

1'2022

Теорія

ISSN 2078-7782

і практика

**У ПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНИМИ
СИСТЕМАМИ**

ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ:
філософія, психологія, педагогіка, соціологія**
Щоквартальний науково-практичний журнал 1'2022
Видання засновано 2000 р.

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

Координаційна рада:
Сокол Є. І., член-кор. НАН України, д-р техн. наук (заст.гол.ред.)
Товажнисянський Л.Л., член-кор. НАН України, д-р техн. наук (заст.голови)
Андрущенко В.П., акад. НАПН України, д-р філос. наук
Бабаєв В.М., акад. НАПН України, д-р наук з держ. управління
Бойчук Ю. Д., член-кор. НАПН, д-р пед. наук
Биков В.Ю., акад. НАПН України, д-р техн. наук
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)
Кучабський О. Г., д-р наук з держ. управ. (Польща)
Луговий В.І., акад. НАПН України, д-р пед. наук
Масирова Р.Р., акад. МАНПО, д-р пед. наук (Казахстан)
Олав Аарна, д-р екон. наук (Естонія)
Сеппо Холтта, д-р наук (Фінляндія)
Фетинюк В. д-р економ. наук (Молдова)

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 04.02.2022
ХНПУ ім.Г.С.Сковороди № 1 від 02.02.2022
УПА № 7 від 08.02.2022

З М І С Т

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Романовський О. Г., Ігнатюк О. А. Вимоги ринку праці та ключові тенденції формування “якісного” майбутнього фахівця другого та третього рівнів підготовки спеціальності 011 “Освітні, педагогічні науки”.....	3
Гура Т. В. Тренінгові технології як засіб розвитку емоційного інтелекту.....	17
Квасник О. В, Землякова О. О., Балабай А. А. Особливості організації освітнього процесу в умовах карантинних обмежень у контексті досліджень якості взаємодії між його учасниками.....	30
Грень Л. М., Курбанова Х. Ш. Особливості формування професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю у закладах вищої освіти США та України.....	48

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

Гура Т. В. Михайличенко В. С. Формування способів рольової взаємодії майбутніх лідерів під час навчання як важлива умова успішної адаптації до професійної діяльності.....	60
--	----

ФІЛОСОФСЬКІ, АНТРОПОЛОГІЧНІ ТА ЗАГАЛЬНОМЕТОДИЧНІ ПАРАДИГМИ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

Кіпенський А. В., Романовський О. Г., Пономарьов О. С. Фахова культура в системі інтелігентності педагога.....	73
Костиця І. В., Косс А. М. Організаційно-педагогічні аспекти формування професійної та загальної етики.....	84

Редакційна колегія: Мороз В.М., д-р наук з держ. управління (<i>відповідальний секретар, заст.. гол. ред. з держ. упр.</i>) Бех І.Д., академік НАПН України, д-р психол. наук Беспарточна О.І., канд. пед. наук Большакова А.М., д-р психол. наук Гордієнко-Митрофанова І.В., д-р психол. наук Грень Л.М., д-р наук держ. упр. Євтушенко Н.В., д-р. пед. наук Золотухіна С.Т., д.пед.наук Ігнатюк О.А., д-р пед. наук Іонова О.М., д-р пед. наук Кармінська-Белоброва М.В., канд. наук з держ. упр. Квасник О.В., канд. пед.наук Кузнєцов М.А., д-р психол. наук Книш А.Є., канд. псих. наук Лозовой В.О., д-р філос. наук Ничкало Н.Г., академік НАПН України, д-р пед. наук Підбуцька Н.В., заст. гол. Поясок Т.Б., д-р пед. наук ред. з псих. н., д-р псих. наук Пономарьов О.С., канд. техн. наук Резван О.О., д-р пед. наук Рибалка В.В., д-р псих. наук Сеник О.М., канд. псих. наук Савелюк Н.М., д-р. псих. наук Семенова А.В., д-р пед. наук Сисоєва С.О., акад. НАПН України, д-р пед. наук Співак Л.М., д-р псих.н. Тараросв Я.В., д-р філос. наук Труш О.О., канд. наук з держ. упр. Штефан Л.А. д-р пед. 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 AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR FORMATION OF PROFESSIONAL SKILLS OF FUTURE SPECIALISTS <i>Romanovskiy O. G., Ihnatiuk O. A.</i> Labor market requirements and key trends in the formation of “quality” future specialist of the second and third levels of preparation for preparation specialties 011 “Educational, pedagogical sciences” 3 <i>Hura T. V.</i> Training technologies as a means of emotional intelligence development..... 17 <i>Kvasnyk O. V., Zemliakova O. O., Balabai A. A.</i> The peculiarities of the educational process organization in the conditions of quarantine restrictions in the context of studying the quality of the interaction between its participants..... 30 <i>Gren L. M., Kurbanova Kh. Sh.</i> The issue of professional competence formation in future chemical technology bachelors at higher education institutions of the USA and Ukraine..... 48 THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS OF RESEARCH OF LEADERSHIP PHENOMENA, MANAGEMENT AND DEVELOPMENT SOCIAL OBJECT <i>Hura T. V., Mykhaylychenko V. E.</i> Formation of ways of role interaction of future leaders in the learning process as an important condition for their successful adaptation to the professional activity..... 60 PHILOSOPHICAL, ANTHROPOLOGICAL AND GENERAL METHODOLOGICAL PARADIGMS OF MODERN EDUCATION <i>Kipenskiy A. V., Romanovskiy O. S., Ponomaryov O. G.</i> Professional culture in the teacher’s Intelligence system..... 73 <i>Kostyrya I. V., Koss A. M.</i> Organizational and pedagogical aspects of the formation of professional and general ethics..... 84
---	---

Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХПІ», 2022. – № 1. – 100 с.

Науково-практичному журналу „Теорія і практика управління соціальними системами” було присвоєно категорію Б наказом МОН України №886 від 02.07.2020 за спеціальностями 053 Психологія, 011 Освітні, педагогічні науки.

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.), входить до бази Publons is a part of Web of Science Group

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 69.65

© Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, 2022

© Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2022

© Українська інженерно-педагогічна академія, 2022

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України,
завідувач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету
“Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-0602-9395
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Ольга Ігнатюк

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного
університету “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-5710-7752
E-mail: olgaignatyuk2016@gmail.com

**ВИМОГИ РИНКУ ПРАЦІ ТА КЛЮЧОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ
“ЯКІСНОГО” МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ДРУГОГО ТА ТРЕТЬОГО РІВНІВ
ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 011 “ОСВІТНІ, ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ”**

Анотація: статтю присвячено актуальній проблемі формування “якісного” майбутнього педагога-лідера в умовах магістратури й аспірантури спеціальності 011 “Освітні, педагогічні науки”. Визначено сутність терміну “якісний здобувач вищої освіти” у вимірі теорії та практики професійної освіти. На підставі визначених вимог ринку праці до “skills” сучасних педагогічних кадрів та експериментальних даних досвіду підготовки магістрантів та аспірантів за спеціальністю 011 “освітні, педагогічні науки” в умовах НТУ “ХПІ” визначаються і обґрунтовуються ключові тенденції якісного формування майбутніх педагогів-лідерів. Запропоновано до розгляду і впровадження перспективи підвищення рівня професійної компетентності викладачів університету непедагогічного профілю.

