional'noj deyatel'nosti*. [Psychology and pedagogy of

professional activity]. M.: ENkmos, 352 p. [in Russian]

17. Skok, G. B. (1989) *Sovershenstvovanie pedagogicheskogo masterstva prepodavatelej vuzov*. [Improving the pedagogical skills of university teachers]. M: NIIVSH, 44 p. [in Russian]

18. Sternberg, R. (2015) *Intellekt uspekha*. [The intellect of success]. Popurri, 400 p. [in Russian]

19. Fokin, YU. G. (2000) *Psihodiagnostika vysshej shkoly* [Higher education psychodiagnostic]: psihologo-didakticheskie osnovy преподаvaniya. M.: Izd-vo MGTU im. N.EH. Bauman, 423 p. [in Russian]

Стаття надійшла до редколегії 14.02.2019

Алла Разумна

старший викладач кафедри педагогіки, філософії та мовної підготовки Харківської
медичної академії післядипломної освіти; Харків, Україна

ORCID: 0000-0002-5724-3279

E-mail: al.sap2105@gmail.com

ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНЬОГО МЕДИЧНОГО ФАХІВЦЯ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗВО

Анотація: В статті розглянуто педагогічні чинники формування професійної ідентичності медичного фахівця, що визначаються на трьох рівнях: організаційно-педагогічному, технологічно-методичному, психолого-педагогічному. Зазначено, що організаційно-педагогічні чинники охоплюють форми навчальної та позанавчальної підготовки, технологічно-методичні – технології та підходи до навчання, що дозволяють здійснювати цілеспрямоване формування професійної ідентичності в умовах ЗВО, психолого-педагогічні чинники визначаються особливостями суб'єктивних характеристик студентів та викладачів, що впливають на процес і результат формування професійної ідентичності майбутніх фахівців сфери охорони здоров'я. Окреслено умови ефективного формування професійної ідентичності у майбутніх медичних фахівців медичного ЗВО.

Ключові слова: професійна ідентичність майбутніх фахівців системи охорони здоров'я; формування професійної ідентичності; педагогічні чинники формування професійної ідентичності майбутніх фахівців сфери охорони здоров'я.

Alla Razumna

Senior Lecturer of the Department of Pedagogy, Philosophy and Language Preparation of the
Kharkiv Medical Academy of Postgraduate Education; Kharkov, Ukraine

E-mail: al.sap2105@gmail.com

PEDAGOGICAL FACTORS OF FORMING OF PROFESSIONAL IDENTITY OF FUTURE MEDICAL SPECIALIST IN THE OF HIGHER LEARNING

Annotation: The pedagogical factors of forming of professional identity of medical specialist are considered in the article, that determined on three levels: organizationally-pedagogical, technology-methodical, psychology-pedagogical.

It is indicated that organizationally-pedagogical factors embrace the forms of educational and out of educational preparation, technology-methodical factors are technologies and approaches in educating, that allow to carry out the purposeful forming of professional identity in the conditions of institution of higher learning, psychology-pedagogical factors are determined by the features of subjective descriptions of students and teachers that influence on a process and result of forming of professional identity of future medical specialists. The account of the marked factors allows to outline the terms of the effective forming of professional identity for future medical specialists in medical institution of higher learning.

© Алла Разумна, 2019

Key words: professional identity of future specialists of the system of health protection; forming of professional identity; pedagogical factors of forming of professional identity of future specialists of sphere of health protection

Алла Разумная

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ БУДУЩЕГО МЕДИЦИНСКОГО СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ВУЗА

Аннотация: В статье рассмотрены педагогические факторы формирования профессиональной идентичности медицинского специалиста, что определяются на трех уровнях: организационно-педагогическом, технологическом, психолого-педагогическом. Указано, что организационно-педагогические факторы охватывают формы учебной и внеучебной подготовки, технологические – технологии и подходы в обучении, которые позволяют осуществлять целенаправленное формирование профессиональной идентичности в условиях вуза, психолого-педагогические факторы определяются особенностями субъективных характеристик студентов и преподавателей, которые влияют на процесс и результат формирования профессиональной идентичности будущих медицинских специалистов. Очерчены условия эффективного формирования профессиональной идентичности у будущих медицинских специалистов в медицинском вузе.

Ключевые слова: профессиональная идентичность будущих специалистов системы здравоохранения; формирование профессиональной идентичности; педагогические факторы формирования профессиональной идентичности будущих специалистов сферы здравоохранения.

Alla Razumna

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Pedagogical Factors of the Formation of Professional Identity of a Future Medical Specialist in the Conditions of Higher Educational Institution”

Problem setting. Professional identity is an inalienable condition and an important result of the process of professionalization of the individual. Modern High School trains future professionals on the principles of competence and personal approaches, which involves the formation of the basis of professional identity. Formation of professional identity in the conditions of medical higher education institution hasn't yet become the subject of systematic pedagogical research, but mostly described at the level of psychological research.

Recent research and publications analysis. The analysis of the state of development of the problem of pedagogical

factors in the formation of professional identity has allowed to highlight its following aspects: determination the nature, structure, types and statuses of identity; features of professional self-awareness; features of professional development of a doctor; the theory of professional formation; the formation of the professional identity of medical students; contextual approach and active methods of training students.

In these studies professional identity is considered as a fundamental condition for development of specialist's personality (O.Yermolaieva, S. Kosheleva, L. Matvieieva, T. Myronova, V. Zlyvkov, L.Shneider), and the formation of profes-

sional self-awareness of the doctor is investigated in the context of the professionalization (O. Denysova, V. Maliutina, M. Filonenko). At the same time pedagogical factors of the formation of professional identity of future doctors in the process of training in a High School remain unexplored.

Emphasis of previously unsettled parts of the general problem. The formation of the professional identity of future healthcare professionals needs to create a model of the pedagogical conditions for its implementation in High School.

Paper objective. The purpose of our article is to construct a theoretical model of pedagogical factors for the formation of professional identity of future healthcare professionals.

Paper main body. In the structure of professional identity for its pedagogical formation in the conditions of educational process we have included: valued-semantic, cognitive, highly emotional, connotative components. In addition, in the differentiation of components, we identified the social and personal components. We included organizational, technology-pedagogical and psychology-pedagogical components in the structure of "pedagogical factors".

Organizationally-pedagogical factors include the organizational forms of the educational process, its spatial-temporal characteristics, etc.

Technology-pedagogical factors are determined by the structure of pedagogical influences: firstly, the "pedagogical status" of a student's professional identity as an aim of studies; secondly, contextual studies and active methods for updating the subjective position of students; thirdly, creation of a communicative-role-play situation for the confirmation of a student's professional position; fourthly, actualization of reflective activity of students; fifthly, formation the skills of self-dependent professional mastering.

Psychology-pedagogical factors include taking into account the individual psychological characteristics of students and

the teacher's professionally-pedagogical characteristics.

To implement this model, at the organizational and pedagogical level, we proposed the realization of the formation of professional identity in the educational process, in the form of training, as well as in the educationally-professional environment.

To implement the outlined model at the technology-pedagogical level, we proposed the following:

In the educationally-professional process – to include the formation of professional identity in the structure of pedagogical tasks (aims), to implement context technology and active methods of studies, actualization of role-play position of specialist at implementation of educational-professional tasks, providing of reflective analysis the students of the "professional growth", providing methodological recommendations for self-mastering professional content.

In organization of training we proposed to provide pedagogical support in overcoming the difficulties of students' professional self-identification. We propose training for adaptation on the first and second courses, training to overcome the crisis of professional identity on the third and fourth courses, training for the construction of a professional career on fifth and sixth courses.

In organization of the educational-professional environment, we propose provide virtual and real communication with specialists and the exchange professional experience.

To implement outlined model at the psychology-pedagogical level, we proposed following:

The developed approaches by us have been approbated in a number of Ukrainian universities, which proved the effectiveness of the proposed model.

Became the indicators of effectiveness of the implemented model became: increasing general level of professional identity, mitigating the crisis of professional iden-

tity of students of 3-4 years, increasing the level of confidence in professional intentions of graduates, increasing the level of professional competence of students, increasing the conviction of teachers in the need to form a professional identity of future specialists in High School.

Conclusions of the research. Formation of professional identity of future health care professionals is an important task of the educational and professional

process in High School. For realization this task, it is important to designing and implementing a scientifically based model of the formation of professional identity of future specialists

Further researches will be aimed at the development of methodical apparatus for realization pedagogical conditions for the formation of professional identity of future specialists in the medical sector at various stages of higher education.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Професійна ідентичність є невід'ємною умовою та важливим результатом процесу професіоналізації особистості (Є.Ф. Зеєр, В.Л. Зливков, Л.В. Шнейдер та інші). Для людини, що суб'єктивно вважає себе приналежною до професії та професійної групи, характерними є наявність стійких професійних установок, готовність брати на себе відповідальність за професійну діяльність, відчуття єдності з професійною когортою, спрямованість на перманентне професійне самовдосконалення, стабілізація професійної діяльності в умовах певної соціальної нестабільності, мінливості та невизначеності [4; 5; 11].

Порушення професійної ідентичності особистості визначається особливим процесом маргіналізації (О.П. Єромолаєва), що в умовах інтенсивної соціально-економічної динаміки торкається, передусім, складних професійних сфер з гуманістичного спрямування – медиків, педагогів, соціальних працівників тощо. Так, дослідження О.Є. Поліванової показало, що значна частина досліджуваних нею лікарів з різним стажем роботи характеризується, насамперед, орієнтацією на зовнішні атрибути професії – статус, соціальну роль медика, високу оцінку професійних якостей, а не на внутрішні її складові – якість самої медичної допомоги тощо, що говорить про певну деформацію професійної ідентичності фахівців

сфери охорони здоров'я. Отже, професійна ідентичність як стабілізуюча структура особистості фахівця є необхідною умовою професіоналізації, професійного функціонування та розвитку в сучасних соціальних умовах [3; 8].

Сучасна вища школа здійснює підготовку майбутніх фахівців на засадах компетентнісного та особистісного підходів, перший з них – спрямований на формування професійної компетентності, як основи професіоналізму, що визначається теоретичною та професійно-практичною готовністю до професійної діяльності, а особистісний підхід передбачає врахування ментальних аспектів професійного становлення та “функціонування”, значне місце в яких посідає професійна ідентичність.

Формування професійної ідентичності в умовах медичного зовнішнього середовища ще не стало предметом систематичних педагогічних пошуків, а здебільшого описується на рівні психологічному. На нашу думку, такі дослідження, як правило, описують становлення професійної ідентичності в умовах ЗВО як похідний результат формування професійної компетентності, що може коригуватись “психологічним супроводом” студентів, або як інтегрований результат підготовки фахівців, при цьому формування професійної ідентичності не розглядається як самостійне педагогічне завдання.

Створення системи підготовки фахівців із сформованою професійною ідентичністю сфери охорони здоров'я потребує

визначення педагогічних чинників її формування в умовах функціонування ЗВО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Аналіз стану розробленості проблеми педагогічних чинників формування професійної ідентичності дозволив нам окреслити наступні дослідницькі аспекти, що її обумовлюють: фундаментальні роботи в сфері психології ідентичності, які визначають її сутність, структуру, види, статуси (Дж. Марсія, Ю. Хабермас, Е. Еріксон, О.П. Єрмолаєва, В.Л. Зливков, Н.Л. Іванова, Л.Б. Шнейдер та інші); дослідження самосвідомості як спорідненого феномену, що визначає ідентичність у її розгорнутому, усвідомленому вигляді (Л.І. Божович, І.С. Кон, А.В. Петровский, В.В. Столін й ін.); результати наукових і науково-практичних психолого-педагогічних досліджень з проблеми професійного розвитку лікаря (В.А. Аверін, А.Г. Васюк, Т.В.Миронова, О.Б. Одеришева, Л.П. Урванцев, Л.А. Цветкова, Н.В. Яковлева, Б.А. Ясько й ін.); теорії професійного становлення особистості (Е.Ф. Зеєр, Є.О.Клімов, Т.В. Кудрявцев, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова, А. А. Реан й ін.); концепція експертного оцінювання педагогічного процесу вищої школи і (О.М. Касьянова); контекстний підхід до реалізації принципу професійної спрямованості навчально-пізнавальної діяльності студентів (А. А. Вербицький); результати наукових досліджень щодо становлення професійної ідентичності студентів-медиків (О.В. Денисова, В.В. Малютіна, Т.В. Миронова); концепції активних методів навчання як засобу розвитку особистості (Ю.М. Ємельянов, Б.Д. Паригін, Л.А. Петровська, К. Рудестам, і ін.) [5; 8; 9].

Беручи до уваги наукові дослідження щодо індивідуально-професійного розвитку лікаря та умов формування його професійної ідентичності, у нашій роботі ми виходимо з позицій ряду авторів (О.П. Єрмолаєвої, С.В. Кошелевої, Л.Г. Матвее-

вої, Т.В. Миронової, В.Л. Зливкова, Л.Б. Шнейдер і ін.), що фундаментальною умовою розвитку особистості фахівця-лікаря вважають становлення високого рівня його професійної самосвідомості, “професійного Я”, формування у нього професійної ідентичності [3; 5; 8; 11].

У ряді досліджень здійснено вивчення професійної самосвідомості лікаря в процесі його професіоналізації (О.В. Денисова, В.В. Малютіна М.М. Філоненко та ін.) [2; 10].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Досі залишаються недослідженими питання педагогічного формування професійної ідентичності майбутніх лікарів у процесі вузівського навчання, не визначені повною мірою педагогічні умови формування професійної ідентичності студента-медика в освітньому процесі зво. Організація методично обґрунтованої цілеспрямованої педагогічної роботи зі створення оптимальних для формування профіідентичності студента-медика психолого-педагогічних умов могла б істотно підвищити якість медичної освіти.

Аналіз досліджень, присвячених проблемі формування професійної ідентичності студентів, в тому числі майбутніх фахівців сфери охорони здоров'я, дозволив нам визначити ряд протиріч, які передбачають новий ракурс вивчення цієї проблеми, а саме: між недостатньою розробленістю проблеми цілеспрямованого педагогічного формування професійної ідентичності студента-медика в освітньому процесі й провідною роллю професійної ідентичності в становленні професіоналізму майбутнього фахівця; між споживацькими та прагматичними установками сучасного суспільства й гуманістичною спрямованістю професії лікаря (у зв'язку з чим не відбувається засвоєння професійних і гуманітарних цінностей сучасними студентами – майбутніми лікарями, й відзначається спрямованість частини лікарів-початківців на утилітарні

можливості професійної діяльності, і як наслідок, заважає адекватному входженню студента в професійну діяльність та професійну спільноту); між необхідністю цілеспрямовано формувати нормативну професійну ідентичність й відсутністю педагогічної моделі відповідного процесу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначення основних педагогічних чинників формування професійної ідентичності майбутнього фахівця з охорони здоров'я, її компонентів, окреслення моделі її функціонування в умовах вищого медичного навчального закладу, що сприяє його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Аналіз професійної ідентичності майбутніх фахівців сфери охорони здоров'я дозволив нам деталізувати її компоненти [2; 10].

В структуру професійної ідентичності з метою її формування в умовах освітнього процесу ми включили: ціннісно-смысловий, когнітивний, афективний, конотативний (що містить комунікативно-рольову, професійно-діяльнсну та навчально-професійну складові). Крім того, в диференціації компонентів ми визначили соціальну та особистісну частини. Соціальна частина професійної ідентичності обумовлює соціальну її реалізацію – виконання відповідних ролей, здійснення відповідних професійних функцій тощо, а особистісна – обумовлює її відповідність власній особистості фахівця, її автентичності, його власного ставлення до діяльності й бачення її змісту. Загальна структура компонентів професійної ідентичності представлена в таблиці 1.

Таблиця 1 – Компоненти професійної ідентичності

Структура	Соціальні аспекти	Особистісні аспекти
Ціннісно-смысловий	Цінність професійної місії	Цінність професії для особистості
	Цінність професійної технології	Цінність професійної технології для особистості
Когнітивний	Образ професії	Образ “моєї” професії
	Образ професіонала	Я-образ професіонала
Афективний	Ставлення до професії	Ставлення до своєї професії
	Самооцінка за критеріями нормативності	Самооцінка за критеріями ідеальності
Комунікативно-рольовий	Професійно-рольові очікування	Рольові професійні позиції особистості
Професійно-діяльнсний	Нормативні установки	Особистісні установки на професійну діяльність
	Ефективність діяльності	Самоефективність діяльності
Навчально-професійний	Ефективність навчальної діяльності	Самоефективність навчально-професійної діяльності

Термін “педагогічні чинники формування професійної ідентичності” ми розглядаємо у двох смислах: загальнопедагогічному – як вплив педагогічного процесу, що здійснюється в закладі освіти

ти в цілому, вузько-педагогічному – як спеціально створені педагогічні умови, що спрямовані на формування зазначеної властивості. Перший з них диференціюється на відміну від інших – соціально-

економічних, соціально-психологічних тощо. Оскільки на етапі підготовки у ЗВО формуються не тільки уявлення про зміст професійної діяльності й відповідні навички, а й відбувається формування особистості майбутнього фахівця, його ставлення до професії та себе, як професіонала, то його ми вважаємо принциповим, важливим для визначення ролі навчально-професійної підготовки у формуванні його професійної ідентичності.

Другий смисл “педагогічних чинників” визначається диференціацією ор-

ганізаційних, технологічно-педагогічних та психолого-педагогічних умов. Його ми вважаємо важливим для безпосереднього здійснення освітньо-професійного процесу.

Поєднання та систематизація педагогічних чинників обох змістовних рівнів дозволило побудувати модель формування професійної ідентичності, зокрема для майбутніх фахівців сфери охорони здоров'я, яку представлено у таблиці 2.

Таблиця 2 – Модель педагогічних умов формування професійної ідентичності майбутніх фахівців сфери охорони здоров'я

Педагогічні чинники	Складові професійної ідентичності
Організаційно-педагогічні чинники	В основному освітньому процесі
	В спеціальному щодо професійної ідентичності освітньому процесі (тренінги ідентичності)
	В організації навчально-професійного середовища
Технологічно-педагогічні чинники	“Педагогічний статус” мети професійної підготовки
	Забезпечення суб'єктної позиції студентів: на змістовному рівні – контекстне навчання; на процесуальному рівні – активні методи навчання
	Забезпечення реалізації комунікативно-рольової професійної позиції студентів
	Забезпечення рефлексивного самоаналізу професійного становлення студентів
	Забезпечення опанування ментальними засобами професійної самоосвіти
Психолого-педагогічні чинники	На рівні студента:
	Врахування вікових та індивідуально-психологічних особливостей
	На рівні педагога:
	Установка на формування професійної ідентичності в педагогічній діяльності;
	Компетентність щодо професійної ідентичності; Методична готовність до викладання з урахуванням спрямованості на професійну ідентичність

Під організаційними педагогічними чинниками (умовами) ми розуміємо такі, що впливають на формування професійної ідентичності через структурування освітнього процесу, його організаційні форми, просторово-часові характеристики, послідовність, темп тощо.

Під технологічно-педагогічними чинниками (умовами) ми розуміємо такі, що

визначаються (методичною) структурою педагогічних впливів на становлення професійної ідентичності, серед яких – педагогічні підходи, технології, методи і прийоми, засоби. Система таких чинників визначається нами як така, що окреслює: по-перше, “педагогічний статус” професійної ідентичності студента як “педагогічного об'єкту” (чи є професійна ідентич-

ність окремою метою педагогічного впливу, чи вона являє собою перманентний процес без спеціального педагогічного спрямування, що є похідним результатом всього навчально-професійного впливу, чи спонтанним результатом становлення самосвідомості фахівця і не залежить від безпосередніх педагогічних цілей); по-друге, це технологічно-педагогічні моделі, що визначають самого студента як суб'єкта або об'єкта навчально-теоретичної та навчально-професійної діяльності (суб'єктність студента визначається нами як інтенційність й "авторство" діяльності, що здійснюється у навчальному процесі, з формування професійних характеристик, на які спрямований освітньо-професійний процес). По-третє, оскільки соціальна ідентичність людини виявляється в комунікації, а професійна ідентичність містить "соціальний компонент", велике технологічне значення має комунікативно-рольове її виявлення в умовах освітнього процесу. По-четверте, оскільки специфіка професійної ідентичності як феномену являє собою утворення на рівні самосвідомості, а її активність виявляється у рефлексивному процесі, то наявність рефлексивних складових педагогічної технології має безпосередньо впливати на становлення професійної ідентичності. По-п'яте, професійна ідентичність студента не має своєї безпосередньої форми здійснення – не реалізується у фаховій діяльності, що окреслює її як "перспективну" характеристику, тобто як таку, що моделює очікувану та уявну професійну діяльність, визначає становлення професійних цінностей, які повною мірою мають бути реалізовані лише у певному майбутньому. Такий зміст поняття вказує на особливий аспект професійної ідентичності студента – мотиваційний, потенційний, пропедевтичний. Про педевтичність професійної ідентичності студента полягає в тому, що він визначається із суб'єктивною ресурсною базою становлення його як професіонала – професійні здібності та професійно-важливі якості,

навички опанування професії тощо. Цей аспект професійної ідентичності закладає технологічно-педагогічну умову – спрямованість навчально-професійного процесу та формування навичок самоосвіти, самостійної роботи з опанування професійними компетентностями.

Отже, на нашу думку, модель технологічно-педагогічних чинників (умов), що визначають процес формування професійної ідентичності складається з таких компонентів:

1. надання професійній ідентичності "педагогічного статусу" навчально-професійної мети;

2. запровадження методів, технологічних схем у навчальний процес, що актуалізують суб'єктність (автентичність) студента з формування професійної ідентичності; для реалізації цього аспекту необхідно визначити "змістовну" та "процесуальну" сторону активізації "суб'єктності": запровадження контекстно-професійної технології, що передбачає перманентну спрямованість навчального змісту на професійну діяльність, формування професійної самосвідомості студента (змістовна складова) і впровадження активних методів навчання, що актуалізують суб'єктну позицію (процесуальна складова) [1; 7];

3. забезпечення в навчально-професійній діяльності комунікативно-рольових професійних позицій студентів, що могли б у імітаційний та практичний спосіб обіймати рольову позицію фахівця й здійснювати відповідні навчально-професійні завдання. Прийняття апіорі ролі фахівця, її підтвердження у навчально-професійній ситуації суб'єктивно забезпечуватиме "привласнення" її студентом, її суб'єктивне опанування [6];

4. забезпечення у навчальному процесі активного рефлексивного процесу щодо суб'єктивного самоаналізу студентом власних позицій, ресурсів, успіхів та недоліків, шляхів саморозвитку тощо;

5. опанування в навчально-професійному процесі здатності до самос-

тійної навчально-професійної діяльності – формування стійких навичок здобуття професійної інформації, способу її теоретичного опанування, алгоритмів застосування необхідних дій, запам'ятовування нормативних вимог тощо.

Під психолого-педагогічними умовами (чинниками) ми розуміємо індивідуально-психологічні особливості, що впливають на можливості технологічних впливів. Зазначимо, що на цьому рівні ми виділили компоненти, що пов'язані із учасниками навчально-професійного процесу – студентами та педагогами [9].

До важливих складових психолого-педагогічних чинників компонентів на рівні “студента” ми відносимо: рівень особистісної зрілості, що обумовлює професійну, навчально-професійну та особистісну мотивацію, розвитку суб'єктності, відповідальності тощо; підготовленості студентів, їхніх знань та навичок тощо.

До складових психолого-педагогічних чинників на рівні “педагога” ми відносимо: ставлення до професійної ідентичності як педагогічного об'єкту, рівень компетентності у сфері формування професійної ідентичності студентів, методичної готовності до викладання із технологічним забезпеченням зазначеного процесу.

Для реалізації окресленої нами моделі на рівні організаційно-педагогічних умов ми запропонували в структурі підготовки фахівців медичної галузі три складових – реалізація в навчально-професійному процесі (на теоретичних, практичних заняттях, в науково-пошуковій діяльності), в спеціально організованій формі тренінгів для актуалізації рефлексивної діяльності, спрямованої на становлення професійної ідентичності студентів; позанавчальній діяльності через створення навчально-професійного середовища для забезпечення “входження” студентів у професійну спільноту, обміну професійним та навчально-професійним досвідом тощо.

Для реалізації окресленої моделі на технологічно-педагогічному рівні ми запропонували наступні кроки:

В навчально-професійному процесі – включити формування професійної ідентичності в структуру педагогічних завдань (цілей), запроваджувати контекстно-професійні технології активні методи опанування в академічному та практичному навчанні, актуалізацію позиції фахівця при виконанні студентами навчально-професійних завдань, забезпечення в навчальному процесі етапу рефлексивного аналізу студентами свого “професійного зростання”, надання методичних рекомендацій для самостійного опанування специфічних сторін професійного змісту та набуття відповідних навчальних навичок. В організації тренінгової роботи – забезпечити педагогічну підтримку у розв'язанні труднощів професійної самоідентифікації студентів, що пов'язане із відповідним навчальним етапом: – для першого і другого курсів тренінг спрямовується на педагогічну допомогу у вирішенні адаптаційно-ідентифікаційних проблем, на третьому і четвертому курсах на подолання кризи професійної ідентичності, що пов'язана із певною невідповідністю початкових поглядів і накопиченого навчально-професійного досвіду, на випускних курсах присвячено прогностичним моделям професійного розвитку та становленню майбутньої професійної кар'єри. В організації навчально-професійного середовища забезпечення віртуальної форми навчально-професійної комунікації студентів, однак зміни наявні й на рівні реальних форм – організація спілкування студентів із фахівцями, що надають можливість окреслити особливості їхнього досвіду професійного становлення, організація навчально-пошукових та науково-дослідницьких аспектів комунікації, участь студентів у сучасних проектах наукового характеру тощо.

Для реалізації окресленої моделі на психолого-педагогічному рівні ми запропонували наступні кроки:

Необхідно взяти до уваги вікові та індивідуально психологічні особливості студентів для навчального процесу, тренінгової роботи та забезпечення їхньої участі в освітньо-професійному та науково-професійному середовищі, що визначається “індивідуалізацією” траєкторії професійного становлення майбутнього фахівця в умовах ЗВО. Для забезпечення суб’єктивного чинника, пов’язаного із педагогами, ми впровадили спецкурс із підготовки фахівців професіоналів до цілеспрямованого формування професійної ідентичності майбутніх фахівців, що містить три складових – ознайомлення із сутністю, структурою та змістом професійної ідентичності як індивідуальною характеристикою фахівця, із авторською моделлю формування професійної ідентичності майбутніх фахівців сфери охорони здоров’я в умовах ЗВО, надання методичних рекомендацій щодо побудови навчальних циклів із урахуванням перебігу цього процесу.

Розроблені нами підходи пройшли апробацію протягом 2016-2018 років і показали зміни рівня професійної ідентичності серед студентів, що дало можливість нам стверджувати про результативність, побудованої моделі. Серед показників такої ефективності є зростання загального

рівня професійної ідентичності, зниження рівня передчасних професійно-ідентифікаційних статусів студентів на перших курсах, пом’якшення кризи професійної ідентичності студентів, що виникає на середніх курсах, збільшення рівня впевненості у професійних намірах у респондентів випускних курсів, підвищення рівня опанування професійними компетентностями, позитивна зміна рівня переконаності викладачів ЗВО у необхідності цілеспрямованого формування професійної ідентичності майбутніх фахівців.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Формування професійної ідентичності майбутніх фахівців сфери охорони здоров’я є важливим завданням освітньо-професійного процесу у ЗВО. Для реалізації цього завдання важливим є проектування її педагогічних чинників, що можуть бути представлені у вигляді моделі організаційно-педагогічних, технологічних та психолого-педагогічних чинників.

Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку методичного апарату для здійснення педагогічних умов формування професійної ідентичності майбутніх фахівців медичної галузі на різних етапах підготовки.

Список літератури

1. Вербицкий, А.А. (1991) Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. Москва: Высшая школа, 207 с.
2. Денисова, О.В. (2003) Становление профессиональной идентичности студента-медика в образовательном процессе вуза: автореф. дисс...канд. психол. наук: 19.00.07. Уфа, 23с.
3. Ермолаева, Е.П. (2001) Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) *Психологический журнал*. Т. 22. № 4. С. 51 – 59.

4. Зеер, Э.Ф. (2006) Психология профессий. Москва: Академический проект; Фонд “Мир”, 336 с.

5. Зликов, В. (2006) Проблема особистісної та професійної самоідентифікації в сучасній психології. *Соціальна психологія*. № 5. С. 128 – 136.

6. Макагон, О.Е. (2007) Організаційно-педагогічні умови створення сприятливого навчально-виховного середовища в загальноосвітньому навчальному закладі: автореф. дис...канд.пед.наук: 13.00.01. Х.: 21 с.

7. Освітні технології: навчально-методичний посібник (2001) За заг. ред. О.М.Пехоти. К.: А.С.К., 348 с.

8. Поліванова, О. Є. (2010) Особливості професійної ідентичності особистостей з різним стажем професійної діяльності. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія.* № 913, вип. 44. С. 141 – 143. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2010_913_44_37

9. Тихолаз, С.І. (2011) Педагогічні умови розвитку професійної спрямованості студентів вищих медичних навчальних закладів: автореф. ...канд. пед. наук: 13.00.04. *Вінницький держ. гуманіт. ун-тет імені Михайла Коцюбинського.* Вінниця, 21 с.

10. Філоненко, М. М. (2013) Психологія особистісного становлення майбутнього лікаря. Київ: Центр учбов. л-ри, 240 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://pidruchniki.com/2015060965025/psihologiya/profesiyna_kompetentnist_maybutnogo_likarya

11. Шнейдер, Л.Б. (2004) Професіональна ідентичність: теорія, експеримент, тренінг. М.: Издательство Московского психолого-социального института, 600 с.

References:

1. Verbic'kij, A.A. (1991) *Aktivnoe obuchenie v vysshej shkole: kontekstnyj podhod.* [Active higher education: contextual approach]. Moskva: Vysshaja shkola, 207 p. [in Russian]

2. Denisova, O.V. (2003) *Stanovlenie professional'noj identichnosti studenta-medika v obrazovatel'nom processe vuza* [Formation of professional identity of a medical student in the educational process of the university]: avtoref. diss...kand. psiholog. nauk: 19.00.07. Ufa, 23 p. [in Russian]

3. Ermolaeva, E.P. (2001) *Professional'naja identichnost' i marginalizm: koncepcija i real'nost' (stat'ja pervaja).* [Professional Identity and Marginalism: concept and reality (article one)]. *Psihologicheskij zhurnal.* T. 22. № 4. P. 51 – 59. [in Russian]

4. Zeer, Je.F. (2006) *Psihologija professij.* [Psychology of the professions]. Moskva: Akademicheskij proekt; Fond "Mir", 336 p. [in Russian]

5. Zlyvko, V. (2006) *Problema osobystisnoi ta profesijnoi samoidentyfikatsii v suchasnij psykholohii.* [The problem of personal and professional self-identification in modern psychology]. *Sotsial'na psykholohiiia.* № 5. P. 128 – 136. [in Russian]

6. Makahon, O.E. (2007) *Orhanizatsijno-pedahohichni umovy stvorenna spryiatlyvoho navchal'no-vykhovnoho seredovyscha v zahal'noosvitn'omu navchal'nomu zakladi* [Organizational-pedagogical conditions for creation of a favorable educational and educational environment in a general educational institution]: avtoref. dys....kand.ped.nauk: 13.00.01. Kharkiv, 21 p. [in Ukrainian]

7. *Osvitni tekhnolohii: navchal'no-metodychnyj posibnyk* (2001). [Educational technologies: educational and methodical manual]. Za zah. red. O.M.Piekhoty. K.: A.S.K, 348 p. [in Ukrainian]

8. Polivanova, O. Ye. (2010) *Osoblyvosti profesijnoi identychnosti osobystostej z riznym stazhem profesijnoi diial'nosti.* [Features of professional identity of individuals with different professional experience]. *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriiia: Psykholohiiia.* № 913, vyp. 44. P. 141 – 143. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2010_913_44_37 [in Ukrainian]

9. Tykholaz, S.I. (2011) *Pedahohichni umovy rozvytku profesijnoi spriamovanosti studentiv vyschykh medychnykh navchal'nykh zakladiv* [Pedagogical conditions of development of professional orientation of students of higher medical educational institutions]: avtoref. ...kand. ped. nauk: 13.00.04. Vinnyts'kyj derzh.humanit. un-tet imeni Mykhajla Kotsiubyns'koho. Vinnytsia, 21 p. [in Ukrainian]

- | | |
|--|---|
| <p>10. Filonenko, M. M. (2013) <i>Psykhologhiia osobystisnoho stanovlennia majbutn'oho likaria</i>. [Psychology of the personal formation of the future doctor]. Kyiv: Tsentr uchbov. l-ry, 240 p. Access mode: http://pidruchniki.com/2015060965025/psihologiya/profesiyna_kompetentnist_majbutnogo_likarya [in Ukrainian]</p> | <p>11. Shnejder, L.B. (2004) <i>Professional'naja identichnost': teorija, jeksperiment, trening</i>. [Professional identity: theory, experiment, training]. M.: Izdatel'stvo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta, 600 p. [in Russian]</p> |
|--|---|

Стаття надійшла до редколегії 10.03.2019

Олена Романовська

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології
Національного фармацевтичного університету; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-4898-2141
E-mail elena_mail2004@ukr.net

ЗАСТОСУВАННЯ АСОЦІАТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ В ПІДГОТОВЦІ МАГІСТРІВ ОСВІТНІХ НАУК

Анотація: Стаття розглядає деякі сучасні підходи розробки та подання інформації в контексті підготовки майбутніх педагогів вищої школи.

Ключові слова: асоціація, асоціативні методи навчання, магістри освітніх наук, інфографіка, інтелект-карти.

Olena Romanovska

PhD in Education Science, Assistant Prof. of Pedagogy, Department of
Pedagogy and Psychology, National University of Pharmacy
ORCID: 0000-0002-4898-2141
E-mail elena_mail2004@ukr.net

APPLICATION OF ASSOCIATIVE METHODS OF EDUCATION IN TRAINING OF MASTERS OF EDUCATIONAL SCIENCES

Abstract: The article discusses some modern approaches to the development and presentation of information in the context of the training of future high school teachers.

Key words: association, associative teaching methods, masters of educational sciences, infographics, mind maps.

Елена Романовская

ПРИМЕНЕНИЕ АССОЦИАТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ НАУК

Аннотация: Статья рассматривает некоторые современные подходы разработки и представления информации в контексте подготовки будущих педагогов высшей школы.

Ключевые слова: ассоциация, ассоциативные методы обучения, магистры образовательных наук, инфографика, интеллект-карты.

Olena Romanovska

An extended abstract of a paper on the subject of:

**“Application of associative methods of education in training of masters of
educational sciences”**

© Олена Романовська, 2019

Problem setting. In the conditions of reforming higher education, increasing requirements for training and competitiveness of graduates of higher education institutions in the labor market, the problem of preparation of teachers of higher education is actualized. Modern society and the system of higher education require the training of a new type teacher who is capable of responding efficiently and mobilely to the fast-moving processes taking place in society, science and technology.

Taking into account all the above mentioned, for today there has appeared a necessity of application of such technologies or methods of training which will help to systematize and generalize the received knowledge, to fix skills and abilities. Consequently, in order to develop an effective teacher training system in modern conditions of the magistracy, it is advisable to rely on the idea of associative theory of learning, since such an approach can provide the possibility of creating such a model of education that is oriented on creativity, self-motivation, self-development of the future teacher of higher education in a master's degree.

Application of associative teaching methods based on the visualization of educational material allows solving a number of pedagogical tasks: ensuring the intensification of training, activation of educational and cognitive activity, formation and development: creative, critical and visual thinking, visual perception, figurative representation of knowledge and educational actions, transfer of knowledge and recognition of images, improvement of visual literacy and visual culture, etc.

Recent research and publications analysis. The analysis of psychological and pedagogical literature testifies that the problem of preparation of a teacher of higher education is given considerable attention, in particular, the questions of the philosophy of education (V. Andrushchenko, I. Zyazyun, V. Kremen, V. Lutai, etc.) are studied, various aspects of the professional activity of the teacher are covered. higher education institu-

tion (S. Vitvitskaya, V. Grinova, A. Gur, A. Dubaseniuk, I. Isaev, V. Slastonin, etc.), development and introduction of modern innovative technologies in the process of professional training of specialists (V.Yu. Bykov, LG Kaidalova, O. M. Nehote). However, an analysis of these studies has shown that insufficient attention has been given to the application of the associative approach to training in the preparation of a future teacher of higher education.

Paper objective is to theoretically substantiate the application of associative teaching methods in the professional training of masters of educational sciences.

Paper main body. One of the problems of the traditional national education system is the linear presentation style of the teaching material (for example: the creation of an abstract for the dictation of proposals by the teacher), which does not take into account the actual changes in the educational process and is not sufficiently productive and rational in supplying the necessary amount of knowledge and their memorization, as well as improper use of visualization in the learning process to enhance understanding of meaning.

It is the use of associative teaching methods in the educational process, namely, a modern method such as mind maps, which will help to increase the efficiency of training a specialist of any profile. This is especially true for the preparation of masters of educational sciences in the conditions of the master's degree.

Mind maps in higher education are a modern and compact way of teaching material that will make any lesson interesting and cognitive, and will allow students to master the material better. This is one of the rational ways of systematizing information, generating new ideas, classifying, structuring and displaying the object of consideration. The use of mind maps in learning can bring enormous positive results, as students learn to select, structure and memorize key information, as well as to reproduce it in the future. Smart cards help develop creative and

critical thinking, memory and attention, as well as make the learning process more interesting and productive.

Conclusions of the research. The introduction of modern associative teaching methods, namely, mind maps, in the preparation of masters of educational sciences will allow motivated future educators of higher education to intensify their education. To

Постановка проблеми в загальному вигляді, та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах реформування вищої освіти, підвищення вимог до підготовки й конкурентоздатності випускників закладів вищої освіти на ринку праці актуалізується проблема підготовки викладачів вищої школи. Сучасне суспільство й система вищої освіти потребує підготовки викладача нового типу, який здатен ефективно й мобільно реагувати на швидкоплинні процеси, що відбуваються в суспільстві, науці й техніці.

З огляду на все вище перераховане на сьогодні з'явилась необхідність застосування таких технологій та методів навчання, які допоможуть систематизувати та узагальнити одержані знання, закріпити уміння та навички. Отже, для розбудови ефективної системи професійної підготовки викладача в сучасних умовах магістратури доцільно спиратися на ідеї асоціативного підходу до навчання, оскільки саме такий підхід здатен забезпечити можливість створення такої моделі навчання, яка орієнтована на креативність, самомотивацію, саморозвиток майбутнього викладача вищої школи в умовах магістратури.

Застосування асоціативних методів навчання, які базуються на візуалізації навчального матеріалу дозволяє вирішити цілий ряд педагогічних завдань: забезпечення інтенсифікації навчання, активізацію навчальної та пізнавальної діяльності, формування і розвиток: креативного, критичного і візуального мислення, зорового сприйняття, образного представлення знань і навчальних дій, передачі

date, the processes of human thinking, the order of constructing logical chains, the approximate scheme of work of the brain have been studied, on the basis of it and based on the mind maps compilation. This allows you to manage the process of thinking with the greatest effectiveness if you correctly use your brain with the help of modern teaching methods.

знань та розпізнавання образів, підвищення візуальної грамотності та візуальної культури та ін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчує, що проблемі підготовки викладача вищої школи приділяється значна увага, зокрема, досліджуються питання філософії освіти (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Кремень, В. Лутай та ін.), висвітлюються різні аспекти професійної діяльності викладача вищого закладу освіти (С. Вітвицька, В. Гриньова, О. Гура, О. Дубасенюк, І. Ісаєв, В. Слассьонін та ін.), розроблення та впровадження сучасних інноваційних технологій у процес професійної підготовки фахівців (В. Биков, Л. Кайдалова, О. Пехота, О. Романовський та ін.).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. В психолого-педагогічній літературі підкреслюється необхідність застосування асоціативних методів навчання у підготовці майбутніх фахівців, проте відсутні дослідження, присвячені використанню таких методів в процесі професійної підготовки магістрів освітніх наук.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є теоретично обґрунтувати застосування асоціативних методів навчання у професійній підготовці магістрів освітніх наук.

Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Аналіз науково-

педагогічної літератури дозволив визначити, що недоліки підготовки педагогічних кадрів для вищої школи полягають у відсутності гнучкої освітньої системи, здатної до швидкої адаптації відповідно до нових вимог сучасного суспільства.

Така система апріорі передбачає використання сучасних форм, методів і засобів навчання, диференціацію та індивідуалізацію професійної підготовки майбутнього педагога, застосування широкого спектра новітніх технологій, впровадження інноваційних програм у практику педагогічної підготовки викладачів вищих навчальних закладів. Науковці (С.О. Сисоєва, П.І. Сікорський, О.І. Гура та ін.) все більше схиляються до думки, що магістратура може стати педагогічною системою підготовки викладачів ЗВО, спроможною до підготовки фахівців конкурентоспроможних на ринку освітніх послуг та вимог соціального замовлення. Інститут магістратури як новітня форма професійної підготовки викладачів вищої школи України потребує суттєвого вдосконалення, тому є актуальним об'єктом сучасних наукових педагогічних досліджень [1].

Отже, впровадження педагогічних технологій у професійно-педагогічну діяльність викладача вищої школи необхідне для постановки ним чітких цілей і визначення шляхів їх досягнення. Окрім того, педагогічні технології варто розглядати як системне й послідовне втілення на практиці заздалегідь спроектованого процесу навчання, як систему способів і досягнення цілей управління цим процесом, адже фрагментарне застосування різних способів навчання у вищій школі без урахування взаємозумовленості і взаємозалежності всіх елементів педагогічної системи збільшує протиріччя між цілями професійного навчання, зумовленими державними освітніми стандартами і соціальним замовленням та результатами якості підготовки фахівців. Впровадження інноваційних технологій, які пов'язують створення, освоєння та застосування різних нововве-

день, здатні значно прискорити, на наш погляд, процес формування професійно-педагогічної компетентності майбутніх педагогів.

Активна інноваційна діяльність вищої школи спонукається якісно новим рівнем цивілізаційного розвитку. Інформаційне суспільство будується на нестандартних рішеннях у нестандартних ситуаціях, коли від функції трансляції знань важливо перейти до функцій пошуку знань у неосяжному інформаційному просторі, його інтерпретації, знаходження продуктивних рішень. Одним із основних шляхів реформування освіти, визначених Державною національною програмою «Освіта. Україна ХХІ століття», є запровадження у навчальний процес сучасних педагогічних технологій і науково-методичних досягнень. Інноваційні процеси в системі освіти відображають потребу суспільства в докорінних перетвореннях відповідно до вимог суспільства, що постійно змінюються. Для того, щоб національна система освіти виконувала своє суспільне призначення, педагогіка вищої школи як на теоретичному, так і на практичному рівнях має розробляти й активно втілювати в життя інноваційні технології навчання, спрямовані на забезпечення високої професійної компетентності майбутніх фахівців, на прищеплення їм чітких світоглядних позицій, моральних принципів і переконань.

Отже можна зазначити, що інноваційність важлива характеристика сучасного освітнього процесу у ЗВО і виходячи з цього, сучасний викладач має вміти легко перебудовувати своє викладання, бути фахівцем у декількох суміжних галузях знань, знаходити контакти з будь-якою аудиторією незалежно від рівня її підготовки, володіти мультимедійними технологіями» [1].

Впровадження в практику професійно-педагогічної освіти нових технологій неможливе без ретельної підготовки генерації викладачів з новою педагогічною свідомістю. У сучасних фі

лософських дослідженнях утверджується думка, що «педагог-професіонал не може відбутися без оволодіння педагогічними технологіями-прийомами, способами, операціями, оформленими для трансляції, як і не може відбутися без творчого підходу до використання педагогічних технологій...» [1].

Лише педагог, який володіє арсеналом інноваційних методів і технологій навчання, може вважатись професіоналом. Тому важливим завданням педагогічних ЗВО є підготовка майбутніх викладачів до впровадження нових технологій навчання та виховання. На думку О. Коберника, «формування в студентів готовності до інноваційної діяльності передбачає, перш за все, глибоке вивчення теоретичних питань удосконалення освітнього процесу, позитивних сторін педагогічних теорій, ідей і технологій, які вже досліджувались і впроваджувались у педагогічну практику» [1].