Ключові слова: аспірант; вимоги ринку праці; доктор філософії; здобувачі вищої освіти; майбутні викладачі; освітньо професійна програма; освітньо наукова програма; педагог-лідер; рівні підготовки фахівців; спеціальність 011, якість підготовки.

Olexandr Romanovskiy

professor (pedagogy), a corresponding Member of NAPS Ukraine, the head of the pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Olha Ihnatiuk

doctor of science in pedagogy, full professor, professor of pedagogy and psychology of social systems management department of the academician I. Zyazyun, Nation Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: olgaignatyuk2016@gmail.com

**LABOR MARKET REQUIREMENTS AND KEY TRENDS IN THE FORMATION
OF “QUALITY” FUTURE SPECIALIST OF THE SECOND AND THIRD LEVELS
OF PREPARATION FOR PREPARATION SPECIALTIES 011
“EDUCATIONAL, PEDAGOGICAL SCIENCES”**

Abstract: the article is dedicated to the topical problem of forming a “quality” future teacher-leader in the conditions of Master’s and postgraduate studies under the specialty 011 “Educational, pedagogical sciences”. The essence of the term “quality seeker for higher education” in the dimension of the theory and practice of vocational education is defined. Based on the defined labor market requirements to the skills of modern specialists in higher education and experimental data on the experience of undergraduate and graduate students training under the specialty 011 “Educational, pedagogical sciences” in NTU “KhPI”, key trends in future lecturers training are identified and substantiated. It is proposed to consider and implement in the university the prospect of increasing the level of professional competence of lecturers of non-pedagogical profiles.

Key words: post-graduate student; labor market requirements; doctor of philosophy; higher education seekers; future specialists in higher education; Educational professional program”; Educational and scientific program”; teacher-leader; levels of training; “the 011 specialty”; quality of training.

Александр Романовский, Ольга Игнатюк

**ТРЕБОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И КЛЮЧЕВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ
ФОРМИРОВАНИЯ “КАЧЕСТВЕННОГО” БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА
ВТОРОГО И ТРЕТЬЕГО УРОВНЕЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ 011
“ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ, ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ”**

Аннотация: статья посвящена актуальной проблеме формирования “качественного” будущего педагога-лидера в условиях магистратуры и аспирантуры специальности 011 “образовательные, педагогические науки”. Определена сущность термина “качественный соискатель высшего образования” в измерении теории и практики профессионального образования. На основании определенных требований рынка труда к “skills” современных педагогических кадров и экспериментальных данных опыта подготовки магистрантов и аспирантов по специальности 011 “образовательные, педагогические науки” в условиях НТУ “ХПИ” определяются и обосновываются ключевые тенденции качественного формирования будущих педагогов-лидеров. Предложены к рассмотрению и использованию перспективы повышения уровня профессиональной компетентности преподавателей университета не педагогического профиля.

Ключевые слова: аспирант; будущие преподаватели; доктор философии; качество подготовки; образовательно-научная программа; образовательно профессиональная программа; соискатели высшего образования; специальность 011 “образовательные, педагогические науки”, требования рынка труда; уровни подготовки специалистов.

Olexandr Romanovskiy, Olha Ihnatiuk

An extended abstract of a paper on the subject of:
Labor market requirements and key trends in the formation of “quality” future specialist of the second and third levels of preparation for preparation specialties 011 “Educational, pedagogical sciences”

Problem setting. The system of higher education in Ukraine continues to be updated and integrated into the European and world educational space. The urgency of the research problem is confirmed by the fact that the activity of a higher education lecturer has a high social significance and occupies one of the central places in the formation of state, national consciousness, and spiritual culture of Ukrainian society. Therefore, the urgent task of modern Ukrainian society is the formation of “quality teachers” – educated, profound and skillful educators who will help build a new generation of students capable of meeting new social standards in morality, spirituality, culture, scientific and professional suitability.

Resent research and publications analysis. Solving the professional training problems of any profile of the future specialist, including pedagogical ones, largely depends on the adequacy and effectiveness of the chosen principles of the educational process organization in higher education institutions. Of particular importance is the issue of responsibility in the professional activities of specialists in various fields: O. Romanovsky (humanitarian and technical elite), O. Dubinina (Software engineering specialists), O. Ignatiuk (masters in Pedagogy of Higher Education), L. Zinchenko (future Physical culture specialists), O. Ponomarev, N. Sereda M. Chobotaryov (responsibility in the context of Pedagogy of Higher Education), H. Biedermann, J-L. Patry, A. Weinberger (responsibility as a key concept of teacher training, measuring the level of responsibility of the teacher's personality using CILI (The Criteria of Inquiry Learning Inventory)).

Paper objective The above-mentioned studies highlight only some aspects of solving the problem of improving the quality of

training in higher education for various specialties. Unfortunately, most of the works on this issue have a pronounced theoretical character and pursue the goal of outlining the general requirements for higher education lecturers, covering the role of professionally important qualities, pedagogical skills in the structure of general competence of the lecturer. There is currently no comprehensive study of ways to improve the pedagogical system of training higher education seekers of the second and third levels of training in the specialty 011 “Educational, pedagogical sciences” based on the provisions of methodological approaches (competence, system, etc.). These facts determined the theme and direction of this study.

Paper main body. The paper presents the definition of the term “quality seeker of higher education”, the definition of labor market requirements for them through the definition of relevant skills, overview of the quality of training through the prism of “lecturer- higher education seeker – higher education institution” and the analysis of the results of monitoring the quality of the organization of professional training of future lecturers from among both undergraduates and graduate students majoring in 011 specialty “Educational, pedagogical sciences” on the above principles. It is proposed to consider and implement the prospect of increasing the level of professional competence of university lecturers of a non-pedagogical profile.

The labor market requires a competitive, mobile specialist with a set of certain skills. Those employees are invaluable who: know how to learn quickly; can effectively adapt to new labor market conditions; are capable of finding non-standard solutions. Often the success of the whole project depends

on the relationship in the team. The increase in the requirements requires changes in the educational programs for future specialists in higher education (education seekers of the second (Educational professional program) and third level of training (Educational and scientific program PhD) specialty 011 – “Educational, pedagogical sciences”). There is a rethinking of goals, content, objectives of learning, the introduction of new interactive forms happening now. All this causes changes in the educational orientations of future specialists in higher education in the process of the second and third level of training and requires the creation of relatively simple and at the same time universal tools for the personal and professional development of the education seekers. Regarding educational practices of acquiring soft and hard skills, it is important to mention the introduction of new interactive forms: pedagogical practice, ICT,

coaching technologies, case studies (case events, case exercises, case situations), methods of activity organization, new pedagogical technologies.

Conclusions of the research. Research has shown that the quality of training directly depends on the personality of the lecturer, their level of professionalism, pedagogical skills, willingness to continuous self-development and self-improvement. The effectiveness of training will largely depend on how high school will break free from the patterns of old ideas and turn to the future. The way to improve this solution depends on the ability of the higher education institution to implement a wide range of measures to improve the system of higher professional education, among which the problem of responsibility in the system “teacher-education seeker-higher education institution” is especially relevant.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Система вищої освіти в Україні продовжує оновлення, інтегруючись в європейський та світовий освітній простір. В Законах України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2021–2025 рр., до 2030 року визначений комплекс заходів щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні, стрижнем якого є підготовка “якісних” кадрів, тобто висококваліфікованих кадрів, професійна компетентність яких має відповідати світовим стандартам [2, 7, 8].

Актуальність проблеми дослідження підтверджується тим, що діяльність викладача вищої школи має високу соціальну значущість і займає одне з центральних місць у державотворенні, формуванні національної свідомості і духовної культури українського суспільства. Тому актуальним завдання сучасного українського суспільства є формування “якісних педагогічних кадрів”, викладачів освічених, глибоких та майстерних, які за

рахунок своєї праці й умінь зможуть сформувати нове покоління студентів, спроможних відповідати новим соціальним стандартам у моральності, духовності, культурності, науковій і професійній придатності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Вирішення проблем професійної підготовки будь-якого профілю майбутнього фахівця, у тому числі педагогічного, багато в чому залежить від адекватності та ефективності обраних засад організації освітнього процесу у закладі вищої освіти (С. Архангельський, А.Алексюк, В.Биков, В.Гриньова, О. Гура, О. Романовський, М.Євтух, О. Жукова, О. Сухомлинська І.Зязюн, Л. Кайдалова, А. Камишан, С. Сисоєва, А. Сущенко, Т. Сущенко, та ін) [3–4, 6, 9 та ін.].

Особливого значення набуває питання відповідальності в професійній діяльності фахівців різних галузей: О. Романовський (гуманітарно-технічної еліти), О. Дубініна (фахівців з програмної інженерії), О. Ігнатюк (магістрантів з

педагогіки вищої школи), Л. Зінченко (майбутніх фахівців фізичної культури), О. Пономарьов, Н. Середа М. Чоботарьов (відповідальність у контексті педагогіки вищої школи), Н. Biedermann, J.-L. Patry, A. Weinberger (відповідальність як ключовий концепт підготовки педагога, вимірювання рівня відповідальності особистості педагога за допомогою CILI (The Criteria of Inquiry Learning Inventory)).

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. У наведених дослідженнях висвітлено лише окремі аспекти вирішення проблеми покращення якості підготовки здобувачів вищої освіти різних спеціальностей. На жаль, більшість робіт, присвячених цій проблематиці, має виражений теоретичний характер та переслідує мету осмислення вимог до педагога вищої школи, осмислення ролі професійно важливих якостей, педагогічної майстерності в структурі загальної компетентності викладача. Комплексного дослідження шляхів удосконалення педагогічної системи підготовки здобувачів вищої освіти другого та третього рівнів підготовки спеціальності 011 “Освітні, педагогічні науки” на основі положень методологічних підходів (компетентного, системного та ін.) на сьогодні немає. Відзначені факти обумовили тему і напрямок наукової роботи.

Формування цілей статі (постановка завдання). Мета статті полягає в розкритті вимог ринку праці та визначенні ключових тенденцій, які зумовлюють формування “якісного” фахівця на другому і третьому рівні підготовки за спеціальністю 011 “Освітні, педагогічні науки” в умовах закладу вищої освіти. Отже, до основних завдань даної роботи входять: визначення сутності терміну “якісний здобувач вищої освіти”, визначення вимог ринку праці до нього через визначення актуальних “skills”, розгляд якості підготовки через призму “викладач-здобувач – заклад вищої освіти” та аналіз результатів моні-

торингу щодо якості організації професійної підготовки майбутніх викладачів вищої школи з числа магістрантів та аспірантів спеціальності 011 “Освітні, педагогічні науки” на вище означених засадах.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Реформи, що відбуваються у системі вищої освіти України задля забезпечення у ній якісних змін, вимагають перегляду концептуальних засад професійної підготовки майбутніх викладачів вищої школи. Результат такої підготовки акумулюється у формуванні майбутнього викладача як гуманно зорієнтованої особистості бути лідером з притаманними йому професійними якостями, де відповідальність розглядається в категорії значущості.

Відповідно до визначень, здобувачем вищої освіти вважають особу, яка навчається у закладі вищої освіти на певному рівні вищої освіти з метою здобуття відповідного ступеня і кваліфікації. Тож, “якісним здобувачем вищої освіти” пропонуємо розглядати особу, яка навчається у закладі вищої освіти на певному рівні вищої освіти з метою здобуття відповідного ступеня і кваліфікації, знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші її особисті якості, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми (програмні результати навчання) або окремих освітніх компонентів.

Тож, соціально-економічні та духовно-культурні процеси сучасного суспільства засвідчують, що в основу майбутнього покладено ідею побудови української держави, демократичного устрою та формування нової генерації педагогічних кадрів. Саме через діяльність педагога відбувається становлення громадянина як особистості і фахівця, зміцнюється інтелектуальний і духовний потенціал нації. Інноваційний розвиток

сучасної вищої школи не може відбуватися без формування “якісного” педагога-лідера з притаманними йому відповідними “skills”.

Ринок праці вимагає конкурентоспроможного, мобільного фахівця, з комплексом певних “skills”. Цінним стає працівник, який: вміє швидко вчитися; ефективно адаптуватися під нові умови ринку праці; знаходить нестандартні рішення; часто успіх усього проєкту залежить від взаємовідносин у команді. Тож, в загальній структурі значне місце посідають “soft skills”. Як відомо, “soft skills” це м’які навички, які не пов’язані із конкретною професією, але допомагають добре виконувати свою професійну діяльність та вкрай є важливими для кар’єри. Вимоги ринку праці свідчать, що такі навички особливо важливі для професій системи “людина-людина” (дизайнера, менеджера з продажів, керівника, викладача тощо) [1–3].

Увага науковців до м’яких навичок було прикуто у будь-яку епоху. Дослідження у цій галузі розпочалися у США ще у 1960-ті роки, а до бізнес-середовища цей термін увійшов пізніше і припадає на кінець 90-тих років. Сьогодні, в умовах глобалізації, інтерес до “soft skills” збільшується. Технології розвиваються дуже швидко, опановані знання дуже швидко старішають [1, 8].

Умовно в структурі “soft skills” можна виокремити декілька груп: *1 група - комунікативні навички* (вміння домовлятися з іншими особами; працювати у команді; аргументувати свою позицію; використовувати лідерські якості; проявляти емоційний інтелект, тобто демонструвати здатність сприймати почуття інших осіб та контролювати власні, оскільки свої негативні повністю не можливо нівелювати, тож важливо керувати ними [3, 4, 9]);

2 група - навички самоорганізації (йдеться про уміння ефективно організації власної діяльності; грамотне розпорядження часом, вміння уникати поглина-

чів свого часу тощо [3, 4]);

3 група - креативні навички (описують здатність нестандартного мислення, адже сучасний світ доволі мінливий, тому кожен із нас частіше стикається з нестандартними задачами, котрі вимагають нешаблонного підходу тощо [1, 6, 9]);

4 група - вміння працювати із інформацією (здатність пошуку, аналізу, робити висновки, комп’ютерна грамотність. Тож, сучасний рівень розвитку інформаційного суспільства ставить нові вимоги до викладача вищої школи, важливим показником якості якого є готовність фахівця до рішення того класу професійних задач, які йому необхідно буде виконувати в трудовій діяльності. Як правило, ці задачі міждисциплінарні у своїй теоретичній основі і носять стратегічний характер, що вимагає, з одного боку, високого рівня інформованості, з іншого боку – володіння способами рішення складних задач. У зв’язку з тим, що інформація стрімко оновлюється, виникає потреба перетворення освіти у неперервний процес і переходу її у стан існування особистості [1, 9]);

5 група - стресостійкість, вміння швидко знаходити вихід у складних ситуаціях (серйозні зміни такі, як стрес, вимагає здатності справлятися з ними і зберігати працездатність. Тож, без високого рівня стресостійкості не буде можливості довго та добре виконувати свою роботу [2, 3]).