Таким чином, опанування новітніх педагогічних технологій передбачає суттєві зміни в організації освітнього (навчально-виховного) процесу в магістратурі. Так, підготовка магістрів має включати як традиційні методи і форми навчання у вищій школі, так і методи та форми навчання, характерні для європейської зони освіти: введення інтегрованих курсів, застосування синергетичного підходу до організації їх змісту, створення модульних програм, застосування інноваційних технологій та ін.

У зв'язку зі зміною цілей освіти, визначених новою освітньою парадигмою, освітній процес вимагає докорінної перебудови як змісту викладання, так і педагогічних технологій. У освітньому процесі ЗВО основний акцент має бути зроблений на вирішенні творчих завдань, на організації самостійної роботи студентів, на залученні їх у спільну з викладачами творчу діяльність. Звідси й нові вимоги до рівня компетентності викладача, серед яких повинні бути виділені:

- розвиток творчої уяви;

- вільне володіння арсеналом інтелектуальних інструментів сучасної методології творчості;

- уміння цілеспрямовано генерувати нові нестандартні ідеї з використанням інтелектуальних інструментів і механізмів;

- психолого-педагогічні знання про інноваційні креативні педагогічні технології, спеціальні психолого-педагогічні методи, прийоми й засоби для активного залучення студентів до пошукової діяльності;

- вільне володіння інформаційними технологіями, сучасними інтелектуальними «інструментами» науково-педагогічної творчості.

Сучасна освіта має органічно включати творчість в освітній процес, формувати світогляд, заснований на багатокритеріальності рішень, терпимості до іншомислення та етичної відповідальності за свої дії. Вона має забезпечувати міждисциплінарну організацію змісту навчання, розвивати гармонійність у способах і рівнях мислення, готувати випускників ЗВО не лише до проектної, а й до конструктивної діяльності. Багато з перерахованих вимог знайшли відображення в державних освітніх стандартах вищої професійної освіти. Але їх утілення в освітню практику повною мірою залежить від рівня кваліфікації та професійної компетентності викладацького складу [1].

Отже, якість освіти можна покращувати, використовуючи технології та методи ефективного навчання. Одними з таких сучасних методів і є асоціативні методи навчання.

Ідея використання схем і малюнків для кращого викладення знань не нова – її застосовують при навчанні споконвіку. Але тільки порівняно недавно цю ідею почали вивчати і розвивати як особливий спосіб мислення.

Вважається, що подібний метод візуалізації інформації вперше застосував філософ Порфирій Тіроський ще в III столітті нашої ери, намагаючись розібратися в концепціях Арістотеля. Але асоціативна

теорія навчання оформилася в XVII ст. Її методологічні підстави були розроблені Дж. Локком, який і запропонував термін "асоціація". Остаточне оформлення асоціативна теорія навчання отримала в класно-урочній системі Я. А. Коменського.

Основними принципами цієї теорії є наступні: механізмом будь-якого акту вчення є асоціація; всяке навчання своєю підставою має наочність, тобто спирається на чуттєве пізнання, тому збагачення свідомості учня образами та уявленнями - основне завдання навчальної діяльності; наочні образи важливі не самі по собі: вони необхідні остільки, оскільки забезпечують просування свідомості до узагальнень на основі порівняння; основний метод асоціативного навчання – вправа [4-6].

Асоціативна теорія лежить в основі пояснювально-ілюстративного навчання, що панує в сучасній традиційній школі. Багато в чому це є причиною того, що випускники школи не отримують повноцінної освіти, а саме: у них не формується досвід творчої діяльності, уміння самостійного здобування знань, готовність вільно включатися в будь-яку управлінську сферу діяльності.

Усвідомлюючи обмеженість пояснювально-ілюстративного навчання, сучасна педагогічна наука орієнтує не на пасивне пристосування до наявного рівня розвитку учнів, а на формування психічних функцій, створення умов для їх розвитку в процесі навчання. Виняткове методологічне значення має ідея побудови такого навчання, яке враховувало б "зону найближчого розвитку" особистості, тобто орієнтується не на наявний сьогодні рівень розвитку, а на той завтрашній, якого учень може досягти під керівництвом і з допомогою вчителя.

Для розумового розвитку, як встановлено дослідженнями Д. М. Боголюбського і Н. А. Менчинської [5], недостатньо навіть складної і рухомої системи знань. Учні повинні оволодіти тими розумовими операціями, за допомогою яких відбувається засвоєння знань і опе-

рування ними. Н. А. Менчинська велику увагу приділяє розвитку навченості, для якої характерні узагальненість розумової діяльності, економічність, самостійність і гнучкість мислення, смислова пам'ять, зв'язок наочно-образних і словесно-логічних компонентів мислення; розвиток навченості, за Н.О. Менчинською, — надійний шлях підвищення ефективності процесу засвоєння знань і навчання в цілому. Досить ефективну концепцію підвищення розвиваючої функції традиційного навчання запропонував Л. В. Занков. Його дидактична система, орієнтована на молодших школярів, дає розвиваючий ефект і при роботі з підлітками і старшими школярами при дотриманні наступних принципів: побудова навчання на високому рівні труднощів; швидкий темп вивчення матеріалу (зрозуміло, в розумних межах); принцип провідної ролі теоретичних знань; усвідомлення навчальної ролі процесу вчення [4-6].

Відповідно до даної теорії сформульовано дидактичні принципи, розроблено переважну більшість методів навчання. В основі асоціативно-рефлекторної теорії навчання лежать виявлені І. М. Сеченовим і І. П. Павловим закономірності умовно-рефлекторної діяльності головного мозку людини. Згідно з їх вченням, під час життя в мозку людини відбувається постійний процес утворення умовно-рефлекторних зв'язків - асоціацій. Утворені асоціації - своєрідний досвід, життєвий багаж людини. Від того які асоціації будуть стійкими і закріпляться в свідомості залежить індивідуальність кожної особистості. На основі вчення про фізіологію розумової діяльності відомі вітчизняні вчені психологи, педагоги С. Л. Рубінштейн, А. А. Смирнов, Ю. А. Самарін та ін. розробили асоціативно-рефлекторну теорію навчання [4-6].

Коротко сенс даної теорії можна висловити наступними положеннями.

1. Засвоєння знань, формування навичок і умінь, розвиток особистісних якостей людини - є процес утворення в

його свідомості різних асоціацій: простих і складних.

2. Придбання знань, формування навичок і умінь, розвиток здібностей (тобто процес утворення асоціацій) має певну логічну послідовність і включає в себе наступні етапи:

- сприйняття навчального матеріалу;
- його осмислення, доведене до розуміння внутрішніх зв'язків і протиріч;
- запам'ятовування і збереження в пам'яті вивченого матеріалу;
- застосування засвоєного в практичній діяльності.

3. Основним етапом процесу навчання виступає активна розумова діяльність учня за рішенням теоретичних і практичних навчальних завдань.

4. Найвищий результат в навчанні досягається при дотриманні ряду умов:

- формування активного ставлення до навчання з боку учнів;
- подачі навчального матеріалу в певній послідовності;
- демонстрації і закріплення у вправах різних прийомів розумової та практичної діяльності;
- застосування знань в навчальних і службових цілях і т.п.

Характерними рисами асоціативно-рефлекторної теорії навчання є:

- спрямованість на активізацію пізнавальної діяльності;
- спрямованість на розумовий розвиток учнів;
- формування в учнів самостійного творчого мислення.

Реалізується це за допомогою використання активних, в тому числі і ігрових, форм навчання, що дозволяють накопичувати у учнів різноманітні професійні асоціації і розвивати інтелектуальні здібності.

Серйозні сучасні розробки в даному напрямі відносяться до 1960-х років і були пов'язані з розвитком теорії семантичних мереж стосовно вивчення людського мислення в процесі навчання. При

цьому для візуалізації відповідних структур використовувалися досить складні діаграми.

Варто відмітити заслуженого вчителя України В. Ф. Шаталова, який ще в минулому столітті ввів поняття – «опорно-графічний конспект». Він розробив систему навчання з використанням опорних сигналів-взаємопов'язаних ключових слів, умовних знаків, малюнків і формул, необхідно використовувати для послідовного, логічного розкриття теми та розвитку творчого мислення учнів. Система В. Шаталова, що базується на використанні опорних сигналів і конспектів, охоплює більше 200 параметрів. Вона створює можливості для навчання учнів на високому рівні ефективності, сприяє розвитку їх пам'яті, уваги, мислення та на цій основі міцному засвоєнню навчального матеріалу. Розроблені В. Шаталовим методичні матеріали застосовувались під час вивчення математики та фізики і довели свою ефективність [7]. Дослідження методики використання опорних конспектів показало, що подібні опорні конспекти можуть бути впроваджені у процес вивчення й інших шкільних предметів.

Сьогодні розробка та впровадження різних сучасних навчальних технологій - це напрям раціоналізації форм і способів людського мислення, підвищення його ефективності та результативності, тому що актуальною проблемою сучасної дидактики є невідповідність зростаючого об'єму навчальної інформації кількості навчального часу. Оскільки екстенсивний шлях збільшення навчального часу вичерпаний, то необхідно інтенсифікувати процес навчання, підвищити насиченість занять. Досягти цього можливо, зокрема, за рахунок використання графічної наочності та сучасних засобів її розробки і представлення. Наявність графічної наочності забезпечує сходження від загального до часткового, тобто узгоджується з нормальним розвитком інтелекту [4-6].

Задача педагога полягає в тому, щоб складне і незрозуміле зробити про

стим і ясним, громіздке – компактним, тривале – лаконічним, розподілене і розосереджене – концентрованим, фрагментарне – цілним. Шлях вирішення цієї дидактичної проблеми ясний і обумовлений історично – це шлях концентрації мудрості як спрощення думки.

Отже, ті умови, які сьогодні склалися в освітньому процесі, припускають наявність як традиційно наочних, так і спеціальних засобів і прийомів, що дозволяють активізувати роботу зору здобувача освіти. Сутнісним компонентом забезпечення розвитку візуального мислення є використання засобів наочності і, зокрема, графічних засобів наочності.

У практичній діяльності сьогодні використовують багато методів структурування та візуалізації інформації – від інфографіки (канонічні схеми, діаграми, графіки), логіко-смыслових моделі (таблично-матричні, опорно-вузлові, структурно-логічні схеми, голографічні чи фреймові) до «дорожніх карт» (рис.1), інтерактивного сторітелінгу, так званих «променевих схем-павуків», «каузальних ланцюгів» та «інтелектуальних карт».

Новітньою соціальною технологією сьогодні є створення інтелект-карт. Це – інноваційний напрям в освіті; сприяє закріпленню знань та розвитку творчих здібностей особистості. Їх побудова ґрунтується на виявленні зв'язків між елементами знань і аналітико-синтетичної діяльності в процесі переведення вербальної інформації в невербальну [4-6].

Інтелект-карти — спосіб зображення процесу загального системного мислення за допомогою схем. Також може розглядатися як зручна техніка альтернативного запису. Це поетапне розгортання логічного ланцюга думок або поняття, від головного елемента до підпорядкованих, опис образів, а також операції по передачі інформації вербальним шляхом формують продуктивні способи мислення, які стали вкрай необхідними при сучасних темпах інформатизації суспільства, розвитку науки, техніки, технологій.

Сьогодні інтелект-карти використовуються для створення, візуалізації, структуризації та класифікації ідей та як засіб для навчання, організації, вирішення завдань, ухвалення рішень, при написанні статей тощо. Інтелект-карти реалізується у вигляді діаграми, на якій зображені слова, ідеї, завдання або інші поняття, з'єднані гілками, що відходять від центрального поняття або ідеї.

В українських перекладах термін може звучати по різному: «інтелект-карти», «карти розуму», «карти пам'яті», «ментальні карти», «майнд-мепи» (від англ. mind map).

У основі цієї техніки лежить принцип «радіантного мислення», що відноситься до асоціативних розумових процесів, відправною основою яких є центральний образ. Термін «радіантне мислення» запозичено з астрономії (від слова «радіанта» - точка небесної сфери, з якої виходять видимі шляхи тіл з однаково спрямованими швидкостями метеоритів одного потоку) [4-6]. Це вказує на нескінченну різноманітність можливих асоціацій та невичерпність можливостей мозку. Подібний спосіб запису дозволяє інтелект-карті необмежено рости та доповнюватися. Якість і ефективність інтелект-карт можна покращувати за допомогою кольору, малюнків, символів і аббревіатур, а також за допомогою надання карті тривимірної реальності у просторі, часі та кольорі. Це дозволяє підвищити цікавість, привабливість, оригінальність та її ефективність, реалізувати творчі здібності при створенні та подальшому використанні інтелект-карт, генеруванні ідей і покращувати запам'ятовування інформації, що міститься в інтелект-карті. Таким чином, інтелект-карти можна використовувати, щоб «застенографувати» ті думки та ідеї, які визрівають у людини, коли вона розмірковує над поточним завданням.

Інтелект-карти — це графічне вираження процесів багатовимірного мислення. Це потужний візуальний метод, який надає універсальний ключ до розк

риття потенціалу, наявного в мозку кожного. Він може застосовуватися у будь-якій сфері нашого життя, де потрібно розвивати та удосконалювати інтелектуальні

здібності особистості, вирішувати різноманітні завдання та проблеми, які ставить перед людьми життя (рис.1).



Рисунок 1 – Приклад інтелект-карти

В інтелект-карті кожне слово та графічне зображення стають по визначенню центром чергової асоціації, а весь процес побудови карти — це потенційно нескінченний ланцюг асоціацій, що відгалужуються та є вихідними з загального центру або сходяться до нього. Інтелект-карти допомагають ефективному зберіганню необхідного обсягу інформації в пам'яті (для чого цей метод і призначений), належного засвоєння та розуміння. Це крок вперед на шляху від одновимірного лінійного логічного мислення (причина-наслідок, так чи ні) до багатовимірного, необмеженого мислення. Зручна техніка для структурування інформації у візуальній формі. Цілі створення інтелект-карт можуть бути самими різними. Їх можна використовувати у великій кількості різноманітних ситуацій, в яких необхідно вивчати, аналізувати, вчитися і думати.

Автором методу інтелект-карт (Mind-Map) є професор Вестмінстерського університету Лондона Тоні Б'юзен [2-3].

Провідний спеціаліст в світі з питань розвитку інтелекту консультує урядові організації та транснаціональні корпорації (включаючи «Брітіш Петроліум», «Барклейс Інтернейшнл», «Електронік Дейта Системз», «Дженерал Моторс», «Х'юлетт Паккарда» та «IBM») і регулярно читає лекції перед слухачами з провідних міжнародних компаній, університетів і шкіл. Вагому частину свого часу він надає допомогу людям зі зниженими здібностями до навчання. Одним з його останніх досягнень стало створення (у співавторстві з вченими) комп'ютерних програм, які моделюють інтелект-карти пам'яті. Інтелект-карти (Mind-Map) розроблені ним в кінці 60-х років XX ст. Тоні Б'юзен створив спосіб допомоги студентам робити записи в конспекті, в яких використовуються лише ключові слова та образи. Їх візуальну якість простіше запам'ятати та оглянути. Нелінійний характер та вид інтелект-карти дозволяє легко пов'язати перехресні посилання різних її елементів. Їх викорис

товують англійські викладачі, консультанти урядових і ділових компаній, агентств, університетів і коледжів з питань мислення та інтелекту. Метод дозволяє суттєво активізувати творчі можливості, покращити ефективність мислення та загальний рівень інтелекту людини. Успішно використовується в сферах освіти та бізнесу.

Створення інтелект-карти передбачає: беззаперечну наявність центрального образу; ієрархію зв'язків; нумерну послідовність викладення змісту; використання графічних образів; лаконічність та чіткість викладення думок; по одному ключовому слову (словосполученню) на кожній лінії; поєднання різних змістовних блоків ієрархії в разі необхідності; відмежування різних змістовних блоків за потреби граничними лініями; використання рисунків-символів образу для посилення змісту.

Методологічною основою створення та використання інтелект-карт як засобу активізації пізнавальної діяльності є метод моделювання. Це ефективний наочний метод, що сприяє: розвитку мотивації та посилення інтересу, в тому числі до способів набуття знань; розвитку мислення, інтелектуальних здібностей; індивідуалізації (самостійності та творчому мисленні); збільшення арсеналу засобів пізнавальної діяльності, опанування сучасними методами та методиками наукового пізнання, пов'язаними з використанням комп'ютерних технологій [4-6].

Теорія адаптації процесів мозкової діяльності під практичні потреби *homocreatans* (людина креативна) базується на прагматичному підході, в основі якого лежить мнемоніка – техніка запам'ятовування. Оскільки, в процесі навчання мозок найкраще засвоює інформацію: отриману на початку навчального процесу («ефект первинного сприйняття») або його завершенні («ефект недавнього сприйняття»), то спрацьовує асоціація та зв'язок з раніше набутими знаннями.

В процесі обробки інформації, що надходить до нас, наш мозок реалізує п'ять основних функцій: сприйняття, утримання, аналіз, висновок і управління. Людський мозок відрізняється від комп'ютера тим, що працює асоціативно. Асоціація відіграє домінуючу роль майже у всіх психічних функціях, а самі слова не є винятком. Кожне слово і думка мають чисельні посилення підключення її до інших ідей та концепцій. Метод інтелект-карт ефективний для генерації ідей, асоціацій. При цьому значно активізується зорова пам'ять. Цьому сприяють: набір ключових слів, використання кольору, символи, значки, стрілки з зазначенням груп слів.

Інтелект-карти структуровані за аналогією пам'яті. Вони допомагають організувати інформацію. Творчий потенціал у вигляді інтелект-карти корисний для мозкового штурму. Ви тільки повинні почати працювати з базовою проблемою та генерувати ідеї, асоціації з тим, щоб вийти на велику кількість різних можливих підходів. Представляючи свої думки та погляди в просторовій формі за допомогою кольору та зображень отримаєте кращий огляд та нові поєднання, в тому числі бажані напрями розв'язання питання у вигляді ідей.

Інтелект-карти – спосіб представлення думок, пов'язаних з символами, а не зі сторонніми словами. «Картографування» дозволяє написати власні ідеї швидше, ніж висловлювати їх, використовуючи лише слова або фрази. Традиційні загальноприйняті підходи до фіксації інформації не завжди ефективні. У свою чергу радіантне мислення – аналог асоціативного мислення. Визначається в якості пріоритетного принципу функціонування людського мозку. Прагматичний аспект радіантного мислення – створення альтернативного способу викладення та засвоєння матеріалу, тобто – із застосуванням інтелект-карт [4-6].

На підтримку тези про важливість використання візуальної підтримки у ви

гляді інтелект – карт під час навчання говорять наступні аргументи.

1. В епоху інформаційного суспільства до 90% інформації передається візуальними каналами, оскільки відбулися значні зміни в засобах, які реалізують унаочнення інформації і які вплинули на організацію навчально-виховного процесу та його вихідні результати. Але можливості візуалізації у галузі освіти реалізуються ще не у повній мірі.

2. Якісні зміни, які відбувалися в освіті протягом століть, спричинені виникненням писемності, друкарства, книговидавництва, розробкою дидактичних матеріалів, розвитком мережі Інтернет та інформаційних технологій в цілому, дистанційних форм навчання та різних інновацій в області розробки засобів обміну інформації, основою яких є зорове сприйняття та візуальне мислення.

3. Завдяки можливостям візуалізації великі обсяги інформації можна представляти у лаконічній, згорнутій, зручній і логічній формі, що в свою чергу сприяє інтенсифікації навчання.

4. Механізми вербально-логічного та чуттєво-образного відображення не спроможні дати можливість учню уявити такі властивості, як наприклад, дії у візуальній формі, саме тому пізнавальні процеси повинні спиратися на когнітивно-візуальні форми відображення знань. Через це і виникає інтенсивний пошук візуальних засобів передачі знань (знаки, символи, схеми, графи, матриці, таблиці тощо), які б забезпечували і стимулювали виконання психічно-пізнавальних процесів (сприйняття, запам'ятовування, відтворення інформації) на високому рівні і активізували процес навчання [4-6].

Крім того, викладання за допомогою інтелект-карт має і такі переваги: привертають увагу аудиторії, тим самим роблячи її сприйнятливою і готовою до співпраці; роблять заняття і презентації органічнішими, такими, що приносять радість як викладачу, так і студентам; лекційний матеріал на основі інтелект-карт є

гнучким, його легко пристосовувати до умов, що змінюються; фізичний об'єм лекційного матеріалу викладача значно зменшується.

Таким чином, використання технології MindMapping у освітньому процесі має достатнє теоретичне підґрунтя, чіткі прагматичні стимули та реальне практичне значення у педагогічній діяльності, зокрема у формуванні професійної компетентності майбутнього педагога вищої школи.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене дослідження дозволило прийти до наступних висновків.

1. Сьогодні в Україні здійснюється магістерська підготовка майбутніх фахівців з педагогіки вищої школи, яка повинна забезпечити високий рівень професійної підготовки викладачів закладів вищої освіти до реалізації освітнього процесу. Освітній процес у вищій школі має бути забезпечений фахівцями з високим рівнем наукової, професійної та загальнокультурної підготовки, провідною складовою діяльності яких є компетентність, мобільність та вміння адаптуватися в мінливих умовах сьогодення.

2. Однією з проблем традиційної вітчизняної системи навчання є лінійний стиль викладу навчального матеріалу (як приклад: створення конспекту під записування пропозицій викладачем), який не враховує актуальні зміни в освітньому процесі і є недостатньо продуктивним і раціональним при подачі необхідного обсягу знань і їх запам'ятовуванні, а також неналежне застосування візуалізації в навчальному процесі для посилення розуміння сенсу.

3. Впровадження сучасних асоціативних методів навчання, а саме інтелект-карт, в підготовку магістрів освітніх наук дозволить мотивувати майбутніх педагогів вищої школи до більш інтенсивного навчання. На сьогоднішній день вже вивчені процеси мислення людини, порядок побудови логічних ланцюжків, приблизна схема роботи мозку, на чом у і базу

ється складання інтелект-карт. Це дозволяє керувати процесом мислення з найбільшою ефективністю, якщо правильно використовувати свій мозок за допомогою сучасних методів навчання.

4. Відображення думок на папері дозволяє людині наочно бачити процес мислення. Використовуючи метод інтелект-карт можна навчити не тільки ефективно думати, але й вносити корективи у процес мислення, «розкласти ідеї по полицях». Завдяки сукупності розумових операцій (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, класифікація та ін.) структурований навчальний матеріал приводиться в певну систему за допомогою знаків-сигналів (символічних, графічних, словесних), що дозволяє створити зорову опору ваємозв'язків його структурних елементів. Ефективність навчання знаходиться в прямій залежності від якості репрезентації великих масивів інформації в компактні

візуальні об'єкти, від умінь та навичок узагальнювати навчальний матеріал, здійснювати перехід від лінійного мислення до структурного, системного.

При використанні ментальних карт людина розвиває мислення (творче та логічне), пам'ять і уяву. При використанні ментальних карт задіяні творчі процеси й використовується весь потенціал, оскільки використовуємо обидві півкулі мозку. Отже, впровадження такого методу навчання в процес підготовки магістрів освітніх наук, сприятиме ефективному формуванню у них професійних знань та умінь.

Дане дослідження не претендує на повне і вичерпне рішення висунутої проблеми, потребує продовження дослідження в напрямку експериментальної перевірки ефективності впровадження асоціативних методів навчання в підготовці магістрів освітніх наук.

Список літератури

1. Батечко, Н. Г. (2016) Теоретико-методологічні засади підготовки викладачів вищої школи в умовах магістратури: дис... доктора пед. наук: 13.00.04. К., 669 с.

2. Бьюзен, Т. & Бьюзен, Б. (2003) Супермышление. Мн.: Попурри.

3. Бьюзен, Т. & Бьюзен, Б. (2010) Интеллект-карты. Практическое руководство. Минск: Попурри, 368 с.

4. Радченко, І. (2010) Технології Concept mapping та Mind mapping у контексті інформаційно-дидактичного середовища. Проблеми підготовки сучасного вчителя. №1. С. 90 – 98.

5. Романовський, О. Г. & Гриньова, В.М., Резван, О.О. (2018) Ментальні карти як інноваційний спосіб організації інформації в навчальному процесі вищої школи. *Інформаційні технології і засоби навчання*. Вип. 2 (64). С. 185 – 196.

6. Терещенко, Н. В. (2012) Інтелект-карти – сучасні інноваційні соціальні технології навчання в системі освіти. *Вче-*

ні записки: зб. наук. пр. М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". Вип. 14., ч.1. Київ: КНЕУ. С. 139 – 145.

7. Шаталов, В. Ф. (1987) Учить всех, учить каждого. Педагогический поиск. М.: Педагогика. С. 141 – 204.

References

1. Batechko, N. H. (2016) *Teoretyko-metodolohichni zasady pidhotovky vykladachiv vyschoi shkoly v umovakh mahistratury* [Theoretical and methodological principles of preparation of teachers of higher education in the conditions of a magistracy]: dys... doktora ped. nauk: 13.00.04. K., 669 p. [in Ukrainian]

2. B'juzen, T. & B'juzen, B. (2003) *Supermyshlenie*. [Supermind]. Mn.: Popurri.

3. B'juzen, T. & B'juzen, B. (2010) *Intellekt-karty*. [Intellect card]. Prakticheskoe rukovodstvo. Minsk: Popurri, 368 p. [in Russian]

4. Radchenko, I. (2010) *Tekhnolohii Concept mapping ta Mind mapping u konteksti informatsijno-dydaktychnoho seredovyscha*. [Concept mapping and Mind

mapping technologies in the context of the informative and didactic environment.]. Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelia. №1. P. 90 – 98. [in Ukrainian]

5. Romanovs'kyj, O. H. & Hryn'ova, V.M., Rezvan, O.O. (2018) *Mental'ni karty iak innovatsijnyj sposib orhanizatsii informatsii v navchal'nomu protsesi vyschoi shkoly*. [Mental charts as an innovative way of organizing information in a higher school educational process]. Informatsijni tekhnolohii i zasoby navchannia. Vyp. 2 (64). P. 185 – 196. [in Ukrainian]

6. Tereschenko, N. V. (2012) *Intelekt-karty – suchasni innovatsijni sotsial'ni tekhnolohii navchannia v systemi osvity*. [Smart cards are modern, innovative social learning technologies in the education system]. Vcheni zapysky: zb. nauk. pr. M-vo osvity i nauky Ukrainy, DVNZ "Kyiv. nats. ekon. un-t im. Vadyma Het'mana". Vyp. 14., ch.1. Kyiv: KNEU. P. 139 – 145. [in Ukrainian]

7. Shatalov, V. F. (1987) *Uchit' vseh, uchit' kazhdogo*. [Teach everyone, teach everyone]. Pedagogicheskij poisk. M.: Pedagogika. P. 141 – 204. [in Russian]

Стаття надійшла до редколегії 19.02.2019

Владислава Шаповалова

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри педагогіки та психології, Національний фармацевтичний університет; Харків, Україна

ORCID: 0000-0001 - 7969-9616

E-mail: Shapovalova.vs89@gmail.com

РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ НА КУРСАХ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Анотація: У статті представлено результати теоретико-емпіричного дослідження психологічної культури викладачів вищих навчальних закладів. Розглянуті основні характеристики цього психологічного явища. Обґрунтовано значення психологічної культури у професійній діяльності викладачів ЗВО. У статті наводиться спосіб розвитку та формування рівня психологічної культури викладачів. Результати дослідження можуть представляти інтерес при розробці програм для підвищення кваліфікації викладачів.

Ключові слова: психологічна культура, професійний розвиток, саморозвиток, самовдосконалення, особистість викладача, професійна діяльність викладача, компетентність, підвищення кваліфікації.

Vladyslava Shapovalova

PhD in Education Science, Lecturer of the Department of Pedagogy and Psychology,
National University of Pharmacy; Kharkov, Ukraine

E-mail: Shapovalova.vs89@gmail.com

DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL CULTURE OF TEACHERS OF HIGHER EDUCATION IN QUALIFICATION DEVELOPMENT COURSES

Abstract: The article presents the results of the theoretical and empirical research of the psychological culture of teachers of higher educational institutions. The basic characteristics of this psychological phenomenon are considered. The significance of psychological culture in the professional work of the professors of university. The article gives a way of development and formation of the level of psychological culture of teachers. The results of the study may be of interest in the development of programs for the training of teachers.

Key words: psychological culture, professional development, self-development, self-improvement, teacher's personality, professional activity of the teacher, competence, qualification improvement.

Владислава Шаповалова

РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ЗАВЕДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Аннотация. В статье представлены результаты теоретико-эмпирического

© Владислава Шаповалова, 2019

исследования психологической культуры преподавателей высших учебных заведений. Рассмотрены основные характеристики этого психологического явления. Обосновано значение психологической культуры в профессиональной деятельности преподавателей ЗВО. В статье приводится способ развития и формирования уровня психологической культуры преподавателей. Результаты исследования могут представлять интерес при разработке программ повышения квалификации преподавателей.

Ключевые слова: психологическая культура, профессиональное развитие, саморазвитие, самосовершенствование, личность преподавателя, профессиональная деятельность преподавателя, компетентность, повышение квалификации.

Vladyslava Shapovalova

An extended abstract of paper on the subject of:

“Development of psychological culture of teachers of higher education in qualification development courses”

Problem setting. In today's socio-pedagogical realities, the requirements for a teacher as a person and a professional are significantly modernized. This implies a qualitatively different level of psychological culture, values orientations, creative potential and the ability to continuous self-improvement, etc. Most of the educational problems of the present are caused by the very low level of psychological culture (even lack of it at all) in a certain part of the teachers, as well as traditional psychological illiteracy in the organization of educational process and pedagogical interaction. Therefore, the study of the process of development and formation of the psychological culture of teachers of higher educational establishments is relevant.

Recent research and publication analysis. Problems of psychological culture are dealt with by such foreign and domestic scientists as V.P. Vovk, S.B. Kuzikova, V.B. Lagutin, N.I. Machinska, O.I. Motkov, G.E. Ulunova. In general, researchers define this phenomenon as an integrative (integral) personality property (quality, innovation) (A.A. Derkach, E.I. Grishina, T.E. Yegorova, L.S. Kolmogorova, N.T. Selezneva, B.V. Semikin). Separately, a view on the psychological culture can be distinguished as a characteristic of professionalism and qualification (E.E. Smirnova), a system of knowledge and skills in the field of psychology (A.A. Bodalev, E.A.

Klimov, M.M. Obozov), the hierarchy of professional norms, rituals, rules and prohibitions (N.V. Kuzmina, G.I. Marasanov).

Paper objective. To investigate the level of psychological culture of teachers of higher educational institutions and its development in professional development courses.

Main material exposition. The research was conducted on the basis of the National Pharmaceutical University of the Institute of Advanced Training of Pharmacy Specialists at the Department of Pedagogy and Psychology. Teachers of higher education institutions of Kharkiv participated in this research, namely: the National Pharmaceutical University, the Kharkiv National Medical University and the Kharkiv Medical Academy of Postgraduate Education in the number of 74 teachers who came to improve their professional level for professional development courses. At this stage of the research, we used the methodology "Psychological culture of the person" O.I. Motkova.

The level of psychological culture of teachers was diagnosed twice: at the beginning and at the end of the courses. Analyzing the obtained results, it is possible to conclude that according to all indicators of psychological culture, teachers have been diagnosed with an average level of development of all components of psychological culture. Also, based on the results of the study, it can be said that the least developed components of

the psychological culture of teachers are: creativity, self-regulation, self-understanding and self-knowledge. Analyzing the professional activities of teachers and remembering its main functions of its activities, the result should be much higher.

A repeat poll (after passing the courses of professional advanced training) gave us the reason to conclude that the level of psychological culture at the instructors of educational institutions can be increased through psychological education in any of its manifestations (lectures, seminars and practical classes, trainings), for example at professional development courses.

Conclusions of the research. The psychological culture of a modern teacher is characterized by the presence of humanistic

values, positive personal and spiritual-moral attitudes, the ability of effective self-organization, interpersonal and social interaction. Improving the psychological culture contributes to the harmonious development of the individual, the constructive resolution of internal conflicts and contradictions, the formation of subjective qualities, the finding of constructive ways of interaction with one-self, others, with society, to respond to the challenges of modern reality, while preserving psychological individuality.

The development and improvement of the psychological culture of teachers can be carried out in professional development courses through lectures, trainings, seminars and practical classes, that is, with the help of modern psychological education.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасному світі вимоги до викладача вищого навчального закладу зростають. Це зумовлено стрімким розвитком нових технологій, колосальним обсягом інформації, підвищенням вимог до формування особистості майбутнього фахівця, яких готують викладачі, їхньої спроможності до виявлення достатнього рівня конкурентності на ринку праці, формування в них певних суспільних стереотипів, цінностей тощо.

Окрім предметно-професійної компетентності викладачів закладів вищої освіти (далі ЗВО), важливу роль ще відіграє і психологічна культура особистості викладача. Тому актуальною є проблема підвищення рівня їхньої психологічної культури, яка включає: грамотність і компетентність у психологічному аспекті розуміння людської сутності, внутрішнього світу людини і самого себе, людських відносин та поведінки; гуманістично орієнтовану ціннісно-смыслову сферу (прагнення, інтереси, світогляд, ціннісні орієнтації); розвинену рефлексію; творчість у власному житті [7].

На даний час в Україні професійна педагогічна діяльність викладача здійс-

нюється на фоні певних проблем вищої школи, серед яких найбільш важливою є мала заробітна плата та незначний престиж у суспільстві професії педагога та вченого, і як наслідок – низька мотивація до виконання професійних обов'язків, ігнорування підвищення професійної педагогічної кваліфікації, прагнення до самоосвіти, саморозвитку та самовдосконалення. Тому проблема підвищення психологічної культури викладача вищої школи потребує сьогодні невідкладного вирішення та обумовлює необхідність психологічного дослідження і його обґрунтування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблемами психологічної культури займаються такі зарубіжні та вітчизняні науковці, як В.П. Вовк, С.Б. Кузікова, В.Б. Лагутін, Н.І. Мачинська, О.І. Мотков, Г.Є. Улунова. В цілому дослідники визначають даний феномен як інтегративну (цілісну) особистісну властивість (якість, новоутворення) (А.А.Деркач, Е.Н. Гришина, Т.Є. Єгорова, Л.С.Колмогорова, Н.Т. Селезньова, В.В. Семикин). Окремо можна виділити погляд на психологічну культуру як на характеристику професіоналізму і кваліфікації

(Е.Е. Смирнова), систему знань і умінь в області психології (А.А.Бодальов, Е.А. Климов, М.М. Обозов), ієрархію професійних норм, ритуалів, правил і заборон (Н.В. Кузьміна, Г.І. Марасанов).

Розвинена психологічна культура, з точки зору дослідників, проявляється як в характеристиках діяльності, в тому числі її комунікативний аспект (ефективна соціальна взаємодія, успішна адаптація, саморегуляція, самореалізація в професійній діяльності), так і в характеристиках особистості (зростання творчого потенціалу, особистісна та професійна самосвідомість, адекватна самооцінка, психологічне здоров'я тощо) (А. А. Деркач, Л. С. Колмогорова, О. І. Мотков, Ф. Ш. Мухаметзянова, Н. Т. Селезньова, В. В. Семикин).

Акцентуючи увагу на різних складових психологічної культури, більшість авторів сходяться на думці, що в її структурі необхідно розрізнити в тому чи іншому співвідношенні наступні компоненти: когнітивний, регулятивний, комунікативний, аксіологічний і рефлексивний (Л. Д. Дьоміна, Н. І. Лифинцева, Г. І. Марасанов, О. І. Мотков, Н. Т. Селезньова, В. В. Семикин).

Вперше термін «психологічна культура» з'явився в XVIII столітті в працях німецьких філософів Г. Гегеля, І. Канта. Сучасні уявлення про розуміння суті психологічної культури, можна представити у вигляді декількох підходів:

- як психологічна освіченість. У даному підході психологічна культура поєднується з готовністю та умінням застосовувати соціальні знання в повсякденному та професійному житті з метою саморозвитку і особистісного зростання;

- як набір компетенцій, які ототожнюються з характеристиками соціального інтелекту;

- як структурне явище, яке є якістю саморегуляції і самоорганізації життєдіяльності людини.

На наш погляд, представлені вище підходи, узагальнені у визначенні О. І. Моткова «психологічна культура», під яким він розуміє «... напрацьовану і засвоєну особистістю, систему конструктивних способів спілкування, навичок самопізнання і саморегуляції, творчого пошуку і саморозвитку» [5]. На підставі даного визначення він виділяє наступні компоненти психологічної культури: 1) здатність до самопізнання; 2) навички конструктивного спілкування; 3) навички психічної саморегуляції; 4) творча поведінка; 5) конструктивність у справах; 6) саморозвиток, який гармонізує. На наш погляд, представлені компоненти психологічної культури органічно вписуються в систему освітніх стандартів і професійних компетенцій, необхідних для ефективної роботи педагога.

Інтерес для споживачів наукової інформації представляє саме психологічна культура педагога. Сутність психологічної культури вивчали Абульханова-Славська К. А., Барабанщиків А. В., Бодалев А. А., Бондаревська Є. В., Деркач А. А., Ісаєв І. Ф., Кузьміна Н. В., Сластьонін В. А. та інші. Психологічна культура, уособлюючи культуру мислення, цінностей і сенсів, духовно-морального розвитку особистості дозволяє сучасному викладачеві не тільки конструктивно взаємодіяти на міжособистісному і соціальному рівнях, але й проявляти свою активність, ініціативу і громадянськість в суспільно значущих масштабах. Психологічна культура виконує ряд провідних функцій таких, як: трансляційна, адаптаційна, регулятивна, розвиваюча, гармонізуючо-профілактична, продуктивна тощо [1].

Також, до функцій психологічної культури належать: збереження і передача досягнень в психологічних поглядах суспільства; забезпечення ефективної взаємодії, взаєморозуміння людей; інтеграція зовнішньої і внутрішньої діяльності людини; детермінація життєвого самовизначення, свідомої побудови власного життєвого шляху; гармонізація внутрішнього

світу людини; формування особистості професіонала – фахівця в будь-якій сфері людської діяльності.

Культура професійної діяльності характеризує певний рівень виконання людиною своїх службово-кваліфікаційних обов'язків. Рівень сформованості цього феномена залежить від: спрямованості й стійкості соціально значущих мотивів діяльності (потреби, інтереси, цінності, погляди); відповідності психофізичних властивостей особистості (здібності, спроможності), які забезпечують необхідний рівень і ефективність професійної діяльності; ступеня розвитку психічних процесів особистості (мислення, пам'ять, почуття, емоції, воля); повноти й глибини засвоєних психолого-педагогічних і спеціальних знань, умінь, навичок, а також набутого досвіду; соціальної активності особистості [3].

Аналізуючи характер взаємозв'язку діяльності й культури, необхідно підкреслити, що не будь-яку діяльність і не якийсь її результат можна характеризувати як певний рівень «культури». Високий рівень культури діяльності визначається тим, що вона не тільки сприяє появі суспільно корисних продуктів, а й розвиває, вдосконалює саму особистість як суб'єкта суспільних продуктивних сил. Головна мета культурного розвитку особистості – реалізація творчих можливостей людини, набуття професіоналізму [6, с.69-70].

В. Г. Лаврушкіна стверджує (вчена включає до поняття психологічної культури і педагогічну та позначає їх таким визначанням, як «психолого-педагогічна культура»), що психолого-педагогічна культура є складовою загальнолюдської культури, в якій з найбільшою повнотою відображені духовні та матеріальні цінності освіти і виховання, а також способи творчої психолого-педагогічної діяльності, необхідні для обслуговування історичного процесу зміни поколінь, соціалізації особистості і здійснення освітньо-виховного процесу. Тобто психолого-педагогічна культура інтегрує історико-культурний пси-

холого-педагогічний досвід і регулює сферу психолого-педагогічної взаємодії [3].

Психологічна культура – це досить складний багатокомпонентний феномен, що включає культуру поведінки, спілкування, культуру праці, мислення, культуру почуттів і відносин, адаптивні переконання, ідеали і усвідомлені сенсо-життєві цінності, як правило, високого порядку.

Професійний розвиток та самовдосконалення педагога передбачає розвиток властивостей його психологічної культури. У літературі показано, що властивості психологічної культури входять до структури особистості педагога, виступаючи необхідною складовою його професійно-важливих якостей. У цій структурі вони співвідносяться з професійно-особистісними якостями і проявляються в ряді професійно-педагогічних умінь.

Ми дійшли до висновку, що психологічна культура особистості – це гармонійна побудова основних процесів поведінки особистості та конструктивне управління ними. Вона виражається, передусім, в достатньо хорошій саморегуляції дій та емоцій, в конструктивності спілкування і конструктивному веденні різних справ, в наявності виражених процесів самовизначення, творчості і саморозвитку.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Разом з тим, існує недостатньо наукових матеріалів щодо способів, методів, засобів, рекомендацій з підвищення рівня психологічної культури сучасних викладачів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначити рівень психологічної культури викладачів ЗВО та запропонувати напрями її розвитку та самовдосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням

отриманих наукових результатів. Дослідження з визначення рівня психологічної культури проводилось на базі Національного фармацевтичного університету Інституту підвищення кваліфікації фахівців фармації на кафедрі педагогіки та психології протягом 2017-2018 н.р.. На даному етапі дослідження нами була використана методика «Психологічна культура особистості» О.І. Моткова [4]. У дослідженні взяли участь викладачі закладів вищої освіти м. Харкова, а саме: Національного фармацевтичного університету, Харківського національного медичного університету та Харківської медичної академії післядипломної освіти у кількості 74 викладача, які прийшли збільшити свій професійний рівень на курси підвищення кваліфікації.

Дана методика дозволяє оцінити силу культурно-психологічних прагнень особистості та ступінь повноти їх здійснення у повсякденному житті. Респондентам пропонується відповісти на 18 тверджень, що відображають психологічні прагнення. Силу і повноту здійснення кожного з прагнень необхідно оцінити за 5-бальною шкалою. Усі твердження скомпоновані в 6 груп культурно-психологічних прагнень. Відповідно до ключа як середнє арифметичне розрахо-

вуються показники вираженості сили культурно-психологічних прагнень особистості та ступінь їхнього здійснення. У даній методиці рівні гармонійності вираженості сили прагнень і гармонійності їх здійснення та узагальнені показники за цими шкалами вираховуються за таблицею. Далі шляхом співвіднесення між собою отриманих рівнів за двома критеріями методики визначаються показники гармонійності кожного виду психологічної культури й узагальнений показник рівня гармонійності психологічної культури особистості в цілому [4].

Рівень психологічної культури викладачів був діагностований двічі: на початку та в кінці курсів. Проаналізувавши отримані результати (табл. 1), можна зробити висновок про те, що за всіма показниками психологічної культури у викладачів діагностовано середній рівень розвитку всіх її компонентів. Також, виходячи з результатів дослідження, можна сказати про те, що найменш розвиненими компонентами психологічної культури викладачів є: творчість, саморегуляція, саморозуміння та самопізнання. Аналізуючи професійну діяльність викладачів та згадуючи основні її функції його діяльності отриманий результат повинен бути все-таки значно вище.

Таблиця 1 – Показники психологічної культури викладачів до КПК

№ п/п	Показники психологічної культури	Сила реалізації
1	Саморозуміння та самопізнання	49,5 %
2	Конструктивність спілкування	53,2 %
3	Хороша саморегуляція	48 %
4	Наявність творчості	34,3 %
5	Самоорганізованість	85,4 %
6	Гармонізуючий саморозвиток	65,1 %
7	Психологічна культура в цілому	54,4

* КПК – курси підвищення кваліфікації

Курси підвищення кваліфікації, які проводяться на кафедрі педагогіки та психології Національного фармацевтичного університету Інститут підвищення кваліфікації фахівців фармації складається з декількох модулів, серед яких є модуль присвячений психології вищої школи. За рахунок лекційних, семінарських та практичних занять з психологічних тем відбувається просвіта, розвиток та вдосконалення рівня психологічної культури викладачів. Під час модулю «психологія вищої школи» у викладачів формуються уявлення про психологію навчальної діяльності, студента, професійної діяльності

викладача, психологічні аспекти управлінської діяльності, про педагогічне спілкування, психологію здоров'я тощо. Таким чином, після завершення курсів у викладачів систематизовано знання про психологію студента та викладача.

Повторне опитування дало нам підставу зробити висновок про те, що рівень психологічної культури у викладачів закладів освіти можна підвищувати за допомогою психологічної просвіти у будь-якому її прояві (лекції, семінарські та практичні заняття, тренінги), наприклад, на курсах підвищення кваліфікації (рис. 1).