Підвищення вимог до фахівців потребують внесення змін в освітні програми підготовки майбутніх педагогів вищої школи (здобувачів освіти другого (ОПП) та третього рівня підготовки (ОНП PhD) спеціальності 011 – освітні, педагогічні науки). Відбувається переосмислення цілей, змісту, завдань навчання, здійснюється запровадження нових інтерактивних форм. Все це обумовлює зміни освітніх орієнтирів майбутніх викладачів вищої школи в процесі другого та третього рівня підготовки, вимагає

створення відносно простого і в той же час максимально універсального інструментарію здійснення особистісного і професійного розвитку здобувачів.

Відтак, “якісний” професіонал – майбутній педагог-лідер має ставитися з відповідальністю до всього, що він робить в житті, що він створює і чим живе. Відповідальною повинна бути особистість, передусім, перед собою для отримання певних знань та реалізації їх під час життєдіяльності. На необхідності розв’язання вказаної проблеми акцентовано увагу в нормативно-правових документах, які реалізують державну політику в галузі вищої освіти, про що свідчать Закон України “Про вищу освіту” (2013, зі змінами 2017), Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 років (2014), Стратегія сталого розвитку України до 2030 року (2017) [1–2, 7–8].

У процесі формування майбутніх педагогів-лідерів значна роль належить викладачу як суб’єкту освітнього процесу, його відповідальне ставлення до здійснення професійної діяльності визначається у наступному: *по-перше*, навчання з урахуванням специфіки предмету, який викладається на високому професійному рівні;

по-друге, забезпеченні належного у повному обсязі якісного викладання навчальних дисциплін (освітніх компонентів) освітніх програм підготовки здобувачів освіти другого та третього рівнів підготовки спеціальності 011 “освітні, педагогічні науки”, належним виконання своїх посадових обов’язків, передбачених посадовою інструкцією;

по-третьє, дотриманні прав і свобод здобувачів освіти згідно із Законодавством України, дотриманні морально-етичних норм та вимог професійної етики; повазі честі і гідності учасників освітнього процесу, дотриманні академічної культури та академічної доброчесності;

по-четверте, застосовуванні педагогічно доцільних форм, методів навчання та виховання, які мають забезпечити

високу якість освіти; розвиткові у здобувачів освіти пізнавальної активності, самостійності, розвиткові творчих здібностей, формуванні громадянської, лідерської позиції, здатності до праці і життя в умовах глобалізації сучасного світу;

по-п’яте, виконанні правил і норм охорони праці, техніки безпеки і проти-пожежного захисту, забезпеченні охорони життя і здоров’я студентів в період освітнього процесу; у врахуванні особливостей психофізіологічного розвитку тих, хто навчається, стану їхнього здоров’я, дотримуватися умов, необхідних для отримання освіти особами із обмеженими можливостями;

по-шосте, систематичному підвищенні свого професійного рівня та проходженні атестації у встановленому порядку.

Здійсненню якісної підготовки майбутнього педагога-лідера на другому і третьому рівні підготовки безперечно буде сприяти як розуміння, так і додержання відповідальності самим здобувачем вищої освіти, і таке відповідальне ставлення можна схарактеризувати в такий спосіб: *по-перше*, виконання навчального плану за напрямом підготовки (спеціальності) у встановлені терміни; *по-друге*, належне виконання здобувачем обов’язків, передбачених статутом ЗВО і правилами внутрішнього розпорядку; *по-третьє*, дотримання академічної успішності, академічної доброчесності; *по-четверте*, запобігання проявам корупції; *по-п’яте*, участь в академічній мобільності, саморозвитку і самовдосконаленню особистісно-професійного потенціалу.

При описі процесу формування майбутнього фахівця у ЗВО часто-густо використовуються такі поняття як “освітній процес”, “навчальний процес” і “процес навчання”. Якщо поняття “процес навчання” розглядати як цілеспрямований процес, динамічну взаємодію викладача й здобувача, результатом якої є система знань, умінь, навичок, розвитку і вихованості здобу-

вачів, а поняття “навчальний процес” як двосторонній керований процес спільної діяльності викладачів та здобувачів, спрямований на інтелектуальний розвиток, формування знань і способів розумової діяльності здобувачів, розвиток їхніх здібностей і нахилів, то можна зауважити наступне.

По-перше, поняття “освітній процес” є нетотожним відповідно до “навчального процесу” та “процесу навчання”, він значно ширший від них, тому як його розглядають як інтелектуальну творчу діяльність у сфері вищої освіти і науки, що проводиться в закладах вищої освіти (науковій установі) через систему науково-методичних і педагогічних заходів та спрямована на передачу, засвоєння, примноження використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, що навчаються, а також на формування розвиненої особистості.

По-друге, слід також розрізняти поняття “навчального процесу” та “процесу навчання”. Адже, “процес навчання” це більш конкретний процес, спрямований на досягнення певної цілі в

певній педагогічній системі, проте як “навчальний процес” це суто класичне визначення, що може використовуватися широко в описі педагогічних завдань, явищ тощо.

По-третє, в контексті формування якісних здобувачів вкрай важливим є відповідальне ставлення до виконання завдань суб’єктів і об’єктів освітнього процесу.

Огляд переліку завдань / навчальних цілей і здійснення відповідних дій суб’єктами і об’єктами освітнього процесу наведено в табл. 1.

За умов сьогодення змістом навчання й професійного виховання повинен стати не тільки компетентісний, синергетичний, систематизований підходи до засвоєння знань, формування вмінь і навичок, життєвих цінностей і моральних орієнтирів, але й прищеплювання здобувачеві вищої освіти будь-якого рівня підготовки вміння вчитися, глибокого усвідомлення необхідності й потреби в безперервній освіті, постійному самовдосконаленні протягом всього активного трудового життя.

Таблиця 1

Огляд виконання завдань/навчальних цілей і дій під час підготовки
“якісного” майбутнього фахівця

Завдання/Навчальні цілі	Дії викладача	Дії здобувача вищої освіти
1. Знання – здатність запам’ятати й відтворити факти (терміни, методи, основні поняття, правила, принципи) без необхідності їх розуміння	1.1.Інформує про знання, поновлює нові	1.1.Сприймає інформацію, виявляє первинне розуміння
2. Розуміння – здатність розуміти й інтерпритувати вивчене, що означає <u>вміння роз’яснити</u> факти, правила, принципи; <i>перетворити</i> мовний матеріал, наприклад, в математичний опис; <i>прогнозувати</i> майбутні наслідки на підставі отриманих знань	2.1.Організовує осмислення навчальної інформації	2.1.Осмилює, поглиблює розуміння навчального матеріалу
3. Застосування – здатність використовувати вивчений матеріал в нових ситуаціях, наприклад, використовувати ідеї і концепції для вирішення конкретних задач	3.1.Організовує узагальнення знань; 3.2.Організовує закріплення навчального матеріалу	3.1.Узагальнює засвоєний матеріал; 3.2.Закріплює вивчене шляхом повторення
4. Аналіз – здатність поділити інформацію на компоненти, розуміти їх взаємозв’язки й організаційну структуру, бачити помилки й погіршеності у логіці вимірювань	4.1.Організовує роздуми над проблемою; 4.2.Організовує пошук гіпотези	4.1.Усвідомлює протиріччя у явищі, яке вивчається, формулює проблему; 4.2. Висуває гіпотези, які пояснюють явище

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Продовження таблиці

5. Синтез – здатність поєднати частини в ціле, щоб отримати ціле з новими системними властивостями	5.1. Організовує застосування знань; 5.2. Організовує перевірку гіпотези	5.Перевіряє гіпотезу в експерименті, вирішенні задач, розв’язанні завдань
6. Оцінка – здатність оцінити важливість матеріалу для конкретної цілі (мети)	6.1. Оцінює ступінь засвоєння	6.1. Аналізує результати роботи, робить висновки, застосовує одержані знання

Результати опитувань довели, що незалежно від загально відомої істини, що вчитися у ЗВО – “гризти граніт науки”, складність навчального матеріалу та обсяг навантаження, який відчуває на собі здобувач під час навчання на освітньо-

науковій програмі (ОНП) третього рівня підготовки “доктора філософії” спеціальності 011 та освітньо-професійній програмі (ОПП) другого рівня підготовки “магістр” в умовах НТУ “ХП”, майбутні фахівці сприймають достатньо добре.