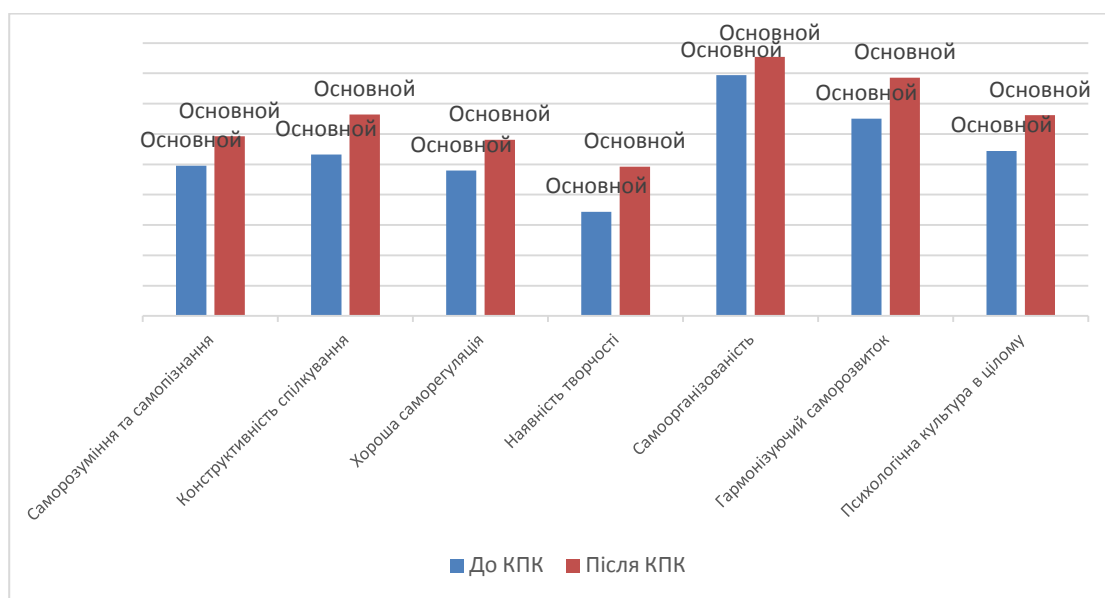


Рисунок 1 – Результати порівняльного аналізу показників психологічної культури до і після курсів підвищення кваліфікації

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Аналіз різних підходів щодо поняття психологічної культури показав, що воно є багатоаспектним і системотворчим чинником сукупності професійно-психологічних значущих рис педагога вищої школи, його психологічних знань, навичок, вмінь і практичної здатності самокерувати своєю поведінкою під час вирішення будь-яких педагогічних завдань. Психологічна культура є однією з

найважливіших складових професіоналізму сучасного педагога.

Діагностика рівня психологічної культури викладачів показала невисокий результат. Тому одним із напрямків підвищення її рівня ми обрали курси підвищення кваліфікації, на яких рекомендуємо запровадити психологічну просвіту.

Проведене дослідження відкриває перспективу подальших досліджень у сфері аналізу компонентів психологічної культури викладачів закладів вищої освіти.

ти, а саме: когнітивного, емоційного, діяльнісного, мотиваційного, творчого, реф-

лексивного тощо та пошуках і вдосконаленні методів її розвитку.

Список літератури

1. Габдеев, Р.В. (2012) Система психологической культуры: подходы и уровни. Психологическая культура человека: теория и практика. *Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием*. [«Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»]. Саранск: Историко-социологический институт, С. 15 – 18.
2. Колмогорова, Л. С. (2002) Диагностика психологической культуры школьников: практ. пособие для shk. Психологов. М.: ВЛАДОС, 360 с.
3. Колмогорова, Л.С. (1999) Становление психологической культуры школьника. *Вопросы психологии*. № 1. С.83–91.
4. Мотков, О.И. Психологическая культура в мозаике личности. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.psychologos.ru/articles/view/psihologicheskaya_kultura_v_mozaike_lichnosti. avtor_statii_o.i. motkov
5. Мотков, О.И. (1999) Методика «Психологическая культура личности». *Школьный психолог: прил. к газ. «Первое сентября»*. №15. С. 8-9.
6. Орлов, А. Б. Проблемы реструктуризации психолого-педагогической подготовки учителя. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <http://psychlib.ru/mgppu/periodica/VP011988/vp881016.htm. http://www.kroupnov.ru/pubs/2005/01/09/10178/>
7. Певзнер, Н. Ю. (2007) Психологическая культура педагога и эффективность профессиональной деятельности: автореф. дис. канд. психол. наук. Казань, 24 с.
8. Пузикова, О. В. (2003) Психологическая культура как фактор самореализации личности (на примере личности

учителя): автореф. дисс.,канд. психол. наук. СПб., Хабаровск, 210 с.

References

1. Gabdreev, R.V. (2012) *Sistema psihologicheskoy kul'tury: podhody i urovni*. [The system of psychological culture: approaches and levels]. Psihologicheskaja kul'tura cheloveka: teorija i praktika. Materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem. [«Mordovskij gosudarstvennyj universitet im. N.P. Ogarjova»]. Saransk: Istoriko-sociologicheskij institut, P. 15 – 18. [in Russian]
2. Kolmogorova, L. S. (2002) *Diagnostika psihologicheskoy kul'tury shkol'nikov* [Diagnosis of the psychological culture of schoolchildren]: *prakt. posobie dlja shk. Psihologov*. M.: VLADOS, 360 p. [in Russian]
3. Kolmogorova, L.S. (1999) *Stanovlenie psihologicheskoy kul'tury shkol'nika* [The formation of the psychological culture of the student]. *Voprosy psihologii*. № 1. P.83–91. [in Russian]
4. Motkov, O.I. *Psihologicheskaja kul'tura v mozaike lichnosti* [Psychological culture in the mosaic of personality]. Access mode: http://www.psychologos.ru/articles/view/psihologicheskaya_kultura_v_mozaike_lichnosti. avtor_statii_o.i. motkov [in Russian]
5. Motkov, O.I. (1999) *Metodika «Psihologicheskaja kul'tura lichnosti»* [Methodology «Psychological culture of personality»]. *Shkol'nyj psiholog: pril. k gaz. «Pervoesent.»*. №15. P. 8-9. [in Russian]
6. Orlov, A. B. *Problemy perestrojki psihologo-pedagogicheskoy podgotovki uchitelja* [Problems of restructuring the psychological and pedagogical training of teachers]. Access mode:URL:<http://psychlib.ru/mgppu/periodica/VP011988/vp881016.htm. http://www.kroupnov.ru/pubs/2005/01/09/10178/> [in Russian]

7. Pevzner, N. Ju. (2007) *Psihologicheskaja kul'tura pedagoga i jeffektivnost' professional'noj dejatel'nosti* [Psychological culture of the teacher and the effectiveness of professional activity]: avtoref. dis. kand. psihol. nauk. Kazan', 24 p. [in Russian]
8. Puzikova, O. B. (2003) *Psihologicheskaja kul'tura kak faktor samorealizacii lichnosti (na primere lichnosti uchitelja)* [Psychological culture as a factor of self-realization of the individual (on the example of the teacher's personality)]: avtoref. diss.,kand. psihol. nauk. SPb., Habarovsk, 210 p. [in Russian]

Стаття надійшла до редколегії 29.01.2019

Світлана Резнік

кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0001-8310-1242

E-mail: svreznik@i.ua

СОЦІОКУЛЬТУРНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ ТА ВИКЛАДАЦЬКОЇ МАЙСТЕРНОСТІ У СТАРОДАВНІЙ ГРЕЦІЇ

Анотація: Розглянуто систему освіти Стародавньої Греції, що передбачала початкову, середню та вищу освіту, остання була представлена такими освітніми інститутами, як ефебії, софістичні, риторичні та філософські школи. З’ясовано, що викладацька майстерність була низькою для елементарної освіти, але на рівні вищої – активно розвивалася як викладацька практика, так і педагогічна теорія. Визначено, що зовнішніми чинниками розвитку освіти та викладацької майстерності у Стародавній Греції є техніко-економічний прогрес та політична експансія, демократична форма правління, уклад життя, який вимагав різносторонньої освіченості. Внутрішніми (норми та цінності): гомеровський епос як етичний ідеал, що «виховав Грецію», культура закритого чоловічого клубу, поширеність особистісних свобод, агоністичний дух суспільства, культ успіху та слави, розвиток раціонального мислення та науки, розповсюдженість переконання про цінність освіти, ідеал різносторонньо освіченої особистості.

Ключові слова: соціокультурні детермінанти, розвиток освіти, викладацька майстерність, Стародавня Греція, освіта у Стародавній Греції.

Svitlana Reznik

PhD in Pedagogy, Associate Professor of the Department of pedagogy and psychology of social systems management, National technical University «Kharkiv polytechnic institute»; Kharkiv, Ukraine

E-mail: svreznik@i.ua

SOCIO-CULTURAL DETERMINANTS OF THE DEVELOPMENT OF EDUCATION AND TEACHING MASTERY IN ANCIENT GREECE

Abstract: The education system of ancient Greece provided for primary, secondary and higher education, the latter was represented by such educational institutions as ephebic, sophistic, rhetorical and philosophical schools. Teaching skills were low for elementary education, but at the level of higher education, both teaching practice and pedagogical theory. The outer components of education and teaching skills development in Ancient Greece were technic-and-economic progress and political expansion, democratic form of government, and a way of life that demanded all-sided education. The inner factors (norms and values) were Homer's epos as ethical ideal that “educated Greece”, the culture of men's closed society,

© Світлана Резнік, 2019

widely spread personal freedoms, agonistic spirit of society, success and glory cult, development of rational thinking and science, the widely spread belief in value of education, the ideal of a well-educated person.

Key words: socio-cultural determinants, education development, teaching skills, Ancient Greece, education in Ancient Greece.

Светлана Резник

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО МАСТЕРСТВА В ДРЕВНЕЙ ГРЕЦИИ

Аннотация: Система образования Древней Греции предусматривала начальное, среднее и высшее образование, последняя была представлена такими образовательными институтами, как эфебии, софистические, риторические и философские школы. Преподавательское мастерство было низким для элементарного образования, но на уровне высшего – активно развивается как преподавательская практика, так и педагогическая теория. Внешними факторами развития образования и преподавательского мастерства в Древней Греции являются технико-экономический прогресс и политическая экспансия, демократическая форма правления, уклад жизни, который требовал разносторонней образованности. Внутренними (нормы и ценности) – гомеровской эпос как этический идеал, который «воспитал Грецию», культура закрытого мужского клуба, распространенность личностных свобод, агонистический дух общества, культ успеха и славы, развитие рационального мышления и науки, распространенность убеждения о ценности образования, идеал разносторонне образованной личности.

Ключевые слова: социокультурные детерминанты, развитие образования, преподавательское мастерство, Древняя Греция, образование в Древней Греции.

Svitlana Reznik

An extended abstract of paper on the subject of:

“Socio-cultural determinants of the developments of education and the teaching mastery in ancient Greece”

Problem setting. The analysis of socio-cultural factors that determine education formation in different historic epochs is a topical problem of pedagogic science. Firstly, this enables a deeper understanding of the moving forces in education development, its tendencies, and peculiarities, and secondly, to establish the factors that determine the periods of abrupt creative thrive of science and education.

Recent research and publication analysis. In historic retrospective, the problems of determining the factors of the thrive of culture and “the Greek miracle” in Antiquity times remain controversial in the works by philosophers, science historians, Antiquity

specialists. In pedagogy works, the problem of analysis of socio-cultural determinants in education development in Ancient Greece is researched insufficiently.

Paper objective. Is to establish socio-cultural factors that determined development of education and teaching skills in Ancient Greece.

Main material exposition. The education system that formed in Ancient Greece around the V century BC and existed several centuries included the stages that nowadays would be identified as primary, secondary, and higher education. Teaching skills at the higher education level was much more developed than at the elementary school. Com-

petition for alumni, and “personality power”, and intellectual prowess of Greek higher schools teachers were a «locomotive» of teaching skills’ development.

The author analyzes the outer and inner factors of education’s forming and development. Technic-and-economic expansion along with political expansion (VIII – VI centuries BC) enhanced personality activeness and initiative, intellectual development, they called for population’s new knowledge. Realization of a person’s right for participating in state activities under democratic form of government called for a person’s being skilled in rhetoric, ability to argumentate, and convince. An atmosphere of discussion, argument, public defense of one’s thought, struggling one’s opponent created a special intellectual state of mind that enhanced emergence of outstanding thinkers, education system’s evolvement, and general literacy of the population. The way of life itself called for education and knowledge of Greek polices citizens and simultaneously facilitated their formation through feasts, religious rites, sports competitions. The general atmosphere characteristic of cultural revolution influenced the population of Greek polices in a development-augmenting fashion.

Homer’s epos became an ethical ideal for Hellada: the wish to be the first, the best, outstanding, insurmountable, a real hero, the tendency for competition and thirst for victory in competitions are the values and ideals that distinguish the characters of Homer’s poems, which became a guiding principle for Greeks. From the culture of the men’s closed club is derived both the attitude to knowledge passage at philosophy schools as a secrecy wherein only the chosen could be vested, and treating a teacher with particular and devotion. Uncommon for traditions of ancient times were personality freedoms as a characteristic peculiarity of Ancient Greece only, and the atmosphere of personality freedoms stipulate the freedom of

thought, self-expression, and that of a person’s abilities development.

An especially striking difference of Greek polices was the thirst for competition, agonistic spirit of Greek culture and the cult of glory and success. Traditions of permanent competition, influencing education’s development, were double in character: on the one hand, to participate in them one had to have a corresponding training and to develop one’s talents; secondly, competitions were organized at all education levels, starting with primary schools, so they can be viewed as a stimulating factor and teaching method.

One of the most important factors of Ancient Greece education forming is the development of national thinking and science, spreading of belief in value of education, an ideal of a widely educated person. The ideal of «καλοκαγαθία» meant the unity of physical beauty and moral purity and was considered to be the main goal of education as something to be aspired for by every person.

Conclusions of the research. The education system of Ancient Greece supposed primary, secondary, and higher education, the latter being represented by such education institutions as euphobias, sophistic, rhetoric, and philosophic schools. Teaching skills were low for elementary education, but at the higher education level there were actively developing both teaching practice and pedagogic theory. The outer components of education and teaching skills development in Ancient Greece were technic-and-economic progress and political expansion, democratic form of government, and a way of life that demanded all-sided education. The inner factors (norms and values) were Homer’s epos as ethical ideal that «educated Greece», the culture of men’s closed society, widely spread personal freedoms, agonistic spirit of society, success and glory cult, development of rational thinking and science, the widely spread belief in value of education, the ideal of a well-educated person.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Аналіз соціокультурних факторів, що визначають становлення освіти в різні історичні епохи, є актуальною проблемою педагогічної науки. По-перше, це дозволяє глибше осмислити рушійні сили розвитку освіти, його тенденції та особливості, а, по-друге, визначити чинники, які зумовлюють періоди бурхливого творчого розквіту освіти та науки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Розвиток сучасної української освіти та чинники, що його обумовлюють, аналізуються С.У. Гончаренком, І.А. Зязюном, Н.Г. Ничкало, В.В. Олійником, С.О. Сисоєвою, О.Г. Романовським, Л.Л. Товажнянським та ін. В історичній ретроспективі дискусійними лишаються проблеми визначення факторів розквіту культури та «грецького дива» в Антично-

сті в працях філософів, істориків науки, антикознавців.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. У педагогічних роботах недостатньо дослідженою лишається проблема аналізу соціокультурних детермінант розвитку освіти у Стародавній Греції.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Стаття передбачає визначення соціокультурних факторів, що зумовили розвиток освіти та викладацької майстерності у Стародавній Греції.

Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Розглянемо особливості системи освіти, що склалась у Стародавній Греції приблизно з V ст. до н.е. та проіснувала декілька сторіч (безумовно зі змінами та трансформаціями). Вона включала етапи, які б ми сьогодні назвали як початкова, середня та вища освіта (рис. 1).

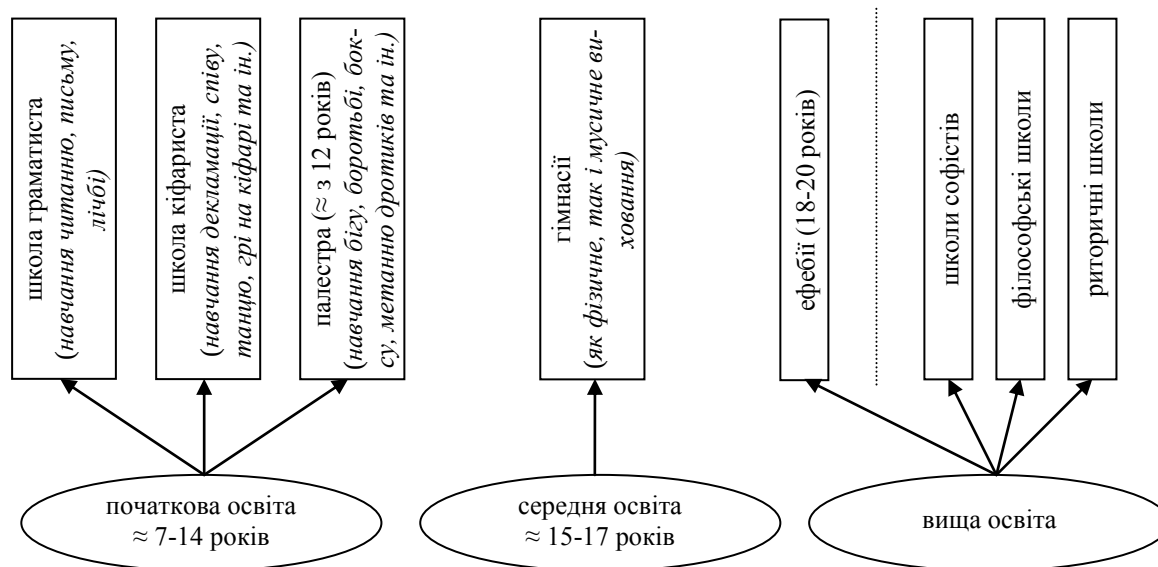


Рис. 1 – Освіта у Стародавній Греції

Початкова освіта дитини (власне тільки хлопчаків; дівчата переважно отримували домашню освіту) розпочиналась у сім років із навчання читанню, письму, лічбі. Того, хто навчав називали «граматист», «той, хто навчає буквам», «вчитель». Основним методом навчання

було механічне запам'ятовування з голосу вчителя, повторення за вчителем. Проблеми розробки ефективної методики викладання залишались поза увагою вчителя, тому навчались початковій грамоті діти доволі довго й складно: потрібно було завчити на пам'ять алфавіт, потім усі мо-

жливі склади з двох букв, потім з трьох (послідовність визначалась алфавітом відповідно до першої букви складу), потім переходили до запам'ятовування слів, і нарешті до читання та запам'ятовування вибраних уривків із класичних поетів. Викладацька майстерність була дуже низькою, адже поширеною суспільною думкою у Стародавній Греції було уявлення, що навчати елементарній грамоті може будь-яка людина, яка сама є грамотною. Для викладацької діяльності ніяких спеціальних знань та вмінь не потрібно, а якщо додати до цього низьку престижність професії граматиста у суспільстві (про нікудишню людину казали: «він помер або став вчителем»), то семирічний строк для вивчення елементарної грамоти грецькою дитиною вже не є дивним.

А.-І. Марру наголошує на неефективності давньогрецької граматичної школи та її жорстокості, що лишається такою протягом століть: «у 234 році н. е. вважають ще цілком природним, що дитина дев'яти років не може написати свого імені (йдеться не про якогось невігласа: в сорок років ми застаємо ту ж саму особу комархом у своїй галузі). У 265 році ми зустрічаємо хлопців десяти-тринадцяти років, про яких нам повідомляють, що вони в даний момент «вчаться грамоті». Це перегукується з психологічною порочністю застосовуваних методів. Як в стародавніх школах Сходу, педагогіка залишилася рудиментарною: вчитель не вміє полегшити дитині доступ до знань; він не піднімається над рівнем пасивного навіювання тощо. Щоб перемогти те, що він вважає несприйнятністю до навчання, йому залишається тільки один засіб, перед яким він ні на хвилину не зупиняється: тілесні покарання» [9, с. 221].

Музиці та співу навчав вчитель – «кіфарист» (для дітей з небагатих сімей часто «граматистом» та «кіфаристом» виступав один учитель), після 12 років для фізичного виховання дитина починала ходити до палестри (приватні гімнастичні

школи), вчителя гімнастики називали «педотриб».

А.-І. Марру відзначає, що на другому (середньому) рівні освіти «наступником першого вчителя – граматиста (γραμματιστής), був граматик (γραμματικός)» [9, с. 225], а зміст навчання був більш складним: вивчаються не тільки класичні твори поетів, що передбачало заучування, декламацію, пояснення смислу текстів, але й виконувались елементарні вправи на складання самостійних літературних творів, а в елліністичну епоху вивчаються початкові наукові знання з геометрії, арифметики, астрономії, музики.

Для нашого дослідження цікавим є аналіз особливостей вищої освіти. З вісімнадцяти років вільнонароджений юнак мав право вступити до ефебії (як навчальний центр сформувалась приблизно в IV ст. до н.е.), і якщо початкова та середня освіта була переважно приватною та вимагала коштів від батьків дитини, то ефебія була на утриманні держави. Певний час ефебія була обов'язковою для юнаків та організовувалась як система військової освіти, після її закінчення юнак офіційно отримував повноправне громадянство. Але після завойовницьких війн Олександра Македонського та втрати грецькими полісами своєї незалежності, в ефебії змінився напрям освіти з військового на переважно мусичний. До афінської ефебії почали з'їжджатись іноземні студенти як до певного культурного освітнього осередку, а навчання стало дуже дорогим.

Особливими формами вищої освіти були софістична школа, філософська та риторична школа. Софістична школа (друга половина V ст. до н.е. – перша половина IV ст. до н.е.) була орієнтована на підготовку до політичної діяльності, участі в дискусіях, судових справах, суперечках. Навчання було платним, основним методом була лекція (за А.-І. Марру, софісти є «зачинателями жанру лекції»). Учням також давались практичні вправи, щоб вони розвивали вміння переконувати та вміння говорити. При цьому не було

важливим здійснювати пошук істини та раціональна аргументація, головне – перемога в суперечці, тому в учня розвивалось уміння переконувати як «за», так і «проти» одного й того ж твердження, застосовуючи хитрощі та маніпуляції.

Розвиток риторичних шкіл потрібно розглядати з тієї школи, заснованої Ісократом у IV ст. до н.е. Хоча, як і в софістичній школі, Ісократ навчав красномовству, але на відміну від софістів значну увагу приділяв моральності: «майстерність мови, ісократівське красномовство, на відміну від софістичного, вже не безвідповідальною риторикою, байдужою до свого реального змісту» [9, с. 126].

Навчання учнів передбачало початковий теоретичний вступ, який Ісократ зводив до мінімуму, оскільки вважав, що основний наголос потрібно робити на практику. Практична спрямованість передбачала вивчення, обговорення, коментування кращих зразків промов, потім – наслідування зразків, а пізніше – складання власних промов. Навчання відбувалось протягом 3-4 років й коштувало доволі дорого, викладацька діяльність Ісократу зробила його багатую людиною.

Риторичні школи були найбільш популярними в Стародавній Греції не тільки в класичну, але й в елліністичну епоху. На відміну від традицій давніх греків, нащадки особливу шану віддають філософським школам як інтелектуальним осередкам, що відіграли ключову роль у розвитку наукового мислення.

Найбільш видатними та відомими філософськими школами Стародавньої Греції є: Піфагорійський союз (заснована біля 532 р. до н.е. Піфагором, існувала до середини IV ст. до н.е.), Академія Платона (заснована у 388 р. до н.е. Платоном, існувала більше 900 років), Лікей Аристотеля, (заснована у 335 р. до н.е. Аристотелем, існувала більше 860 років), школа Епікура («Сад Епікура») (заснована близько 306 р. до н.е. Епікуром, існувала приблизно 900 років), школа стоїків (заснована близько

300 р. до н.е. Зеноном, існувала приблизно 500 років). Філософські ідеї кожної із цих шкіл не є предметом нашого дослідження, зосередимо увагу на їх особливостях як освітніх осередків. При унікальності кожної школи, можна виділити декілька спільних рис:

- філософські школи – це більш або менш замкнуте товариство однодумців. Послідовники школи не тільки навчались, вони поділяли переконання, характерні відповідній школі, це було *братство*, членів якого пов'язували дружні стосунки;

- у школах давались філософські та наукові знання, але вони *мали й релігійну складову*. Зокрема, в Піфагорійському союзі, Академії, Лікеї існував культ Муз, а, наприклад, після смерті Платона в Академії був й культ «самого Платона, якого почитали як героя» [9, с. 102.];

- приєднання до школи – це не тільки можливість здобуття нового знання, це *певний уклад життя*. У більшості шкіл учнів відрізняв аскетичний спосіб життя у поведінці, одязі, їжі, певні морально-етичні правила. Наприклад, члени Піфагорійського союзу ходили у білому одязі, не їли м'яса, відмовлялись від вина, мали дотримуватися словесного «посту» і навіть повного мовчання, мали бути скромними, зневажати славу та багатство (до речі у цій школі відмовлялись від особистої власності, все було спільним) та ін. [15];

- передбачалось передусім вивчення філософських ідей засновника філософської школи. Хоча, окрім філософії, - могли вивчатись й інші дисципліни, наприклад, в Лікеї Аристотеля історія, громадянське право, природознавство (біологія), риторика, література, мистецтво поезії [14, с. 116];

- учні надзвичайно шанували своїх Вчителів;

- головою шкіл спочатку був засновник, а потім наступники, які продовжували традиції школи.

Методами навчання в філософських школах були лекції, коментування філософських текстів, дискусії, індиві

дуальні бесіди. А.-І. Марру особливо наголошував на близько та особистісному впливі Вчителя-філософа як наставника на своїх учнів: «від філософа вимагалось бути не тільки викладачем, але також, і в основному, наставником, духовним керівником, справжнім розпорядником душі. Головне в такому навчанні не підносилося з висоти кафедри, а давалося в гущі повсякденного життя, яка об'єднувала філософа з його учнями. Більш, ніж слова, був важливий його життєвий приклад, повчальне видовище практичної мудрості і чесноти. Звідси та прихильність, часто дуже гаряча, яка пов'язує учня з наставником» [9, с. 292].

Як ми бачимо, викладацька майстерність на рівні вищої освіти була набагато більш розвиненою, ніж у елементарній школі. Причин цьому також декілька: видатні інтелектуали свого часу засновували філософський чи риторичний освітній осередок за власним бажанням, можна сказати, що це було покликання. Граматистом людина ставала через безвихідь, нездатність займатись ніякою іншою діяльністю, але необхідність заробляти на життя. Школу граматиста відвідувала кожна дитина чоловічої статі, це було обов'язковим (відомо, що для деяких полісів Стародавньої Греції загальна грамотність є характерною вже з V ст. до н.е.). Вища освіта (окрім певного часу ефебії) – це був вільний вибір школи та вчителя. Не дивно, що саме тут розвивались нові методи навчання, софісти, ритори, філософи відзначалися красномовством та здатністю захоплювати своїх учнів. Конкуренція за учнів та «сила особистості», інтелектуальні здатності викладачів вищих шкіл у Греції були «двигуном» розвитку викладацької майстерності. Безумовно, постать філософів як керівників освітніх осередків – це постать творця, чия діяльність надихала та викликала «гарячу прихильність» учнів.

Особливу цікавість Стародавня Греція викликає саме через бурхливий розвиток інтелектуально-творчої діяльності, який ознаменувався розквітом літератури,

скульптури, архітектури, появою театру, й, що нам особливо цікаво, – виникненням філософії та науки. «Грецьке диво» настільки надзвичайний етап в історії, який є початком, джерелом всієї західної культури. Але остаточної відповіді ще не знайдено, проблема залишається предметом постійних наукових дискусій. Безумовно, ми не можемо аналізувати детермінанти розвитку освіти в Стародавній Греції, не враховуючи загальний розквіт грецької культури й взаємовплив культури та освіти. У своєму аналізі ми спираємось як на історичні дослідження, так і на різноманітні уявлення вчених щодо причин «грецького дива».

Однією з передумов інтелектуального розквіту та становлення освіти можна вважати *техніко-економічний прогрес та політичну експансію* (VIII-VI ст. до н.е.). Початок I тисячоліття до н.е. ознаменувався поширенням заліза, що призвело до технічної революції, а, відповідно, й економічного підйому. З середини VIII ст. до н.е. розпочалась грецька колонізація, з VII ст. до н.е. – чеканка монет, перехід до грошового господарства, інтенсивно розвивається сільське і ремісниче виробництво та торгівля. Це, у свою чергу, сприяло особистісній активності та ініціативності, інтелектуальному розвитку, потребувало нових знань населення. А використання рабської праці разом із технічним прогресом зумовлювали появу вільного часу для громадян грецького полісу, який можна було використовувати для дозвілля, але й для інтелектуальних занять та творчості.

Політична експансія, розширення грецького світу, зовнішня торгівля сприяли знайомству греків з життям та звичаями інших народів та країн. Це означало «розширення розумового кругозору» (В.П. Бузескул), досягнення «небувалого раніше різноманіття умов існування і культурних контактів» (О.І. Зайцев). При цьому Г. Скирбекк та Н. Гильє зазначають, що при знайомстві з іншими культурами «протягом всіх часів найбільш по-

ширеною реакцією було прагнення знищити «чужинців, які дотримуються жаклих звичаїв» й так не схожі на нас!» [14, с. 61]. Вони наголошують на унікальності грецької культури, наслідком чого були спроби осмислювати та обговорювати етико-політичні питання, замість знищення чужого й незвичного. Цінності грецької культури, які визначали спрямованість греків на пізнання, ми спробуємо проаналізувати пізніше.

Окрім інтенсифікації інтелектуальної діяльності, яка часто спостерігається в умовах техніко-економічного підйому, були й інші його наслідки. Зокрема, О.І. Зайцев відзначає, що існування невеликого міста-полісу з відносно невеликою кількістю населення, яке безпосередньо може брати участь у народних зборах (пряма демократія), тільки й могло існувати в умовах технічного прогресу [7]. В.П. Бузескул вказує на техніко-економічні передумови становлення демократії, в результаті чого з'явилась опозиція, розпочалась боротьба народу (демосу) проти аристократії, яка й закінчилась переходом до демократії [1].

Демократична форма правління в деяких полісах Греції, зокрема Афінах, розглядається значною кількістю науковців як важливий фактор культурної революції та розвитку науки. Аргументування цього таке [2; 13]: пряма форма демократії означала рівні права для кожного вільнонародженого громадянина чоловічої статі для безпосередньої участі у народних зборах й, відповідно, управлінні містом-державою – полісом. Реалізація свого громадянського права на участь у державній діяльності потребувала освіченості, володіння ораторським мистецтвом, умінь аргументувати, переконувати. Атмосфера обговорення, суперечки, публічного відстоювання своєї думки, боротьби з опонентом створювали особливий інтелектуальний умонастрій, який сприяв появі видатних мислителів, становленню системи освіти та загальній грамотності населення. Це пояснює й появу шкіл софістів,

на зміну яким прийшли риторичні школи, й більшу популярність та поширеність риторичної освіти порівняно з філософською, й те, що саме риторику греки вважали «царицею всіх мистецтв», й те, що з двох опонентів – Платона та Ісократ, які жили та творили приблизно в один й той же час, саме Ісократ (як це не дивно для нас сьогодні) був більш популярним.

Але не всі погоджуються з думкою, що ключовим фактором культурного перевороту потрібно вважати демократію. Зокрема О.І. Зайцев вважає, що цю точку зору потрібно прийняти тільки з деякими застереженнями, а також наводить приклад Мілету, який став першим «вогнищем культурного перевороту» (зокрема основоположником науки вважається Фалес з Мілету), хоча управління здійснювалося тут не демократично.

Дійсно, вплив демократії на інтелектуальний розвиток не можна заперечувати, але не все було настільки однозначним, як це подається в деяких працях. Окрім мілетських філософів, які працювали при владі тиранів, можна розглянути й інші факти. Демократична форма правління закінчилась біля 338 р. до н.е., коли грецькі поліси опинились під владою Македонії, але III ст. до н.е. та II ст. до н.е. (меншою мірою) подарували низку блискучих науковців (Аполлоній, Архімед, Евклід, Ератосфен, Гіппарх та ін.). Після 338 р. до н.е. як продовжують існувати освітянські інститути, так і триває бурхливий розвиток наукової думки.

В.П. Бузескул, вивчаючи історію афінської демократії, з однієї сторони вказує на загальну грамотність населення: «грамотність в Афінах була широко розповсюджена; майже кожен афінянин вмів читати і писати: у Арістофана у «Вершників» навіть ковбасник, вуличний торговець, грамотний: «наукам не вчений, лише грамоті», хоча «і тієї худого гірше»» [1, с. 212]. З іншого боку, частина демосу була малоосвіченою, «наукам не вчена». Більш того народна маса «сповнена була забобів і упереджень; вона мало співчуває но

вому просвітництву і швидше вороже налаштована щодо нього; вона, по суті, не терпить дослідників природи, бачить в них безбожників і шкідливих вільнодумців. Нарешті, в її очах перевага розуму і освіти порушує до певної міри принцип рівності» [1, с. 213]. В.П. Бузескул наводить приклад промови демагога Клеона «який хвалить неосвіченість, знаходячи її кориснішою за розум та освіту для держави: «...простіші люди звичайно краще правлять державою, ніж розумні»» [1, с. 213]. Нижчі елементи демосу, які володіли тільки початковою грамотністю й були загалом малоосвічені, досить легко підпадають під маніпуляційні впливи демагогів та сикофантів. Криза демократії під час Пелопоннеської війни (431-404 рр. до н.е.) та її поступовий занепад протягом IV ст. до н.е., а також економічні проблеми, які викликає будь-яка війна, тільки загострили протиріччя у суспільстві.

Отже, демократія є важливим, а можливо й ключовим фактором, для поширення загальної, початкової грамотності населення Греції, з іншої сторони, при всіх її перевагах, були й «темні сторони демократії» (В.П. Бузескул), мали місце софістика, демагогія, маніпуляції; владою володіли й малоосвічені, без критичного мислення, «не мудрі» демос, тож про розвиток «раціонального умонастрою» (Ж.-П. Вернан) можна говорити тільки з деякими застереженнями. Не дивно, що низка філософів того часу аналізує різні сторони, у тому числі негативні, демократичної форми правління (Геродот, Аристотель та ін.), з жорсткою критикою демократії виступає Платон.

У той же час, демократична форма правління була безпрецедентним феноменом для свого часу. В. Дюрант зазначає, що хоча у IV ст. до н.е. народні збори «виродилися в збори натовпу, що ненавидить будь-яке переважання», але «хвіба олігархія або монархія були б краще? За кілька місяців свого правління Тридцять тиранів зробили більше злочинів проти особистості і власності, ніж демократія за

попередні сто років... Грецька демократія – корумпована і невміла – була приречена на загибель. Але коли вона померла, люди усвідомили, яким прекрасним був її розквіт» [6, с. 559].

Інтелектуальна еліта – це завжди відносно невеликий прошарок суспільства, але в умовах загальної, хай й тільки початкової освіченості, в умовах, коли кожен громадянин мав ходити до школи, бути охопленим системою грецької освіти, коли існували різноманітні освітянські інститути, справжньому таланту, що має потяг та здібності до пізнання, до науки, легше розвинути свої здібності та досягти певних вершин у своїй творчості.

Сам уклад життя вимагав освіченості та знань від громадян грецьких полісів й одночасно сприяв їм. Окрім розповсюдженості занять політичною діяльністю, були й інші звичаї. Важливою частиною життя греків були бенкети – і це була не тільки пиятика, але й філософські та літературні діалоги, читання напам'ять творів класичних поетів та проголошення віршів власного творення. П. Волкова наголошує, що традиція грецьких бенкетів – унікальна й існувала тільки в Античності, а в умовах, коли існувала традиція вести філософські бесіди, «діалоги про головне», як раз й можливе народження видатних філософів [4].

Релігійні обряди вимагали вміння грати на кіфарі, співати та танцювати, тобто отримувати освіту у кіфариста; спортивні змагання, зокрема Олімпійські, Піфійські та Німійські ігри, необхідність брати участь у війнах та захисті полісу вимагали навчання у палестрах, гімнасіях, ефебіях. До речі, П. Волкова вважає ефебії – тим фактором, що (при відсутності загальних кордонів) визначали Елладу: якщо у місті була ефебія (або її аналог), де відбувалась у тому числі фізична підготовка, й випускники якої мали можливість брати участь у Олімпійських іграх, то це місто належало до Еллади [4]. Тобто освітні інститути виступали одним із факторів еллінського самовизначення.

Усталений побут греків, як і загальна атмосфера, характерна для культурного перевороту, впливали на освіченість та розвиток громадян грецьких полісів: «розвиток мистецтва і літератури, театр, – все це повинно було діяти розвиваючим чином і піднімати загальний рівень» [1, с. 213].

Техніко-економічний прогрес та політична експансія, демократична форма правління, уклад життя є зовнішніми чинниками розвитку освіти у Стародавній Греції, вважаємо необхідним перейти до розгляду внутрішніх чинників – ідеалів, цінностей, уявлень античних греків.

Гомеровський епос є етичним ідеалом для Еллади: бажання бути першим, найкращим, видатним, неперевершеним, справжнім героєм, схильність до змагань та жага до перемоги у змаганнях – цінності та ідеали, які відрізняють героїв поем Гомера і які стали керівними принципами для греків. Платон у своїй праці «Держава» зазначає, що «Гомер виховав Грецію». Можна вважати показовим й те, що Олександр Македонський брав з собою «Іліаду» у походи.

Поеми Гомера були «книгою життя», кодексом правил та морально-етичних норм, ідеальним орієнтиром, до якого прагнув кожен грек. Їх вивчали, обговорювали, коментували на всіх рівнях освіти, давні греки знали їх напам'ять та цитували у промовах, у виступах на бенкетах тощо.

Але окрім того, що зміст гомеровського епосу виступав керівним орієнтиром, в ньому містився й виховний потенціал іншого плану: формування уявлення про те, що джерелом мудрості є знання, які можна почерпнути у літературному творі, тому важливим є їх вивчення, засвоєння культурних зразків підрастаючим поколінням. З'являється те, що В. Петров називає «книжна культура» [12].

На морально-етичні норми накладало свій відбиток й те, що для життя Стародавньої Греції характерною була *культура закритого чоловічого клубу*. Жі-

нки в Елладі майже не допускались до суспільного життя: практично весь час вони проводили вдома: до заміжжя у домі батька, після – у домі чоловіка. Народні збори, суди, спортивні змагання – до них не допускались жінки, майже всі події, більшу частину свого життя кожен чоловік Стародавньої Греції проводив серед інших чоловіків, коло спілкування практично виключало жінок. Безумовно, це відбивалось у суспільних нормах та особливостях освіти. Розповсюдженою традицією було наставництво: утворення пар старший чоловік та молодший юнак, в якій перший був взірцем, навчав, передавав досвід, піклувався про молодшого, у свою чергу «юнак відповідав йому повагою і прагненням бути гідним цієї турботи. Між ними траплялося різне, в тому числі виникали любовні зв'язки» [12]. А.-І. Марру підкреслює утворення таких пар: «учитель зі своєї висоти звертався до того, кого вважав гідним. Довгий час античність буде зневажати викладача, який заводить лавочку і пропонує свої пізнання випадковому покупцеві: знання має повідомлятися лише тому, хто заслужив» [9, с. 57].

З такої традиції походить ставлення до передачі знань у філософських школах, як до таїнства, в яке можуть бути посвячені тільки обрані, так і ставлення до учителя з особливою прихильністю, та відданістю. Починаючи з ефебії, вчителя та учня може поєднувати тісний зв'язок, духовна близькість, а часто й любовні стосунки. Такі стосунки засуджувались би у нашому сучасному суспільстві, але потрібно пам'ятати, що не можна оцінювати традиції минулого з позицій сьогодення, оскільки кожен народ у ту чи іншу епоху проживає життя відповідно до власної культури та власних цінностей.

Незвичайним же для традицій давності були *особистісні свободи* як характерна особливість саме Стародавньої Греції. О.І. Зайцев вважає, що «нечуване ніде раніше розширення особистісних свобод» є більш значущим фактором культурного перевороту, ніж економічний прогрес та

демократія. При цьому він наголошує: «під свободою тут треба мати на увазі свободу не тільки від надмірного втручання держави, а й свободу від часто неписаних традицій, які можуть підкоряти собі життя людини не менш ефективно, ніж спартанська держава» [7, с. 260]. Безумовно особистісні свободи у Стародавній Греції не можна порівнювати зі свободами, які стануть здобутками європейської культури багато століть потому, але порівняно з дописьменними державами та державами Стародавнього Сходу, Греція зробила «величезний шаг уперед». О.І. Зайцев вказує на зміни традиційних, родових норм життя та відкритості Еллади до всього нового, свободу пересування, ослаблення впливу релігії, свободу обирати спосіб життя та свободу в мистецтві. Зокрема, грецьке мистецтво було досить вільним у зображенні богів на відміну від мистецтва країн Сходу [7]. Існувала у Греції й свобода слова, як зазначає К. Куле, «свобода слова здійснювалася в дуже широких межах і стосувалася перш за все комедії. Там критика і політична сатира були справою звичною» [8, с. 141].

Умови особистісної свободи надзвичайно сприяють розвитку освіти та інтелектуальній творчості. Поява різноманітних філософських та риторичних шкіл, боротьба думок, вільне висловлювання своїх поглядів та дискусії, можливість вільного вибору вчителя та відповідної школи для вищої освіти – всі ці фактори є визначальними для освіти Греції. Особистісні свободи зумовлюють й свободу думки, свободу самовираження та свободу розвитку здібностей людини. В Дюрант вказує, що свобода була «кумиром» для Греції, і що «тільки це почуття громадянської індивідуальності, ця завзятість в незалежності, що б'є через край, ця різноманітність настанов, звичаїв, мистецтв і богів спонукало Грецію жити, змагаючись і конкуруючи, життям, відміченим жаром, повнотою і творчою самобутністю, яких не знало раніше жодне суспільство» [6, с. 239].

Особливо яскравою рисою грецьких полісів була спрага до змагань, *агоністичний дух* грецької культури. Змагання були характерними вже для архаїчної епохи, вони проводились як у сільськогосподарській діяльності, так і серед ремісників, але найбільшою мірою були розповсюджені атлетичні, та дещо пізніше – мусичні змагання. Серед атлетичних змагань найбільш престижними були Олімпійські ігри (виникли в 776 р. до н.е.), перемога в яких уявлялась як найбільше благо та була, за висловом П. Волкової, «шляхом до безсмертя», тим, що наближає людину до богів [4]. У той же час поступово все більше вкорінюються уявлення, що не тільки військові та спортивні, але й будь-які досягнення заслуговують пошани та слави. Стосовно мусичних змагань, то вони були дуже різноманітними та присвяченими музиці, поезії, співам, танцям, красномовству.

Такі змагання мали двоякий вплив на розвиток освіти: по-перше, для того, щоб в них брали участь потрібно мати відповідну підготовку та розвивати свої таланти; по-друге, змагання влаштовувались на всіх рівнях освіти, починаючи з початкової, а, отже, їх можна розглядати як стимулюючий фактор та метод навчання. В. Петров зазначає: «учні змагалися, хто швидше опанує алфавіт, хто краще читає, рахує, співає, танцює, грає на лірі, хто є вправнішим в словесній суперечці, хто більше пам'ятає віршів Гомера, хто сильніший в мелодекламації, хто вправніше в боротьбі, хто швидше біжить, далі стрибає, довше тримається без повітря під водою, більше піднімає, точніше метає спис або диск і т.ін. Ці змагання ... були відображенням загального для всіх греків прагнення мірятися силами в чому завгодно, як і коли завгодно» [12].

Інтелектуальні суперечки також були пронизані агоністичним духом та сприяли пошуку істини: «агон дав філософії і науці діалог як «методичний шлях пізнання»» [7, с. 119]. О.І. Зайцев вважає агоністичну установку також одним із ва

жливих факторів «грецького дива», але, як і особисту свободу, – не визначальним. Агоністика виникає як поєднання потреби у грі та честолюбства, прагнення успіху [7, с. 122]. І ключовим фактором культурного перевороту, з точки зору О.І. Зайцева, є саме *прагнення успіху*, бажання бути першим та найкращим.

Він зазначає, що самовихваляння було природним для греків: «живописець Паррасий одягався в пурпур та золото і сам прославляв себе в віршах як першого грецького художника, який досяг меж досконалості в мистецтві, як сина Аполлона. Свій автопортрет він наділив написом «Бог Гермес»... Навіть вправний майстер килимових справ міг, присвятивши килим в Дельфі, стверджувати, що сама Афінa допомогла йому в роботі» [7, с. 119]. Греки, керуючись потягом до слави, не тільки вихваляли свої досягнення та переваги, але й насміхались із поразок та невдач інших. І такі насмішки могли призвести навіть до самогубства [7], настільки це було нестерпним у суспільстві, де панував *культ успіху та слави*.

А.-І. Марру наголошує на гордині як визначальній якості греків, як риси, що вважається прийнятною та природною і що виступає в протиріччя із християнськими заповідями. Про мораль грека він пише «сяяти, бути першим, перемогти, восторжествувати, затвердити себе в змаганні, перевершити суперника перед суддями, здійснити подвиг, арістеїа, який зробить його першим серед людей – сучасників, а може бути, і нащадків – ось навіщо він живе і для чого він помирає. Така мораль честі, багато в чому далека від християнської душі. Вона передбачає прийняття гордині, μεγαλοψυχία, яка не порок, а піднесене прагнення до великого» [9, с. 32].

У той же час, О.І. Зайцев робить уточнення щодо мотивації до успіху, з його точки зору ключовим фактором «грецького дива» потрібно вважати передусім «обмежено-прагматичний оптимізм», тобто світосприйняття, яке за-

сноване на вірі у свої сили, на позитивному ставленні до власних зусиль, на спроможності вирішити повсякденні завдання та проблеми, така віра є джерелом «підйому діяльній енергії» у суспільстві [7].

Ми ж вважаємо необхідним наголосити на пошані до інтелектуальних успіхів: славу приносили не тільки перемоги у спортивних змаганнях, у військових баталіях або у судах, почесними були здобутки у різних сферах. Митець, філософ, науковець, ритор прагнули бути найкращими, першими, відомими. Культ Піфагора та Платона, про який ми вже писали, чудово ілюструють грецькі традиції. Філософи та науковці отримували повагу та славу за свої досягнення, й такі звичаї, таке ставлення також було двигуном інтелектуального та освітнього розвитку.

Загалом розвиток раціонального мислення та науки вважаємо одним із найбільш важливих факторів формування освіти Стародавньої Греції, оскільки фізичні, етичні, математичні, політичні, медичні та інші теорії можуть вивчатись молоддю та дорослими, збагачують систему освіти та сприяють подальшому руху інтелектуальної думки.

В. Дюрант перелічує декілька досягнень натурфілософів: «у Акраганті Емпедокл висунув ідею, що для проходження з однієї точки в іншу світлу потрібен час. В Елії Парменід проголосив, що Земля має кулеподібну форму, розділив планету на п'ять поясів і зауважив, що освітлена сторона Місяця завжди повернена до Сонця. У Фівах піфагорієць Филолай змістив Землю з центру Всесвіту і звів її до статусу однієї з багатьох планет, що обертаються навколо «серединного вогню»» [6, с. 347-348]. Зазначає, що досягнення Анаксагора зробили його «одночасно Коперником та Дарвіном свого часу» [6, с. 349], підкреслює, що «історична роль Гіппократа і його наступників полягала у звільненні медицини як від релігії, так і від філософії», Гіппократ «прямо нападає на теорію, за якою хвороби

викликаються богами; всі хвороби... мають природні причини» [6, с. 352]. Це тільки деякі приклади, загалом VI-II ст. до н.е. подарували світові цілу низку блискучих імен.

Проте, безумовно, не можна казати, що Стародавня Греція пережила односторонній та цілковитий поворот від релігії до науки. Міфологічне мислення, заобони, релігійні вірування нікуди не зникли й антагонізм цих двох течій продовжувався у тому числі у століття найбільшого розквіту раціональності у Греції.

Малоосвічений демос, як вже відзначалось, з підозрою ставився до діяльності інтелектуальної еліти і демократичні процедури іноді сприяли реакційним проявам. Так, В. Дюрانت вказує, що «складовою частиною боротьби між релігією і наукою була заборона на заняття астрономією, накладена афінським законодавством в самий розпал Періклової епохи» [6, с. 347]. Широковідомим є процес над Сократом (399 р. до н.е.), якого звинувачували у «запереченні богів, які визнає місто, і у введенні нових божественних істот», а також у «розбещенні молоді» [10, с. 104]. Але були й інші процеси звинувачення у безбожності – проти Анаксагора, Фідія, Аспасії, Протагора, Діагора та Андокіда (друга половина V ст. до н.е.) [11]. При цьому, О.В. Нікітюк зазначає, що ці процеси мали політичне й особистісне підґрунтя та були відносно рідкими, загалом зберігалась атмосфера віротерпимості [11].

Отже, особистісні свободи в Стародавній Греції не можна вважати беззаперечними, як ми бачимо, були й реакційні процеси, проте в цілому, порівняно з минулими століттями та майбутнім середньовіччям, в ній здебільшого існувала свобода думки та свобода творчості, що сприяло становленню та розвитку раціонального мислення та впливало на різноманітність, глибину та науковість грецької освіти.

Розповсюдженість переконання про *цінність освіти* особливим чином впливала як на загальне поширення початкової освіти вільнонароджених гро-

мадян Греції чоловічої статі, так і на появу інститутів вищої освіти, що саме по собі є революційним для стародавніх часів. Софісти, риторичні філософи були опонентами щодо уявлень про те, як треба навчати та щодо практичної організації навчання в своїх школах, але вони забезпечували різноманітність можливостей поглибленої освіти для юнацтва та дорослих греків. Потрібно наголосити, що бурхливо розвивалась не тільки практика, але й теорія освіти. Розроблялись перші теоретичні концепції ідеальної освіти, в яких мислителі особливо наголошували на її важливості. Зокрема, Аристотель вважав, що освічена людина перевершує невігласту настільки «наскільки живі перевершують мертвих» [6, с. 298]. Ісократ зазначав, що «ми називаємо еллінами тих, з ким нас об'єднує культура скоріше, ніж просто людей однієї з нами крові» [9, с. 129], тобто освіта та культура виступали засобом самоідентифікації греків. В умовах полісної суспільної організації, при відсутності єдиної держави з певною територією та кордонами, освіта була одним із об'єднуючих факторів, тим, що відрізняє елліна від представника інших народів, «варварів».

О.Н. Джуринський відзначає, що в Греції «відсутність можливості отримати освіту розглядалося як одне з найгірших вад. Саме тому, як стверджує давньогрецький історик Плутарх, переможці з міста Мілет покарали дітей переможених заборорою вчитися грамоті й музиці» [5, с. 18].

Але ідеалом Стародавньої Греції була не просто освічена особистість, а *різноманітна освічена особистість*. Як відзначає Л. Вінничук, «виховання розумілося як нерозривна єдність «гімнастичного» і «мусичного», як розвиток фізичний і розумовий одночасно. Синтезом цих двох елементів мало стати класична рівновага тіла і духу, прославлений ідеал «калокагатії» – краси і добра, злитих у людині в єдине» [3, с. 194]. Ідеал «калокагатії» означав єдність фізичної краси та моральної чесноти та розглядався як основна ме

та освіти, як те, до чого має прагнути будь-яка людина. Пайдейя – це шлях до інтелектуальної, фізичної та моральної довершеності, сам термін «пайдейя» є визначальним саме для Античності, і означав він не просто освіту, але прилучення до культури, різностороннє становлення та розвиток особистості.

А.-І. Марру виступає опонентом досить поширеної точки зору відносно ідеалу гармонічного поєднання інтелектуального та фізичного розвитку в Стародавній Греції. Він вважає, що більшою мірою це є «міф» і, якщо й існував такий ідеал, то тільки «коротку мить», а загалом досвід свідчить, що ці дві тенденції можуть лише пригнічувати одна одну, а не існувати у цілісності та єдності [9]. Ми не можемо погодитись з такою думкою, адже, якщо колись й існував ідеал, який передбачав максимальну увагу до різносторонньої освіти та до різностороннього розвитку людини, то це було саме в Античності. Про це свідчать й переконання та звичаї, що панували у Стародавній Греції, й поширена практика освіти дітей та юнацтва (рис. 1). Якщо у Греції хотіли сказати про людину, що вона ні на що не здатна, то казали: «він не вмів ні читати, ні плавати». Навіть у цьому відомому вислові відображено необхідність для людини цілісної освіти: й граматичної, й фізичної.

Давньогрецькі мислителі можуть представляти для нас приклад гармонійної особистості. Наприклад, Піфагор, Демокріт, Гіппократ, Платон відомі, передусім, як видатні філософи, але вони були й переможцями та учасниками Олімпійських ігор, отже, це не тільки інтелектуальні генії, але й гарно фізично розвинені люди.

Список літератури

1. Бузескул, В. П. (2003) История афинской демократии. СПб.: ИЦ «Гуманитарная Академия», 480 с.
2. Вернан, Ж. П. (1988) Происхождение древнегреческой мысли. М.: Прогресс, 224 с.

Ми можемо тільки шкодувати, що деякі давньогрецькі звичаї канули в Лету. Ідеал загальної освіти буде втрачений на довгі часи, й почне поступове відродження у західних країнах тільки з ХІХ ст., ідеал гармонійної освіти – лишається недосяжним ідеалом й сьогодні.

Висновок з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, система освіти Стародавньої Греції передбачала початкову, середню та вищу освіту, остання була представлена такими освітніми інститутами, як ефебії, софістичні, риторичні та філософські школи. Викладацька майстерність була низькою для елементарної освіти, але на рівні вищої – активно розвивається як викладацька практика, так і педагогічна теорія. Зовнішніми чинниками розвитку освіти та викладацької майстерності у Стародавній Греції є техніко-економічний прогрес та політична експансія, демократична форма правління, уклад життя, який вимагав різносторонньої освіченості. Внутрішніми (норми та цінності): гомеровський епос як етичний ідеал, що «виховав Грецію», культура закритого чоловічого клубу, поширеність особистісних свобод, агоністичний дух суспільства, культ успіху та слави, розвиток раціонального мислення та науки, розповсюдженість переконання про цінність освіти, ідеал різносторонньої освіченої особистості. На нашу думку, перспективними напрямками удосконалення сучасної освіти та викладацької майстерності в Україні може бути пов'язано з розвитком агоністики, мотивації успіху, підвищенням усвідомлення цінності гармонійної освіченості.

3. Винничук, Л. (1988) Люди, нравы и обычаи Древней Греции и Рима. М.: Высшая школа, 496 с.
4. Волкова, П. (2013) Мост через бездну. М.: Зебра, 256 с.
5. Джуринский, А. Н. (2000) История педагогики. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 432 с.

6. Дюрант, В. (1997) *Жизнь Греции*. М.: КРОН-ПРЕСС, 704 с.
 7. Зайцев, А. И. (2000) Культурный переворот в Древней Греции VIII-V вв. до н. э. СПб.: Филологический факультет СПбГУ, 320 с.
 8. Куле, К. (2004) СМИ в Древней Греции: сочинения, речи, разыскания, путешествия. М.: Новое литературное обозрение, 256 с.
 9. Марру, А. И. (1998) История воспитания в античности (Греция). М.: Греко-латинский кабинет Ю.А. Шичалина, 427 с.
 10. Нерсисянц, В. С. (1977) Сократ. М.: Наука, 152 с.
 11. Никитюк, Е. В. (1998) Процессы по обвинению в нечестии (асебии) в Афинах в последнюю четверть V в. до н.э. *Античный мир: Проблемы истории и культуры*. СПб.: Изд-во СПбГУ. С. 117 – 138.
 12. Петров, В. (2011) Всякий, даровитый или бездарный, должен учиться... Как воспитывали детей в Древней Греции. М.: Ломоносов, 240 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://history.wikireading.ru/356637>
 13. Рожанский, И. Д. (1980) Античная наука. М.: Наука, 198 с.
 14. Скирбекк, Г. & Гилье, Н. (2000) История философии. М.: Гуманит.издание ВЛАДОС, 800 с.
 15. Суриков, И. Е. (2013) Пифагор. М.: Молодая гвардия, 269 с.
 16. Tuplin, C. (2018). Xenophon, Isocrates and the Achaemenid empire: history, pedagogy and the Persian solution to Greek problems. *Trends in Classics*. 10(1). 13 – 55. doi: 10.1515/tc-2018-0002
- References**
1. Buzeskul, V. P. (2003) *Istorija afinskoj demokratii*. [The history of Athenian democracy]. SPb.: IC «Gumanitarnaja Akademija», 480 p. [in Russian]
 2. Vernan, Zh.-P. (1988) *Proishozhdenie drevnegrecheskoy mysli*. [The origin of ancient Greek thought]. M.: Progress, 224 p. [in Russian]
 3. Vinnichuk, L. (1988) *Ljudi, nrvy i obychai Drevnej Grecii i Rima*. [People, manners and customs of ancient Greece and Rome]. M.: Vysshaja shkola, 496 p. [in Russian]
 4. Volkova, P. (2013) *Most cherez bezdnu*. [Bridge over the abyss]. M.: Zebra, 256 p. [in Russian]
 5. Dzhurinskij, A. N. (2000) *Istorija pedagogiki*. [History of Pedagogy]. M.: Gumanit. izd. centr VLADOS, 432 p. [in Russian]
 6. Djurant, V. (1997) *Zhizn' Grecii*. [Greece life]. M.: KRON-PRESS, 704 p. [in Russian]
 7. Zajcev, A. I. (2000) *Kul'turnyj perevorot v Drevnej Grecii VIII-V vv. do n. je*. [Cultural coup in ancient Greece, VIII-V centuries. BC e.]. SPb.: Filologicheskij fakul'tet SPbGU, 320 p. [in Russian]
 8. Kule, K. (2004) *SMI v Drevnej Grecii: sochinenija, rechi, razyskanija, puteshestvija*. [Mass media in ancient Greece: compositions, speeches, searches, travels]. M.: Novoe literaturnoe obozrenie, 256 p. [in Russian]
 9. Marru, A. I. (1998) *Istorija vospitanija v antichnosti (Grecija)*. [History of education in antiquity (Greece)]. M.: Greko-latinskij kabinet Ju.A. Shichalina, 427 p. [in Russian]
 10. Nersesjanc, V. S. (1977) *Sokrat*. [Socrates]. M.: Nauka, 152 p. [in Russian]
 11. Nikitjuk, E. V. (1998) *Processy po obvineniju v nechestii (asebii) v Afinah v poslednjuju chetvert' V v. do n. je*. [The trials of dishonest charges (asebia) in Athens in the last quarter of the 5th century. BC.]. *Antichnyj mir : Problemy istorii i kul'tury*. SPb.: Izd-vo SPbGU. P. 117 – 138. [in Russian]
 12. Petrov, V. (2011) *Vsjakij, darovityj ili bezdarnyj, dolzhen uchit'sja... Kak vospityvali detej v Drevnej Grecii*. [Everyone, gifted or talentless, should learn ... How children were raised in ancient Greece]. M.: Lomonosov, 240 p. Access mode: <https://history.wikireading.ru/356637> [in Russian]

- | | |
|--|---|
| 13. Rozhanskij, I. D. (1980) <i>Antichnaja nauka</i> . [Ancient science]. M.: Nauka, 198 p. [in Russian] | 15. Surikov, I. E. (2013) <i>Pifagor</i> . [Pythagoras]. M.: Molodaja gvardija, 269 p. [in Russian] |
| 14. Skirbekk, G. & Gil'e, N. (2000) <i>Istorija filosofii</i> . [History of philosophy]. M.: Gumanit.izdanie VLADOS, 800 p. [in Russian] | 16. Tuplin, C. (2018). Xenophon, Isocrates and the Achaemenid empire: history, pedagogy and the Persian solution to Greek problems. Trends in Classics. 10(1). 13-55. doi: 10.1515/tc-2018-0002 |

Стаття надійшла до редколегії 10.02.2019

Larysa Gren'

PhD in pedagogy, Associate Professor of the Department of pedagogy and psychology of social systems management, National technical university "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
ORCID: 0003-4466-6018
E-mail: mega_lgren@ukr.net

Yuri Panfilov

Candidate of psychological sciences, Associate Professor of the Department of pedagogy and psychology of social systems management, National technical university "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: metodot@ukr.net

Sergei Karlyuk

Senior lecturer at the Department of business foreign languages and translation, V.N. Karazin National University; Kharkiv, Ukraine
E-mail: sergejkarlyuk70@gmail.com

DIRECTIONS IN DUAL FORM OF TRAINING INTRODUCTION AT NATIONAL TECHNICAL UNIVERSITY "KHARKIV POLYTECHNIC INSTITUTE": STATE-MANAGERIAL ASPECT

Abstract: The article views the directions in the application of the dual form of training in the higher education system of Germany and considers a possibility of introducing its elements to the training process of a higher education institution of the National technical university "Kharkiv Polytechnic Institute"; there are specified the content and practical direction of implementing the dual form of training to the education process at a technical higher education establishment.

Important perspective directions concerning the problematics in question is the introduction of elements of dual form training to vocation-and-technical training institutions of the I and II accreditation levels.

Key words: dual form of training, vocational training, higher education institution, state management mechanisms.

Лариса Грень

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
ORCID: 0003-4466-6018
E-mail: mega_lgren@ukr.net

Юрій Панфілов

кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: metodot@ukr.net

Сергій Карлюк

старший викладач кафедри ділових іноземних мов та перекладу, Національний університет ім. Каразіна В.Н.; Харків, Україна
E-mail: sergejkarlyuk70@gmail.com

**НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ У
НАЦІОНАЛЬНОМУ ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ «ХАРКІВСЬКИЙ
ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»: ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ**

***Анотація:** У статті розглянуто напрями використання дуальної форми навчання в системі вищої освіти Німеччини та з'ясовано можливість впровадження її елементів в освітній процес вищого закладу освіти Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», конкретизовано зміст та практичну спрямованість імплементації дуальної форми навчання в освітній процес вищого технічного закладу освіти.*

Важливими перспективними напрямками щодо порушеної проблематики є впровадження елементів дуальної форми навчання в закладах професійно-технічної освіти I-II рівнів акредитації.

***Ключові слова:** дуальна форма навчання, професійне навчання, вищий технічний заклад освіти, механізми державного управління.*

Лариса Грень, Юрій Панфілов, Сергей Карлюк

**НАПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ В
НАЦИОНАЛЬНОМ ТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ «ХАРЬКОВСКИЙ
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»: ГОСУДАРСТВЕННО-
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

***Аннотация:** В статье рассмотрены направления использования дуальной формы обучения в системе высшего образования Германии и выяснена возможность внедрения ее элементов в образовательный процесс высшего учебного заведения Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», конкретизировано содержание и практическую направленность имплементации дуальной формы обучения в образовательный процесс высшего технического учебного заведения.*

Важными перспективными направлениями по затронутой проблематике являются внедрение элементов дуальной формы обучения в учреждениях профессионально-технического образования I-II уровней аккредитации.

***Ключевые слова:** дуальная форма обучения, профессиональное обучение, высшее техническое учебное заведение, механизмы государственного управления.*

Лариса Грень, Юрій Панфілов, Сергей Карлюк

Розширена анотація для ознайомлення з цією темою:

“Напрями впровадження дуальної форми навчання у Національному Технічному Університеті «Харківський Політехнічний Інститут»: державно-управлінський аспект”

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Перед системою національної освіти стоїть завдання якісної підготовки фахівців, здатних підвищити престиж країни на міжнародному рівні. Виконання цього завдання уявляється можливим в контексті реалізації практичних заходів, передбачених Національною стратегією розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [1], а також завдяки реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [2]. Відповідний документ передбачає встановлення рівноправного партнерства закладів вищої, фахової передвищої, професійно-технічної (професійної) освіти, роботодавців та здобувачів з метою набуття останніми досвіду практичного застосування компетенцій та їх адаптації в умовах реальної професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Механізми імплементації дуальної форми навчання в існуючу систему освіти були розглянуті у роботах В. Вем'ян [3], В. Тер-Ованес'ян [3], С. Дращниці [4], Б. Мокіна [5], О. Косарук [5] та іншими дослідниками. Питання нормативно-правового забезпечення державного управління професійно-технічною освітою були розглянуті Л. Петренко [6], П. Кухарчуком [7], І. Сікорською [8], І. Семенець-Орловою [9] та іншими дослідниками.

Грунтовний внесок у дослідження проблематики підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти було здійснено іноземними вченими: М. Трибусом [10], Ф. Луненбургом [11],

А. Орнштейном [11], Ф. Яшаревичем [12], Е. Кукою [12], Ялунь [13], Ченгуан Ду [13] та іншими дослідниками.

Формулювання мети статті.

За результатами аналізу змісту та практики функціонування в системі вищої освіти Німеччини дуальної форми навчання, виокремити напрями її впровадження в освітній процес Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».

Для досягнення поставленої мети вирішити такі завдання:

1) здійснити аналіз змісту та практики функціонування в системі вищої освіти Німеччини дуальної форми навчання;

2) обґрунтувати можливість імплементації досвіду дуальної форми навчання Німеччини у вищому технічному закладі освіти Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут»;

3) довести доцільність впровадження елементів дуальної освіти в освітній процес вищих технічних закладів освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У межах цієї публікації під дуальною освітою ми будемо розуміти взаємодію освітньої та виробничої сфери з підготовки кваліфікованих кадрів певного профілю в рамках організаційно-відмінних форм навчання. Вчені погоджуються з тим, що вперше система дуальної освіти була використана в Німеччині. Національна система освіти також має багаторічний досвід поєднання роботи з навчанням як у форматі здобуття освіти за вечірньою або заочною формою навчання, так і у форматі практичної підготовки здобувачів вищої

освіти денної форми навчання на реальних робочих місцях. Економічним підґрунтям такого дуалізму у період найбільшого розвитку радянської планово-адміністративної індустріальної економіки (1934-1957) була необхідність кадрового забезпечення виробництва. З середини 1980-х років система професійно-технічної освіти почала функціонувати неефективно, що, можливо, було зумовлено недосконалістю її нормативно-правового забезпечення. Сучасні підходи у вирішенні цього питання закладено у нормах Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти [2] та інших нормативно-правових актах, які тим чи іншим чином регламентують розвиток освіти за дуальною формою навчання.

Ураховуючи досвід здобуття професійної освіти Німеччини, у 2003 році в НТУ «ХПІ» за підтримкою Магдебурзького університету імені Отто-фон-Герікке було засновано Німецький технічний факультет з підготовки студентів за спеціальностями машинобудівного та електромашинобудівного профілю. Керуючись нормативно-правовою базою України щодо здобуття дуальної освіти, НТУ «ХПІ» з 2014 року розпочав розробку, а у подальшому і реалізацію Концепції освітньої діяльності Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» на 2016-2025 роки [16]. Метою цієї Концепції було визначено поширення творчих зв'язків з роботодавцями шляхом створення навчально-науково-виробничих кластерів, започаткування дуальної освіти та державно-приватного партнерства. Одним із стратегічних напрямів розвитку НТУ «ХПІ» до 1925 року є поширення практики використання дуальної форми навчання, державно-приватного партнерства університету з ІТ-фірмами.

Однією з перших в НТУ «ХПІ» до реалізації дуального підходу в освіті

приступила кафедра «Програмної інженерії та інформаційних технологій управління». Проект спрямований на реалізацію дуального підходу до освіти у підготовці магістрів ІТ-спеціальностей. Суть дуального підходу на кафедрі «Програмної інженерії та інформаційних технологій управління»: теоретична підготовка здійснюється на профільній кафедрі НТУ «ХПІ», а практична частина реалізується в рамках робочого процесу на підприємствах.

Проект складається з 2-х частин.

1. Підготовка до дуальної освіти на старших курсах (активна взаємодія з ІТ-фірмами, зміни в навчальних програмах відповідно до вимог щодо кваліфікації ІТ-фахівців; реалізація додаткових курсів, участь викладачів кафедри в освітніх програмах ІТ-фірм; розробка пакету документів для переходу на дуальну форму навчання, адаптація випускників до вимог фірм-роботодавців.

2. Реалізація магістерських програм на основі дуального підходу, який дозволяє поєднувати фундаментальну теоретичну підготовку з роботою в ІТ-компанії, відбувається шляхом зміни графіку навчального процесу,

упровадження нового формату дипломного проектування, впровадження інноваційних технологій у навчання і створення умов для успішного поєднання навчання і роботи.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Таким чином, проведення даного дослідження дає підстави зробити висновки про те, що застосування дуальної форми навчання в освітньому процесі вищих технічних закладів освіти дозволяє усунути розрив між теорією і практикою, освітою й виробництвом; підвищити якість професійної підготовки; залучити кваліфікований персонал з виробництва до педагогічної діяльності і, тим самим, підвищити загальний рейтинг Університету на ринку освітніх послуг.

Перспективними напрямками щодо порушеної проблематики є впровадження елементів дуальної форми навчання в закладах професійно-технічної освіти I-II рівнів акредитації.

Problem setting. The national education system faces the task of providing quality training for specialists capable of raising the country's prestige at international level. Fulfilling this task seems possible within the context of realizing practical measures provided for by the National strategy of education development in Ukraine till 2021 [1], and also through realizing the Concept of specialists training by dual form of educating [2]. The corresponding document supposes establishing a mutual partnership between institutions of higher, specialized pre-higher, vocation-and-technical (vocational) training, employers, and trainees aimed at trainees' getting an experience of practical application of competencies obtained, and their adaptation in real professional activities.

Recent research and publications analysis. Mechanisms to implement the dual form of training into the existing education system were considered in the works by V. Vemian [3], V. Ter-Ovanesian [3], S. Drazhnytsia [4], B. Mokin [5], O. Kosaruk [5], V. Moroz [6], and other researchers. The issues of normative-legal support of state management in vocation-and-technical training were studied by L. Petrenko [7], P. Kuharchuk [8], I. Sikorska [9], I. Semenets-Orlova [10], et al.

A considerable contribution into the research of problems of specialists training by dual form of education was made by foreign scientists: M. Tribus (disclosed the application of principles of total quality management (TQM) in education) [11], F. Lunenburg and A. Ornstein (proposed better management methods in business, management theory, research and practice, the most efficient in modern education contexts) [12], F. Jašarević and E. Cuka (analyzed the main determinants, the place and role of informal

education and learning for life in the context of development of both separate individuals and broader social groups) [13], Yalun and Chenguan Du (substantiated the need in further reforming of education management system in China through adopting the laws and normative acts) [14], and other researchers.

Paper objective. On results of analyzing the content and practices of application of dual form of training in Germany's higher education system to estimate the possibility of introducing it to the education process at the National technical university "Kharkiv Polytechnic Institute", as well as to determine priorities of measures by stakeholders of a higher education institution in the corresponding area of work.

For achieving the set objective to solve the following tasks:

1) to perform an analysis of content and practices of the dual form of training functioning in the higher education system of Germany;

2) to substantiate the possibility of implementing the experience of German dual form of training in the technical higher education institution of National technical university "Kharkiv Polytechnic Institute";

3) to prove the expediency of introducing the elements of dual education to the training process of higher technical education establishments.

Paper main body. Within this publication, we will mean as dual education the interaction between the educating and the production spheres aimed at training qualified personnel in certain specialties within organizationally different forms of training. Scientists agree that for the first time the dual education system was applied in Germany. The national education system also has a many-year experience of combining the work with training both in the format of obtaining extramural or evening education and in the format of practical training of full-time

higher education students at real workplaces. The economic basis of such dualism in the period of the greatest development of the Soviet planned administrative industrial economy (1934 – 1957) was the need in personnel supply to production. Since the mid-80s, the vocational training system began functioning inefficiently, which was probably determined by imperfection of its normative and legal basis. Modern approaches to solving this issue are laid in the norms of the Concept of specialists training by dual form of educating [2] and other normative-legal acts that regulate in certain ways the development of dual form education.

Taking into account the experience of providing professional education in Germany, NTU “KhPI” in 2003 jointly with Magdeburg university named after Otto von Gherikke established the German Technical Faculty to train students in machine building and electrical machine building specialties. Being guided by the normative-legal base of Ukraine on providing dual education, the NTU “KhPI” since 2014 began developing, and later on realizing the Concept of educating activity of the National technical university “Kharkiv Polytechnic Institute” for 2016 – 2025 [16]. The aim of this Concept was determined as broadening creative ties with employers through forming training-scientific-production clusters, launching the dual education, and the state-and-private partnership. One of strategic directions of NTU “KhPI” development till 2025 is the promoting the practice in the application of the dual form of education and the university’s state-private partnership with IT companies.

One of the first at the NTU “KhPI” to start realizing the dual approach in education was the Department of programming engineering and information technologies in management. The project is directed at realizing the dual approach to education in IT masters’ training. The essence of the dual approach at the department of programming engineering and information technologies in management is as follows: theoretical train-

ing is maintained at the specialized department at the NTU “KhPI”, while the practical part is realized within the production process at enterprises. The project consists of two parts:

1. Preparing for the dual education in senior years (active interaction with IT companies, changes in training programs in accordance with requirements of IT specialists qualification, running additional courses, participation of the department lecturers in education programs run by IT companies; development of the documents package for transition to the dual form of education, the graduates’ adapting to the requirements of employing companies.

2. Realization of masters’ training programs on the basis of the dual approach which enables to combine a fundamental theoretical training with work at an IT company takes place through changes in the schedule of education process, the introduction of innovative technologies to education, and forming conditions for successful combination of study and work.

Conclusions of the research. The undertaken research gives reasons to conclude that implementing the dual form of training in the education process of education institutions enables to overcome the gap between theory and practice, education and production; to raise the quality of vocational training; to involve qualified production personnel in pedagogic activity, thus raising the university’s total rating at the education services market.

Perspective directions concerning the viewed problematics are introduction of elements of the dual form of education at vocation-and-technical education establishments of the I – II accreditation level.

Problem setting in general and its connection with important scientific or practical issues. At current conditions of market economy, the national education system faces the task to ensure quality training of specialists capable of raising the prestige of the country at international level. Accomplishing this task seems possible

within the context of realizing practical measures provided for by the National strategy of education development in Ukraine till 2021. According to the authors of the program document, the national education's development supposes its "integrating into the European and the world education environment" [1]. In realizing the program directions of the Strategy, the participants of the Session of the Ministry of science and education that took place on January 26, 2018 offered the Concept of specialists training by the dual form of education [2]. The corresponding document supposes establishing the mutual partnership between the establishments of higher, special pre-higher, vocation-and-technical (vocational) training, employers, and trainees with the aim of obtaining by trainees an experience of practical use of competences obtained and their adaptation in real professional activity conditions. The aforementioned testifies to the need in developing the content and practices of the dual education realization in the system of training specialists capable of developing the country's economic, socio-political, and labor potential.

Recent research and publications analysis. Mechanisms of implementing the dual form of education into the existing education system were viewed in the works by V. Vemian, V. Ter-Ovanesian (analyzed the essence and the importance of the dual system of vocational training and educative measures concerning the application of foreign experience in teaching process organization, viewed the module system of vocational training as an innovative concept that utterly changes the approach to its organization) [3]; S. Drazhnytsia (established the essence, main principles, advantages and disadvantages of the dual training as an interactive education technology, analyzed the European experience of the dual training, established the circle of problems that hinder the introduction of the dual training to the national vocational training, offered the structural model of organizing vocational training by the duality principle) [4]; B.

Mokin, O. Kosaruk (exposed the ideology of raising the quality of engineering education through parallel mastering of working professions by students that correlate with engineering specialties) [5], separate aspects of applying the experience of functioning the model of rendering education services in Germany to reform the national education system were referred to by V. Moroz [6].

At the same time, the problematics in question, in view of its separate issues being partially within the subject-object circle of the state-management science, got its development in researches of the corresponding content directedness. The issues of normative-legal support of state management in vocation-and-technical training were considered by L. Petrenko [7]; the model of state-public management in vocation-and-technical training system of a region was developed by P. Kuharchuk [8]; theoretic and practical premises connected with mechanisms of state management in higher education within the context of European integration were viewed by I. Sikorska [9]; I. Semenets-Orlova substantiated theoretical foundations of state management of changes in education as a subdivision of social management, as well as possibilities of applying modern education changes theories in strategic planning, programming, modelling, designing of processes of education reforming in modern Ukraine [10].

A substantial contribution into research of the problematics of training specialists by the dual form of education was made by foreign scientists: M. Tribus (disclosed the application of principles of total quality management (TQM) in education, offered propositions as to the work with the four systems that should be taken into account when introducing quality control at any enterprise, namely the education system, management system, social system, as well as instruments and methods) [11]; F. Lunenburg and A. Ornstein (proposed better management methods in business, management theory, research and practice, the most effi

cient in modern education contexts) [12]; F. Jašarević, E. Kuka (analyzed the main determinants, the place and role of informal education and learning for life in the context of development of both separate individuals and broader social groups; proved the decisive significance of management and its influencing the forming of the informal education system in Bosnia and Herzegovina that ensure a stable vocational training for employees for reacting to modern requirements of labor market as one of the main competitive advantages of countries featuring such a system) [13]; Yalung, Chenguan Du (substantiated the need in further reforming of education management system in China through adopting the laws and normative acts for addressing to the challenges in the epoch of marketing and industrialization) [14]. Separate issues of manifestation of the problematics of state management in vocational (vocation-and-technical) education development were viewed in our previous publications [15].

Despite of sufficient level of scientific attention by researchers working on improvement of the state of vocational training at the state-educative level, some issues still remain unsolved that provides an opportunity for further scientific research.

The aim of the article. For achieving the set objective to solve the following tasks:

1) to perform an analysis of content and practices of the dual form of training functioning in the higher education system of Germany;

2) to substantiate the possibility of implementing the experience of German dual form of training in the technical higher education institution of National technical university “Khrkiv Polytechnic Institute”;

3) to prove the expediency of introducing the elements of dual education to the training process of higher technical education establishments.

Main material exposition. The dynamics of the accumulated knowledge in the information technologies system enhances

quality training of specialists capable of raising the country’s prestige at international level. On results of expertise estimation by specialists of the Ministry of science and education of Ukraine, the introduction of the dual education will enhance overcoming the problem of obsolete material-and-technical base at higher and vocational training establishments, enable employers to join the process of graduates’ training, “to use in a more efficient way the time and finance resources of students, education establishments, and employers” [16].

Considering the more than sufficient number of scientific approaches to the defining of the categorial content of the definition of “the dual education” and taking into account the chosen object of scientific research, we think it expedient not to pause on detailed analysis of their content. In this publication, under the dual form of education we will consider the interaction between the education and the production spheres in terms of training qualified personnel of certain specialties within organizationally different forms of training. Scientists agree that the dual education system was applied for the first time in Germany.

Despite the fact that the dual education system was founded and got its initial development within the education environment of Western Europe countries (Austria, Germany, Switzerland), the national vocational training system has also its own development traditions. The national education system has a many-year experience of combining the work with training both in the format of obtaining extramural or evening education and in the format of practical training of full-time higher education students at real workplaces. In specialists’ opinion, the economic basis of such dualism in the period of the greatest development of the Soviet planned administrative industrial economy (1934 – 1957) was the need in personnel supply to production.

The vocation-and-technical training system began working inefficiently since mid-80s: there appeared contradictions be

tween theory and practice, between the equipment level of training-and-production institutions and that of enterprises, the management of enterprises and organizations expresses dissatisfaction with the quality of young specialists' training.

It is possible that the nature of these contradictions emergence is imperfection of normative-legal provision for vocational training.

Modern approaches to solving this issue are laid in the Concept of specialists training by the dual form of education [2].

Among other normative-legal acts that regulate in certain ways the development of the dual form of education is the Order by the Ministry of science and education of Ukraine of 16.03.2015 No. 298 "On conducting the experimental-research work on the topic of 'Vocational training of qualified workers with application of elements of the dual training system' on the base of vocation-and-technical training institutions" (approves the program of research-and-experimental work for 2015 – 2018, determines its coordinators, grants the status of an experimental establishment of all-Ukrainian level to the appointed education institutions); the Order by the Ministry of science and education of Ukraine of 23.06.17 No. 916 "On introduction of elements of the dual form of training to vocational training of qualified workers (determines the list of vocation-and-technical training institutions where the introduction of elements of dual form of education for pre-determined working professions will take place between 2017 and 2020).

Taking into account the experience of providing professional education in Germany, NTU "KhPI" in 2003 jointly with Magdeburg university named after Otto von Guericke established the German Technical Faculty to train students in machine building and electrical machine building specialties. Being guided by the normative-legal base of Ukraine on providing dual education, the NTU "KhPI" since 2014 began developing, and later on realizing the Concept of educat-

ing activity of the National technical university "Kharkiv Polytechnic Institute" for 2016 – 2025 [16]. The aim of this Concept was determined as broadening creative ties with employers through forming training-scientific-production clusters, launching the dual education, and the state-and-private partnership. One of strategic directions of NTU "KhPI" development till 2025 is the promoting the practice in the application of the dual form of education and the university's state-private partnership with IT companies. The practice of realization of training by the dual form attests to the fact that the forms of knowledge presenting, as well as forms of shaping professional skills, are in principle different from those applied in traditional training.

On the results of analyzing the tendency in labor market development, we may state that majority of young people do not stay at the same working place during their labor potential evolvement. According to statistical data, "47% of Ukrainian young people changed work places of their main work, while 47% didn't change them. Among those who changed place of work, 25% did it once, 26% did it twice, 22% did it three times and as many four or more times" [18, p. 68]. This fact considered, the main task of technical higher education establishments is not only forming those knowledge and skills that are demanded within work activity in corresponding speciality, but also those that can hypothetically be required by labor market or by a personality's desire to realize itself in another professional activity (speciality).

One of the first at the NTU "KhPI" to start realizing the dual approach in education was the Department of programming engineering and information technologies in management. Senior years' students, learning at the department, get an opportunity to combine work and study, to get necessary theoretical knowledge and to work at an IT company in chosen speciality. The training process is organized in such a way that the department students attend first classes and

study on Saturdays, and work the rest of time at an IT company or work on the inner projects of the department.

The project is directed at realizing the dual approach to education in IT masters' training. The essence of the dual approach at the department of programming engineering and information technologies in management is as follows: theoretical training is maintained at the specialized department at the NTU "KhPI", while the practical part is realized within the production process at enterprises. The project consists of two parts:

1. Preparing for the dual education in senior years (active interaction with IT companies, changes in training programs in accordance with requirements of IT specialists qualification, running additional courses, participation of the department lecturers in education programs run by IT companies;

development of the documents package for transition to the dual form of education, the graduates' adapting to the requirements of employing companies.

2. Realization of masters' training programs on the basis of the dual approach which enables to combine a fundamental theoretical training with work at an IT company takes place through changes in the schedule of education process, the introduction of innovative technologies to education, and forming conditions for successful combination of study and work.

The project of realizing the dual approach to education in IT masters' training at the Department of program engineering and information technologies management at the NTU "KhPI" is presented in Table 1.

Table 1 – The project of realizing the dual approach to education in IT masters' training at the Department of program engineering and information technologies management at the NTU "KhPI"

Indicators	Factors
Urgency	- increase in need in IT specialists caused by raising of the IT sector's importance in the state's economic development; - gap between employers' requirements and graduates' training level; - insufficient level of specialists' practical training at a higher education establishment.
Tasks of the project	- adapting the graduates' professional knowledge, skills, and abilities to ever changing conditions of labor market; - improvement of practical training of senior years students; - strengthening employees team of IT companies with young qualified specialists; - forming competitive environment among students that ensures increase in academic success and motivation.
Efficiency indicators	- the number of students who successfully completed the master's course on the base of the dual approach to education; - the quality of students' theoretical knowledge at the stage of realization of the dual approach to education (percentage of those obtaining the "excellent" and "good" marks); - the quality of students' professional activity in IT companies evaluated on the grounds of the career growth data.
Success factors	- department's cooperation with IT companies; - students' aspiration to successful employment; - IT companies' interest in obtaining new well-qualified employees; - professional staff of the department of program engineering and

	- information technologies of management; - the department's material and technical resources.
Risk factors	- efficiency of education technology; - bureaucracy of higher school; - political instability; - difficult economic situation; - outflow of investments at state level.
Target audience of the project	- students of "program support engineering" and "computer sciences" specialities at the NTU "KhPI"; - IT companies from the cluster; partner-companies; - the department of program engineering and information technologies of management.
Innovations in education technology applied in the project	- module programs; - flexible training schedule; - cognizance activation; - control of individual work; - adaptiveness, active learning; - computer-based learning, cooperation; - individual approach.
Sphere of application	- magisters' programs based on specialities: - "Program support engineering"; - "Computer sciences"; - "Information systems and technologies".

It should be taken into account that in the course of specialists training by the dual form the NTU "KhPI" ensures the following possibilities:

- consolidation and improvement of the practical component of education process with preserving the sufficient level of theoretic training;
- interconnection, mutual penetrating, and mutual influence of different systems (science and education vs production or public sector) for introducing important changes directed at raising quality of education;
- improvement of specialists' training quality in accordance with real requirements of labor market and providing qualified specialists for national economy;
- strengthening the role of employers and professional associations in the system of qualified personnel training (from determining the contents of training programs to evaluating the training results);
- modernizing the content of education in order to bring them in correspondence with the modern content of professional activity;

- raising the competitiveness level of education establishments' graduates in conditions of globalization, and enhancing the growth of young people's employment level;

- shortening the graduates' adaptation period to professional activity;
- increasing students' motivation to study.

At the same time, it should be noted that the development of the NTU "KhPI" Concept is not an utterly new direction in organizing the interaction with German universities.

In accomplishing this concept, there take place the following changes in organizing the teaching process by the dual form of training: design of new teaching plans; introduction of new formats of diploma thesis designing; changes in the ratio of learning time to practical training to the effect of increasing the latter; introduction of innovative teaching technologies; introduction of block-and-module scheme of the training process; evaluation of training results in accordance

with real indicators of professional training proved in practical conditions.

On the whole, the realization of the dual form of training at technical higher education establishments solves such urgent tasks as: adapting the graduates' professional knowledge, skills, and abilities to rapidly changing conditions of the labor market; improvement of senior years students' practical training; preparing specialists that meet employers' qualification requirements and professional standards; proving a graduate's competitiveness at the labor market.

Conclusions of this research and perspectives of further researches in this direction. Considering the stated above, we can formulate the following conclusions. First, implementing the dual form of training in the education process of education institutions enables to overcome the gap between theory and practice, education and production; to raise the quality of vocational training; to involve qualified production personnel in pedagogic activity, thus raising the university's total rating at the education services market. Secondly, implementation of German experience in dual training at the higher education establishment of the National technical university "Kharkiv Polytechnic Institute" has positive results: enables to realize masters' programs and to combine students' fundamental theoretical training with work at IT companies.

Perspective directions concerning the viewed problematics are introduction of elements of the dual form of education at vocation-and-technical education establishments of the I – II accreditation level.

Список літератури:

1. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року указ Президента України № 344/2013 від 25 черв. 2013 року. [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/36322/> (дата звернення: 28.01.2018).

2. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні схвалено колегією М-ва освіти і

науки України від 26 січ. 2018 р. Friedrich-Ebert-Stiftung: [офіц. сайт Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні]. Текст. дані. Київ, 2018. [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.uam.in.ua/upload/medialibrary/3fb/3fb2c5c519f60251581d83fc2c139b61.pdf>.

3. Вем'ян, В. Г. & Тер-Ованес'ян, В.Г. (2015) Дуальна форма професійної освіти як умова ефективного рішення завдань модернізації освіти. *Психологія: реальність і перспективи: зб. наук. пр. Рівнен. держ. гуманітар. ун-т*. Вип. 5. Рівне. С. 29 – 34.

4. Дrajниця, С. А. & Дrajниця, О.М. (2016) Дуальне навчання як інтерактивна форма організації навчального процесу. *Зб. наук. пр. Хмельниц. ін-ту соц. технологій Ун-ту «Україна». Хмельниц. ін-т соц. технологій Ун-ту «Україна». № 12. Хмельницький*. С. 17 – 20.

5. Мокін, Б. І. & Косарчук, О.М. (2017) Освоєння студентами вищих технічних навчальних закладів робітничих професій як один із варіантів реалізації ідеології дуальної освіти. *Вісн. Вінниц. політехн. ін-ту*. № 2. С. 103 – 109.