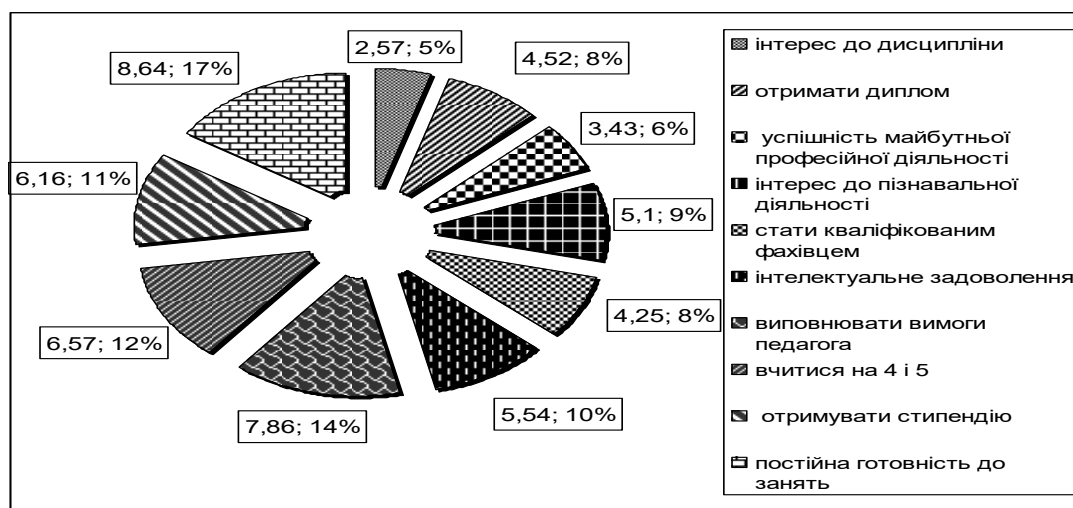


Рис. 1 Ранг значущості факторів у блоці “Особистість здобувача вищої освіти другого та третього рівнів підготовки”

Як відзначають респонденти у період 2020–2022 р. з числа магістрантів (95 осіб) та аспірантів спеціальності 011 (14 осіб) (загальна кількість респондентів 109), саме інтерес до дисципліни (освітнього компоненту ОНП та ОПП) та можливість забезпечення успішності майбутньої професійної діяльності є найбільш визначальними мотивами, що спонукають молодь до навчання (рис. 1). Далі відзначають отримання диплому (магістра/доктора філософії); стати кваліфікованим фахівцем – педагогом-лідером та інтерес до пізнавальної діяльності можна віднести на 3 місце (їх доля становить 8–9 %). Наступними у рейтингу

визначені: інтелектуальне задоволення (10 %), отримання стипендії (11%), навчання на 4 та 5 (12 %) та виконання педагогічних вимог (14 %). Замикає рейтингову десятку – постійна готовність до занять (17 %) (див. рис.1).

Щодо освітніх практик набуття “soft – hard skills” важливо вказати, що здійснюється запровадження нових інтерактивних форм: педагогічної практики, ІКТ, коуч-технологій, кейс-методик (кейс-випадків, кейс-вправ, кейс-ситуацій), методів організації діяльності, нових педагогічних технологій [3]. Даний інструментарій має розкрити структуру особистісного і професійного розвитку

здобувачів та його динаміку в інноваційних технологіях навчання, у моделюванні самого освітнього середовища. Застосування інтерактивного навчання під час підготовки дозволяє створити умови, за яких кожен здобувач вищої освіти вчиться креативно мислити, ухвалювати продумані рішення, переносити теоретичні знання у професійну діяльність, що є особливо важливим для формування майбутнього викладача вищої школи, який відповідально ставиться до своєї праці [4].

Результати опитувань магістрантів та аспірантів за спеціальністю 011 показали, що у своїй фаховій підготовці за відповідними освітніми програмами вони ознайомилися із різними педагогічними технологіями, віддаючи перевагу таким: *за організаційною формою* – перевагу

віддано індивідуальним (45 % респондентів), груповим і лекційно-практичним заняттям (по 27,5 % респондентів); *за типом управління пізнавальною активністю* – перше місце посіла система малих груп (32 % респондентів), далі перевага надається у наступному порядку: класичне лекційне (26 % респондентів), навчання за допомогою технічних засобів (22 % респондентів), замикає наведений перелік навчання за книгою та програмоване навчання (по 10 % респондентів, відповідно). Останній показник довів, що для майбутнього фахівця важливе відкрите і відверте спілкування із викладачем, можливість діалогу і з'ясування питань, що в нього з'являються. Майже 100% респондентів відзначили [5], що умови пандемії прискорили використання різноманітних хмарних інструментів у різних видах освітньої діяльності (табл. 2).

Таблиця 2

Види освітньої діяльності та хмарні інструменти для забезпечення освітнього процесу в умовах надзвичайного віддаленого навчання

Види освітньої діяльності	Хмарні інструменти підтримки віртуальної взаємодії учасників освітнього процесу
Миттєвий зв'язок, оповіщення	Viber, WhatsApp, Telegram, e-mail
Співпраця з навчальними матеріалами, коментування, обговорення	ZOOM, Skype, Google Meet
Підготовка проведення занять, оголошення, організація	Сайт установи, Viber, WhatsApp, Telegram, e-mail
Підготовка звітів про результати роботи, наукових досліджень, розроблення документів, таблиць, внесення правок, пересилка тощо	Word, Excel (Office365), ZOOM, Skype, e-mail
Проведення занять, екзаменів, захистів курсових, дипломних робіт, звіт про стажування	ZOOM, Skype, Google Meet, Office365

У формуванні майбутніх педагогів-лідерів, якість їхньої підготовки буде залежати від відповідального ставлення ЗВО до здійснення цього процесу, і його можна визначити у наступному: *по-перше*, наданні здобувачам освіти освітніх послуг на рівні стандартів вищої освіти; *по-друге*, узгодження інтересів внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів, забезпечення умов для грамотного викладання; *по-третє*, наданні здобувачам права користування читальними залами,

бібліотеками, спортивними і культурними комплексами, що належать Університету, в установленому порядку; *по-четверте*, інформуванні здобувачів про правила і вимоги відносно організації надання освітньої послуги, її змісту і якості, про права і обов'язки під час надання і отримання вказаної послуги, а також інших послуг відповідно до контракту.