6. Петренко, Л.М. (2010) Нормативно-правове забезпечення управління професійно-технічним навчальним закладом. *Професійна освіта: проблеми і перспективи: збірник наукових праць. ІІТО АПН України; РВНЗ «КІПУ»*. Випуск 1. К.; Симферополь: КРП «Видавництво «Крим.навч.пед.держ.видав». С. 52 – 57.

7. Кухарчук, П.М. (2009) Державно-громадське управління системою професійно-технічної освіти в Україні (регіональний аспект): автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. К. С. 23 с.

8. Сікорська, І. М. (2006) Удосконалення державного управління вищою освітою в контексті європейської інтеграції: дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. *Донецький держ. ун-т управління*. Донецьк, 235 с.

9. Семенець-Орлова, І.А. (2018) Теоретичні засади управління освітніми змінами в Україні: автореф. дис... д-ра наук з держ. упр. 25.00.01 «Теорія та історія держ. упр.» *Міжрегіон. акад. упр. персоналом*. Київ, 41 с.

10. Myron Tribus (1922) *Quality Management in Education* [microform]. Washington, D.C.: Distributed by ERIC Clearing house.

11. Frederick C. Lunenburg & Allan C. Ornstein (1991) *Educational Administration: Concepts and Practices* Wadsworth Publishing Company.

12. Jašarević, F. & Kuka, E. (2016). Menadžment cjeloživotnogu čenja ine formalnog obrazovanjau službi razvoja Bosnei Hercegovine. *Obrazovanje zapoduzetništvo*, 6 (1): 85 – 98 p.

13. An Yalun, Chenguang Du. The Development of Educational Administration System in China. *International Education Studies*. Vol. 12, No. 2 (2019). P. 25 – 35.

14. Грень, Л.М. (2018) Професійно-технічна освіта як об'єкт державно-управлінського впливу. Державне будівництво: електронне наукове фахове видання Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. № 1. С. 1 – 12. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2018-1/doc/5/5_3.pdf

15. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/vid-25-do-50-navchannya-na-robochomu-misci-robotodavec-ocinyuye-uchnya-ta-bere-uchast-u-vidbori-na-navchannya-uryad-zatverddiv-koncepciyu-dualnoyi-osviti>

16. Концепції освітньої діяльності Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» на 2016-2025 роки (Затверджено Вченою радою 29 січня 2016 року). [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://public.kpi.kharkov.ua/wp-content/uploads/2016/02/razvitie-proekt.pdf>

17. (2016) Ціннісні орієнтації сучасної української молоді. Щорічна допо-

відь Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2015 року). *Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики*; [редкол.: Жданов І.О., гол. ред. колег., Ярема О.Й., Беляєва І.І. та ін.]. К., 200 с.

References

1. *Pro Natsional'nu stratehiu rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku ukaz Prezydenta Ukrainy* [On the National Strategy for the Development of Education in Ukraine until 2021, the Presidential Decree] № 344/2013 vid 25 cherv. 2013 roku. Access mode: <http://osvita.ua/legislation/other/36322/> (data zvernennia: 28.01.2018). [in Ukrainian]

2. *Kontseptsiiia pidhotovky fakhivtsiv za dual'noi formoiu zdobuttia osvity v Ukraini* [The concept of training specialists for the dual form of education in Ukraine] skhvaleno kolehiieiu M-va osvity i nauky Ukrainy vid 26 sich. 2018 r. Friedrich-Ebert-Stiftung: [ofits. sajт Fondu imeni Fridrikha Eberta v Ukraini]. Tekst. dani. Kyiv, 2018. Access mode: <http://www.uam.in.ua/upload/medialibrary/3fb/3fb2c5c519f60251581d83fc2c139b61.pdf>. [in Ukrainian]

3. Vem'ian, V. H. & Ter-Ovanes'ian, V.H. (2015) *Dual'na forma profesijnoi osvity iak umova efektyvnoho rishennia zavdan' modernizatsii osvity*. [The dual form of vocational education as a condition for an effective solution to modernization tasks]. *Psykhologhiia: real'nist' i perspektyvy*: zb. nauk. pr. Rivnen. derzh. humanitar. un-t. Vyp. 5. Rivne. P. 29 – 34. [in Ukrainian]

4. Drazhnytsia, S. A. & Drazhnytsia, O.M. (2016) *Dual'ne navchannia iak interaktyvna forma orhanizatsii navchal'noho protsesu*. [Dual learning as an interactive form of educational process organization]. *Zb. nauk. pr. Khmel'nyts. in-tu sots. tekhnolohij Un-tu «Ukraina»*. Khmel'nyts. in-t sots. tekhnolohij Un-tu «Ukraina». № 12. Khmel'nyts'kyj. P. 17 – 20. [in Ukrainian]

5. Mokin, B. I. & Kosarchuk, O.M. (2017) *Osvoennia studentamy vyschykh tekhnichnykh navchal'nykh zakladiv robitychkykh profesij iak odyń iz variantiv realizatsii ideolohii dual'noi osvity*. [Mastering by students of higher technical educational institutions of working professions as one of the options for the implementation of the ideology of dual education]. Visn. Vinnys. politekhn. in-tu. № 2. P. 103 – 109. [in Ukrainian]
6. Petrenko, L.M. (2010) *Normatyvno-pravove zabezpechennia upravlinnia profesijno-tekhnichnym navchal'nym zakladom*. [Regulatory provision of the management of the vocational and technical educational institution]. Profesijna osvita: problemy i perspektyvy: zbirnyk naukovykh prats'. IPTO APN Ukrainy; RVNZ «KIPU». Vypusk 1. K.; Symferopol': KRP «Vydavnytstvo «Krym.navch.ped.derzh.vydav». P. 52 – 57. [in Ukrainian]
7. Kukharchuk, P.M. (2009) *Derzhavno-hromads'ke upravlinnia systemoiu profesijno-tekhnichnoi osvity v Ukraini (rehional'nyj aspekt)* [Public-sector management of the system of vocational education in Ukraine (regional aspect)]: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stup. kand. nauk z derzh. upr.: 25.00.02. K. P. 23 s. [in Ukrainian]
8. Sikors'ka, I. M. (2006) *Udoskonalennia derzhavnoho upravlinnia vyschoiu osvitoiu v konteksti ievropejs'koi intehtatsii* [Improving public administration in higher education in the context of European integration]: dys... kand. nauk z derzh. upr.: 25.00.02. Donetsk'kyj derzh. un-t upravlinnia. Donetsk, 235 p. [in Ukrainian]
9. Semenets'-Orlova, I.A. (2018) *Teoretychni zasady upravlinnia osvity zminy v Ukraini* [Theoretical foundations of management of educational changes in Ukraine]: avtoref. dys... d-ra nauk z derzh. upr. 25.00.01 «Teoriia ta istoriia derzh. upr.» Mizhrehion. akad. upr. personalom. Kyiv, 41 p. [in Ukrainian]
10. Myron Tribus (1922) *Quality Management in Education* [microform]. Washington, D.C.: Distributed by ERIC Clearing house.
11. Frederick C. Lunenburg & Allan C. Ornstein (1991) *Educational Administration: Concepts and Practices* Wadsworth Publishing Company.
12. Jašarević, F. & Kuka, E. (2016). *Menadžment cjeloživotnogo čenaine formalnog obrazovanjau službi razvoja Bosnei Hercegovine*. Obrazovanje zapoduzetništvo, 6 (1): 85 – 98 p.
13. An Yalun, Chenguang Du. The Development of Educational Administration System in China. *International Education Studies*. Vol. 12, No. 2 (2019). P. 25 – 35.
14. Hren', L.M. (2018) *Profesijno-tekhnichna osvita iak ob'iekt derzhavno-upravlins'koho vplyvu*. [Vocational education as an object of state-management influence]. Derzhavne budivnytstvo: elektronne naukovie fakhove vydannia Kharkivs'koho rehional'noho instytutu derzhavnoho upravlinnia Natsional'noi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy. № 1. P. 1 – 12 Access mode: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2018-1/doc/5/5_3.pdf [in Ukrainian]
15. Access mode: <https://mon.gov.ua/ua/news/vid-25-do-50-navchannya-na-robochomu-misci-robotodavec-ocinyuye-uchnya-ta-bere-uchast-u-vidbori-na-navchannya-uryad-zatverdiv-koncepciyu-dualnoyi-osviti> [in Ukrainian]
16. *Kontseptsii osvitynoi diial'nosti Natsional'noho tekhnichnoho universytetu «Kharkivs'kyj politekhnichnyj instytut» na 2016 – 2025 roky (Zatverdzheno Vchenoiu radoiu 29 sichnia 2016 roku)*. [Concepts of educational activity of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" for 2016-2025 (Approved by the Academic Council on January 29, 2016)]. Access mode: <http://public.kpi.kharkov.ua/wp-content/uploads/2016/02/razvitie-proekt.pdf> [in Ukrainian]
17. (2016) *Tsinnisni oriientatsii suchasnoi ukrains'koi molodi*. Schorichna

dopovid' Prezydentu Ukrainy, Verkhovnij Radi Ukrainy pro stanovysche molodi v Ukraini (za pidsumkamy 2015 roku). [Valuable orientations of modern Ukrainian youth. Annual report to the President of Ukraine, the Verkhovna Rada of

Ukraine on the situation of youth in Ukraine (in the year 2015)]. Derzh. in-t simejnoi ta molodizhnoi polityky; [redkol.: Zhdanov I.O., hol. red. koleh., Yarema O.J., Bieliaieva I.I. ta in.]. K., 200 p. [in Ukrainian]

Стаття надійшла до редколегії 10.03.2019

Оксана Резван

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри мовної підготовки, педагогіки і психології, Харківський національний університет міського господарства імені О.М.

Бекетова; Харків, Україна

ORCID: 0000-0002-7371-3605

E-mail: rezvanoksana1@gmail.com

РЕФЛЕКСІЯ ПРОЦЕСУ АТЕСТАЦІЇ МАЙБУТНІХ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ З УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ

Анотація. У статті проаналізовано досвід проведення атестацій з вільного володіння українською мовою для осіб, які мають намір взяти участь у конкурсі на зайняття посад державної служби, ХНУМГ імені О.М. Бекетова. Представлено процедуру проведення атестаційних сесій. Визначено основні проблеми комунікативної компетентності (мовної та мовленнєвої компетенцій) осіб, що проходили атестацію у даному закладі. Сформульовано висновок про додаткові цільові можливості зазначеного заходу: визначення рівня загальної ерудиції та змісту особистісної громадянської позиції осіб, що атестуються; важливість для конкурентоздатності закладу вищої освіти забезпечення доброзичливого ставлення та справедливого оцінювання членами атестаційної комісії претендентів на державну службу, а також правильно організованого адміністрування зазначеного процесу; високі ризики корупції у закладах, що розташовані у регіонах з низьким рівнем конкуренції.

Ключові слова: атестація, державні службовці, комунікативна компетентність, конкурентоздатність, заклад вищої освіти.

Oksana Rezvan

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Language Education, Pedagogy and Psychology, Kharkiv National University of Municipal Economy named after O.M. Beketov; Kharkov, Ukraine

E-mail: rezvanoksana1@gmail.com

REFLEXION OF FUTURE CIVIL SERVANTS AT THE UKRAINIAN LANGUAGE ATTESTATION

Abstract. The article analyzes the experience of conducting attestations on the free fluency in the Ukrainian language for those applying for the civil service of the O.M. Beketova NUMUK. It is presented the procedure of conducting attestation sessions. The basic problems of communicative competence (language and speech competencies) of people who passed certification in this institution were determined. A conclusion was drawn about the additional target of the event: the determination of the level of general erudition and the content of the personal civil status of the accused persons; the importance for the higher education institution's competitiveness of ensuring a friendly attitude and a fair assessment by the members of the certification committee of the applicants for the civil service as well as the proper organization of the administration of the said process; high risk of corruption in institutions located in regions with a low level of competition.

© Оксана Резван, 2019

Key words: attestation, civil servants, communicative competence, competitiveness, institution of higher education.

Оксана Резван

РЕФЛЕКСИЯ ПРОЦЕССА АТТЕСТАЦИИ БУДУЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ПО УКРАИНСКОМУ ЯЗЫКУ

Аннотация. В статье проанализирован опыт проведения аттестации по свободному владению украинским языком для персон, которые претендуют на государственную службу, ХНУМГ имени А.Н. Бекетова. Представлена процедура проведения аттестационных сессий. Определены основные проблемы коммуникативной компетентности (языковой и речевой) особ, которые проходят аттестацию в данном учреждении. Сделан вывод о дополнительных целевых возможностях представленного мероприятия: определение уровня общей эрудиции и содержания личностной гражданской позиции аттестуемых; важность для конкурентоспособности учреждения высшего образования обеспечения доброжелательного отношения и справедливого оценивания членами аттестационной комиссии претендентов на государственную службу, а также правильно организованного администрирования представленного процесса; высокие риски коррупции в учреждениях, расположенных в регионах с низким уровнем конкуренции.

Ключевые слова: аттестация, государственные служащие, коммуникативная компетентность, конкурентоспособность, учреждение высшего образования.

Oksana Rezvan

An extended abstract of the paper on the subject of:

“Reflection of the process of attestation of future public servants in the Ukrainian language”

Problem setting. Constant transformations in the society, development and updating of the national idea and the principles of democratic state building have become the prerequisite for reforming the public administration. The specific feature of the public service is its openness, which is manifested in communication between the state and the person, in particular, through the establishment of centers for providing administrative services, supplying citizens with information on the sites of various public utility companies, the openness of the state institutions and government bodies for public organizations, etc. Thus, an important condition for the professionalism of a public servant is a high level of his/her communicative competence in the state language. To ensure this requirement, the Cabinet of

Ministers decree required compulsory examination in the Ukrainian language for the applicants or candidates for the public service.

Paper objective is analyze the experience of organizing and conducting attestation sessions in O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv for the period from September 2017 to December 2018.

Paper main body. The communicative competence of a public servant is based on knowledge of the structure, norms and functions of the Ukrainian language in the field of business communication, as well as the peculiarities of the linguistic design of its main genres and allows an official to fulfill his/her functional duties. So, the organization of the exam in the Ukrainian language

in its content corresponds to the goal: to check the applicants' knowledge of language (grammar) in the form of a test; the level of competence in the written communication (exposition); to determine the readiness for oral communication (conversation on a certain topic with the elements of monological and dialogical speech).

To create comfortable conditions for the preparation of the applicants for the exam, the information on the mode of sessions, test samples, discussion topics, etc. is provided on the university's website.

The written communication skills testing has two stages: firstly, the applicants make a task to test their knowledge of spelling, grammar, vocabulary, stylistics of the business language; secondly, they write an exposition of the text on the topics relevant to the society and economy of Ukraine.

The purpose of the oral communication skills testing of the attestation session is to assess the level of the competence applicants have in communicating in the Ukrainian language on the basis of social and interpersonal ethics, modeling communicative behavior in accordance with the strategies and situations at the workplace.

Each session highlighted a rather serious problem that can be considered relevant for a separate study, namely, the fact that many of the future public servants, who demonstrated a sufficient level of language and speech competences, nevertheless showed social immaturity, low erudition, manifested in the misinterpretation of the social and public vocabulary; produced ineffective explanation of the essence of the topic proposed for discussion, its importance for the society.

At the exam session, high value was set on creating a comfortable atmosphere for the applicants and securing a fair assessment

of the level of their speech and language competences.

The reflection of the results of the attestation commission's work allows also to note that the important state initiative on implementation of the language policy in the aspect of testing the language competence level of the public servants also highlights the problem of corruption risks in evaluating applicants by the attestation commissions established at higher educational establishments distant from a competitive environment.

Conclusions of the research. An analysis of the practice of organizing and conducting attestation sessions in the Ukrainian language for the applicants for public service at O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv allows to draw the following conclusions:

1. An examination in the Ukrainian language, in addition to determining the level of language and speech competences of the applicants for public service, also allows to determine the level of general erudition and the personal civil position of the people, who undergo attestation.

2. The competitiveness of the institution of higher education, which have the authority to attest people applying for a public service in the Ukrainian language, depends on the principles of the professional activities of the members of the attestation commission: a benevolent attitude and a fair assessment, as well as an ability of the authorized university to provide a decent level of the administrative service.

3. The process of attestation of the applicants for public service at the educational institutions located in places with a lower level of competition is characterized by an increased level of corruption risks.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Постійні перетворення у суспільстві, розбудова й актуалізація національної

ідеї та принципів демократичного державотворення стали передумовою реформ в різних галузях України. Однією з них, що потребувала змін як у змістовій, так і у формальній частинах

стала галузь державного управління. Особливістю державної служби є її публічний характер, що виявляється у комунікації держави та людини. Основними положеннями реформ державного управління можна вважати спрямованість на людину, демократичність. Це виявляється, зокрема, у створенні центрів надання адміністративних послуг, метою яких є забезпечення зручних та доступних умов отримання послуг суб'єктами звернень; представлення інформації для громадян на сайтах різних комунальних підприємств; відкритість державних установ та органів управління для громадських організацій тощо. Усі зазначені процеси пов'язані із комунікацією окремого громадянина або громадської організації (як частини суспільства) із державою, а отже питання каналів та форм зазначеного процесу набуває актуальності та потребує унормування.

Законом України “Про державну службу”, який набрав чинності 1 травня 2016 року, визначено, що обов'язком будь-якого працівника державних інституцій є використання державної мови в фаховій діяльності та в офіційному спілкуванні на всій території України [1]. Тому для забезпечення зазначеної норми та зважаючи на досить велику кількість державних службовців із російськомовного середовища, у квітні 2017 року Постановою Кабінету Міністрів було визначено обов'язкове складання іспиту з української мови для осіб, що претендують або проходять за конкурсом на державну службу [1].

Право організовувати процес атестації державних службовців отримали українські заклади вищої освіти (ЗВО), які правоспроможні (мають ліцензію) здійснювати підготовку магістрів за спеціальністю “Публічне управління і адміністрування”. Наразі таких університетів у державі близько 100, з яких атестацію зазначеного змісту здійснюють лише 74

[3]. Одним із таких ЗВО став Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова (ХНУМГ).

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Комунікація рідною мовою (Communication in the mother tongue) є ключовою компетенцією, необхідною умовою для забезпечення повної участі особистості у житті суспільства. Її сформованість дозволяє дорослій людині відчувати себе соціальною одиницею, продуктивно взаємодіяти з іншими індивідуальностями [5]. Питання мовної компетентності фахівців, які виконують функції державного службовця, висвітлюються у дослідженні В. Тимошука. Зокрема, автор зауважує, що проблема відбору кандидатів на державну службу у різних країнах вирішується шляхом проведення конкурсів, водночас питання мовної компетентності держслужбовців визначено у тих країнах, де є чималі іншомовні національні групи (Естонія, Латвія, Литва). У мононаціональних країнах, зокрема Польщі чи Болгарії, базові закони про цивільну службу такої умови не виокремлюють [4]. Ця вимога, за думкою автора, зумовлена характером роботи публічних службовців, що полягає в активному використанні і, відповідно, знанні державної мови (мов) для виконання покладених на них завдань і функцій [4].

Цікавим щодо заявленої теми можна вважати французький досвід проведення конкурсу на зайняття посад цивільної служби. Так, іспит на знання мови окремо не проводиться, однак мовна та мовленнєва компетенції претендентів оцінюються через проведення письмових екзаменів (редагування текстів, підготовка досьє), успішне складання яких за принципом анонімності (як гарантії неупередженості конкурсного журі) стає підставою допуску до усного екзамену [4].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Зважаючи на те, що проблема мовної та мовленнєвої компетентності фахівців, які бажають виконувати функції державного службовця в Україні, потребує особливої уваги, а також урахуваючи, що досі для широкого загалу не було представлено аналітичних звітів з проведення атестації з української мови та рекомендацій щодо удосконалення зазначеного процесу, вбачаємо необхідність представити результати реальної діяльності однієї із атестаційних комісій ЗВО.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – оцінити досвід організації та проведення атестаційних сесій у ХНУМГ за період з вересня 2017 до грудня 2018 р та запропонувати напрями щодо вдосконалення змісту та практики використання механізмів атестації з української мови майбутніх державних службовців.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Аудиторія претендентів на посвідчення про рівень володіння українською мовою, достатній для здійснення професійно-ділової комунікації державним службовцем, у ХНУМГ, рівно як і в інших ЗВО Харкова, є особливою. Зважаючи на регіональну тенденцію, що виявляється у тотальній русифікації населення, свідомість того, що претенденти на державну службу послугуються українською мовою у звичайному житті, близька до нульових показників. Однак завданням комісії з атестації не є формування особистості майбутнього держслужбовця, що мало б виявлятися у мотивуванні його говорити виключно українською, популяризуючи таким чином ідею українізації середовища. У повноваженнях комісії - лише засвідчення здатності претендента до використання державної мови у діловій комунікації.

Слід звернути увагу на той факт, що комунікативна компетентність державного службовця ґрунтується на знанні структури, норм і функцій української мови у сфері ділового спілкування, а також особливостей мовного оформлення його основних жанрів і дозволяє посадовій особі реалізовувати її функціональні обов'язки. Тож організація іспиту з української мови відповідно до Постанови Кабміну "Про організацію проведення атестації осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою" за змістом відповідає меті: перевірити у претендентів знання з мови (граматика) – у формі тесту; рівень компетенції писемного мовлення (переказ); визначити готовність до усного спілкування (бесіда за визначеною темою з елементами монологічного та діалогічного мовлення) [2].

Згідно з вимогами вищезазначеної Постанови Кабміну, для забезпечення комфортних умов підготовки претендентів до екзамену на сайті університету представлено інформацію про режим проведення сесій, зразки тестів, тем для обговорення та інша корисна інформація. Слід зауважити про досить вдале адміністрування зазначеного заходу. Так, особи, що екзаменуються, до сесії не взаємодіють із членами атестаційної комісії (що унеможливорює неправомірні відносини), оскільки прийом документів та проведення сесій відбувається у окремій від головного корпусу університету будівлі. Крім того, про результат атестації претенденти дізнаються наступного після сесії дня, що виключає прояв негативних емоцій, адресованих членам комісії від тих, хто не пройшов атестацію.

Письмовий тур проходить у два етапи: по-перше, претенденти складають тест зі знання орфографії, граматики, лексики, стилістики ділової мови; по-друге, пишуть переказ тексту за темами, актуальними для суспільства та економіки України. Узагальнення результатів перевірки письмового туру дає можливість

визначити особливості помилок претендентів, що найчастіше виявляються у неправильному написанні розповсюджених у публіцистично-діловому мовленні лексем, як от: інновація, пріоритет, дезорієнтація, консерватизм, меншовартість, притаманний, доброчесність, плагіат, конкурентність, компенсаційний, перфекціоніст, територіальний, функціонування, тощо. Звісно, що не знаючи змісту слова, людина не може правильно його сполучити із іншою лексемою, тому помилки виявляються не лише у написанні самого слова, але й у порушенні правил керування (неправильна відмінкова форма). Проблема рівня ерудиції претендентів на державну службу представлена помилками, що стосуються незнання розповсюджених у суспільній комунікації власних назв: Ангела Меркель, Абрахам Маслоу, Ліна Костенко, Верховна Рада, ЮНЕСКО. Отже, крім рівня грамотності, письмовий тур засвідчує рівень ерудованості та здатності до логічної побудови тексту майбутніх держслужбовців, що, на нашу думку, є беззаперечно необхідною компетенцією людини, у повноваження якої входить робота з документами.

Завданням усного туру атестаційної сесії визначено оцінювання рівня сформованості у претендентів компетентності щодо спілкування українською мовою на засадах соціальної та міжособистісної етики, моделюючи комунікативну поведінку відповідно до стратегій і ситуацій у роботі. Зважаючи на соціальну спрямованість діяльності державного службовця, у виборі тем для презентації монологу та бесіди керувались доцільністю їх змісту сучасним проблемам суспільного життя країни. Так, темами для усної комунікації було визначено:

- Глобальні проблеми молоді;
- Людина та природа: наслідки взаємодії;
- Європейський вектор розвитку України. Історія та перспективи;
- Мовна політика України як шлях до суб'єктності держави;

- Толерантність у ставленні до історії України: чи можливе примирення опонентів?

- Приховане безробіття та його вплив на ефективність пенсійної реформи;

- Воєнна загроза як чинник виявлення патріотизму або зростання сепаратистських настроїв суспільства;

- Революція суспільної свідомості: причини молодіжного цинізму;

- Мовне питання в реформі освіти: національна образа чи шанс на реалізацію для молоді;

- Волонтерство як форма відродження громадянського суспільства.

У презентації усного висловлювання претендентами на державну службу оцінювали нормативність побудови фраз, доцільність використання слів з точки зору їх лексичного значення, уміння промовця будувати текст, логічно представляючи тези та аргументи. При цьому члени комісії націлювали учасників атестації на те, що їхня особистісна позиція, представлена у висловлюванні, залишається поза оцінкою, оскільки з міркувань етики, не можна здійснювати маніпуляцію свідомістю атестованого, нав'язуючи йому власну думку будь-якого екзамеатора.

Однак, перебіг кожної сесії все ж виокремив досить важливу проблему, що можна вважати актуальною для окремого дослідження: багато хто із майбутніх держслужбовців, виявляючи достатній рівень мовної та мовленнєвої компетенцій, все ж демонстрував суспільну незрілість, низьку ерудованість, що виявлялось у неправильному тлумаченні суспільно-громадської лексики, невмінні пояснити суть запропонованої теми для обговорення, її важливість для суспільства. При цьому окремі особи у межах діалогу виявляли категорично радикальну (іноді демонстративно негативну) особистісну позицію щодо прийнятих у державі концептуальних положень розуміння історичних, економічних, суспільно-політичних проблем. Такі висновки можуть стати осно

вою для перегляду завдань зазначеної атестації, оскільки не можна допустити, щоб несвідомі громадяни (навіть, якщо вони мають достатню компетентність з мови), посідали державні посади й проваджували державну політику в громаді.

Важливого значення у організації екзаменаційної сесії надаємо створенню комфортної атмосфери для претендентів. Зважаючи на те, що серед харківських ЗВО більш актуальною стає конкуренція за вибір претендентом на державну службу місця атестації, для університету, що виявив ініціативу забезпечення зазначеного процесу, стає свого роду викликом: як і забезпечити якість атестації, і набути позитивних відгуків претендентів. Вирішуючи саме такі складні завдання, склад атестаційної комісії ХНУМГ імені О.М. Бекетова засадами професійної діяльності визначає доброзичливе ставлення до учасників атестації та справедливості їхнього оцінювання. Так, під час письмового туру здобувачам надається право у вільному темпі використати час, відведений на атестацію: спочатку пропонується писати переказ, а після його завершення – тест. Таким чином, кожен може самостійно розподілити власні зусилля та час на виконання зазначених видів робіт.

У процесі усного туру претенденти вислуховуються екзаменаторами повною мірою (тобто екзаменатор не виправляє поточні помилки у мовленні учасника атестації, щоб не порушити логіку його висловлювання). Після закінчення монологу промовця члени комісії можуть задавати питання і оцінювати діалогічне мовлення претендента.

Про ставлення претендентів на державну службу до результатів атестації свідчить відсутність негативних відгуків у контролюючих інститутах, хоча моніторинг результатів діяльності комісії чітко визначає якісний підхід до оцінювання претендентів. Так, за період з вересня 2017 по грудень 2018 усього взяли участь у атестації – 174 особи, із них успішно пройшли атестацію – 148, а негативний

результат отримали 26 осіб. При цьому один із претендентів, отримавши негативний результат, знов обрав для атестації саме ХНУМГ імені О.М. Бекетова, зазначивши при цьому, що тут справедливо оцінюють.

Рефлексія результатів роботи атестаційної комісії дозволяє звернути увагу на те, що важлива державна ініціатива щодо реалізації мовної політики в аспекті якості мовної компетентності державних службовців виокремлює ще й проблему корупційних ризиків у оцінюванні претендентів. Так, одним із учасників атестації, який виявив досить високий рівень мовної та мовленнєвої компетенцій, було зауважено, що у його рідному місті, яке знаходиться на контрольованій Україною території Донецької області, у процесі складання аналогічного іспиту з української мови члени комісії виставили негативну оцінку, зауваживши при цьому, що він може перескласти іспит за умови проходження курсів з української мови. Така ситуація свідчить про маніпулювання свідомістю претендента, що обумовлюється розмитими межами відповідальності атестаційної комісії й віддаленістю від конкурентного середовища ЗВО, що мають право організовувати зазначений захід.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, аналіз практики організації та проведення атестаційних сесій з української мови для претендентів на державну службу у ХНУМГ імені О.М. Бекетова дозволив зробити такі висновки.

1. Екзамен з української мови, крім визначення рівня мовної та мовленнєвої компетенцій претендентів на державну службу, дозволяє визначити також рівень загальної ерудиції та зміст особистісної громадянської позиції осіб, що проходять атестацію.

2. Конкурентоздатність закладу вищої освіти, що має повноваження для атестації осіб, які претендують на державну службу з української мови, залежить

від принципів професійної діяльності членів атестаційної комісії: доброзичливого ставлення та справедливого оцінювання, а також від здатності уповноваженого університету забезпечити належний відповідний рівень адміністративного обслуговування.

3. Впровадження атестації претендентів на державну службу в навчальних закладах, які розташовані у місцях із зниженим рівнем конкуренції, характеризується підвищеним рівнем корупційних ризиків.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо в якісному аналізі використання української мови державними службовцями на робочих місцях.

Список літератури

1. Закон України «Про державну службу». Законодавство України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

2. Про організацію проведення атестації осіб, що претендують на вступ на державну службу щодо вільного володіння державною мовою. Законодавство України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/301-2017-%D0%BF/stru>

3. Марусик, Т. Підводні камені постанови Кабміну про вільне володіння державною мовою. Радіо Свобода 05.05.2017. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.radiosvoboda.org/a/28469453.html>

4. Тимошук, В. П. & Школик, А.М. (2007) Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України. Київ: Конус - Ю, 735 с.

5. Grinyova, V. & Rezvan, O. (2016) Modernization of primary school teachers' training from knowledge to competence approach. Advanced Education. Issue 6, p.111 – 114.

References

1. Zakon Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu». [Law of Ukraine "On Civil Service"]. Zakonodavstvo Ukrainy. Access mode:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> [in Ukrainian]

2. Pro orhanizatsiiu provedennia atestatsii osib, scho pretenduiut' na vstup na derzhavnu sluzhbu schodo vil'noho volodinnia derzhavnoiu movoiu. [On the organization of the certification of persons applying for admission to the civil service for the free possession of the state language]. Zakonodavstvo Ukrainy. Access mode: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/301-2017-%D0%BF/stru> [in Ukrainian]

3. Marusyk, T. Pidvodni kameni postanovy Kabminu pro vil'ne volodinnia derzhavnoiu movoiu. [Underwater stones of the Cabinet of Ministers decree on the fluency of the state language]. Radio Svoboda 05.05.2017. Access mode: <https://www.radiosvoboda.org/a/28469453.html> [in Ukrainian]

4. Tymoschuk, V. P. & Shkolyk, A.M. (2007) Publichna sluzhba. Zarubizhnyj dosvid ta propozyitsii dlia Ukrainy. [Public service. Foreign experience and offers for Ukraine]. Kyiv: Konus - Yu, 735 p. [in Ukrainian]

5. Grinyova, V. & Rezvan, O. (2016) Modernization of primary school teachers' training from knowledge to competence approach. Advanced Education. Issue 6, p.111 – 114.

Стаття надійшла до редколегії 10.03.2019

Roman Gurevich

Dr. Hab. in Pedagogy, Professor, Academician of the National Academy of Pedagogical Sciences, Head of the Educational and Scientific Institute of Pedagogy, Psychology and Training of Higher Qualification Specialists at Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University; Vinnytsia, Ukraine
ORCID: 0000-0003-1304-3870

Liudmyla Brovchak

PhD in Pedagogy, Associate Professor Vice-rector for Scientific and Pedagogical Work and Social Affairs at Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University; Vinnytsia, Ukraine
ORCID: 0000-0001-8321-9267

Iryna Kholkovska

PhD in Pedagogy, Associate Professor at Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University; Vinnytsia, Ukraine
ORCID: 0000-0002-2498-1902

**THE LEADERSHIP QUALITIES FORMATION OF FUTURE EDUCATORS BY
MEANS OF STUDENT SELF-GOVERNMENT**

Abstract. *The article reveals the meaning of the notion “leadership”. Modern national and foreign approaches which determine leadership have been analyzed. Processes of leadership and management have been compared. Main characteristics of future educators’ leadership qualities have been proposed. Components in the structure of leadership qualities of students of higher educational establishments have been suggested: the self-organization ability, the organizational activity ability, the interpersonal cooperation organization ability. Criteria of future educators’ leadership qualities maturity have been determined: cognitive, operational, personal. The emphasis is placed on the fact, that educational establishments have the opportunity to form leadership qualities with the help of the students’ participation in the work of self-governing bodies. The brief description of the experimental approach of students’ who are going to be future educators, leadership qualities by means of student self-governance has been suggested. The educational potential of “Young Leader School” (transliteration “Shkola Molodoho Lidera”) in the formation of pedagogical university students’ leadership qualities has been viewed. The staged nature of the organization of various forms of the extracurricular educational activities of students has been revealed.*

Key words: leadership, leadership theories, leadership conceptions, leadership qualities, students, student self-governance, future teachers.

Роман Гуревіч

доктор педагогічних наук, професор, академік Національної академії педагогічних наук, завідувач навчально-наукового інституту педагогіки, психології та підготовки фахівців вищої кваліфікації Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського; Вінниця, Україна
ORCID: 0000-0003-1304-3870

Людмила Бровчак

кандидат педагогічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи та соціальних питань у Вінницькому державному педагогічному університеті ім. Вінниця, Україна
ORCID: 0000-0001-8321-9267

Ірина Холковська

кандидат педагогічних наук, доцент Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського; Вінниця, Україна
ORCID: 0000-0002-2498-1902

ФОРМУВАННЯ ЯКОСТІ ЛІДЕРСТВА МАЙБУТНІХ ОСВІТЕЛІВ ЗАСОБАМИ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Анотація. У статті розкривається зміст поняття «лідерство». Проаналізовано сучасні національні та зарубіжні підходи, які визначають лідерство. Порівняно процеси лідерства та управління. Запропоновано основні характеристики лідерських якостей майбутніх вихователів. Запропоновано компоненти в структурі лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів: здатність до самоорганізації, здатність до організаційної діяльності, здатність організації міжособистісної співпраці. Визначено критерії зрілості лідерських якостей майбутніх вихователів: пізнавальна, оперативна, особистісна. Акцент робиться на тому, що навчальні заклади мають можливість формувати лідерські якості за допомогою участі студентів у роботі органів самоврядування. Запропоновано короткий опис експериментального підходу студентів, які будуть майбутніми педагогами, лідерськими якостями за допомогою студентського самоврядування. Розглянуто освітній потенціал «Молодої школи лідерів» (транслітерація «Школа молодого лідера») у формуванні лідерських якостей педагогічних студентів університету. Виявлено поетапний характер організації різноманітних форм позашкільної виховної діяльності студентів.

Ключові слова: лідерство, теорії лідерства, концепція лідерства, лідерські якості, студенти, студентське самоврядування, майбутні вчителі.

Роман Гуревич, Людмила Бровкач, Ирина Холковская

ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВ ЛИДЕРСТВА БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ СРЕДСТВАМИ СТУДЕНЧЕСКОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА

Аннотация. В статье раскрывается значение понятия «лидерство». Проанализированы современные национальные и зарубежные подходы, определяющие лидерство. Процессы лидерства и управления были сопоставлены. Предложены основные характеристики лидерских качеств будущих педагогов. Предложены компоненты в структуре лидерских качеств студентов высших учебных заведений: способность к самоорганизации, способность к организационной деятельности, способность к организации межличностного сотрудничества. Определены критерии зрелости лидерских качеств будущих педагогов: познавательный, операционный, личностный. Акцент сделан на то, что учебные заведения имеют возможность формировать лидерские качества с помощью участия студентов в работе органов самоуправления. Предложено краткое описание экспериментального подхода студентов, которые станут будущими педагогами, лидерских качеств посредством студенческого самоуправления. Рассмотрен образовательный потенциал «Школы молодого лидера» (транслитерация «Школа молодого лидера») в формировании лидерских качеств студентов педагогического вуза. Выявлен поэтапный характер организации различных форм внешкольной учебной деятельности студентов.

Ключевые слова: лидерство, теории лидерства, концепции лидерства, лидерские качества, студенты, студенческое самоуправление, будущие учителя.

Problem sloving in general and its connection with important scientific or practical task. Modern Ukrainian society is characterized by the significant changes in all areas of life, particularly in education. Modern schools require competent teachers, who are able to design and systematically improve their activities, to implement scientific and innovational practice achievement in the educational process, to give the adequate response to situations with elevated uncertainty, to function as an organizer of children's group and personal professional activity. Leadership qualities are the significant part of the professional teacher's preparation because to a large extent they determine the success of the realization of teaching and educational tasks, the capability to establish structural pedagogical cooperation with pupils and pupils' group, ability to self-organizing and regulation of self-activity. In this context, the formation of future teachers' leadership

qualities is being viewed as one of the top-priority direction in the modern higher pedagogical education. The State National Program "Educational" (transliteration "Osvita") ("Ukraine XXI century), the National Doctrine of the development of education of Ukraine in XXI century, the Field Conception of the continuous pedagogical education focus on leadership qualities as an integral part of teacher's competence.

Within this framework, appears the necessity of designing of new psychological and pedagogical approaches to the process of the young leaders' formation, who correspond to demands and system of social society values. The designing of approaches to the formation future teachers' leadership qualities is the strategic pathway each of the theoretical and the practical relations. The topicality of the issue is also determined by the fact that the quality requirements to the specialists' preparation in the system of

higher education have significantly grown. The basic conditions for the assurance of these requirements: 1) improvement of training technologies; 2) psychological and pedagogical accompaniment of the process of student's socialization.

And analysis of recent researches and publication, which initiated the solution of problem and which the author relies on. In scientific literature "leadership" is being concerned as: power (Jean Blondel); social status (L. Downton); ability to have an impact on separate individuals and groups, directing their efforts to reach the goal (M. Albert, J. Maxwell, M. Mescon, R. Stogdill, R. Krychevskiy, R. Paryhin, Yu. Platonov, A. Svenytskyi); informal influence in the conditions of the informal communication (R. Krychevskiy); part of the management (J. Kotter, H. Mintzberg). Leadership has been fully studied in political (B. Kretov, Ye. Kudriashova, V. Sheinov), social-psychological (J. Adair, T. Bendas, M. Veber, A. Petrovskiy), economical (P. Drucker, S. Covey, F. Hesselbach) aspects. Sources analysis provides the opportunity to draw a conclusion that leadership and management are different categories: management means the use of administrative resources but leadership involves personal influence and credibility; leadership cannot be restricted only to management functions, it is specific relationships within the group, which are based on the adoption of credibility and personal qualities one of the group members, who is not obligatory occupies the formal position [4].

Paper objective. To analyze pedagogical conditions of the implementation "Young Leader School" as the mean of the formation of future teachers' leadership qualities.

Paper main body. Researches distinguishes in the notion "leader" two meanings: first of all, it is a person who has prominent personal qualities, thanks to which his activity is characterized by efficiency; secondly, it is a person, whose right

to make a principal decision, which reflects the group interest and main group values, is recognized by a certain social group. On the basis of the conducted post-evaluation analysis of approaches to study of leadership phenomenon [2;3; 4; 6; 10; 14], we can draw to the conclusion, that the essence of leadership lies in the recognition of the leader right to organize group activity, aimed to satisfy interest of the particular community, of leader's influence on surrounding persons.

Due to the fact, that leadership includes the influence on surrounding persons, effective organization of joint activity, the leader has to have the peculiar features of character. But there is no unified list of leader's features in the science till the present day. Conducted analysis of scientific literature and practice of educational establishments [5; 8; 13; 15], give the possibility to elicit the following leadership qualities: activity, self-started, independence, resoluteness. Also, the leader has to have communicative and organizational skills. The significance of each quality can be different due to time and social-political conditions.

The first researches of the issue of leadership in national science had been conducted by P. Zahorovskiy, A. Zaluzhnyi, S. Lozynskiy, who contemplates the question of children groups' organization. Later, this issue had been studied by O. Vykhanskyi, I. Volkov, N. Zherebova, R. Krychevskiy, T. Malkovska, B. Paryhin, Yu. Platonov, M. Rozhkov, L. Umanskyi and others.

Leadership – is one of the mechanisms of the group activity integration, upon conditions that the person, who executes the role of the leader, unites, directs actions of all group members, who accept and supports his actions. Partially overlapped by notions "management", "supervision", leadership characterizes at the same time the specific form of relations in the group or in the

organization. In such a way, in national psychology leadership phenomenon has been viewed as a measure of the influence of personality of one of the group's members on the group in whole in the direction of optimization in the solution of group-wide tasks.

In whole, the notion of leadership had been connected with interpersonal relations in the small group, intra-group activity and natural spontaneous movement of these processes. Soviet social-psychological school does not deny Western concepts of leadership, put the main emphasis on the comparison of leadership and management and the specification of spontaneous, natural, herein free, informal sources of leadership, as a counter to official basics of management.

At present, a series of experimental studies, conducted in the sphere of social psychology in our country, testify the deep interrelation of leadership and management processes. Researches N. Marakhovska, N. Semchenko, V. Yahodnikova found the dependence of group effectiveness on the group members' acceptance/non-acceptance of the manager as the leader [8; 13; 15].

O. Leontiev had developed the operational approach to the study of the leadership issue. In accordance with this approach, the main determinant of the leadership process is aims and tasks of the group, which determine, who is going to be the leader and which style of leadership will appear more effective [7].

The conception of the value exchange approach, developed by R. Krychevskiy, is the mechanism of the leader nomination. The idea of value exchange is used to explain the phenomenon of leadership: the value characteristics of the members of a group (meaningful properties of the individual) as if exchanged for the authority and recognition of the leader [6].

The general point for all definitions of leadership in Western social psychology is the recognition of an important factor in

stimulating the leader of the group's actions when solving their group tasks. In this sense, the leader is a person who implements the norms and values of the group [10].

It is worth noting that the interpretation of the phenomenon of leadership, understanding its causes and mechanisms in Western psychology has undergone a significant evolution. But so far, neither in social psychology, which deals mostly with small groups nor in pedagogical psychology, which under the leader understands, first of all, successful professionals, there is no clear understanding of this phenomenon.

The most common and generally accepted theory of leadership in Western psychology – is the theory of personal qualities, the theory of situational leadership, situational-personality theory [12].

In the theories of the humanistic approach is given a different understanding of leadership. These theories argue that the human being by nature is a complex motivated organism, and the organization basically is always guided. Therefore, the leader must transform the organization so that the individual is provided with the freedom to realize his own goals, needs, and at the same time so that he can contribute to the goals of the organization. These ideas were developed in the works of R. Blake, J. McGregor and other American psychologists [12].

Representatives of the motivation theory of leadership (S. Mitchell, S. Evans) argue that the effectiveness of the leader depends on his influence on the motivation of followers, on their ability to perform productive tasks and to the satisfaction felt by them in the process of work [12].

Theories of exchange and transactional analysis (J. Homans, J. March, G. Simon, J. Tibo, C. Jorjey) view the leader as one who feels the needs and desires of his followers and offers them ways to meet them [12].

In national psychology, a great deal of attention is paid to the problem of leadership types and styles. B. Parygin proposes

to build a leadership typology, taking into account the content, style and character of the leader's activities. The basis of the typology of leaders N. Zhrebowa puts a sign of the formation of interpersonal relationships and the division of functions. R. Krychevskyi distinguishes between two types of leadership depending on the type of group activity: instrumental and expressive. L. Umanskyi proposed a typology of leadership based on the functions implemented by leaders, distinguishing leader-initiators, leader-erudite, leaders-generators of emotional atmosphere, leader-craftsmen. According to N. Zhrebowa, leadership style raises questions about the methods and means by which the leader succeeds in solving group tasks.

Concepts of leadership, presented in the system of education, can be divided into three groups: 1) psychological, the main object of their attention is the personality of the leader, his behavior, methods of influence. These theories view leadership as an art of management and interaction with followers and opponents; 2) pedagogical, justifying the necessity and the possibility of development of leadership from childhood; 3) complex, which is an attempt to combine different approaches.

The implementation of the tasks of education at the present stage mostly responds to the motivational and situational psychological concepts. The motivational approach (A. Maslow, F. Herzberg) takes into account the needs and interests of the subjects of management, and situational theories (F. Fiedler, P. Hers) can be considered in line with the concept of person-oriented education. Together with the above-mentioned psychological theories, leadership in education successfully explains the pedagogical and value theories that view personality, education, leadership as individual and common values, on which the success of a person and society as a whole depends [12].

In national psychology and pedagogy, the theory of leadership in education is poorly presented. At the beginning of the XXI century in the national science there were studies devoted to leadership in education [5; 8; 13; 15], but they are only a study of certain aspects of governance and psychological patterns of leadership, and yet there are no holistic theories of leadership.

Studies show that leadership qualities are an important component and at the same time a factor in the personal and professional development of future teachers both during the period of professional training and at the stage of independent professional activity. On the basis of the analysis of psychological and pedagogical research it is possible to distinguish the following main characteristics of the leadership qualities of future teachers:

- leadership qualities belong to the structure of pedagogical skills and have a complex character that reflects the convergence of cognitive, emotional and personal and operational-actional components;

- leadership qualities of future teachers, while preserving general structural characteristics, have a number of specific features: by function - provide for the organization of the activities of the subject, pupils and pupils groups, establishing constructive interpersonal interaction; by content – enable future teachers to give a decision on the leadership of pupils in the laconic, logical, optimal, from the pedagogical point of view, form; to prove pedagogical decision to pupils in a clear, emotionally rich, volitional and mobilization style; to perform clearly and correctly the functions, rituals, external attributes of activity defined by normative documents;

- leadership qualities serve as a criterion for professional development and demonstrate the ability of students to diagnose their personal potential as subjects of pedagogical activity, integrate humanities, psychological, pedagogical and managerial

knowledge in order to improve their professional activities, develop skills and abilities of pedagogical communication and influence which ensures successful the implementation of the organizer functions of the teacher [1].

On the basis of summarizing different approaches to determining the structure of leadership, taking into account the characteristics of professional activities of teachers and requirements for his personality identified in educational - professional program of training and educational-qualifying characteristic of teacher, we singled out three components in the structure of leadership qualities of students of higher educational establishments: the self-organization ability, the organizational activity ability, the interpersonal cooperation organization ability.

We consider self-organization abilities as individual psychological peculiarities of the teacher, which determine the ability to self-examine, to diagnose their own professionally significant qualities, procedural and structural analysis of their own activities, self-organization and self-regulation, to overcome difficulties in the path of self-improvement. Abilities of the organization of activity are manifested in the ability to analyze the conditions of the educational process, plan, predict, control and adjust the implementation of teaching tasks on the basis of comparison of results with a given purpose. The ability to organize interpersonal interaction ensures that the teacher establishes dialogical relationships with pupils, a partner subject - subject interaction, cooperation and co-creation with students.

On the basis of the analysis of the content characteristics of the isolated components, we have defined the criteria for the formation of leadership qualities of future teachers. (cognitive, activity, personal), which are specified in the complex of relevant indicators. Indicators of the cognitive criterion of the formation of

leadership qualities of future teachers are: combinatorial and predictive thinking (erudition, variability, intuitiveness, flexibility and critical thinking); knowledge of ways of self-organization; knowledge about the peculiarities of leadership in education; knowledge of the peculiarities of development of interpersonal interaction with pupils, group dynamics, principles of psychological compatibility; knowledge of methods and techniques of influencing personality; knowledge of the peculiarities of pedagogical communication.

The indicators of the activity criterion are the complex of organizational skills: self-analysis of the results of activity, self-control, self-command, rational distribution of the forces, task setting, work planning, prediction of the results of the decisions, coordination, integration of joint efforts, division of duties, instruction, control, critical evaluation of the results. interaction, prediction of deviations and difficulties in work, prevention of conflict situations, prompt decision-making, improvisation, communication, regulation of the relation with the team.

The personal criterion is characterized by indicators that reflect the emergence of future teachers important in the context of the leadership position of personality traits: humanistic orientation, empathy, tolerance, altruism, self-confidence, positive self-esteem, aspiration for leadership, volitional qualities, responsibility, diligence, reflexivity, setting on self-education, activity, initiative, independence.

Taking into account the criteria and indicators, the generalization of the results of the summative stage of the experimental study, it was possible to define and describe three levels of the leadership qualities formation of future teachers: high, medium, and low.

According to the traditional organization of the pedagogical process, the formation of leadership qualities of students

is slow, spontaneous, the majority of urgent to find new approaches and justify the pedagogical ideas of the purposeful formation of the readiness of future teachers to realize their own activity and initiative in the educational process of the secondary school. In our opinion, students' self-government possesses considerable potential in this context, opportunities of which so far are little used in the process of formation of the personality of students of pedagogical higher educational establishments.

Researchers consider [2; 8] that leadership qualities can be manifested already at an early age, with the important stage being school and student years when life's self-identity takes place and the person receives the first lessons of organizational work. According to P. Blonskyi, L. Vygotskyi, S. Rubinstein, the youth age is sensitive to the formation of leadership qualities of the person in virtue of psychic peculiarities, since it is characterized by the desire for socially useful activity, an active attitude to reality and the desire to change it, readiness for life and professional self-determination, persuasion are being formed, a sense of duty and responsibility, a certain level of development reach such volitional qualities as independence, initiative, perseverance.

Educational institutions have the opportunity to form leadership qualities of personality through the participation of students in the activities of self-government bodies. I. Andriychuk, L. Boniuk, J. Gryshchenko, E. Hak, V. Korotov, A. Makarenko, M. Rozhkov and other researchers studied the issues of self-governance, in particular, the content of activity, structure, pedagogical leadership, at different times. At the same time, the features and opportunities of student self-government in the institution of higher education are not sufficiently studied. Student self-government at the university can be considered as a special form of initiative, independent activity, aimed at developing social activity

students have a low level, which makes it of youth, support student initiatives, to address important issues of students' livelihoods; as a mechanism for the formation of leadership qualities, since one of the goals of student self-government can be the education of a citizen able to participate in the management of an organization, a state. The formation of leadership qualities of students through participation in the activities of self-government is possible because student self-government has a pedagogical leadership and socially significant activities that allow to teach leadership and develop communicative and organizational skills in real life. Socially significant activities of self-government affect the formation of activity, initiative and determination of students since it requires organizers to take responsibility, actively interact with the people [10].

The generalization of the results of the analysis of psychological and pedagogical literature, the statement of the research stage, the current practice of student self-government in pedagogical higher educational establishments, as well as own experience gives grounds to formulate a set of pedagogical conditions for the formation of leadership qualities of future teachers by means of student self-government: ensuring the phased inclusion of students in various forms of extracurricular educational activities ; inclusion of students in the organizational activity under the program "Young Leader School", which ensures the acquisition of professionally directed individual experience of organizational work; stimulating self-improvement of future teachers in the process of student self-government bodies activity.

The study found that the formation of leadership qualities of future teachers depends to a large extent on the provision of active participation of students in various forms of extracurricular activity, based on the principles of the subject-subject interaction of participants in the pedagogical process:

the organization of self-training and self-leisure for maximum satisfaction of cognitive and cultural needs of student youth; the choice of forms and methods of extracurricular educational activity taking into account the tasks of professional formation of future teachers; the comprehensive development of the individual creative potential of students.

In the context of the formation of leadership qualities of future teachers, it is important to ensure the staged nature of the organization of various forms of extracurricular educational activities of students. At the first stage, the main goal is to develop their interest in organizing activities, which plays a significant motivating role as a factor in activating the person-professional formation of future teachers. The results of observations make it possible to distinguish the logical sequence of stages of development of students' interest in organizing activity: interest in organizational activity knowledge of the peculiarities of organizational activity a steady interest in the organizational activity, which manifests itself in constructive creativity. The general indicators of constructive creativity of students in the organizational activity are: variability, novelty, originality of organizational decisions; ability to use previous experience to create new projects; activity and systematic approach to solving problems of collective work; positive emotional attitude to the tasks.

At the second stage, the formation on the basis of the constant interest of students' value attitude toward organizational activity as a means of personal and professional self-actualization becomes of great importance. In this process, it is also possible to distinguish three consecutive stages: 1) reassessment of values and ideals, awareness of the personal meaning of the organizing activity of the teacher; 2) assimilation of the values of organizational activity under the influence of authoritative persons (teachers, mentors); 3)

education activities of students; direction of the formation of a stable value relation to organizational activities through participation in student self-government.

The main task of the third stage of the leadership qualities formation of future teachers is the development of organizational skills, which is advisable to carry out at the following stages: 1) deepening and expanding knowledge about the peculiarities of organizational activity in the pedagogical process of general education; 2) comparative analysis of organizational activity and determination on this basis of its general characteristics and individual characteristics, which determine the individual style of organizational activity of the future teacher; 3) the formation of students' experience in organizing activities on the basis of the inclusion in practical organizational work in the of student self-government bodies. Organizational work, which underlies the functioning of students self-government, expands the scope of personal self-realization of future teachers, involves them in various spheres of life educational institution, allows to test themselves in various types of management activities, to strengthen professional orientation. In order to use the developmental potential of student self-government in the process of the leadership qualities formation of future teachers, we have developed a program "Young Leader School", which is based on the principles: 1) the choice of means of preparation, taking into account the initial level of the formation of leadership qualities of students; 2) provision of conditions for the implementation by each student of his organizational tendencies and interests; 3) the creation of a system of work in which organically combines the theoretical and practical activities; 4) organization of interaction with students on the principles of democracy and dialogue.

The basis of the approach of the formation of leadership qualities of future

teachers is the content, forms of organizational activities of the "Young Leader Schools", which is an educational complex, which involves them in various areas of life of the student community of higher educational establishments and includes all its structural and organizational levels: group, faculty, institution, dormitory, higher education establishment; has various organizational forms (senate, government, parliament, monitors' council, student's dean's office, council, student's scientific society, etc.) and corresponding legal regulation. The process of the formation of leadership qualities of future teachers under the "Young Leader School" program includes three areas of activity: work in student self-government using a variety of group activities (role games, collective creative activities, problem discussions, conversations, training); realization of tasks of organizational activity of members of student's self-government at the level of academic group, institute (faculty) (discussion, instruction, management decision simulation); the activity of the Council of Student Self-Government of the University (method of regulation, independent organization of the activities, training).

The analysis of psychological and pedagogical researches devoted to the problems of professional self-improvement of the person (F. Diakov, K. Yelnytskyi, V. Kryzhko, S. Myropolskyi, E. Pavliutenkov, O. Prokopova, N. Rumiantseva, and others.) showed that person-professional formation of future teachers in general and the formation of their organizational skills in particular, impossible without the subjective activity of students, aimed at their own development. Such activity has a complex functional structure and its own logic of development, which involves four successive stages: self-analysis and decision-making on self-improvement; planning and developing a self-improvement program; direct practical activity on the realization of the set tasks in

ation and methods, which are used in the work on itself, self-control and self-correction of own actions.

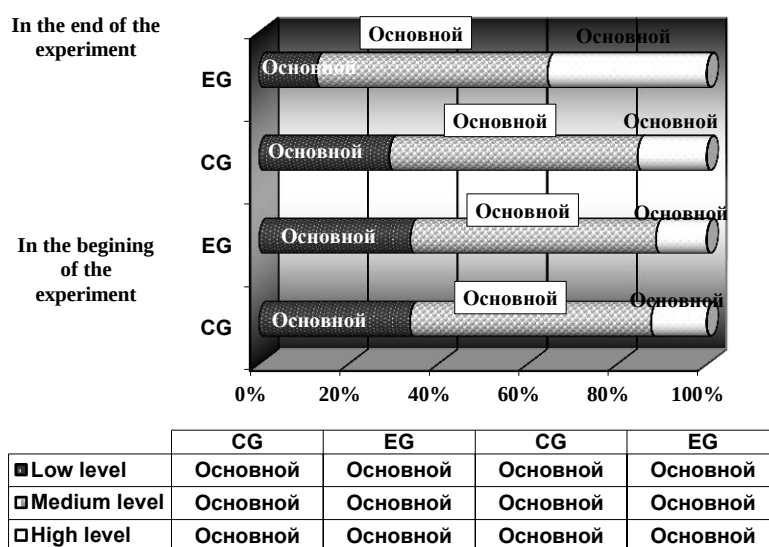
Professional self-improvement of future teachers as organizers takes place in two interrelated forms of activity: self-training and self-education. Self-training of students is based on the principles of autonomy, practical orientation, systemacity and consistency. In order to enhance the development of leadership qualities, pedagogical leadership of self-education of future teachers should be carried out at the following stages: diagnostic, formative, reflexive. At the first stage, self-training of students is based on a diagnostic basis in order to identify the initial level of their readiness for organizational activity, to identify potential problems and disadvantages, to monitor personal and professional development, and to determine the prospects for the leadership qualities formation. At the second stage, students test various forms of work, aimed at mastering the organizational experience, systematizing the idea of the peculiarities of the organizational activity of the teacher. At the reflexive stage, future teachers sum up the results of self-training, analyze and comprehend the dynamics of personality-professional readiness, adjust self-esteem for the leadership qualities formation. The main areas of self-training in the field of organizational activity of future teachers are: the development of moral and emotional-volitional qualities; self-improvement of mental abilities and processes; formation of communicative skills and readiness for constructive pedagogical interaction.

The experimental verification of the developed methodology for forming the leadership qualities of future teachers was carried out on the basis of Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University. A total of 627 respondents participated in the molding experiment (312 in the experimental and 315 in the control

group). Experimental work was carried out activities of students, coordination of student self-government bodies, student training at the “Young Leader School”, pedagogical leadership in self-training and self-education of future teachers.

The results of the molding experiment

during the organization of extracurricular show that the substantiated pedagogical conditions and the developed methodology result in significant changes in the structural components of leadership qualities of students, which finds a general manifestation in the positive dynamics of levels of their formation (Ill. 1).



Ill. 1. Dynamics of levels of leadership formations in students control and experimental groups. (in %)

Thanks to the experimental work carried out in the experimental group, the number of students with a high level of leadership development was substantially increased (from 11.3% to 35.5%), while the percentage of students with a low level (from 33.9% to 12.9%) Using the Wilcoxon criterion confirmed the statistical validity of these changes ($\alpha = 0.05$). In the control group, unlike the experimental one, there were no significant changes in the levels of students' leadership qualities formation. Thus, the number of respondents with a high level of leadership development at the beginning was 12.4%, in the end it was 15.4%. The number of respondents with a low level decreased by only 4.6% (from 33.8% to 29.2%), with an average level - increased by 1.9% (from 53.5% to 55.4%).

Conclusions of the research. The

results of the theoretical and experimental research give grounds for the formulation of the following conclusions:

1. Leadership qualities are an important part of the personality of the future teacher, on which the success of the implementation of training and educational tasks depends, and the ability to establish constructive pedagogical interaction with pupils and pupils' groups, the ability to self-organize, regulate and improve their own activities. In this regard, the formation of leadership qualities of future teachers should be one of the priority directions of modern pedagogical higher education. This makes it urgent to find new approaches and justify the pedagogical conditions for forming future teachers' leadership qualities. In our opinion, student self-government has significant developmental potential in this context, which

abilities so far are little used in the process of

2. On the basis of the analysis of psychological, pedagogical literature and the peculiarities of the personal formation of pedagogical specialists, we determined the essence of future teachers leadership qualities as an integral individual-psychological property that determines the ability to plan, control and adjust their own actions and activities of other subjects in the pedagogical process, ensuring the successful implementation of the tasks of training and educational cooperation according to the

forming future teachers leadership qualities specific conditions.

3. The results of the pedagogical experiment confirmed the effectiveness of the substantiated pedagogical conditions and the developed methodology for forming future teachers' leadership qualities, which provided for the comprehensive development of the students' abilities of self-organization, the ability to organize activities, and the ability to organize interpersonal interaction of students.

Список літератури

1. Бровчак, Л.С. (2016) Формування організаторських здібностей майбутніх учителів. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія: Педагогіка і психологія. 36. наук. прац. ТОВ «Нілан ЛТД». Вол. 46, пп. 49–53.

2. Гармаш, С. А. & Гашутіна, О.Е. (2009) Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності*. С. 37-44.

3. Емелианов, И.Н. (1971) Руководство коллективом как проблема социальной психологии. Москва: Московский государственный университет. С. 126

4. Ершов. А.А. (1991) Лидер и авторитет. С.102

5. Зорина. А.В. (2009) Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза. Новгород. С. 25

6. Кричевский, Р.Л. (2007) Психология лидерства. Москва: Статус, С. 542

7. Леонтьев, А. Н. (1975) Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Политиздат, С. 304

8. Мараговска, Н.В. (2009) Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх вчителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу. Харків: Національний Педагогічний Університет ім. Г. Сковороди, С. 22

9. Платонов, К.К. (1986) Структура и развитие личности. Москва: Наука, С. 254

10. Степанов, О.М. (2006) Психологічна енциклопедія. Київ: Академвидав. С. 424

11. Рожков, М.И. (1990) Теория и практика самоуправления в учебных коллективах. Москва. С. 144

12. Семечкин, Н.И. (2003) Социальная психология на рубеже веков. История, теория, исследования. Часть 2. Владивосток: ФарЭстерн Университетский издательский дом. С. 233

13. Семченко, Н.О. (2015) Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх вчителів у поза аудиторній діяльності. Харків. С.215

14. Уманский, Л. (1994) Педагогические условия и средства стимулирования лидерства в детских юношеских объединениях. Кострома: Национальный Технический Университет им. Н.А. Некрасов. С. 218

15. Ягоднікова, В.В. (2005) Формування лідерських якостей старшокласників в особистісної орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи. Одеса: Південноукраїнський Державний Педагогічний Університет ім. Ушинського. С. 190

References

1. Brovchak, L.S. (2016) *Formuvannia orhanizatorskykh zdibnostei mai-*

butnikh uchyteliv [Future Teachers` Management Skills Formation]. Naukovi zapysky Kotsiubynskoho. Seriia: Pedahohika i psykholohiia. Zb. nauk. prats. TOV «Nilan LTD». Vol. 46, pp. 49–53.

2. Harmash, S. A. & Hashutina, O.E. (2009) *Liderski yakosti osobystosti kerivnyka yak zaporuka uspihu* [Leadership qualities of the supervisor as the key to success]. *Upravlinnia innovatsiinykh proektamy ta obiektamy intelektualnoi vlasnosti*. P. 37-44.

3. Emelianov, I.N. (1971) *Rukovodstvo kolektivom kak problema sotsyalnoi psykholohii* [Group Management as the Issue of Social Psychology]. Moscow: Moscow State University, P.126

4. Ershov, A.A. (1991) *Lyder i avtorytet* [Leader and Authority]. P.102

5. Zoryna, A.V. (2009) *Pedahohycheskye usloviia formirovaniia lyderskykh kachestv u studentov vuza* [Pedagogical Conditions of Students of Higher Educational Establishments Leadership Formation]. Novhorod. P.25

6. Krychevskyi, R.L. (2007) *Psychologia liderstva* [Leadership Psychology]. Moscow: Status. P. 542

7. Leontiev, A. N. (1975) *Deiatelnost. Soznanie. Lichnost* [Activity. Consciousness. Personality]. Moscow: Politizdat. P. 304

8. Marahovska, N.V. (2009) *Pedahohichni umovy formuvannia lyderskykh yakosti maibutnih vchyteliv u procesi navchannia dysyplin humanitarnoho zhyttsia* [Pedagogical Conditions of Future Teachers Leadership qualities Formation in the Process of Humanities Disciplines Cycle Study]. Kharkiv: H. Skovoroda National Pedagogical University. P. 22

9. Platonov, K.K. (1986) *Struktura i razvitie lichnosti* [Structure and Development of Personality]. Moscow: Nauka. P. 254

Vinnytskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Mykhaila

10. Stepanov, O.M. (2006) *Psyholohichna entsyklopediia* [Psychological Encyclopedia]. Kyiv: Akademvyda. P. 424

11. Rozhkov, M.I. (1990) *Teoriia i praktika samoupravleniia v uchenchenskiikh kollektivakh* [Theory and Practice of Self-government in Educational Groups]. Moscow. P.144

12. Semechkyn, N.I. (2003) *Socialnaia psiholohiia na rubeze vekov. Istoriia, teoriia, issledovaniia. Chast 2* [Social Psychology at the Turn of the Century. History, Theory, Researches. Part 2]. Vladivostok: Far Eastern University publishing house, P.233

13. Semchenko, N.O. (2015) *Pedahohichni umovy formuvannia lyderskykh yakosti maibutnih uchyteliv u pozaaudytnii diialnosti* [Pedagogical conditions of Future Teachers Leadership qualities Formation in Extracurricular Activities]. Kharkiv, P.215

14. Umanskyi, L. (1994) *Pedahohicheskie usloviia i sredstva stimulirovaniia liderstva v detskikh i iunoshcheskikh obiedineniakh* [Pedagogical Conditions and Methods of Leadership Stimulation of Children`s and Youth Groups]. Kostroma: Kostroma N.A. Nekrasov State Technical University, P.218

15. Yahodnikova, V.V. (2005) *Formuvannia lyderskykh yakosti starshoklasnykh v osobystisno oriietovanomu vykhovnomu protsesi zahalnoosvitnoi shkoly* [High School Pupils` Leadership qualities Formation in Person Oriented Educational Process of Compulsory School]. Odesa: South Ukrainian K.D. Ushynskyi State Pedagogical University, P.190

Стаття надійшла до редколегії 29.01.2019

Андрій Черкашин

кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-4929-6706

E-mail: cherkashin68@ukr.net

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ МЕТОДОЛОГІЧНОГО ВИМІРУ У КОНТЕКСТІ ВИХОВАННЯ ЛІДЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація: Розглянуто концептуальні положення методологічного виміру у контексті виховання лідерів у закладах вищої освіти України. Визначено, що на цей час недостатньо розроблені теоретико-методологічні основи виховання лідерів у закладах вищої освіти України. Вказано, що під «методологією», у контексті виховання лідерів у закладах вищої освіти слід розуміти метод отримання наукового знання та вчення про систему принципів та методик ефективної педагогічної рефлексії, за допомогою яких у процесі теоретичного та емпіричного дослідження перевіряються достовірність і надійність вихідних теоретичних уявлень про формування та розвиток особистості майбутнього фахівця-лідера у закладах вищої освіти України.

Ключові слова: концептуальні положення, наукова дефініція, методологія, виховання, особистість, лідер, фахівець, заклади вищої освіти.

Andrey Cherkashyn

candidate of psychological sciences, associate professor, professor of pedagogy and psychology of management of social systems them academician I. A. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine

E-mail: cherkashin68@ukr.net

CONCEPTUAL PROVISIONS OF THE METHODOLOGICAL DIMENSION IN THE CONTEXT OF LEADERS' EDUCATION IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract: The article discusses the conceptual provisions of the methodological dimension in the context of leaders' education in higher education institutions. It is determined that the theoretical and methodological foundations of leaders' education in higher education institutions of Ukraine insufficiently developed currently. It is specified that under the "methodology", in the context of leaders' education in higher education institutions, it is necessary to understand a method of obtaining scientific knowledge and the doctrine about the system of effective pedagogical reflection principles and techniques by which the theoretical and empirical research reliability of initial theoretical representations about formation and development of the future leader specialist personality in higher education institutions of Ukraine are checked.

Key words: conceptual provisions, scientific definition, methodology, education, personality, leader, specialist, higher education institutions. © Андрій Черкашин, 2019

Андрей Черкашин

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОГО ИЗМЕРЕНИЯ В
КОНТЕКСТЕ ВОСПИТАНИЯ ЛИДЕРОВ В ЗАВЕДЕНИЯХ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Аннотация: В статье рассматриваются концептуальные положения методологического измерения в контексте воспитания лидеров в заведениях высшего образования. Определено, что в настоящее время недостаточно разработаны теоретико-методологические основы воспитания лидеров в заведениях высшего образования Украины. Указано, что под «методологией», в контексте воспитания лидеров в заведениях высшего образования, следует понимать метод получения научного знания и учения о системе принципов и методик эффективной педагогической рефлексии, с помощью которых в процессе теоретического и эмпирического исследования проверяются достоверность и надежность исходных теоретических представлений о формировании и развитии личности будущего специалиста-лидера в заведениях высшего образования Украины.

Ключевые слова: концептуальные положения, научная дефиниция, методология, воспитание, личность, лидер, специалист, заведения высшего образования.

Andrey Cherkashyn

An extended abstract of a paper on the subject of:

**“Conceptual provisions of the methodological dimension in the context of leaders’
education in higher education institutions”**

General problem setting. The article discusses the conceptual provisions of the methodological dimension in the context of leaders’ education in higher education institutions. It is indicated that the current state of the higher education development in Ukraine is carried out under the influence of external armed aggression and complex internal socio-political and socio-economic processes that create a real danger of Ukrainian statehood and lead to the destruction of national values. It is noted that the entry of higher education institutions of Ukraine in the European space requires a restructuring of views and approaches to the training and education of future professionals.

Research and publications analysis. Modern experience of educating specialists in European higher education institutions allows us to re-examine the need to educate

leaders in higher education institutions of Ukraine, taking into account national, spiritual and cultural traditions.

The article’s aim statement. It is indicated that the formation of a professional career of a modern specialist should be based on the establishment of mutual trust between the manager and the subordinate. Because of this, the leader becomes a leader who builds his relationships with supporters and followers through influence, not power and coercion. It is noted that the formation, development and education of leaders’ personality in higher education institutions of Ukraine should be carried out with the use of knowledge gained in the fields of law, psychology, pedagogy, sociology, philosophy and other sciences.

Main material exposition. Accordingly, consideration of research methodological support issues for

comprehensive education leaders in higher education institutions of Ukraine must be carried out on the basis of modern fundamental research of the educational process functioning. It is determined that the theoretical and methodological foundations of leaders' education in higher education institutions of Ukraine insufficiently developed currently. It is indicated that the important methodological role in pedagogical research is played by the categories of dialectics-essence and phenomenon; cause and effect; necessity and chance; possibility (probability) and reality; content and form; singular, special and general, etc. The importance of the methodological role of dialectics laws in a particular psychological and pedagogical research is emphasized, first of all, through the use of dialectical logic. In a concentrated

form, the requirements of dialectical logic, all the laws of dialectics are reduced to studying the subject of research comprehensively, in its development, to apply the practice as a criterion of truth, bearing in mind that the latter is always concrete.

Conclusions on the research and further research perspectives. It is specified that under the "methodology", in the context of leaders' education in higher education institutions, it is necessary to understand a method of obtaining scientific knowledge and the doctrine about the system of effective pedagogical reflection principles and techniques by which the theoretical and empirical research reliability of initial theoretical representations about formation and development of the future leader specialist personality in higher education institutions of Ukraine are checked.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Успішне вирішення значних і відповідальних професійних завдань сучасним фахівцем залежить від ефективності організації навчально-виховного процесу у закладах вищої освіти України.

Сучасний стан розвитку вищої освіти України здійснюється в умовах впливу зовнішньої збройної агресії та складних внутрішніх суспільно-політичних та соціально-економічних процесів, які створюють реальну небезпеку українській державності та приводять до руйнування національних цінностей.

Концепція національного виховання студентської молоді в Україні визначає систему поглядів, переконань, ідеалів, традицій, звичаїв, що створена впродовж віків українським народом і покликана формувати світоглядні позиції та ціннісні орієнтири молоді, яка реалізується через комплекс відповідних заходів. Головною метою національного виховання студентської молоді є формування справжнього професіонала-лі-

дера, свідомого громадянина – патріота Української держави, активного провідника національної ідеї, представника української національної еліти через набуття молодим поколінням національної свідомості, активної громадянської позиції, високих моральних якостей та духовних запитів [16].

Вхід закладів вищої освіти України до європейського простору вимагає перебудови поглядів та підходів до підготовки та виховання майбутніх фахівців. Сучасний досвід організації означеного процесу в європейських закладах вищої освіти дозволяє по-новому розглянути питання про необхідність виховання лідерів у таких закладах України з урахуванням національних, духовних та культурних традицій.

На думку провідних вітчизняних вчених (Т. Гура [10], С. Калашнікова [9], І. Костиря [10, 18], О. Нестуля [12], О. Пономарьов [19], О. Романовський [19] та ін.), формування професійної кар'єри сучасного фахівця повинно здійснюватись на підставі встановлення взаємної довіри між керівником і підлеглим. Завдяки

цьому керівник стає лідером, який буде свої взаємовідносини з прихильниками та послідовниками шляхом впливу, а не влади та примусу. Відповідно, сучасні фахівці входять у нову «еру лідерства», в якій вони повинні реалізовувати себе як зрілі, відповідальні особистості, спроможні самостійно вирішувати проблеми. Це сприяє їх самовизначенню, творчому саморозвитку та виконанню професійних завдань на високому рівні. Відповідно, постає нагальна потреба у дослідженні концептуальних положень методологічного виміру виховання лідерів у закладах вищої освіти України (далі – ЗВО).

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Необхідність досліджень та розробки нових методологічних уявлень про вдосконалення виховної роботи у освітньому просторі обґрунтовується в роботах І. Бежа, О. Бодальова, Є. Бондаревської, В. Зінченка, О. Киричука, О. Сухомлинської та ін. Концепція виховання лідерів у закладах вищої освіти ґрунтується на положеннях і висновках за результатами досліджень з різних галузей наукового знання, зокрема: особистісно орієнтованого виховання та освіти (І. Бех, А. Бойко, В. І. Слободчиков, В. В. Серіков та ін.); гуманістичного трактування виховних проблем (Г. Балл, І. Котова, В. Сухомлинський, Г. Тарасенко та ін.); концепції розвитку і виховання особистості як процесу її саморозвитку і самоорганізації (К. Абульханова-Славська, М. Боришевський та ін.); системно-структурного підходу до аналізу педагогічних явищ (Б. Гершунський, С. Гончаренко, Р. Гуревич, І. Зязюн, Н. Кузьміна, В. Кузьмін, А. Лігоцький, Б. Ломов, І. Стариков, В. Ягупов, М. Скаткін та ін.); психологічного аналізу професійної діяльності (Г. Костюк, Г. Балл, А. Брушлинський, О. Конопкін, О. Леонтьєв, Б. Ломов, С. Рубінштейн, М. Хананашвілі та ін.); підготовки до професійної

діяльності як процесу розвитку особистості професіонала (К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, Є. Клімов, Ю. Поваренков, Г. Васянович, В. Лозовецька та ін.); організації навчально-виховного процесу та його гармонізації в навчальних закладах (О. Бандурка, О. Барабанщиков, В. Бодров, О. Буданов, М. Варій, А. Галімов, І. Грязнов, М. Коваль, М. Коробейніков, П. Корчемний, М. Нецадим, О. Федоренко, Г. Яворська, В. Ягупов та ін.); теоретичних засадах сучасних педагогічних технологій (А. Алексюк, В. Биков, В. Безпалько, О. Дубасенюк, В. Бондар, С. Змеєв, П. Воловик, О. Пехота, С. Сисоева та ін.); теоретичних та практичних засад формування особистості лідера (Т. Гура, О. Євтихова, Н. Жеребова, С. Калашнікова, І. Костиря, Р. Кричевський, Г. Лактіонова, І. Найдовська, Ю. Платонов, О. Пономарьов, О. Романовський, Р. Сопівник, А. Тіхонов, Л. Уманський, А. Черкашин, А. Вгуган, К. Harman та ін.)

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. У наведених вище та інших наукових дослідженнях проблема вивчення методологічних основ виховання лідерів у закладах вищої освіти розглянута лише частково. Автори, чиї праці розглянуто у роботі, не ставили перед собою завдання щодо всебічного й ґрунтовного дослідження концептуальних основ методологічного виміру виховання особистості лідерів у закладах вищої освіти як цілісної педагогічної системи. Зокрема, не знайшли достатнього вивчення такі аспекти виховання лідерів у ЗВО: нечітко визначеними є дефініції понять «лідер» та «феномен лідерства» у навчально-виховному процесі ЗВО; не визначені концептуальні засади і структура сучасної методичної системи виховання лідерів у ЗВО; не розроблена структурно-функціональна її модель; потребують

детального вивчення та обґрунтування критеріїв, показники і рівні сформованості особистості лідера у ЗВО; не виділені зміст, цілі, принципи, методи і прийоми організації та здійснення виховної роботи з формування лідерів у ЗВО, а також її технологія; не розроблені змістовні науково-методичні рекомендації для науково-педагогічних працівників, персоналу ЗВО щодо організації такої роботи з лідерами. Відповідно, проблема дослідження теоретико-методологічних основ формування особистості лідерів у закладах вищої освіти потребує визначення змісту наукової дефініції «методологія».

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета нашого дослідження полягає у з'ясуванні концептуальних положень методологічного виміру у контексті виховання лідерів у ЗВО.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Вивчення літературних джерел, нормативно-правових актів та інших матеріалів, аналіз стану організації та проведення виховної роботи з формування та розвитку лідерів у ЗВО дали можливість виявити окремі суперечності, що негативно позначаються на подальшій професійній діяльності фахівців, зокрема:

- між сучасними суспільними потребами у лідерах, які спроможні впливати на позитивні зміни у соціальній, політичній, професійній і духовній сферах, та уявленням людей про «ідеальних» [сучасних лідерів];
- між сучасними інноваційними вимогами професійного середовища до особистості фахівця та невідповідністю їх вимогам навчально-виховного процесу у закладах вищої освіти;
- між соціальним запитом у ефективних лідерах та відсутністю у закладах вищої освіти спеціально створених та науково обґрунтованих педагогічних умов, які

спонукають до розвитку у студентів лідерських якостей;

- між необхідністю виховання лідерів у закладах вищої освіти та відсутністю концептуального, теоретико-методологічного обґрунтування і науково-методичного забезпечення форм та методів реалізації відповідного виховання.

Подолання цих суперечностей потребує теоретичного і методичного обґрунтування концептуальних положень методологічного виміру основ виховання лідерів у закладах вищої освіти.

Ми виходимо з того, що формування, розвиток і виховання особистості лідерів у ЗВО України повинен здійснюватись із застосуванням системи знань, які отримані в галузях права, психології, педагогіки, соціології, філософії та інших наук. Відповідно, дослідження концептуальних положень методологічного виміру виховання лідерів у ЗВО має здійснюватися на підставі сучасних фундаментальних досліджень функціонування навчально-виховного процесу у ЗВО України.

Наукова дефініція «концепція» має своє походження від латинського слова *conceptio*, що означає сприйняття, поняття, розуміння або система. У філософському енциклопедичному словнику концепція визначається як «система понять про ті чи інші явища, процеси; спосіб розуміння, тлумачення якихось явищ, подій; основна ідея будь-якої теорії» [22]. У філософській енциклопедії наступне визначення: «система опису певного предмета або явища (процесу), що сприяє його розумінню, трактуванню, виявленню основних ідей, провідних принципів його побудови та функціонування» [23]. На думку Є. В. Яковлева, «Концепція – комплекс ключових положень, що досить повно і всебічно розкривають сутність, зміст і особливості досліджуваного явища, його існування в дійсності або практичної діяльності людини» [24]. Відповідно, з нашої точки зору, під концепцією слід

розуміти систему поглядів, те або інше розуміння явищ і процесів; єдиний, визначальний задум, який є трактуванням певного способу розуміння фундаментальної, методологічної системи функціонування предмета або явища.

В. П. Андрущенко та В. С. Лутай, досліджуючи концептуальні основи методологічного виміру формування світогляду особистості майбутніх фахівців, наголошують на важливості їхнього розгляду у площині «філософії освіти», сенс якої визначають у «розв'язанні проблем, що виникають на стику філософії з освітньою діяльністю». Автори розглядають роль філософії у становленні «принципово нових вихідних принципів і логіки субординації елементів світогляду та засобів його формування» [1].

На важливості вивчення концептуальних основ методологічного виміру дослідження будь-якої наукової проблеми наголошує І. А. Зязюн. На думку вченого, «сукупність ідей, теорій і підходів, які обираються як методологічні засади наукового пошуку, складає ту «призму», через яку та завдяки якій з'ясовується сутність об'єкту дослідження, моделюються уявлення про нього, здійснюється пошук засобів і умов удосконалення, ефективного розвитку» [8].

Відповідно, методологічний вимір наукової проблеми починається з розуміння наукової дефініції «методологія». Погляди різних науковців на зміст наукової дефініції «методологія» наведені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Основні наукові підходи до визначення змісту наукової дефініції «методологія»

Автори або наукове джерело	Визначення змісту наукової дефініції «методологія»
Бандурка О. М., Бочарова С. П., Землянська О. В.	Методологія це система категорій і принципів, які лежать в основі наукового знання і визначальних напрямів теоретичних і прикладних досліджень у певній галузі науки [2].
Варій М. Й.	Модель методологічного простору наукової психології має свою внутрішню логіку. Вона виявляється в тому, що дозволяє здійснити послідовне сходження від конкретного до абстрактного, тобто від онтопсихологічного до філософсько-психологічного рівня і, навпаки, – сходження від абстрактного до конкретного, тобто у зворотному напрямі [4].
Гончаренко С. У.	Вчення про метод, наука про побудову людської діяльності... Методологією педагогіки є система знань про структуру педагогічної теорії, про принципи підходу і способи набуття знань, які відображають педагогічну дійсність, а також система діяльності з одержання таких знань і обґрунтування програм, логіки, методів і оцінки якості дослідницької роботи [6].
Волков Б. С., Волкова Н. В., Губанов А. В.	Вчення про науковий метод пізнання і сукупність методів, які застосовуються в науці, області знання; система принципів і способів організації та побудови теоретичної й практичної діяльності, а також вчення про цю систему [5].
Загвязінський В. І., Атаханов Р. І.	Вчення про педагогічне знання, про процес його побудови, способи пояснення (створення концепції) і практичного застосування для перетворення або вдосконалення системи навчання і виховання [7].
Максименко С. Д.	З одного боку методологія розуміється як певна система методів, які застосовуються в процесі пізнання в рамках тієї або іншої

	науки, тобто методологія розглядається як частина конкретної науки. З іншого боку, методологія виступає як сукупність основних філософських положень, які відображають первинні ґносеологічні концепції формування й аналізу наукового знання[11].
Папуча М. В.	Вчення про методи і принципи пізнання психічної реальності [14].
Попковська П. Я.	Вчення про методи пізнання і перетворення дійсності, застосування принципів світогляду до процесу пізнання, духовної творчості і практики[15].
Психологічний словник	Вчення про методи пізнання і перетворення світу [17].
Український педагогічний словник	Сукупність прийомів дослідження, що застосовуються в якійсь науці. Вчення про методи пізнання та перетворення дійсності [21].
Тлумачний російсько-український словник психологічних термінів	Система принципів і способів організації і побудови теорії і практики окремих психологічних наук, їх галузей і всіх їх в цілому, а також вчення про цю систему[21].
Філософський енциклопедичний словник	Сукупність підходів, способів, методів, прийомів та процедур, що застосовуються в процесі наукового пізнання та практичної діяльності для досягнення наперед визначеної мети. Галузь теоретичних знань і уявлень про сутність і форми, закони, порядок та умови застосування підходів, способів, методів, прийомів та процедур в процесі наукового пізнання та практичної діяльності. [22].

П. Я. Попковська, узагальнюючи точки зору різних авторів, визначає основні тлумачення поняття «методологія»: 1) як найбільш загальний (філософський) метод пізнання; 2) як система методів, що використовується тією чи іншою наукою; 3) як особлива галузь знань, що слугує своєрідним джерелом, звідки інші конкретні науки запозичують методи дослідження; 4) як філософське вчення про методи пізнання і практики [15].

С. Д. Максименко зазначає, що «галузь методологічних проблем, що охоплює площу від методологічного арсеналу конкретних наукових досліджень до філософського осмислення як самих методів, так і знань, що отримуються за їхньою допомогою», наголошує на необхідності «відокремлення й розрізнення рівнів методології, що мають свою специфіку» [11].

Перший рівень – категоріальний, тобто рівень спеціальних методологій, які розробляють й застосовують свої методи. Методологічна його функція полягає у визначенні загальних принципів пізнання, найбільш загальних форм й законів руху мислення на шляху до з'ясування об'єктивної істини.

Другий – методологія наукового пізнання. Характерною рисою його є те, що метод є об'єктом спеціального вивчення. На цьому етапі, крім наукового методу, розглядаються об'єкт та предмет дослідження, методологічні принципи, шляхи пізнання (теоретичний та емпіричний), а також понятійно-категоріальний апарат.

Третій – рівень теорії методів конкретних наук. Характерною його рисою є розробка та розвиток методології спеціального наукового дослідження.

Загалом сучасна методологія, як наголошує В. В. Рибалка, виконує такі основні функції:

- соціокультурну, оскільки вивчає сенс наукової діяльності та її взаємозв'язок з іншими видами діяльності з позицій практики, розвитку і надбань суспільства, його матеріальної та духовної культури, ступеня розвитку тощо;

- орієнтовно-спрямовуючу, бо слугує основою вибору теоретичної та практичної діяльності;

- стимулюючу, оскільки каталізує процес пізнання, критичне осмислення ідей, що функціонують у науці, стимулює культуру мислення, розширення світогляду і формування на цій основі творчої особистості науковця;

- організаційно-структурну, бо забезпечує організацію, структурування наукового знання, його синтезування шляхом розробки системи загальнонаукових принципів, підходів, категорій, понять, методів, технологій;

- евристичну, яка полягає в можливості використання, переносу за певних умов принципів, підходів, категорій, понять, методів, технологій однієї науки в інші;

- прогностичну, оскільки вона відіграє певну роль у розробці стратегії розвитку науки, в оцінці перспектив певного наукового напрямку, теорії, школи, течії, на основі чого визначається найімовірніший шлях до отримання потрібного наукового результату;

- проєктивну, яка полягає у розробленні певних комплексних досліджень, в обґрунтуванні цільових програм тощо;

- інтерпретаційну, оскільки забезпечує філософську, світоглядну інтерпретацію отримуваних наукових даних;

- науково-дослідницьку, оскільки забезпечує визначення об'єкта і предмета наукової діяльності, їхнє співвіднесення[3].

Методологічний простір наукової психології він пропонує розглядати через сукупність таких шаблів:

- онтопсихологічний психологічного буття людини (онтопсихологія конкретної особистості);

- практично-психологічний розв'язання проблем особистості (практична психологія);

- психолого-прикладний шабел ь удосконалення, формування, проектування діяльності особистості (прикладна психологія);

- теоретико-психологічний шабел ь дослідження, пізнання закономірностей психіки, особистості (теоретична психологія);

- загальнонауково-психологічний – пізнання особистості (міждисциплінарна психологія);

- філософсько-психологічний – пізнання особистості через найбільш абстрактні категорії, закони, світоглядні проблеми (філософська психологія).

Узагальнюючи думку різних авторів про методологію наукового дослідження, слід зазначити, що вона охоплює його теорію і практику і дозволяє отримувати новий науковий метод вивчення пізнання визначеної психічної реальності.

У методології психолого-педагогічного дослідження відображаються як загально-філософські уявлення про метод і його зв'язки з принципами пізнання, так і розуміння методів як системи дослідницьких способів ставлення до дійсності (що пізнається), які більш детально розробляються в методології науки (наукознавстві). Таким чином, методологія психолого-педагогічного дослідження є особливою формою рефлексії, самоусвідомлення психолого-педагогічної науки – особливий аспект знання про наукові знання, який містить аналіз чинників і основ науково-психологічного пізнання, передусім – філософсько-світоглядних, методів і способів організації пізнавальної діяльності та виявлення внутрішніх й зовнішніх детермінант самого процесу, його структури, визначення історично конкретних

його меж щодо психіки за умови даного способу його організації, критичне оцінювання отриманих науково-психологічних знань.

Важливу методологічну роль в психолого-педагогічному дослідженні відіграють категорії діалектики – суть і явище; причина та наслідок; необхідність і випадковість; можливість (ймовірність) та дійсність; зміст і форма; одиничне, особливе і загальне та ін. На думку П. І. Образцова, «вони служать надійним методологічним засобом в руках педагога, який дає йому можливість не тільки глибоко проникати в складні проблеми навчання і виховання майбутніх фахівців, але і творчо вирішувати їх» [13].