Аналізуючи проблему створення освітнього середовища, відзначимо не тільки *зміст навчального процесу, мето-*

дику й технологію навчання, але й такі не менш важливі компоненти, як планування, освітленість й інтер'єр навчальних приміщень, комунікації, а також загальна відповідність архітектурного ансамблю навчальним цілям. Опитування респондентів відповідно до визначення рангу значущості у блоці “Умови організації навчального процесу” довели, що більш

значущим для майбутнього фахівця є достатньо добрі та позитивні психологічні умови навчання, і тільки після того звертає на себе увагу технічне оснащення і комфортність навчальних приміщень, враховуються ергономічні показники (антропометричні, гігієнічні, фізіологічні та ін.) – (рис. 2).

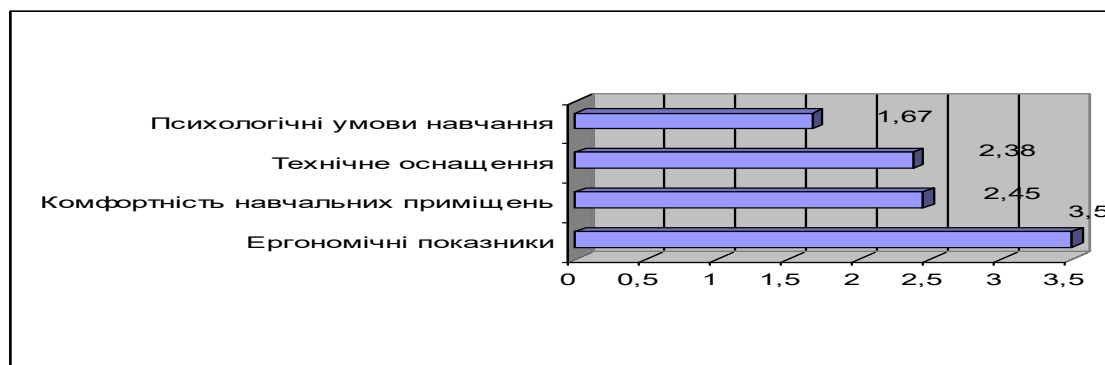


Рис. 2. Ранг значущості складових у блоці “Умови організації навчального процесу”

Сьогодні значно розширюються ролі викладача у підготовці конкурентоспроможних, мобільних сучасних фахівців. Ми погоджуємося із думкою авторів [6], які відзначають наступні ролі сучасного педагога як *фасилітатора* (забезпечення успішної групової комунікації, сприяння концентрації студентів на цілях та змісті навчання, сприяння розвитку особистості здобувача), *модератора* (здійснення спрямовуючої взаємодії зі студентами, створення та вдала реалізація методичного та інструментального забезпечення занять, імпровізація, здатність мобілізувати творчий потенціал здобувачів освіти, спонукання їх до зворотного зв'язку та рефлексії, сприяння їхньому саморозвитку), *коуча* (творча взаємодія зі здобувачами на паритетній основі як інструктора і наставника, що має бути спрямована на виявлення та реалізацію потенціалу здобувачів, для досягнення ними високого освітньо-професійного, соціального та особистісного розвитку), *тьютора* (створення в межах певної навчальної

дисципліни такого навчального середовища, в якому студент міг би формувати у собі здатність усвідомлено засвоювати навчальний матеріал та проявити свою навчально-пізнавальну діяльність).

Дослідження довели, що якість підготовки безпосередньо залежить від особистості викладача, його рівня професіоналізму, педагогічної майстерності, готовності до постійного саморозвитку і самовдосконалення.

Звернемо увагу, що необхідність та можливість здобуття освіти викладачами нашого технічного університету, наприклад, на базі кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. Зязюна НТУ “ХПІ” може бути визначена та викликана:

1) створенням системи інноваційної освіти та елітної підготовки фахівців в умовах приєднання до Європейського освітнього простору і підсиленням вимог до підготовки конкурентоспроможних фахівців;

2) володінням необхідного обсягу знань та практичних навичок, профе-

сійних компетенцій у площині освітніх, педагогічних наук для надання і удосконалення якості освітніх послуг в умовах технічного університету;

3) усуненням недостатнього рівня здійснення професійної педагогічної діяльності молодими вченими і молодими викладачами, які прийшли через науку, і не здобули наукового ступеня або успішно завершили аспірантуру, проте не мають достатнього рівня професійної педагогічної компетентності;

4) системними змінами у професійній діяльності викладачів ЗВО і підвищення рівня готовності до здійснення інноваційної педагогічної діяльності НПП в умовах освітніх трансформацій із приєднанням до Європейського освітнього простору освітніх послуг;

5) підвищенням кваліфікації і вдосконаленням педагогічної майстерності наукового, педагогічного і науково-педагогічного персоналу університету і можливістю зарахування здобуття освітнього рівня “магістра” за спеціальністю 011 “Освітні, педагогічні науки” як підвищення кваліфікації;

6) створенням неперервного вдосконалення внутрішньої системи гарантії підготовки здобувачів освіти бакалаврів, магістрів та докторів філософії, системи управління якістю;

7) розумінням можливостей вдосконалення рівня готовності до інноваційної педагогічної діяльності під час розроблення, впровадження та ліцензування ОП (ОПП/ОНП) підготовки бакалаврів, магістрів та докторів філософії.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, ефективність професійної підготовки значною мірою залежатиме від того, наскільки вища школа звільниться від шаблонів старих ідей і повернеться обличчям до майбутнього. Шлях вдосконалення – це розв’язання цих проблем, який залежить від здатності закладу вищої освіти до реалізації широкого комплексу заходів

щодо удосконалення системи вищої професійної освіти, серед яких особливої актуальності набуває проблема відповідальності у системі “викладач-здобувач-заклад вищої освіти”.

Стратегічним планом розвитку нашого університету до 2025 року визначено, що головним завданням є вибір оптимальних шляхів для реалізації поставлених перед університетом завдань та створення інноваційного прориву навчально-наукового процесу на якісно новий рівень, який забезпечить конкурентні переваги серед світового науково-освітнього простору, сприятиме формуванню якісної підготовки фахівців та науково-дослідній діяльності. Високий рівень якості підготовки “якісного” майбутнього фахівця будь-якої спеціальності залежить від багатьох факторів, одним чи не з головних є особистість викладача, педагога-лідера. Вкрай важливим є досвід НТУ “ХПІ” з формування майбутніх педагогів вищої школи, який склався при підготовці магістрів та докторів філософії спеціальності 011 “Освітні, педагогічні науки”. Дійсно, це дуже важливий етап підготовки фахівців нового типу, такий етап характеризується: прийняттям педагогічної професії як місії; високим рівнем професіоналізму діяльності й особистості, що забезпечує можливість отримувати гарантований педагогічний результат; переходом до креативного виду діяльності; сформованим індивідуальним стилем діяльності, що забезпечує формування індивідуального іміджу, авторитету в очах колег і здобувачів; сформованими педагогічними позиціями, які відповідають еталону особистості й діяльності викладача вищої школи й не суперечать сучасними вимогами суспільства й професійного співтовариства. Подальші дослідження маємо спрямувати на визначення стратегій і методики випереджаючої підготовки та управління якістю фахової підготовки майбутніх викладачів вищої школи на різних рівнях підготовки.

Список літератури:

1. Верховна Рада України // Закон України Про вищу освіту (документ 1556-VII, зі змінами). – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. (Дата звернення: лютий 7, 2022)
2. Верховна Рада України // Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (документ 344/2013). – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (Дата звернення: лютий 7, 2022)
3. Дубініна О. Н. Педагогічна акме-технологія формування відповідальності серед керівників-професіоналів у процесі професійної освіти [електронний ресурс] / О. Н. Дубініна, О. А. Ігнатюк, Н. В. Середя // Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків. – 2020. – № 4. – С. 83–92 (фахове видання України) – Режим доступу: <http://tipus.khpi.edu.ua/>
4. Ігнатюк О. А. Професіоналізм особистості як об'єкт вивчення / О. А. Ігнатюк // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – Харків : УПА. – 2006. – № 12. – С. 241–247
5. Ігнатюк О. А., Особливості професійної підготовки здобувачів вищої освіти педагогічних спеціальностей в умовах надзвичайного віддаленого навчання (на прикладі класичного та технічного університетів) / О. А. Ігнатюк, А. І. Комишан, М. В. Бикова // Наукові записки кафедри педагогіки. – Харків : ХНУ. – 2020. – Т. 1 (№ 47). – С. 33–42
6. Компетентнісний підхід у вищій школі: теорія та практика / за заг. ред. О. А. Жукової, А. І. Комишана. // Монографія. – Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна. – 2020. – С. 262
7. Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 років (проект). – [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://tnpu.edu.ua/EKTS/proekt_koncept.pdf. Дата звернення: Лютий 7, 2022

8. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року (проект). – [електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf (Дата звернення: лютий 7, 2022)

9. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності / за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова // Монографія. – Харків : Видавець Савчук О. О. НТУ “ХПІ”. – 2011. – С. 336

References:

1. Verkhovna Rada of Ukraine “Law of Ukraine on Higher Education”, (document 1556-VII, as amended), available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (Date of application: February 7, 2022)
2. Verkhovna Rada of Ukraine “On the National Strategy for the Development of Education in Ukraine for the period up to 2021”, (document 344/2013), available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (Date of application: February 7, 2022)
3. Dubinina, O. N., Ihnatiuk, O. A., Sereda, N. V. (2020), “Pedagogical Acme-Technology Of Formation Of Responsibility Among Leader-Professionals During The Process Of Professional Education”, Theory and practice of social systems management, Kharkiv, no. 4, pp. 83–92 (professional publication of Ukraine), available at: <http://tipus.khpi.edu.ua/>
4. Ihnatiuk, O. A. (2006), “Personality professionalism as an object of study”, Problems of engineering and pedagogical education, Kharkiv :UIPA, no. 12, pp.241–247
5. Ihnatiuk, O. A., Komyshan, A. I., Bykova M. V. (2020), “Peculiarities of professional training of applicants for higher education in pedagogical specialties in the conditions of extreme distance learning” (on the example of classical and technical universities), Scientific notes of the department of pedagogy, Kharkiv : KhNU, vol. 1 (no. 47), pp. 33–42
6. “Competence approach in higher

education”, theory and practice, (2020), monograph / for general. ed. O.A. Zhukovoi, A. I. Komyshana, Kharkiv : V. N. Karazin KhNU, p. 262 [in Ukrainian]

7. The concept of education development in Ukraine for the period 2015–2025 (project), available at: http://tnpu.edu.ua/EKTS/proekt_koncepc.pdf (Date of application: February 7, 2022)

8. Strategy of sustainable development of Ukraine until 2030 (project),

available at: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf (Date of application: February 7, 2022)

9. “Formation of psychological readiness of future specialists for professional activity”, monograph (2011), ed. O. H. Romanovskoho and O. S. Ponomarova, Kharkiv : Publisher Savchuk O. O. NTU “KhPI”, p. 336

Стаття надійшла до редколегії 17.02.2022

Тетяна Гура

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-2323-3440

E-mail: tatyana-gura@ukr.net

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Анотація: в публікації висвітлено поняття емоційний інтелект як здатності точно сприймати, оцінювати і виражати емоції. Особлива увага приділена аналізу тренінгу як формі активного навчання, метою якого є формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців ЗВТО. В статті висвітлені основні принципи та методи тренінгової роботи, зокрема розглянуто тренінгову технологію для розвитку емоційного інтелекту. Під час констатувального етапу педагогічного експерименту доведено необхідність розробки тренінгу для розвитку емоційного інтелекту для студентів технічного університету. Висвітлено особливості застосування тренінгових технологій під час формувального експерименту в експериментальній групі. В статті доведено ефективність застосування тренінгових технологій в ЗВТО для розвитку емоційного інтелекту – основної складової лідерського потенціалу.

Ключові слова: лідерський потенціал; емоційний інтелект; професійна підготовка; тренінг; технологія; заклад вищої освіти; технічний університет.

Tatyana Hura

Phd in philosophy, professor, professor of pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine

E-mail: tatyana-gura@ukr.net

TRAINING TECHNOLOGIES AS A MEANS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE DEVELOPMENT

Abstract: the concept of emotional intelligence as the ability to accurately perceive, evaluate and express emotions is highlighted in the publication. Particular attention is paid to the analysis of training as a form of active learning, which aims to build leadership potential in future HITE specialists. The basic principles and methods of training are highlighted in the article. Special attention is paid to training technology for the development of emotional intelligence. The need to develop training for the development of emotional intelligence in students of technical universities is proved in the article during the statement stage of the pedagogical experiment. The article reveals the peculiarities of the application of training technologies during the formative experiment in the experimental group. The effectiveness of training technologies in HITE for the development of emotional intelligence, that is the main component of leadership potential, is proved in the article.

Key words: leadership potential; emotional intelligence; professional training; training; technology; institution of higher education; technical university.

© Тетяна Гура, 2022

Татьяна Гура

ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Аннотация: в публикации отражено понятие эмоциональный интеллект как способность точно воспринимать, оценивать и выражать эмоции. Особое внимание уделено анализу тренинга как форме активного обучения, целью которого является формирование лидерского потенциала будущих специалистов ЗВТО. В статье отражены основные принципы и методы тренинговой работы, в частности рассмотрена тренинговая технология для развития эмоционального интеллекта. В ходе констатирующего этапа педагогического эксперимента доказана необходимость разработки тренинга для развития эмоционального интеллекта для студентов технического университета. Отражены особенности применения тренинговых технологий при формирующем эксперименте в экспериментальной группе. В статье доказана эффективность применения тренинговых технологий в ЗВТО для развития эмоционального интеллекта – основной составляющей лидерского потенциала.

Ключевые слова: лидерский потенциал; эмоциональный интеллект; профессиональная подготовка; тренинг; технология; заведение высшего образования; технический университет.

Tatyana Hura

An extended abstract of the paper on subject of:
“Training technologies as a means of emotional intelligence development”

Problem setting. Global changes taking place in society require significant changes in the education system, revision of the principles of its organization, forms and methods of educational process, including the development and implementation of modern educational learning technologies. Today, the popularity of the training technologies usage is growing among the innovations in modern higher education institutions (HEI). The connection of this topic is related to important scientific and practical tasks on leadership issues, developed within the scientific economic contract topics “Formation of leadership position in engineers” (№0117U005403) 2018, “The role of a leader in the professional activities of future officers: the formation of important qualities and competencies” (№0121U113459) 2021, International Grant “Leadership Foundation for Higher Education” – Leadership Foundation for Higher Education (January 2018–March 2019).