Так, категорія сутності є стійкою сукупністю всіх необхідних зв'язків, стосунків, сторін, які притаманні даному процесу, об'єкту. Явище ж – це висвітлення вказаних сторін процесу, взаємин між людьми на поверхні через масу конкретностей. Теза про багатопорядковий зміст сутності – поступового переходу від явища до суті першого, потім другого і тощо порядку – має важливе методологічне значення. Відповідно до психолого-педагогічного дослідження це означає, що:

- навіть в унікальному психолого-педагогічному досвіді містяться моменти, характерні для будь-якого досвіду організації освітнього процесу у ЗВО;

- будь-які загальні положення повинні підтверджуватися досвідом, знаходити в ньому живильне середовище;

- не має і не може бути рекомендацій, які можна застосовувати на всі випадки життя.

На базі накопичених фактів емпіричне пізнання піднімається до рівня теоретичного узагальнення. Цей процес характеризується рухом від однобічного знання до різнобічного; виробленням на основі первинних узагальнень певних моделей та ідей; поєднанням чуттєвого і раціонального, в ході якого враження, які

відчуваються, і практичний досвід звільняються від всього випадкового та підіймаються до теоретичного рівня, характерного для ряду подібних явищ. Зрозуміло, що факти повинні розглядатися у конкретній історичній ретроспективі, у цілому в їхньому взаємозв'язку. За цієї умови вони будуть доказові.

Конкретні шляхи і способи збирання, обробки, узагальнення і аналізу фактичного матеріалу визначаються законами наукової логіки, що є синтезом діалектичної і формальної її видів.

Важливі методологічні вимоги до дослідження психолого-педагогічних проблем витікають з основних законів діалектики, ядром якої є закон єдності і боротьби протилежностей, що виявляється через дію суперечностей. Існують різні види суперечностей: внутрішні і зовнішні, основні і похідні, головні і другорядні. Так, наприклад, підставою для класифікації суперечностей розвитку особистості служать внутрішні і зовнішні суперечності.

До першої групи суперечностей, що зумовлюють розвиток особи майбутнього фахівця, зазвичай належать суперечності між зовнішніми чинниками. Повага до людини – реальна вимога до роботи будь-якого професіонала. Тому, зустрічаючись з елементами грубості, неухважності з боку окремих керівників, молоді фахівці нерідко глибоко переживають дані факти, що істотно впливає на розвиток їхньої особистості. У більшості ж випадків суперечності між зовнішніми чинниками, що зумовлюють розвиток особистості, стають рушійною силою її гармонійного формування, соціального дозрівання.

До другої – відносять суперечності між зовнішніми і внутрішніми чинниками. Найважливіші з них наступні: суперечності між вимогами до особистості і її підготовленістю до їхнього виконання; між новими вимогами і звичними поглядами, поведінкою; між зовнішніми і вимогами особистості до себе; між рівнем

її підготовленості і можливостями застосовувати свої знання, уміння і навички на практиці.

Третю групу суперечностей складають суперечності між внутрішніми чинниками. У основі цих суперечностей лежить нерівномірність розвитку окремих сторін, властивостей, структурних компонентів особистості. До неї входять суперечності між раціональним компонентом свідомості і чуттєвим, домаганнями особи та її реальними можливостями, новими потребами й старими стереотипами поведінки, новим і старим досвідом і тощо. Проте основою і головною системою внутрішніх суперечностей є суперечності між мотивами діяльності, які складають реальну основу конкретної особистості і стають безпосереднім виразом системи суспільних стосунків, що визначають суть цієї особи. Вивчення даної системи протиріч становить важливе завдання будь-якого психолого-педагогічного дослідження.

Суперечливим є розвиток будь-якого процесу і явища. Зрозуміти з достатньою глибиною те або інше явище, його розвиток неможливо без конкретного аналізу системи суперечностей, які його визначають.

Закон переходу кількісних змін в якісні вимагає досліджувати будь-які психолого-педагогічні явища в єдності їхніх характеристик.

Кожна людина володіє невичерпною кількістю багаточисленних властивостей (якостей), які допускають порівняння їх з властивостями інших людей. Як цілісна якісна визначеність людина – соціальна істота. Психіка людини володіє своєю якісною визначеністю. Проте сама психіка є різноякісною.

Закон заперечення як усунення старого та утвердження нового в процесі поступального розвитку, при якому зберігаються окремі сторони, елементи попереднього явища, процесу, постійно виявляється в житті людей. Кожен новий

етап в розвитку особистості, групи є в конкретно філософському сенсі заперечення старого, але заперечення як момент прогресивного розвитку. Важливу роль в такому запереченні відіграє самовиховання самої особистості, активна робота педагога з формування особистості майбутнього фахівця.

Методологічна роль законів діалектики виявляється в конкретному психолого-педагогічному дослідженні через діалектичну логіку. У концентрованому вигляді вимоги її, всіх законів діалектики зводяться до того, щоб вивчати предмет дослідження всебічно, в його розвитку, застосовувати при цьому практику як критерій істини, маючи на увазі, що остання завжди конкретна.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Концептуальні положення методологічного виміру у контексті виховання лідерів у ЗВО отримали різнобічне тлумачення у працях зарубіжних та вітчизняних вчених.

Узагальнення різних поглядів вчених на поняття наукової дефініції «методологія» дозволяє розглядати її як: найбільш загально-філософський метод пізнання; систему методів, що використовується різними науками; особливу галузь знань, що надає конкретним наукам можливість запозичувати та визначати методи дослідження; філософське вчення про методи теоретичного і практичного пізнання і практики. Відповідно, кожне наукове дослідження вимагає розробки концептуальних положень методологічного виміру визначеної наукової проблеми.

З нашої точки зору, під концептуальними положеннями методологічного виміру виховання лідерів у закладах вищої освіти, слід розуміти метод отримання наукового знання та вчення про систему принципів та методик ефективної педагогічної рефлексії, за допомогою яких у процесі теоретичного та емпіричного

дослідження перевіряються достовірність і надійність вихідних теоретичних уявлень про формування та розвиток особистості майбутнього фахівця-лідера у закладах вищої освіти України. Перспективним напрямком подальшого

дослідження є розробка концептуальної моделі виховання лідерів у закладах вищої освіти.

Список літератури

1. Андрущенко, В. П. & Лутай, В.С. (2008) Філософія освіти. *Енциклопедія освіти. Акад. пед. наук України*. К.: Юрінко Інтер. С.960 – 962.
2. Бандурка, А. М. & Бочарова, С.П., Землянська, Е.В. (2001) Юридическая психология: учебник. Харьков: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел. С. 9.
3. Варій, М. Й. (2009) Загальна психологія: підр. для студ. вищ. навч. закл. 3-тє вид.. К.: Центр учбової літератури. С. 106 – 107.
4. Варій, М. Й. (2009) Загальна психологія: підр. для студ. вищ. навч. закл. 3-тє вид. К.: Центр учбової літератури. С.109.
5. Волков, Б.С. & Волкова, Н.В., Губанова, А.В. (2006) Методология и методы психологического исследования: учебное пособие для вузов. Научн. ред. Б.С. Волков. 5-е изд., испр. и доп. М.: Академический проект; Трикста. С. 3.
6. Гончаренко, С. У. (2008) Методологія. *Енциклопедія освіти. Акад. пед. наук України*. головний ред. В.Г. Кремень. К.: Юрінко Інтер. С. 498 – 500.
7. Загвязинский, В.И. & Атаханов, Р.И. (2005) Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. 2-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия». С. 40.
8. Зязюн, І. А. (2008) Філософія педагогічної дії: монографія. Черкаси: Вид. ЧНУ ім. Богдана Хмельницького. С.41.
9. Калашнікова, С. А. (2011) Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних

трансформацій: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.06. Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. Київ: б. в., 462 с.

10. Костира, І. В. & Гура, Т.В. (2017) Теоретичні основи формування лідерської майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах. *Матеріали 11-ї міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів, 18-21 квітня 2017 р.*: у 3 ч. ч. 3. ред. Є. І. Сокол. Харків: НТУ «ХПІ». С. 225.

11. Максименко, С.Д. (1998) Психологія в соціальній та педагогічній практиці : методологія, методи, програми, процедури: навчальний посібник для вищої школи. К.: Наукова думка. С.13.

12. Нестуля, О. О. & Нестуля, С.І. (2016) Основи лідерства. Наукові концепції (від найдавніших часів до середини ХХ ст.): навч. посіб. Полтава : ПУЕТ, 277 с.

13. Образцов, П. И. (2004) Методы и методология психолого-педагогического исследования. СПб.: Питер. С. 20.

14. Папуча, М. В. (2008) Методологія психології. *Енциклопедія освіти. Акад. пед. наук України*. головний ред. В.Г. Кремень. К.: Юрінко Інтер. С. 500.

15. Попковская, П.Я. (2002) Методология научных исследований: курс лекций. Мн.: ООО Информпресс. С. 11.

16. Про затвердження Концепції національно-патріотичного виховання дітей і молоді, Заходів щодо реалізації Концепції національно-патріотичного виховання дітей і молоді та методичних рекомендацій щодо національно-патріотичного виховання у загальноосвітніх навчальних закладах : наказ Міністерства освіти і науки України 16.06.2015 № 641 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0641>

17. Войтка, В.І. (1982) Психологічний словник. За ред. В.І. Войтка. Київ: Вища шк., 214 с.

18. Ріпко, І.В. (2015) Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі, зб. наук. праць*. Вип. 40 (93). Запоріжжя: Класичний приватний університет. С. 481 – 487.

19. Романовський, О. Г. & Пономарьов, О.С. (2017) Парадоксальна природа харизматичного лідерства. *Теорія і практика управління соціальними системами*. № 3. С. 5 – 16.

20. Патрик, І. П. & Бродовська, В.Й., Яблонко, В.Я. (2007) Тлумачний російсько-український словник психологічних термінів: словник. К.: ВД «Професіонал». С.181.

21. Гончаренко, С.У. (1997) Український педагогічний словник. К., 375с.

22. Шинкарук, В.І. (2002) Філософський енциклопедичний словник. *НАН України, Ін-т філософії імені Г. С. Сковороди*. Редкол. В.І. Шинкарук (голова) та ін. Київ: Абрис. С. 301.

23. Константинов, Ф.В. (1964) *Философская энциклопедия: в 5т. т. 2*. Ред. Ф.В. Константинов. М.: «Советская энциклопедия». С. 546.

24. Яковлев, Е. В. & Яковлева, Н.О. (2006) Педагогическая концепция: методологические аспекты построения. М.: Гуманит. Центр ВЛАДОС. С.68.

25. Черкашин, А. І. (2010) Концептуальні основи організації виховної роботи у вищих навчальних закладах МВС України. Концептуальні основи організації виховної роботи у вищих навчальних закладах МВС України. *Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова*. Серія № 13. Проблеми трудової та професійної підготовки: Зб. Наукових праць. Випуск 11. К.: НПУ

імені М.П.Драгоманова. С. 168–176.

26. Bryman, A. (2007) Effective leadership in higher education: a literature review. *Studies in Higher Education* Vol. 32, No. 6, December, pp. 693–710.

27. Harman, K. (2002) Merging divergent campus cultures into coherent educational communities: Challenges for higher education leaders. *Higher Education*. Volume 44, Issue 1, pp 91–114.

References

1.Andruschenko, V. P. & Lutaj, V.S. (2008) *Filosofii osvity*. [Philosophy of Education]. *Entsyklopediia osvity*. Akad. ped. nauk Ukrainy. K.: Yurinko Inter. P.960 – 962. [in Ukrainian]

2. Bandurka, A. M. & Bocharova, S.P., Zemljanskaja, E.V. (2001) *Juridicheskaja psihologija* [Legal psychology]: uchebnik. Har'kov: Izd-vo Nac. un-ta vnutr. del. P. 9. [in Russian]

3. Varij, M. J. (2009) *Zahal'na psykholohiia* [General Psychology]: pidr. dlia stud. vysch. navch. zakl. 3-tie vyd.. K.: Tsentr uchbovoi literatury. P. 106 – 107. [in Ukrainian]

4. Varij, M. J. (2009) *Zahal'na psykholohiia* [General Psychology]: pidr. dlia stud. vysch. navch. zakl. 3-tie vyd. K.: Tsentr uchbovoi literatury. P.109. [in Ukrainian]

5. Volkov, B.S. & Volkova, N.V., Gubanova, A.V. (2006) *Metodologija i metody psihologicheskogo issledovanija* [Methodology and methods of psychological research]: uchebnoe posobie dlja vuzov. 5-e izd., ispr. i dop. Nauchn. red. B.S. Volkov. M.: Akademicheskij proekt; Triksa. P. 3. [in Russian]

6. Honcharenko, S. U. (2008) *Metodolohiia*. [Methodology]. *Entsyklopediia osvity*. Akad. ped. nauk Ukrainy. holovnyj red. V.H. Kremen'. K.: Yurinko Inter. P. 498 – 500. [in Ukrainian]

7. Zagvjazinskij, V.I. & Atahanov, R.I. (2005) *Metodologija i metody psihologo-pedagogicheskogo issledovanij* [Methodology and methods of psychological and

pedagogical research]: ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ped. ucheb. zavedenij. 2-e izd., ster. M.: Izdatel'skij centr «Akademija». P. 40. [in Russian]

8. Ziazun, I. A. (2008) *Filosofiiia pedahohichnoi dii* [Philosophy of pedagogical action]: monohrafiia. Cherkasy: Vyd. ChNU im. Bohdana Khmel'nyts'koho. P. 41. [in Ukrainian]

9. Kalashnikova, S. A. (2011) *Teoretyko-metodolohichni zasady profesijnoi pidhotovky upravlintsiv-lideriv v umovakh suchasnykh suspil'nykh transformatsij* [Theoretical and methodological principles of professional training of leaders-managers in the conditions of modern social transformations]: dys. ... d-ra ped. nauk: 13.00.06. Kyiv. un-t im. Borysa Hrinchenka. Kyiv: b. v., 462 p. [in Ukrainian]

10. Kostyria, I. V. & Hura, T.V. (2017) *Teoretychni osnovy formuvannia lideriv koi majbutnikh inzheneriv u vyschych tekhnichnykh navchal'nykh zakladakh*. [Theoretical foundations of the formation of leading future engineers in higher technical educational institutions]. Materialy 11-i mizhnar. nauk.-prakt. konf. mahistrantiv ta aspirantiv, 18-21 kvitnia 2017 r.: u 3 ch. ch. 3. red. Ye. I. Sokol. Kharkiv: NTU «KhPI». P. 225. [in Ukrainian]

11. Maksymenko, S.D. (1998) *Psykhologhiia v sotsial'nij ta pedahohichnij praktytsi* [Psychology in social and pedagogical practice: methodology, methods, programs, procedures]: metodolohiia, metody, prohramy, protsedury: navchal'nyj posibnyk dlja vyschoi shkoly. K.: Naukova dumka. P.13. [in Ukrainian]

12. Nestulia, O. O. & Nestulia, S.I. (2016) *Osnovy liderstva*. [Fundamentals of Leadership]. Naukovi kontseptsii (vid naj-davnishykh chasiv do seredyny KhKh st.): navch. posib. Poltava : PUET, 277 p. [in Ukrainian]

13. Obrazcov, P. I. (2004) *Metody i metodologija psihologo-pedagogicheskogo issledovaniia*. [Methodology and methods of

psychological and pedagogical research]. SPb.: Piter. P. 20. [in Russian]

14. Papucha, M.V. (2008) *Metodolohiia psykhologhii*. [Methodology of psychology]. Entsyklopediia osvity. Akad. ped. nauk Ukrainy. holovnyj red. V.H. Kremen'. K.: Yurinko Inter. P. 500. [in Ukrainian]

15. Popkovskaja, P.Ja. (2002) *Metodologija nauchnyh issledovanij* [Research Methodology]: kurs lekcij. Mn.: OOO Informpress. P. 11. [in Russian]

16. *Pro zatverdzhennia Kontseptsii natsional'no-patriotychnoho vykhovannia ditej i molodi, Zakhodiv schodo realizatsii Kontseptsii natsional'no-patriotychnoho vykhovannia ditej i molodi ta metodychnykh rekomendatsij schodo natsional'no-patriotychnoho vykhovannia u zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladakh: nakaz Ministerstva osvity i nauky Ukrainy 16.06.2015 № 641* [On approval of the Concept of national patriotic education of children and youth, measures to implement the Concept of national-patriotic education of children and youth and methodological recommendations on national-patriotic education in general educational institutions: order of the ministry of education and science of Ukraine dated June 16, 2015 No. 641]. Access mode: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v064172_9-15 [in Ukrainian]

17. Vojtko, V.I. (1982) *Psykhologichnyj slovnyk*. [Psychological Dictionary]. Za red. V.I. Vojtko. Kyiv: Vyscha shk., 214 p. [in Ukrainian]

18. Ripko, I.V. (2015) *Doslidzhennia lideriv'kykh iakostej u studentiv tekhnichnykh universytetiv: rezul'taty eksperymentu*. [Research of leadership qualities in the students of technical universities: the results of the experiment]. Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyschij i zahal'noosvitnij shkoli, zb. nauk. prats'. Vyp. 40 (93). Zaporizhzhia: Klasychnyj pryvatnyj universytet. P. 481 – 487. [in Ukrainian]

19. Romanovs'kyj, O. H. & Ponomar'ov, O.S. (2017) *Paradoksal'na pryroda kharyzmatychnoho liderstva*. [Paradoxical nature of charismatic leadership]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy*. № 3. P. 5 – 16. [in Ukrainian]
20. Patryk, I. P. & Brodovs'ka, V.J., Yablonko, V.Ya. (2007) *Tlumachnyj rosijs'ko-ukrains'kyj slovnyk psykholohichnykh terminiv* [Explanatory Russian-Ukrainian dictionary of psychological terms]: slovnyk. K.: VD «Profesional». P.181. [in Ukrainian]
21. Honcharenko, S.U. (1997) *Ukrains'kyj pedahohichnyj slovnyk*. [Ukrainian Pedagogical Dictionary]. K., 375 p. [in Ukrainian]
22. Shynkaruk, V.I. (2002) *Filosofs'kyj entsyklopedychnyj slovnyk*. [Philosophical Encyclopedia Dictionary]. NAN Ukrainy, In-t filosofii imeni H. S. Skovorody. Redkol. V.I. Shynkaruk (holova) ta in. Kyiv: Abrys. P. 301. [in Ukrainian]
23. Konstantinov, F.V. (1964) *Filosofskaja jenciklopedija* [Philosophical Encyclopedia]: v 5t. т. 2. Red. F.V. Konstantinov. M.: «Sovetskaja jenciklopedija». P. 546. [in Russian]
24. Jakovlev, E. V. & Jakovleva, N.O. (2006) *Pedagogicheskaja koncepcija: metodologicheskie aspekty postroenija* [Pedagogical concept: methodological aspects of construction]. M.: Gumanit. Centr VLADOS. P.68. [in Russian]
25. Cherkashyn, A. I. (2010) *Kontseptual'ni osnovy orhanizatsii vykhovnoi roboty u vyschykh navchal'nykh zakladakh MVS Ukrainy*. *Kontseptual'ni osnovy orhanizatsii vykhovnoi roboty u vyschykh navchal'nykh zakladakh MVS Ukrainy*. [Conceptual basis for the organization of educational work in higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. Conceptual basis for the organization of educational work in higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]. *Naukovyj chasopys NPU imeni M.P.Drahomanova. Seriia № 13. Problemy trudovoi ta profesijnoi pidhotovky: Zb. Naukovykh prats'. Vypusk 11. K.: NPU imeni M.P.Drahomanova. P. 168–176.* [in Ukrainian]
26. Bryman, A. (2007) *Effective leadership in higher education: a literature review*. *Studies in Higher Education* Vol. 32, No. 6, December, pp. 693–710.
27. Harman, K. (2002) *Merging divergent campus cultures into coherent educational communities: Challenges for higher education leaders*. *Higher Education*. Volume 44, Issue 1, pp 91–114.

Стаття надійшла до редколегії 19.02.2019

Євгенія Воробйова

кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра педагогіки і психології управління
соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», Україна
ORCID: 0000-0002-6269-578X
E-mail: evorobjova@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація: Висвітлено особливості розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів в процесі професійної підготовки у вищій школі. Визначено, що застосування тренінгових та ігрових форм в процесі професійної підготовки сприяє розвитку лідерського потенціалу та лідерських якостей майбутніх менеджерів, актуалізує інтерес до практичної діяльності, що сприяє подальшій активності у постійному оволодінні знаннями та використанням їх на практиці в управлінській діяльності. Стаття містить авторське трактування проблематики використання тренінгових та ігрових методів у навчально-виховному процесі з метою розвитку лідерського потенціалу майбутніх менеджерів.

Ключові слова: лідерські якості, лідерський потенціал, професійна підготовка менеджерів, розвиток лідерського потенціалу майбутніх менеджерів, тренінг, ділова гра, кейс-метод.

Eugene Vorobieva

PhD in Pedagogy, associate Professor, Department of pedagogy and psychology of social systems management to name of Acad. I. A. Ziazyun, National technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Ukraine
E-mail: evorobjova@ukr.net

FEATURES OF LEADERSHIP QUALITY FUTURE MANAGERS DEVELOPMENT IN HIGHER EDUCATION STAFF

Abstract: Features of leadership qualities and managerial competence of future managers are highlighted. It is also determined that the use of training and game forms in the process of professional training contributes to the development of leadership potential and leadership qualities of future managers, actualization of interest in practical activities, which promotes further activity in the constant acquisition of knowledge and their use in practice in management activities. The article contains an author's vision for the use of training and game techniques in the educational process in order to develop the leadership potential of future managers.

Key words: leadership qualities, leadership potential, professional training of managers, development of leadership potential of future managers, training, business game, case method.

© Євгенія Воробйова, 2019

Евгения Воробьева

кандидат педагогических наук, доцент, кафедра педагогики и психологии управления социальными системами им. акад. И.А. Зязюна, Национальный технический университет “Харьковский политехнический институт”, Украина

E-mail: evorobjova@ukr.net

Аннотация: Освещены особенности лидерских качеств и управленческой компетентности будущих менеджеров. Определено, что применение тренинговых и игровых форм в процессе профессиональной подготовки способствует развитию лидерского потенциала и лидерских качеств будущих менеджеров, актуализирует интерес к практической деятельности, способствует дальнейшей активности в постоянном овладении знаниями и использованием их на практике в управленческой деятельности.

Статья содержит авторское видение на использование тренинговых и игровых методов в учебно-воспитательном процессе с целью развития лидерского потенциала будущих менеджеров.

Ключевые слова: лидерские качества, лидерские потенциал, профессиональная подготовка менеджеров, развитие лидерского потенциала будущих менеджеров, тренинг, деловая игра, кейс-метод.

Eugene Vorobieva

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Features of leadership quality future managers development in higher education staff”

Problem setting. The modern enterprises and collectives constantly balance between order and chaos, operate in conditions of uncertainty, risk and contradictions. And only the solution of these contradictions, overcoming of conflicts allows organizations to move forward.

As is known from the theory and practice of management science and management practices, the success of the organization of the enterprise largely depends on the manager's professional abilities, his ability to fully implement his managerial and leadership potential. Today, effective management requires skilled managerial leaders who have the ability to combine personal and professional qualities to transform serious conflicts into promising opportunities for collaboration and innovation.

In this context, the role of institutions of higher education in the formation of highly skilled managers seems relevant, because in modern organizations,

the requirements for specialists in management profile are quite high.

Resent research and publication analysis. The growing interest in this issue is due to existing research on the training of specialists in the management profile in educational systems, in particular, in higher education institutions.

In recent years, the problem of the training of future managers has been reflected in the scientific studies of N. Zamkova, L.Volodarskaya-Zola, O. Kulish, I. Liventsova, N. Logudina, L. Bondareva.

Today, the question of the potential of management personnel is developed by V.V. Adamchuk, E.V. Vorobieva, B.M.Genkin, V.M. Grachev, O.G. Romanovsky, M.K. Chebotarev, S.V. Shekshnya, T.V. Shokin, O.O. Sakaliuk, N.V. Kuzmina.

The analysis of research on the training of managers shows that managerial potential is an integral part of his professional activities and causes the comprehensive

development of his personality. Most scholars and researchers of professional activity and managerial training allocate such significant social and psychological qualities for him: psychological competence, managerial culture, reason, leadership skills, tolerance, ability to manage conflicts, stress tolerance, adaptability, time management skills.

Paper objective is to reveal the peculiarities of the development of leadership abilities of the future manager in the course of professional training at a higher education institution, in particular, using training, business games, case study, pedagogical coaching in the educational process.

Paper main body. An analysis of modern approaches to leadership issues, in particular in the context of the professional activity of managers, shows that the true leader is a team player, therefore, readiness for collective interaction is among the components of leadership potential.

After all, we share the opinion of O. Romanovsky, who defines "a leader as a person capable of inspiring and directing people and their emotions in creativity. The relationship between the leader and the others should be considered in the "resonant" key. In other words, the presence of a leader with followers in one wave, thanks to which the members of the group will have a creative atmosphere, which will increase the potential and professional level of each, as well as the percentage of effectively solved problems "Modern society in today's difficult conditions requires "flexible managers" with leadership abilities and capable of adaptive management, since active, adaptive and decisive youth are the key to an effective development of the country.

In modern literature, two points of view are often confronted with leadership qualities. The first suggests that a person should be born leader, that education and upbringing do not play any role. Another point of view is that leadership qualities can be developed, although this requires some

factors from the birth of a psychophysiological nature. This, in particular – sharp attention, good memory, ability to productive thinking.

The main characteristics of the leader should be: loyalty to his organization – the leader does not humiliate his company in the eyes of employees and does not humiliate employees in the eyes of the leadership of their firm; optimistic views on life – unlike the pessimistic, the optimist is always ready to listen to the thoughts of others, because he always expects good news, has creative instincts; love and commitment to other people – the best leaders take care of their workers, they are interested in what others do; courage and self-confidence – the leader will always try to find a new way to accomplish the task only because this way will be better.

Since the purpose of our study is to update the interactive tools that provide a high level of managerial competence of the future manager through the development of its leadership qualities, we conducted a diagnosis of students of specialty 281 "Public Administration". The total number of persons who participated in the study – 32.

The analysis of the results of the diagnostics shows that for future managers, the uneven distribution of the types of leaders is characteristic, depending on the level of the management hierarchy. This is due to a number of factors associated with the specifics of their activities.

The intellectual leader is characterized by considerable independence, a high orientation to the business and the results of work. For a functional leader, the following features are characteristic: the least desire to dominate; high orientation on the case, its results; autonomy of behavior. The universal leader characterizes dominance, a good attitude to himself and to others, personal originality, identity.

Thus, according to the results of the diagnosis, the functional type of the leader is such that to a greater extent meets the requirements, which are put forward to

the activities of the manager and determine its effectiveness.

Conclusions of the research. Thus, the above methods and techniques used during the training can be greatly expanded, since the training involves the comprehensive use of various methods and techniques of learning that stimulate the active cognitive position of students, encourage them to interact, interact. Interactive training in the

practice of training future managers is, without a doubt, the leading form. The development of leadership qualities of a manager both in the process of independent work on oneself and in the conditions of collective activity in the training allows to more effectively implement production functions, and as a result, maximize the efficiency of professional activity.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасні соціально-економічні системи різних форм власності діють в умовах невизначеності, ризику і протиріч. І лише їхнє вирішення дозволяє організаціям рухатися вперед.

Як відомо з теорії та практики управлінської науки та практики управлінської діяльності, успіх організації діяльності підприємства багато у чому залежить від професійних здібностей менеджера, його здатності реалізувати свій управлінський та лідерський потенціал у повній мірі. Сьогодні для ефективного управління потрібні кваліфіковані менеджери-лідери, які мають такі здібності, що дозволяють об'єднати особисті та професійні якості для перетворення серйозних конфліктів на багатообіцяючі можливості для співпраці та інновацій.

У такому контексті роль закладів вищої освіти у формуванні висококваліфікованих менеджерів видається актуальною, адже у сучасних організаціях вимоги до фахівців управлінського профілю досить високі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Зростаючий інтерес до проблематики розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти обумовлений наявними дослідженнями з вивчення

проблем підготовки фахівців управлінського профілю в освітніх системах.

В останні роки проблема підготовки майбутніх менеджерів знайшла відображення в наукових дослідженнях Н.Л. Замкової, Л. Володарської-Золи, О.І. Куліш, І.А. Лівенцової, Н.В. Логутіної, Л.І.Бондаревої, О.О. Сакалюк, Н.В. Кузьміної.

Сьогодні питання потенціалу кадрів управління розробляють В.В. Адамчук, Є.В. Воробйова, Б.М.Генкін, В.М. Грачов, О.Г.Романовський, М.К. Чеботарьов, С.В. Шекшня, Т.В. Щокін та інші.

Аналіз досліджень з проблеми підготовки менеджерів [1, 3, 9, 10] показує, що управлінський потенціал виступає складовою його професійної діяльності та обумовлює всебічний розвиток його особистості. Більшість науковців й дослідників професійної діяльності та професійної підготовки менеджерів виділяють такі значущі для нього соціально-психологічні якості: психологічна компетентність, управлінська культура, розум, лідерські здібності, толерантність, вміння управляти конфліктами, стресостійкість, адаптивність, навички тайм-менеджменту.

Зокрема, Л.І. Березовська [1], розглядаючи спеціальну компетенцію, зазначає, що слід визначити такі дві вимоги:

1. Ефективне виконання професійних функцій менеджера, розуміння природи управлінської роботи й процесів управління та здатність мислити масштабно, перспективно.

Структура спеціальної компетенції відповідно до даної вимоги передбачає такі знання та уміння:

- уміння обґрунтовувати й приймати рішення в ситуаціях, для яких характерна висока динамічність;

- висока інформаційність у питаннях розвитку галузі, у якій працює підприємство, рівень досягнень з техніки, технології, конкурентності, динаміки попиту на продукцію та послуги тощо;

- уміння ефективно керувати ресурсами, планувати й прогнозувати роботу підприємства, оволодіння способами підвищення ефективності управління;

- уміння використовувати сучасні інформаційні технології, способи комунікацій і зв'язку.

2. Менеджери повинні мати специфічні якості, що впливають на підвищення довіри й поваги з боку тих, із ким вони вступають у відносини. Уміння працювати з людьми; володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків; здатність до самооцінки, уміння робити правильний вибір, підвищувати кваліфікацію.

Структура спеціальної компетенції відповідно даної вимоги передбачає такі знання та уміння:

- високе почуття обов'язку й відданості справі;

- чесність у відносинах з людьми й довіра до партнерів;

- уміння чітко виражати свої думки й переконання;

- увага й турбота до людей незалежно від їхнього положення в ієрархії організації;

- здатність швидко поповнювати свої фізичні й духовні сили і критично оцінювати власну діяльність.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Не дивлячись на достатній рівень наукового опрацювання

проблематики дослідження лідерських здібностей та якостей фахівця, окремі їх особливості все ще залишаються відкритими для подальших наукових пошуків.

Проте, на нашу думку, окрім зазначених якостей, здібностей та умінь, сучасному менеджеру вкрай потрібні розвинуті лідерські якості не тільки на рівні обізнаності з питань лідерства, але й як складова його професійної діяльності та управлінського потенціалу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Розкрито особливості розвитку лідерських здібностей майбутнього менеджера із використанням тренінгів, ділових ігор, кейс-методу, педагогічного коучингу в процесі професійної підготовки у закладі вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Вивчення сучасних підходів до питань лідерства, зокрема в контексті професійної діяльності менеджерів, показує, що справжній лідер – це командний гравець, тому на перше місце серед складових лідерського потенціалу виходить готовність до колективної взаємодії. В контексті розгляду даної проблематики ми поділяємо думку О.Г. Романовського, який визначає «лідера як особистість, здатну надихати і направляти людей та їхні емоції в творчість. Взаємини лідера з оточуючими слід розглядати в «резонансному» ключі. Іншими словами перебування лідера з послідовниками на одній хвилі, завдяки чому члени групи матимуть творчу атмосферу, внаслідок чого виросте потенціал і професійний рівень кожного, а також відсоток ефективно вирішених завдань». Автор відзначає, що «створення ефективної команди стає невід'ємною складовою лідера. Лідерство варіюється в залежності від задач і ситуації відповідно до рішення команди. Для підвищення конкурентоспроможності фахівця необхідно формувати його як резонансного лідера, в зміст якого вкладати процес створення і функціонування ко

манди як невід'ємної складової. Тобто запускати для вдосконалення три векторну модель поняття лідерство: як процес, стан і результат, а саме ефективне командування» [2; с. 75].

Окрім того, сучасні менеджери все більше сприймаються як іноватори, які повинні мати поглиблені знання в різних сферах, і ці знання повинні постійно поповнюватися та актуалізуватися.

Оскільки всі ці якості досить складно поєднати в одній людині, менеджеру-лідеру слід навчитися бути лідером лідерів, а отже, управлінська компетентність керівників сучасних українських організацій або підприємств може бути описана за допомогою таких оптимальних лідерських компетенцій:

1. Готовність взяти на себе відповідальність за колектив.
2. Готовність відповідати за колективний результат навіть у разі провалу.
3. Перевага загального результату над особистим.
4. Позитивне ставлення до людей.
5. Здатність до навчання, прагнення розвиватися.
6. Відсутність страху перед сильними підлеглими.
7. Уміння і готовність надихати.
8. Уміння чути інших.
9. Готовність і здатність навчати інших.
10. Експерт чи чудовий управлінець.
11. Уміння організувати інших.
12. Власна точка зору.
13. Готовність до непопулярних рішень.
14. Стресостійкість.
15. Відсутність прагнення самостверджуватися за рахунок інших.

Розглянемо, які з лідерських компетенцій належать до категорії таких, що нескладно сформулювати та скорегувати, які змінити неможливо і можна коригувати, але складно або довго.

1. Готовність взяти на себе відповідальність за колектив. Слушною видається доробок О.С. Пономарьова [3] щодо

відповідальності в системі професійної компетентності фахівця. Він вважає, що відповідальність менеджера має бути виражена в об'єктивній оцінці результатів діяльності персоналу та забезпеченні соціального партнерства й соціального захисту персоналу. У більшості випадків цю компетенцію виробити складно, хоча можна стимулювати її прояв іншими факторами (зовнішня оцінка, визнання, гроші), але тоді доведеться занадто багато приділяти уваги цьому питанню і постійно тримати ситуацію під контролем.

2. Готовність відповідати за колективний результат навіть у разі провалу. Розвивати цей фактор важко, однак за наявності відповідальності за особистий результат як моделі поведінки можна змінити парадигму. Знадобиться досить тривалий управлінський вплив.

3. Перевага загального результату над особистим. Можна досить легко скорегувати грамотною системою мотивації і постійним підкріпленням. Для цього потрібно знати карту мотиваторів конкретної людини.

4. Позитивне ставлення до людей. Ця компетенція у дорослої людини коригуванню не піддається.

5. Здатність до навчання, прагнення розвиватися. Досить вільно розвивається, якщо не входить у протиріччя з природними здібностями.

6. відсутність страху перед сильними підлеглими. Багато в чому залежить від орієнтації на загальний результат і впевненість в собі. У більшості випадків впевненість у власних силах можна підвищити грамотними управлінськими діями.

7. Уміння і готовність надихати. Частково – природний дар, частково – можна навчити.

8. Уміння чути інших. Залежить від бажання знайти цю компетенцію. Другий аспект – це якийсь набір навичок (уміння відокремлювати факти від гіпотез, вміння чути, не домислюючи наміри

людини та ін.), яким можна навчити за допомогою наставництва або в ході тренінгів з розвитку комунікативних навичок.

9. Готовність і здатність навчати інших. Компетенція важко здобувається, оскільки вимагає поєднання терпіння, такту, добре поставленої мови, вміння співвідносити свій рівень знань з рівнем знань того, кого навчає, вміння пояснювати, закріплювати, давати зворотний зв'язок. При наявності гарних комунікативних та пристойних презентаційних навичок, уміння переконувати і впливати можна досить легко виробити цю компетенцію. В інших випадках - це складно або майже неможливо.

10. Експерт або чудовий управлінець. При наявності необхідних компетенцій і бажання бути лідером і керівником відносно легко виробляється за допомогою наставництва і шляхом тренінгу.

11. Уміння організувати інших. Навик, який може бути набутий досить швидко і ефективно. Головне – бажання його набути.

12. Власна точка зору. Цей навик практично неможливо виробити за короткий час. Відсутність власної точки зору, як правило, пов'язана з тяжінням до зовнішньої референції. Змінити референцію можна, але на це потрібно як мінімум рік або роки, не менше. Гірше, якщо відсутність власної думки викликана безпринципністю – це зовсім не підходить лідеру.

13. Готовність до непопулярних рішень. Змінюється на рівні управлінського впливу, мотивації і самомотивації. Виняток – яскраво виражена зовнішня референція.

14. Стресостійкість. Практично не піддається коригуванню, якщо йдеться про реакцію на стрес. А ось стресор (джерело стресу) і післястресову поведінку коригувати можна.

15. Відсутність прагнення самотверджуватися за рахунок інших. Або вона

є, або її немає. Вплинути і виробити неможливо.

Таким чином, удосконалення управлінської компетентності менеджерів сучасних українських організацій та підприємств на засадах різного роду навчальних заходів, професійної підготовки в умовах вищої освіти на першому (бакалаврському) та другому (магістерському) освітніх рівнях дозволить більш ефективно керувати підлеглими в різних ситуаціях, створити команду однодумців, які б плідно працювали для досягнення цілей організації, забезпечити ефективне делегування тощо.

У сучасних наукових дослідженнях вчені розділилися в своїх позиціях щодо природи лідерських якостей. Перша передбачає, що людина має народитися лідером, що навчання та виховання не відіграють ніякої ролі. Інша точка зору полягає в тому, що лідерські якості можна розвивати, хоча й для цього потрібні деякі задатки психофізіологічного характеру від народження. Це, зокрема, гостра увага, гарна пам'ять, здатність до продуктивного мислення [4].

Зокрема, деякі науковці виділяють такі складові у формуванні лідера: генетично обумовлені задатки та досвід перших років життя, освіта з акцентом на гуманітарні науки, що створює широку основу для знань, досвід, який надає мудрість, що виникає з практичного застосування знань та професійна підготовка, яка наділяє лідера витонченою поведінкою в деяких ситуаціях – наприклад, в процесі спілкування [5].

На нашу думку, судження підлеглих про керівника як про лідера може бути оманливим, адже вони є зацікавленими у підлещуванні до свого безпосереднього наставника. Тому об'єктивну оцінку лідерських якостей може дати лише незалежний експерт.

Зовсім іншою є оцінка менеджера-лідера з боку власників або топ-менеджменту підприємства. Вони передусім орієнтуються на професійні

здатності лідера, на його вміння з мінімальними витратами часу та коштів покращити, зміцнити, стабілізувати (залежно від поставлених цілей) роботу організації. При цьому вище керівництво мало цікавить з яким настроєм люди ходять на роботу або як часто проводяться корпоративні вечірки. Для них пріоритетом є фінансові показники, темпи росту, частка на ринку тощо.

Тому, на нашу думку, менеджер-лідер має знаходити баланс між вищим керівництвом та працівниками, не віддавати нікому з них цілковитої переваги та невпинно слідувати інтересам всієї організації.

Проведене автором опитування 43 менеджерів вищої та середньої ланки комерційних організацій у сфері ІТ-технологій та маркетингових комунікацій свідчить, що значущими характеристиками лідера мають бути: відданість своїй організації – лідер не принижує свою фірму в очах співробітників та не принижує співробітників в очах керівництва своєї фірми; оптимістичні погляди на життя – на відміну від песиміста, оптиміст завжди готовий вислухати думки інших, тому що очікує завжди гарних новин, володіє творчими задатками; любов та прихильність до інших людей – кращі лідери піклуються про своїх робітників, їх цікавить, що роблять інші; сміливість та впевненість в собі – лідер завжди буде намагатись знайти новий спосіб виконати завдання тільки тому, що цей спосіб буде кращим.

Оскільки метою нашого дослідження є актуалізація інтерактивних засобів, що забезпечують високий рівень управлінської компетентності майбутнього менеджера шляхом розвитку його лідерських якостей, нами було проведено діагностику студентів спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування». Загальна кількість осіб, що брали участь у дослідженні – 34. В ході дослідження було використано методику Є. Жарікова та Є. Крушельницького

«Діагностика лідерських здібностей» [11, с. 320].

Загалом більшість діагностичних методик спрямовані на визначення здатності людини бути лідером. Сама ж здатність людини до лідерства багато в чому залежить від розвиненості у неї організаторських і комунікативних здібностей.

В основному шляхом діагностування визначаються такі лідерські ознаки:

- воля і здатність переборювати перешкоди на шляху до мети;
- наполегливість, уміння розумно ризикувати, терпеливість, готовність довго й добре виконувати одноманітну, нецікаву роботу;
- ініціативність і бажання працювати без дріб'язкової опіки – незалежність;
- психічна стійкість не дає зацікавити нереальними пропозиціями;
- добра пристосовуваність до нових умов і вимог;
- самокритичність, твереза оцінка не тільки своїх успіхів, але й невдач;
- вимогливість до себе й інших;
- критичність, здатність бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони;
- надійність, дотримання слова, на них можна покластися;
- витривалість, може працювати навіть в умовах перевантажень;
- сприйнятливості до нового, схильність вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами;
- стресостійкість, не втрачає самовладання і працездатності в екстремальних ситуаціях;
- оптимістичність, ставиться до труднощів як до неминучих і переборних перешкод;
- рішучість, здатність самотійно і вчасно приймати рішення, у критичних ситуаціях брати відповідальність на себе;
- здатність змінювати стилі поведінки залежно від умов.

Нами було використано методику діагностики функціонального лідерства в

малих групах. Отримані результати наведені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Прояв лідерських характеристик менеджерів відповідно до типології [6, с.316]

Тип лідера	Рівень управлінської ієрархії майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту, %		
	Вищий	Середній	Низький
Інтелектуальний	9,9	30,7	59,4
Функціональний	23,1	50,5	26,4
Універсальний	6,6	69,3	24,1

Аналіз даних таблиці свідчить, що для майбутніх менеджерів характерним є нерівномірний розподіл типів лідерів залежно від рівня управлінської ієрархії. Це зумовлено рядом факторів, що пов'язані зі специфікою їхньої діяльності.

Отже, вплив лідерських якостей на реалізацію задач управлінської діяльності доречно розглядати як систему з двох складових – особистісної та функціональної (зміст адміністративних задач).

Так, інтелектуальний лідер характеризується значною самостійністю, високою орієнтацією на справу і результати роботи. Для функціонального лідера характерними є такі риси: найменше прагнення домінувати; висока орієнтація на справу, її результати; самостійність поведінки. Універсального лідера характеризує домінантність, добре ставлення до себе і до інших, особиста оригінальність, самобутність.

Таким чином, за результатами діагностики функціональний тип лідера є таким, що у більшій мірі відповідає вимогам, які висуваються до діяльності менеджера і зумовлюють її ефективність.

Як відомо, соціальні умови можуть прискорити чи уповільнити особистісний розвиток, зокрема розвиток лідерських якостей менеджера. Основними соціальними факторами, які впливають на цей процес є використання інноваційних технологій викладання у закладі вищої

освіти, надання консультаційної та психологічної допомоги.

Методом, що поєднує в собі навчання, консультацію та зняття психологічного напруження виступають різні види тренінгів (соціально-психологічний тренінг, бізнес-тренінг, тренінг особистісного росту, тренінг з тайм-менеджменту тощо).

Слово тренінг походить від англійського "to train", що означає "навчати, тренувати". Тренінг – це водночас і цікаве спілкування, і захопливий процес пізнання себе та інших, і ефективна форма опанування знань, розширення досвіду, і спосіб формування вмінь та навичок.

Перші тренінгові заняття були організовані учнями К. Левіна в середині 1940-х років. Учений стверджував, що більшість ефективних змін у поведінці, настановах людей відбувається в групах. Щоб виробити нові форми поведінки, свої певні настанови, людина повинна навчитися бачити себе очима інших.

Сьогодні в літературі і практичній діяльності поняття «тренінг» трактується набагато ширше, ніж кілька років тому. Розширення меж використання терміна пов'язано зі збільшенням діапазону цілей, більш широкого, ніж розвиток компетентності у спілкуванні.

Тренінг сьогодні є незамінним елементом системи навчання й розвитку в будь-якому навчальному закладі. Це насамперед навчання, що опирається на досвід людини, а також допускає, що

присутні на тренінгу люди, окрім отримання нової інформації, мають можливість відразу використовувати її на практиці, виробляючи нові навички.

Сьогодні значна увага приділяється інтерактивним методам, що використовуються із застосуванням навчальних комп'ютерних програм, які реалізують більш дієвий підхід до знань. Засобами

реалізації зазначеного підходу слугують комплекси програмно-апаратних засобів (комп'ютер, мультимедійний проектор та сенсорна дошка), які забезпечують можливість організації навчально-пізнавальної діяльності шляхом інтерактивного навчання.

Наведемо кілька визначень поняття «тренінг» (рис. 1)

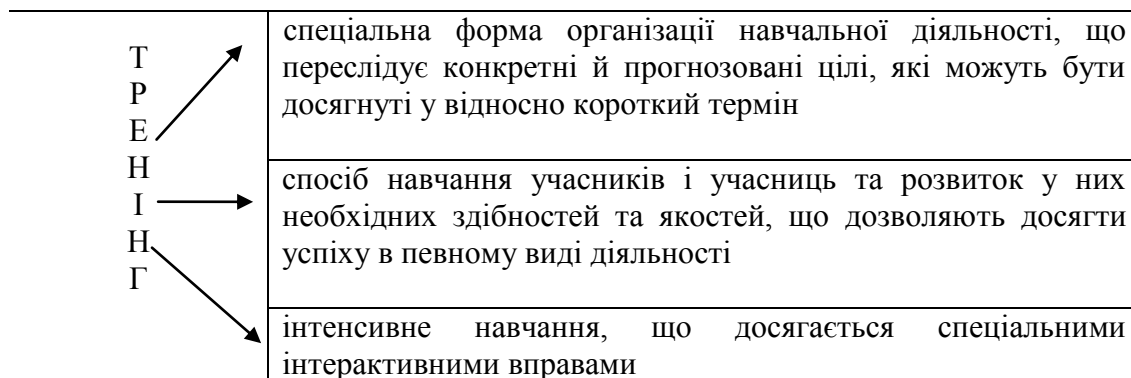


Рисунок 1 – Трактуювання поняття «тренінг»

Аналіз основних визначень тренінгу дає можливість сформулювати основні його принципи.

1. Спілкування за принципом “тут і тепер”. Для багатьох учасників характерне прагнення переключитися з безпосередньої тренінгової роботи на обговорення минулих або майбутніх подій. У цьому випадку спрацьовує механізм психологічного захисту. Але головна ідея тренінгу полягає в тому, щоб група перетворилася на своєрідне об'ємне дзеркало або навіть систему дзеркал, у яких кожен член групи зміг би побачити себе під час виконання вправ. Це досягається тим, що в групі існує інтенсивний зворотній зв'язок, який базується на довірчому міжособистісному спілкуванні.

2. Принцип персоніфікації висловлювань. Суть його полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховувати в повсякденному спілкуванні власну позицію того, хто говорить, або ж уникати прямих висловлювань в небажаних випадках.

Конкретно: замість висловлювань «вважається ..., деякі вважають, що ...» у групі вчать говорити, використовуючи форми «я вважаю, що ...» тощо.

3. Принцип акцентування на мові почуттів. Згідно з ним учасники групи повинні робити акцент на емоційних станах і проявах (своїх власних і партнерів з групи) і під час зворотного зв'язку, якщо можливо, використовувати мову, який фіксує такий стан. Прикладом даної форми мови є констатація типу: “Твоя манера говорити на підвищених тонах викликає у мене роздратування”. Для повсякденного спілкування звернення до подібної емоційно акцентованої манери не є типовим. Відповідно перед кожним учасником ставиться завдання перебудувати стиль свого спілкування, зокрема виробити вміння “ловити”, чітко ідентифікувати й адекватно висловити свої почуття.

4. Принцип активності. Дотримання цього принципу є головною вимогою до поведінки учасників тренінгу. Йдеться про реальне включення кожного

учасника в інтенсивну групову взаємодію з метою цілеспрямованого пізнання себе, партнера, групи взагалі. У повсякденному житті людина під впливом різних обставин нерідко замикається в собі і концентрується лише на власних проблемах. Завдання полягає в тому, щоб допомогти йому навчитися об'єднувати цю замкнутість на себе з активною включеністю в іншого, в аналіз групових процесів. На заняттях заохочується конструктивна полеміка між усіма учасниками, включаючи керівника.

5. Принцип довірливості. Передбачає створення сприятливих умов для довірливого спілкування учасників тренінгу, забезпечує групову динаміку, значною мірою визначає результативність занять. В якості першого і найпростішого кроку до практичного створення такого клімату керівник пропонує ухвалити єдину форму звертання один до одного на "ти". Це не тільки психологічно зрівнює усіх членів групи, але й привносить певний елемент інтимності й довіри. Крім того, довірливість підтримується незаперечним правилом: "Говорити тільки правду або хоча б не брехати".

6. Принцип конфіденційності. Суть його розкривається в рекомендації «не виносити» зміст спілкування, яке розвивається в процесі тренінгу, за межі групи. Це теж сприяє встановленню довірливих стосунків, оскільки учасники впевнені, що зміст спілкування залишиться в рамках цієї групи, і легше йдуть на відкритий, щирий контакт. Конфіденційність дає можливість групі зберегти свій дискусійний потенціал; обговорення ж учасниками тренінгу проблем групи за її межами призводить до того, що готовність і потреба в обговоренні цих проблем в рамках самої групи зменшується, адже тема певною мірою вичерпує себе.

7. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини. При обговоренні того, що відбувається в групі ми оцінюємо не

учасника, а тільки його дії і поведінку. Ми не використовуємо висловлювання на кшталт: "Ти мені не подобаєшся", а говоримо: "Мені не подобається твоя манера спілкування". Ми ніколи не скажемо "Ти погана людина", а просто підкреслимо: "Ти погано вчинив".

8. Розширення контактів і спілкування з різними людьми. У кожного з нас є певні симпатії, хтось нам подобається більше, з кимось більш приємно спілкуватися. Але під час занять ми прагнемо контактувати з усіма членами групи, і особливо з тими, кого найменше знаємо.

9. Повага до мовця. Коли висловлюється хто-небудь з членів групи, ми його уважно слухаємо, даємо людині можливість сказати те, що він хоче. Ми допомагаємо говорити, всім своїм виглядом показуючи, що ми слухаємо його, ми раді за нього, нам цікаві його думки, його внутрішній світ. Ми не перебиваємо людини і мовчимо до тих пір, поки він не закінчить говорити. І лише після цього ми ставимо свої питання, дякуємо йому або сперечаємося з ним.

Наведений перелік принципів дозволяє дійти висновку про важливість тренінгу як форми розвитку особистісних якостей та компетентності сучасного фахівця, особливо менеджера.

Як і в будь-якій навчальній та розвивальній програмі в тренінгах передбачено ряд цілей, що обґрунтовують використання тих чи інших прийомів.

Проведений автором аналіз програм тренінгів у Центрі лідерства НТУ "ХП", який розпочав свою діяльність з жовтня 2015 року в рамках проекту "ELITE" – «Освіта для лідерства, інтелекту та розвитку таланту» у рамках програми Tempus, засвідчив, що цілями проведення тренінгів можуть бути:

1. формування навичок співпраці, засад толерантності шляхом визначення межі власної терпимості та поваги до прав і свобод інших людей;

2. формування навичок логічного мислення, аналізу, вибору і презентації

інформації або проблематик

3. опанування новими технологіями в професійній діяльності, сфері;

4. зменшення чогось небажаного (проявів моделей соціально неприйнятної поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей реагування тощо);

5. зміна стереотипів, поглядів на проблему, процес навчання, аби усвідомити його переваги та зрозуміти, що він може надавати насагу та задоволення;

6. підвищення здатності учасників щодо позитивного ставлення як до себе так і до життя;

7. пошук ефективних шляхів розв'язання поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій роботі спеціалістів, які мають різний фах; представників різних відомств, які впливають на розв'язання цих проблем.

8. формування у лідера здатності до адаптивного управління.

І.В. Вачков [7] виділяє спільні цілі, які об'єднують різні за напрямком і змістом тренінгові групи:

✓ дослідження психологічних проблем учасників групи й надання допомоги в їхньому розв'язанні ;

✓ поліпшення суб'єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров'я; вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного гармонійного спілкування з людьми;

✓ розвиток самосвідомості й самодослідження учасників для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх й поведінкових змін;

✓ сприяє процесу особистісного зростання, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності й відчуття щастя й успіху.

Тренінг належить до методів активного соціального навчання як комплексного соціально-дидактичного напрямку. В основу тренінгу покладено групову взаємодію-інтерацію.

Тренінг може використовуватися у різних варіантах.

По-перше, тренінг як тренування, у результаті якого відбувається формування та відпрацювання вмінь та навичок, ефектної поведінки.

По-друге, тренінг як форма активного навчання, метою якого є передусім передання знань, а також розвиток деяких умінь і навичок.

По-третє, тренінг як метод створення ситуацій для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Готуючись до проведення тренінгу, викладач-тренер має здійснити велику підготовчу роботу:

1) визначити цілі та завдання тренінгу;

2) розробити план-сценарій тренінгу;

3) підготувати заздалегідь слухачів курсів підвищення кваліфікації, вчителів до проведення тренінгу (роздати питання, що будуть розглядатися на тренінгу, проблеми, які будуть обговорюватися, літературу для попереднього опрацювання тощо);

4) здійснити самопідготовку: продумати власні дії щодо проведення інтерактивної взаємодії, передбачити план обговорення проблеми та можливі висновки, що зроблять педагоги, спрогнозувати появу суперечних точок зору та кінцевий результат роботи, обрати час і форми узагальнення висновків, продумати зворотний зв'язок та ін.;

5) розподілити ролі між учасниками, продумати активну участь кожного;

6) підготувати приміщення для проведення тренінгу та необхідні матеріали (медіапроектор, бейджики, таблички, скотч, папір для індивідуальних та групових вправ, маркери, роздруковані матеріали для вивчення тощо). Якість навчання суттєво зростає, якщо слухачі мають хороші роздаткові матеріали.

Важливим фактором є підготовка матеріалів у тому форматі, що легко читається, а саме: небагато тексту; наявність чітких схем замість деяких текстових блоків; малюнки; можливість робити помітки у цих матеріалах

При розробці правил роботи у групі доцільно запропонувати слухачам декілька з них і надати можливість доповнити ці правила.

Ось декілька таких правил.

1. Бути активним.
2. Говорити від себе.
3. Бути відвертим і відкритим.
4. Бути толерантним.
5. Дотримуватися відведеного часу.

Під час спілкування один з одним використовуються бейджики, на яких кожен учасник записує своє ім'я так, як би він хотів, щоб до нього зверталися. Це допомагає створити відповідний комфортний психологічний клімат у групі.

Л.А. Петровська [8] виокремлює такі види, форми тренінгів та методи групової роботи:

1. відео тренінг;
2. рольове навчання;
3. груповий аналіз оцінок і самооцінок;
4. невербальні методики та ін.

При проведенні тренінгу використовуються різноманітні конкретні вправи, прийоми і техніки. Визначають такі базові методи тренінгу: групова дискусія та ситуативно-рольові ігри.

Групова дискусія – це спільне обговорення якогось суперечливого питання, що дає змогу прояснити або змінити думки, позиції та настанови учасників групи у процесі безпосереднього спілкування.

Дискусія – це спосіб організації спільної діяльності з метою інтенсифікації процесу прийняття рішення у групі; метод навчання, що підвищує інтенсивність та ефективність навчального процесу за рахунок залучення тих, хто вчиться, до колективного пошуку істини.

Дискусія побудована на діалозі – такій формі спілкування, що ґрунтується на психологічній рівності позицій учасників обговорення.

У тренінгу групова дискусія може бути організована з метою надання учасникам можливості обговорити проблему, що цікавить усіх, із різних боків або ж із метою здійснити групову рефлексію через аналіз індивідуальних переживань.

Ігрові методи ведення тренінгів сприяють інтенсифікації процесу навчання, знаттю напруження та скутості учасників, оптимізації їхньої взаємодії. Гра допомагає людині розкрити свої здібності, виявити творчий потенціал, проявити щирість та відкритість.

Загалом, тренінг має певні особливості, що відрізняє його від інших форм роботи практичного психолога, він розглядається дослідниками як групова форма взаємодії з певними правилами або принципами роботи і це вже є важливим фактором вирішення тих завдань і цілей, які постають перед учасниками тренінгу. Осмислення власного досвіду, самопізнання, розвиток особистісних якостей учасниками групової взаємодії відбувається за умови створення особливого рефлексивного середовища та, звичайно, дотримання тих правил, які існують в тренінговій групі. Перераховані особливості тренінга дозволяють говорити про можливість й необхідність його використання у навчальному процесі, спрямованому на професійне становлення менеджерів.

Отже, детально проаналізувавши особливості тренінгу як форми розвитку лідерських якостей менеджерів, можна зазначити, що така форма є найбільш дієвою, оскільки торкається, як особистісної, так й професійної складової майбутнього менеджера.

Проте слід зауважити, що у теорії та практиці професійної підготовки менеджерів, формуванні їхньої управлінської компетенції не останню роль відіграють й ігрові технології. Розглянемо їх більш

детально. Ділова гра відбувається через моделювання різноманітних педагогічних чи виробничих ситуацій.

Моделювання – це метод дослідження певних об'єктів через відтворення їхніх характеристик на іншому об'єкті – моделі, що є аналогом певного фрагменту дійсності (речового чи розумового) – оригіналу моделі.

Модель реалізується через правила. Правила гри – це ті положення, в яких відбиваються сутність гри та співвідношення всіх її компонентів. Ділові ігри складаються з певних етапів підготовки і проведення.

Ділова гра є способом моделювання різноманітних умов професійної діяльності через пошук нових засобів її виконання. Вона імітує різноманітні аспекти людської активності й соціальної взаємодії, є методом ефективного навчання, оскільки нівелює суперечності між абстрактним характером навчального предмета і реальним – професійної діяльності.

Ділова гра як метод містить інші форми активного навчання: дискусію, аналіз конкретних ситуацій, дії за інструкцією, розв'язання виробничих завдань тощо. Вона дає змогу знайти рішення складних проблем шляхом застосування спеціальних правил обговорення, стимулювання творчої активності учасників як завдяки спеціальним методам роботи, так і за допомогою фасилітації ведучого тренінгу.

Рольова гра – це ефективне відпрацювання варіантів поведінки в тих ситуаціях, в яких можуть опинитися учасники тренінгу (наприклад, захист чи презентація певних напрацювань, атестація тощо). Гра дає можливість набути навичок прийняття відповідальних і безпечних рішень у житті.

Підготовка до проведення рольових ігор включає наступні етапи.

1. Гра повинна бути значущою для учасників.

2. Попереднє діагностування слухачів необхідне для вибору ситуацій, рішення яких можливе в межах одного заняття.

3. Важливим є вибір учасників гри. Керівник рольової гри, зазвичай, не є безпосереднім учасником ігрового комплексу.

Проведення рольової гри передбачає:

1. Ведучий оголошує тему гри, визначає ігрову ситуацію, з'ясовує, наскільки значущою вона є для учасників.

2. Викладач-фасилітатор інструктує про план гри. З'ясовує, чи всі правильно зрозуміли своє завдання.

3. Розподіляються ролі. Якщо ролей на всіх не вистачає, спостерігачі повинні отримати завдання щодо відслідковування вербальної та невербальної поведінки учасників гри, оцінювання результативності гри тощо.

4. Активні учасники гри діють відповідно до своїх ролей та отриманої інформації.

5. Підбиваються підсумки гри, фіксується реакція кожного з учасників.

Організаційно-діяльнісні та організаційно-навчальні ігри є формами колективної розумової діяльності, у процесі якої відбувається навчання і проектування (створення) нових діяльнісних зразків.

Основні етапи організаційно-діяльнісної гри:

1) установча доповідь ведучого, в якій визначаються певні межі та ставляться основні питання, які необхідно вирішити під час гри;

2) створення груп, основне завдання яких – вироблення певних рішень, підготовка узгодженої доповіді для пленарного обговорення; результати обговорення у групі представляються схематично;

3) пленарне засідання, загальне обговорення роботи всіх груп, у процесі якого виробляються колегіальні рішення поставленої проблеми;

4) рефлексія учасниками своєї діяльності;

5) заключна доповідь ведучого з

узагальненням усіх результатів роботи груп;

б) методологічна консультація (за необхідності);

7) організаційні рішення.

Однією з ефективних форм інтерактивного навчання є кейс-метод. Ті, хто вчиться, вбачають у ньому гру, в якій вони мають можливість проявити та вдосконалити аналітичні й оцінювальні навички, навчитися працювати в команді, використовувати на практиці теоретичний матеріал тощо.

Кейс-метод (case study) – це техніка навчання, що користується описом реальних економічних і соціальних ситуацій (від англ. case – «випадок»). Під ситуацією (кейсом) розуміють письмовий опис конкретної реальної події в закладі, слухачам пропонують проаналізувати її, знайти шляхи розв'язання та обрати найкращу з них. Ситуаційна вправа, що розглядається, повинна бути побудованою на реальних подіях.

Кейс-метод, або метод ситуаційних вправ, є активним методом, що дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності фахівців. Він сприяє розвитку винахідливості, умінню вирішувати проблеми, розвиває здібності здійснювати аналіз і діагностику проблем.

Кейс-метод – складна система, що інтегрує в собі інші методи пізнання: дискусію, ігрові методи, «мозковий штурм», моделювання, мисленнєвий експеримент, проблемний метод, системний аналіз тощо. Проблема посідає важливе місце в кейс-методі, при цьому в самому кейсі вона часто є присутньою в неявному, замаскованому вигляді, нерідко буває прихованою серед інших, менш вагомих проблем, розгляд яких може спрямувати дискусію не в той бік.

Етапи роботи з кейсом:

1. Вступ до кейсу, постановка викладачем основних питань.

2. Аналіз ситуації. Робота відбувається індивідуально чи у групах. Кожен з учасників пропонує свій варіант розв'язання проблеми, що оцінюється групою, яка й обирає оптимальний варіант рішення, готується до презентації. У роботі слухачі, вчителі можуть користуватися різноманітними джерелами інформації.

3. Презентація рішень за кейсами. Слухачі, вчителі мають максимально використати наочність, створену ними (схеми, графіки, плакати тощо). Кожен варіант рішення фіксується на окремому аркуші.

4. Загальна дискусія.

5. Підбиття підсумків роботи.

Кейс-метод навчає пошуку та використанню знань в умовах динамічної ситуації, розвиває діалектичне та критичне мислення, сприяє більш глибокому засвоєнню навчального матеріалу.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, дослідження практики використання методів та прийомів для проведення тренінгу свідчить, що вони можуть бути доповнені та урізноманітнені. В цілому інтерактивне навчання у практиці професійної підготовки майбутніх менеджерів є, без сумніву, провідною формою. Розвиток лідерських якостей менеджера в процесі тренінгу, як під час самостійної роботи над собою, так і в умовах колективної діяльності, сприяє більш ефективній реалізації професійно-управлінських функцій, а значить професійному та особистісному розвитку фахівця.

Отже, наведені аспекти проблеми розвитку лідерських якостей майбутніх менеджерів переконливо свідчать, що вагома роль у даному процесі, особливо в умовах закладу вищої освіти, належить відповідній організації навчально-виховного процесу із використанням інтерактивних методів та засобів навчання.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо у вивченні професійної підготовки майбутніх менеджерів з метою

розвитку їх управлінського потенціалу на засадах принципів фасилітації.

Список літератури:

1. Березовська, Л.І. & Пукіш, А.О. (2015) Психологічні особливості управлінського та підприємницького потенціалу менеджерів. *Вісник Національного університету оборони України: Збірник наукових праць*. №1(44). Київ : НУОУ. С.21 – 27.

2. Романовский А.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В. (2016) Трехвекторная структура понятия лидерство. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI_Press/26904/1/Romanovskiy_Trehvektor_naya_2016

3. Пономарьев, О.С. & Чеботарьев, М.К. (2012) Відповідальність в системі професійної компетентності фахівця: навч.-метод. посібник. Х.: Підручник НТУ «ХПІ», 220 с.

4. Дрыгина, И.В. Важность лидерских качеств менеджера для его профессиональной деятельности. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://res.krasu.ru/paradigm>.

4. Бойетт, Дж. Т. & Бойетт, Дж. Т. «Можно ли научиться лидерству?»: [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://management.com.ua>

6. Фетискин, Н.П. & Козлов, В.В., Мануйлов, Г.М. (2005) Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 490 с.

7. Вачков, И.В. & Дерябо, С.Д. Окна в мир тренинга. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://koob.ru/vachkov_iv

8. Петровская, Л.А. Общение-компетентность-тренинг. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.koob.ru/petrovskaya/communication_p

9. [Sakaliuk, O.](#) (2016) Model of

Forming education managers' readiness for professional activities under current conditions. *Наука і освіта*. №6. С. 107 – 111.

10. Kuzmina, N. (2017) Implementation of the model of forming the future managers' readiness for business correspondence in the educational process of the university. 10th international conference of education, research and innovation nov 16 – 18.

11. Фетискин, Н.П. & Козлов, В.В., Мануйлов, Г.М. (2005) Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 490 с.

References

1. Berezovs'ka, L.I. & Pukish, A.O. (2015) *Psykhologichni osoblyvosti upravlins'koho ta pidpriemnyts'koho potentsialu menedzheriv*. [Psychological peculiarities of managerial and entrepreneurial potential of managers]. *Visnyk Natsional'noho universytetu obrony Ukrainy: Zbirnyk naukovykh prats'*. №1(44). Kyiv: NUOU. P. 21 – 27. [in Ukrainian]

2. Romanovskij A.G., Shapolova V.V., Kvasnik O.V. (2016) *Trehvektornaja struktura ponjatija liderstvo*. [The three-vector structure of the concept of leadership]. Access mode: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI_Press/26904/1/Romanovskiy_Trehvektor_naya_2016.pdf [in Russian]

3. Ponomar'ov, O.S. & Chebotar'ov, M.K. (2012) *Vidpovidal'nist' v systemi profesijnoi kompetentnosti fakhivtsia* [Responsibility in the system of professional competence of a specialist]: navch.-metod.

posibnyk. Kh.: Pidruchnyk NTU «KhPI», 220 p. [in Ukrainian]

4. Drygina, I.V. *Vazhnost' liderskih kachestv menedzhera dlja ego professional'noj dejatel'nosti*. [The importance of managerial leadership qualities for his professional activities]. Access mode: <http://res.krasu.ru/raradigm>. [in Russian]

5. Bojett, Dzh. T. & Bojett, Dzh. T. «*Mozhno li nauchit'sja liderstvu?*» [«Is it possible to learn leadership?»]. Access mode: <http://management.com.ua> [in Russian]

6. Fetiskin, N.P. & Kozlov, V.V., Manujlov, G.M. (2005) *Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp*. [Socio-psychological diagnosis of personal development and small groups]. M.: Izd-vo Instituta psihoterapii, 490 p. [in Russian]

7. Vachkov, I.V. & Derjabo, S.D. *Okna v mir treninga*. [Windows to the world of training]. Access mode: http://koob.ru/vachkov_iv [in Russian]

8. Petrovskaja, L.A. *Obshhenie-kompetentnost'-trening*. [Communication-competence-training]. Access mode: http://www.koob.ru/petrovskaya/communication_p [in Russian]

9. Sakaliuk, O. (2016) *Model of forming education managers' readiness for professional activities under current conditions*. Nauka i osvita. №6. P. 107 – 111.

10. Kuzmina, N. (2017) *Implementation of the model of forming the future managers' readiness for business correspondence in the educational process of the university*. 10th international conference of education, research and innovation nov 16 – 18.

11. Fetiskin, N.P. & Kozlov, V.V., Manujlov, G.M. (2005) *Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp*. [Socio-psychological diagnosis of personal development and small groups]. M.: Izd-vo Instituta psihoterapii, 490 p. [in Russian]

Стаття надійшла до редколегії 10.03.2019

ВИМОГИ

до рукописів статей, що подаються до щоквартального науково-практичного журналу
«Теорія і практика управління соціальними системами»

Головна мета видання – сприяти розвитку філософської, педагогічної та психологічної галузі знань, забезпечити можливість оприлюднення науково-педагогічними працівниками, а також іншими зацікавленими особами результатів власних наукових досліджень у межах компетенції відповідної галузі знань (філософія, педагогіка, психологія), ознайомлення наукової спільноти з актуальними напрямками розвитку наукової думки у межах тематичного спрямування наукового видання, а саме:

- теорія та практика управління соціальними системами;
- філософські, психолого-педагогічні та соціологічні основи управління;
- методологія досліджень та моделювання соціальних систем;
- філософія професійної освіти та підготовки керівників майбутнього;
- формування творчої особистості; еліти та лідерства;
- соціальне середовище як фактор управління;
- особистісний фактор в управлінській та педагогічній діяльності.

Редакційна колегія наукового видання приймає до опублікування матеріали наукових досліджень за умови дотримання авторами відповідних правил та вимог. Статті, подані з порушенням нижченаведених вимог, не допускаються до розгляду членами редакційної колегії.

ВИМОГИ ДО СТРУКТУРИ ТА ОФОРМЛЕННЯ МАТЕРІАЛІВ:

1. *Технічні вимоги до оформлення статті:* розмір аркуша – А-4 (210x297 мм); орієнтація аркуша – книжкова; ліве, верхнє, праве та нижнє поля – 25 мм; рекомендований шрифт – Times New Roman Сут; розмір шрифту – 12; міжрядковий інтервал – 1. Мінімальний розмір статті – 8 тис. знаків з пробілами, максимальний – 34 тис.; найбільш прийнятний розмір статті – 20–24 тис.

Формули, графіки, діаграми, рисунки повинні бути виконані у графічному редакторі Word, бути згрупованими та доступними для редагування. Графічні об'єкти утворюються: формули – за допомогою редактора Microsoft Equation (меню Вставка / Об'єкт / Microsoft Equation); діаграми та графіки – за допомогою Майстра діаграм (меню Вставка / Рисунок / Діаграма); структурні схеми – за допомогою інструментарію панелі малювання. Треба пам'ятати, що включення графічного матеріалу до тексту наукової публікації може бути виправдано лише у тому випадку, коли подання відповідної інформації у іншому вигляді може призвести до втрати її змісту. Кількість графічних об'єктів у публікації повинна бути мінімальною. Під час підготовки графічного матеріалу автору варто взяти до уваги, що науково-практичний журнал «Теорія і практика управління соціальними системами» друкується у чорно-білому вигляді, а отже, рисунки, діаграми тощо повинні бути адаптовані до відповідного формату.

Оформлення рисунків та таблиць: підписи під рисунками – Times New Roman, 10 пт, курсив, вирівнювання по центру (приклад: *Рис. 1. Назва*); надписи над таблицями: *Таблиця 1, 2 і т.д.* – Times New Roman, 10 пт, курсив, вирівнюється за правим краєм, назва таблиці – наступний рядок, Times New Roman, 10 пт, жирний, вирівнювання по центру.

Наведена у статті статистична інформація повинна мати джерело походження, тобто бути підкріплена посиланням на список використаних джерел. Будь-яка цитата, яка використовується автором у межах статті, повинна бути підкріплена не лише посиланням на джерело її походження, а і точною вказівкою місця (сторінки) розташування цитати у його межах (наприклад, [2, с. 44]). Звертаємо увагу авторів, що посилання на підручники, навчально-методичну, науково-популярну літературу не схвалюється редакцією журналу. Посилання на власні публікації автора допускається лише у виняткових випадках, але при цьому авторські публікації у списку використаних джерел не повинні перевищувати 10%. Якщо під час аналізу останніх досліджень і публікацій автор згадує прізвище того чи іншого вченого, то список джерел інформації повинен містити його публікацію. Автор статті повинен уникнути так званого повторного цитування, тобто посилання повинно здійснюватись на першоджерело інформації, а не на джерело, в якому міститься посилання на його походження. Наприклад, якщо автор наводить цитату М. Вебера, то посилання повинно бути на його конкретну роботу, а не на публікацію того вченого, який досліджував роботи М. Вебера.

УДК подається в першому рядку сторінки напівжирним шрифтом і вирівнюється за лівим краєм. Ініціали та прізвище автора розташовуються рядком нижче, вирівнюються по центру. Заголовок статті набирається в наступному рядку великими літерами з використанням напівжирного шрифту і вирівнюється посередині. Далі розташовуються анотація (2–3 лаконічних речення, що розпочинаються зі слів «досліджується», «розглядається», «пропонується» та ін.) і ключові слова (5–7 позицій) українською мовою.

Анотація повинна коротко описувати авторські результати і висновки. Ключові слова мають не подаватися у вигляді загальнонаукових дефініцій, а бути максимально прив'язаними до специфіки статті. Далі стаття повинна містити: прізвище та ініціали автора, назву, анотацію та ключові слова англійською і російською мовами, основний текст, адресу електронної пошти та номер ORCID (зразок оформлення статті додається).

Посилання на літературні джерела подаються в алфавітному порядку та в квадратних дужках (наприклад [1, с. 15]) і послідовно нумеруються (треба використовувати арабську нумерацію).

Наприкінці статті, відповідно до вимог міжнародних систем цитування, автор статті повинен не лише навести список використаної літератури, а і подати його у вигляді окремого блоку в форматі References з використанням романського алфавіту. Звертаємо увагу, що джерела списку літератури у форматі References повинні *повторюватись в такому самому порядку, як і в основному списку літератури, незалежно від того, чи є серед них іноземні*. Для перекодування української кирилиці в трансліт автор статті може скористатися сайтом <http://litopys.org.ua/links/intrans.htm>, а для перекодування російської кирилиці – сайтом <http://www.translit.ru> (зразок оформлення References додається).

У бібліографічному списку вказується лише та література, на яку є посилання у статті. Бібліографічний опис оформлюється згідно з ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 «Система стандартів з інформації бібліотечної та видавничої справи. Бібліографічний запис. Бібліографічний опис. Загальні вимоги та правила складання» (див. «Бюлетень ВАК», №5, 2009, Форма 23, затверджена наказом ВАК України від 29.05.2007 р. № 342, зі змінами та доповненнями, внесеними наказами ВАК України від 26.01. 2008 р. № 63, від 03.03. 2008 р. № 147).

2. *Правила подання статті.* Примірник поданої до редакції наукового видання статті має бути надрукований на папері форматом А4 та бути завізований власноручним підписом автора на останній сторінці. Разом з паперовим примірником статті подається:

- завірений в установленому порядку витяг з протоколу засідання кафедри навчального закладу (науково-методичної ради установи) за місцем роботи (навчання) автора з рекомендацією до публікації поданого матеріалу (для осіб, які не мають наукового ступеня та вченого звання);

- завірену в установленому порядку рецензію доктора/кандидата наук за фахом видання (для осіб, які не мають наукового ступеня або вченого звання);

- розширену анотацію українською мовою та завірений в установленому порядку її переклад на англійську мову (переклад розширеної анотації може бути завірений бюро перекладів, кафедрою іноземних мов ВНЗ IV рівня акредитації, сертифікованим перекладачем або власним підписом автора статті за умови наявності у нього кваліфікації відповідного фахового спрямування (у цьому випадку автор подає копію диплому про вищу освіту); у виняткових випадках та за умови попередньої домовленості редакція журналу може сприяти автору в організації перекладу розширеної анотації на англійську мову (надання цієї послуги не гарантує автору прийняття поданої ним статті до друку); вимоги до розширеної англійської анотації подано нижче;

– заявку на розміщення статті у науково-практичному журналі «Теорія і практика управління соціальними системами» (зразок заявки розміщено на сайті видання);

– договір автора з редакцією видання щодо передачі окремих прав на подані до редакції наукового видання матеріали (право на друк матеріалів та їх розповсюдження; право на оприлюднення загальної інформації про автора (П.І.Б., науковий ступінь, вчене звання, контактна інформація тощо); право на включення поданих автором матеріалів до наукометричних баз даних тощо). Зразок договору розміщено на сайті видання);

– електронний носій інформації (CD), на якому збережено у вигляді окремих файлів: 1) статтю (текст матеріалів в електронному вигляді обов'язково повинен відповідати паперовому варіанту); 2) розширену анотацію українською мовою та її переклад англійською мовою; 3) заявку на розміщення статті.

Стаття приймається на розгляд та передається на внутрішню, так звану “сліпу” рецензію, тільки за наявності повного пакету документів та повних авторських даних. Редакція лишає за собою право: відхилити подану статтю; направити статтю автору на доопрацювання; на незначне редагування та скорочення, зберігаючи при цьому головні висновки та авторську стилістику. Позиція редакції може не збігатися з думкою автора, висловленою у статті. Розгляд та рецензування поданої статті розпочинається після отримання редколегією повного пакету документів.

Розгляд та рецензування поданої статті, розпочинається після отримання редколегією інформації про оплату редакційно-видавничих послуг (вартість публікації з розрахунку 28 грн. за кожен сторінку статті (формат А4). Членам Координаційної ради та редакційної колегії науково-практичного журналу «Теорія і практика управління соціальними системами», штатним працівникам установ-засновників наукового видання (за умови клопотання адміністрації вищого навчального закладу), а також провідним ученим – докторам наук видавничі послуги надаються безкоштовно. У цьому випадку автор оплачує лише вартість примірника журналу та його пересилку за вказаною адресою. У разі отримання негативного висновку від членів редакційної колегії щодо наукової цінності поданої статті та прийняття рішення про неможливість її розміщення у науково-практичному журналі «Теорія і практика управління соціальними системами» автору повертається сплачена ним сума.

3. Структура статті. Для розміщення приймаються наукові статті, оформлені українською, російською або англійською мовами, якісно вивірені, де наявні та виділені жирним шрифтом такі необхідні елементи:

– **Постановка проблеми в загальному вигляді** та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;

– **Аналіз останніх досліджень і публікацій**, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор;

– **Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми**, котрим присвячується дана стаття;

– **Формулювання мети статті** (постановка завдання);

– **Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів;

– **Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку.**

4. Вимоги до розширеної анотації англійською мовою (для статей, які подаються українською мовою). Згідно з пунктом 2.9 Порядку формування Переліку наукових фахових видань України, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 17.10.2012 № 1111, обов'язковою умовою опублікування статті є надання автором (-ами) тексту статті англійською мовою – у реферованому вигляді обсягом 4–6 тис. друкованих знаків із зазначенням прізвища, імені та по-батькові автора (-ів) та назви статті (без наведення переліку використаних джерел). Текст англійської версії статті має містити виділені жирним шрифтом такі рубрики: постановка проблеми, аналіз останніх досліджень і публікацій, формулювання мети статті, виклад основного матеріалу дослідження, висновки з даного дослідження. Текст статті та її реферований вигляд англійською мовою розміщуватиметься на веб-сторінці видання. Зразок оформлення тексту статті англійською мовою у реферованому вигляді додається.

5. Вимоги до розширеної анотації українською мовою (для статей, які подаються англійською мовою). Згідно з пунктом 2.9 Порядку формування Переліку наукових фахових видань України, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 17.10.2012 № 1111, обов'язковою умовою опублікування статті є надання автором (-ами) тексту статті українською мовою – у реферованому вигляді обсягом 4–6 тис. друкованих знаків із зазначенням прізвища, імені та по-батькові автора (-ів) та назви статті (без наведення переліку використаних джерел). Текст української версії статті має містити виділені жирним шрифтом такі рубрики: постановка проблеми, аналіз останніх досліджень і публікацій, формулювання мети статті, виклад основного матеріалу дослідження, висновки з даного дослідження. Текст статті та її реферований вигляд українською мовою розміщуватиметься на веб-сторінці видання. Зразок оформлення тексту статті українською мовою у реферованому вигляді додається.

УДК 354:37.088.2

Володимир Мороз

доктор наук з державного управління, професор, кафедра педагогіки і психології
управління соціальними системами, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
ORCID ID 0000-0003-0796-5035
E-mail: moroz32@rambler.ru

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕДУРИ ОБРАННЯ КЕРІВНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Анотація: В статті розглянуто деякі з можливих напрямів удосконалення адміністративно-правових методів державно-управлінського впливу на механізм обрання керівника вищого навчального закладу. З'ясовано місце та роль держави у реалізації кадрової політики вищим навчальним закладом. Крім того, у статті обґрунтовано необхідність зменшення впливу органів студентського самоврядування на вирішення кадрових питань власником вищого навчального закладу. Стаття містить пропозиції щодо підвищення ефективності державного регулювання системи вищої освіти через зміну компетенції суб'єктів державного управління у процедурі обрання та призначення керівника вищого навчального закладу.

Ключові слова: обрання керівника ВНЗ; державне управління кадровим потенціалом; колегіальний орган громадського самоврядування ВНЗ; кваліфікаційні вимоги до кандидата; вища освіта; студентське самоврядування.

Volodymyr Moroz

Full Professor of Department of pedagogy and psychology of social systems management
of The National Technical University «Kharkov Polytechnic Institute»,
Doctor of sciences (Public Administration), Kharkov, Ukraine

WAYS OF STATE REGULATION MECHANISMS' IMPROVEMENT IN THE PROCEDURE OF ELECTING THE HEAD OF HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

Abstract: In the article there are considered some of the possible ways of improvement of the administrative and legal methods of state-management mechanism in order to influence the election of the higher educational establishment's head. The place and role of the state in the implementation of personnel policy of higher educational institution was clarified. Furthermore, in the article explains the need to reduce the impact of the student government towards addressing the staffing issues by the holder of higher education. This article contains suggestions for improving the efficiency of state regulation of higher education through the change of competence of public administration in the process of election and assignment of the head of the higher educational establishment.

Key words: election of the head of the university; state human resources management; collegiate local authorities of the university; qualification requirements; higher education; student government.

Владимир Мороз

**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ВЫБОРА
РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

Аннотация: В статье рассмотрены некоторые из возможных направлений совершенствования административно-правовых методов государственно-управленческого воздействия на механизм избрания руководителя высшего учебного заведения. Определено место и роль государства в реализации кадровой политики высшим учебным заведением. Кроме того, в статье обоснована необходимость уменьшения влияния органов студенческого самоуправления на решение кадровых вопросов собственником вуза. Статья содержит предложения по повышению эффективности государственного регулирования системы высшего образования через изменение компетенции субъектов государственного управления в процедуре избрания и назначения руководителя высшего учебного заведения.

Ключевые слова: избрание руководителя вуза; государственное управление кадровым потенциалом; коллегиальный орган общественного самоуправления вуза; квалификационные требования к кандидатам; высшее образование; студенческое самоуправление.

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ СПИСКУ ЛІТЕРАТУРИ ТА ЙОГО ДУБЛЮВАННЯ У ФОРМАТІ REFERENCES

Список літератури:

1. Архипова, М. В. (2009) Дослідницька компетентність майбутніх інженерів-педагогів. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., 22-24 жовтня 2009 р.* / Хмельниц. нац. ун-т, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, Ін-т проф.-тех. освіти. Хмельницький, С. 144-148.
2. Бусел, В. Т. (2003) Великий тлумачний словник сучасної української мови: 170 000. К.: Ірпінь: ВТФ “Перун”, 1427 с.
3. Вихорева, О. О. (2008) Исследовательская деятельность старшеклассников в условиях дополнительного образования: монография. Челябинск : изд. центр Уральской академии, 188 с.
4. Головань, М. С. (2008) Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України.* № 3. С.23-30.
5. Головань, М. С., & Яценко, В. В. (2012) Сутність та зміст поняття «дослідницька компетентність». *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі : збірник наукових праць.* Кривий Ріг : Видавничий відділ НМетАУ, Випуск VII. С.55–62.

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ СПИСКУ ЛІТЕРАТУРИ ТА ЙОГО ДУБЛЮВАННЯ У
ФОРМАТІ REFERENCES

References:

1. Arkhypova, M. V. (2009) *Doslidnytska kompetentnist maibutnikh inzheneriv-pedahohiv* [Research competence of future engineers-teachers]. Profesiine stanovlennia osobystosti: problem i perspektyvy: materialy Vmizhnar. nauk.-prakt. konf., 22-24 zhovtnia 2009 r. Khmelnyts. nats. un-t, In-tped. Osvity i osvity doroslykh, In-tprof.-tekh. osvity. – Khmelnytskyi, S. 144-148. [in Ukrainian].
2. Busel, V. T. (2003) *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy: 170 000 .* [] K.: Irpin: VTF “Perun”,. – 1427 s. [in Ukrainian].
3. Vihoreva, O. O. (2008) *Issledovatel'skaja dejatel'nost' starsheklassnikov v uslovijah dopolnitel'nogo obrazovaniya: monografija.* [Research activity of high school students in conditions of additional education: monograph.] Cheljabinsk : izd. centr Ural'skoj akademii, 188s. [in Russian].
4. Holovan', M. S. (2008) *Kompetentsiia i kompetentnist': dosvid teorii, teoriia dosvidu.* [Competence and competence: experience of theory, theory of experience] Vyscha osvita Ukrainy. № 3. S.23-30. [in Ukrainian].
5. Holovan', M. S., & Yatsenko, V. V. (2012) *Sutnist' ta zmist poniattia «doslidnyts'ka kompetentnist'».* [The essence and content of the concept of "research competence"] *Teoriia ta metodyka navchannia fundamental'nykh dystsyplin u vyschij shkoli : zbirnyk naukovykh prats'.* Kryvyj Rih : Vydavnychyj viddil NMetAU, Vypusk VII. C.55–62. [in Ukrainian].

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ ТЕКСТУ СТАТТІ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ У РЕФЕРОВАНОМУ ВИГЛЯДІ

Розширена анотація статті

Мороза Володимира Михайловича на тему: “Напрями вдосконалення механізмів державного регулювання процедури обрання керівника вищого навчального закладу” (це речення подається українською мовою).

Moroz V.M. Doctor of sciences (Public Administration), Associate Professor, Full Professor of Department of pedagogy and psychology of social systems management, NTU “KhPI”, Kharkiv

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Ways of state regulation mechanisms' improvement in the procedure of electing the head of higher educational establishment”

Далі, відповідно до запропонованої нижче структури, подається розширена анотація англійською мовою (загальний обсяг від 4 до 6 тис. знаків) з обов’язковим виділенням назв структурних елементів статті (приклад подано нижче). Нагадуємо, що розширена анотація повинна відображати зміст статті та як можна точніше презентувати авторську думку щодо предмета наукового пошуку.

Problem setting (*English text*).

Recent research and publications analysis (*English text*).

Paper objective (*English text*).

Paper main body (*English text*).

Conclusions of the research (*English text*).

_____ (підпис особи, яка здійснила переклад)

Переклад здійснено _____ (вказати дату) _____ (вказати повну назву організації, яка здійснювала переклад, та П.І.Б. і посаду конкретного виконавця перекладу).

(підпис виконавця перекладу обов’язково повинен бути завірений в установленому порядку, наприклад, печаткою організації).

ЗАЯВКА

на розміщення статті у щоквартальному науково-практичному журналі
“Теорія і практика управління соціальними системами”

Прізвище

Ім'я

По батькові

Місце роботи

Посада

Науковий ступінь

Вчене звання

Назва статті

Пропонована рубрика (філософія, педагогіка, психологія)

Адреса, телефони та E-mail для контактів

Поштова адреса для надсилання авторського примірника

Підтверджую своє бажання розмістити статтю у щоквартальному науково-практичному журналі “Теорія і практика управління соціальними системами” і *гарантую, що подана стаття є власною розробкою автора (авторів) та ніде раніше не друкувалася і не знаходиться на розгляді в інших виданнях*

Погоджуюсь з усіма висунутими редакційною колегією вимогами щодо змісту, обсягу, оформлення і порядку подачі матеріалів. Підтверджую свою згоду на розміщення поданої статті, так само як і розширеної анотації до неї в інформаційних системах (наприклад, на сайті Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського, в мережі Open Journal Systems тощо) та міжнародних наукометричних базах даних

«_____» _____ 20 __ р.

Наукове видання

Щоквартальний науково-практичний журнал

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ:
ФІЛОСОФІЯ, ПСИХОЛОГІЯ, ПЕДАГОГІКА, СОЦІОЛОГІЯ**

1'2019

Редактор *О. В. Квасник*
Комп'ютерна верстка *Д. О. Крамчанінова, А. С. Голодна*

Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення
та радіомовлення України: Серія КВ №5212 від 18.06.2001 р.

Підп. до друку _____ р. Формат 60х84 1/8. Папір Кум Lух.
Друк – різнографія. Ум. друк. арк. _____. Обл.-вид. арк. _____.
Наклад 300 прим. 1-й завод – 100. Зам. № _____. Ціна договірна.

Видавничий центр НТУ “ХПІ”.
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК№3657 від 24.12.2009 р.
61002, Харків, вул. Фрунзе, 21

Друкарня НТУ “ХПІ”. 61002, Харків, вул. Фрунзе, 21.