Recent research and publications analysis. The analysis of research of philosophical, psychological, pedagogical literature allows us to identify various aspects of the problem: the need to study emotional intelligence and the relationship of mental and affective in the structure of mental activity described by M. Zhuravlyova; the role of emotional intelligence in human relationships (George G.); the importance of multiple intelligences, considering interpersonal intelligence separately (G. Gardner); development of the concept of emotional intelligence (D. Caruso, P. Salovey and J. Mayer); experimental use of training technologies for the purpose of professional training and professional self-improvement is described in the works of L. Kozlova, G. Koshonko, L. Mitina, V. Pavlovsky, T. Tsyuman.

Paper objective. The aim of the article is to study the introduction of training technologies for the development of emotional intelligence in the educational process of

technical university. The objectives of the study are: to reveal the essence of emotional intelligence and training technologies, their role in the educational process of HEI; results of pedagogical experiment on the development of emotional intelligence in the conditions of THEI.

Paper main body. The concept of “training technology” is considered in the pedagogical field as the knowledge acquisition, formation and development of skills, abilities, important qualities, values, competencies and more. The use of training technologies involves students in the learning process, enhances interpersonal communication, which provides effective exchange of information during creative discussion, promotes the development of students’ leadership potential, the main component of which is emotional intelligence. Therefore, it is important to use training technologies to develop emotional intelligence.

The pedagogical experiment was attended by 50 students of the National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, year 6, groups: E – 120, 220, 320; H, 120, 220, 320; KN-120; MIT-220. The study was conducted in the autumn semester of 2021/2022.

The pedagogical experiment consisted of 3 stages: confirmatory, formative and control. At the first, confirmatory stage of the experiment, we determined the existing level of emotional intelligence in all 50 applicants of the Technical University. At the second, formative stage of the experiment, we worked on the development of emotional intelligence in students (EG) with the help of our training, and in (CG) classes were conducted without the use of training technologies. At the final control stage, we tested the effectiveness of our training on the development of emotional intelligence in (EG) and testing of emotional intelligence in (CG).

The results of our confirmatory experiment proved the need for the introduction of training technologies for the development of emotional intelligence in students of technical universities. The purpose

of the formative stage of the experiment is to develop and implement trainings on the development of emotional intelligence in the conditions of technical university. The sample consisted of 25 students (EG) and 25 students (CG) of the National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, year 6. In (EG) the development of emotional intelligence took place through the introduction of training technologies. In (CG) classes were conducted without the use of training technologies.

After the trainings to determine the effectiveness of training work, a control phase of the study was conducted, the results of which indicated the effectiveness of the introduction of (EG) training technologies for the development of emotional intelligence.

Conclusions of the research. Emotional intelligence is the ability to accurately perceive, evaluate and express emotions, the ability to understand emotions and emotional knowledge, and the ability to generate emotions for emotional and intellectual growth.

We identified training technology which is a set of different techniques, methods and tools aimed at developing a person's certain skills and abilities as the main means of emotional intelligence development.

The results of the confirmatory stage of the experiment showed an insufficient level of emotional intelligence in students, therefore the need to develop and implement the training of emotional intelligence in students of a technical university has arisen. At the formative stage, over a month we developed and implemented in (EG) training technologies for the development of emotional intelligence. After conducting classes the control experiment showed the following: in (CG), the average data has changed in a minimum manner: a high level of emotional intelligence left unchanged, the average and low levels have undergone minor changes; In (EG) after the formative stage of the experiment, there are following results: a high level of development of emotional intelligence increased by 32%, the average level increased by 8%, low levels

decreased by 40%.

Implemented training technologies for the development of emotional intelligence revealed their effectiveness, indicating their implementation in the educational process of technical universities.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Заклади вищої технічної освіти (ЗВТО) постійно працюють над впровадженням таких форм і методів навчання, які б ставили за мету розвиток лідерського потенціалу майбутніх фахівців ЗВТО, складовою якого є емоційний інтелект. Саме інноваційні форми навчання, серед яких тренінгові технології, стимулюють до отримання знань і розвивають емоційний інтелект студентів. Тренінг як форма навчання має суттєві переваги над іншими формами навчання і вимагає від фахівців не тільки знань, а й вміння застосовувати свої знання у практичній діяльності, що постійно змінюється. Глобальні зміни, що відбуваються в суспільстві, потребують істотних змін у системі освіти, перегляду принципів її організації, форм і методів освітнього процесу, зокрема розробки і впровадження сучасних освітніх технологій навчання. Нині серед інновацій в сучасних закладах вищої освіти (ЗВО) зростає популярність використання тренінгових технологій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Зв'язок визначеної теми пов'язаний із важливими науковими та практичними завданнями щодо проблематики лідерства, розробленими в рамках наукових господарських тем “Формування лідерської позиції у інженерів” (№0117U005403) 2018 р., “Роль лідера у професійній діяльності майбутнього офіцера: формування важливих якостей та компетентностей” (№0121U113459) 2021 р., Міжнародному гранті “Програма роз-

The prospect of future research is the introduction of training technologies in the educational process of technical university as an effective way to develop leadership potential in students.

витку лідерського потенціалу університетів України” – Leadership Foundation for Higher Education (січень 2018–березень 2019).

Аналіз досліджень філософської, психологічної, педагогічної літератури дозволяє визначити різні аспекти дослідження проблеми: особистісні аспекти лідерства цікавили О. Воронову, Н. Гончаренка, А. Свенцицького, О. Ковальова, О. Кріштановську, У. Бенніса, Р. Міллса, Х. Ортега-і-Гассета, В. Парето та ін., психологічні особливості ролі лідера в організації розглядали Б. Кретов, Р. Кричевський, Б. Паригін, К. Аргініс, Дж. Берне, Дж. Коггер, Р. Таннебаум, У. Уїнні, Р. Янг та ін.; наукові підходи про взаємовідносин лідера в групі та динаміку лідерства розглядали Є. Белбін, С. Бондер, Д. Водуел, Дж. Фолс, Г. Келлі, Дж. Марч, Т. Ньюком, Г. Саймон, Дж. Тібо; необхідність вивчення емоційного інтелекту та зв'язок ментального і афективного в структурі психічної діяльності описаний М. Журавльовою; експериментальне використання тренінгових технологій з метою фахової підготовки й професійного самовдосконалення викладено в працях Л. Козлової, Г. Кошонько, Л. Мітіної, В. Павловського, Т. Цюман. Особливості застосування тренінгу як заняття, спрямованого на створення, розвиток і систематизацію певних навичок, описані в роботах Л. Шепелевої. Досвід використання тренінгу з різною метою віддзеркалений у працях відомих психологів: Л. Петровської, Т. Яценко, С. Макшанова, О. Лідерса, Н. Хрящевої, В. Большакова, Г. Марасанова, І. Вачкова, О. Сидоренко, Е. Носенко, Н. Ковриги [5, 6, 7, 12, 13, 15].

Різні аспекти лідерства та його складових цікавили і зарубіжних авторів, а саме: *природу, виникнення лідерства, значення лідерства та роль лідерів* (Дж. Гарднер, К. Гібб, Гоулман Д); *навички розуміння та управління іншими людьми за допомогою соціального інтелекту* (Е. Торндайк); *роль емоційного інтелекту в відношеннях між людьми* (Джордж Г.); *вплив нерозумових факторів на інтелектуальну поведінку* (Д. Векслер); *значення множинних інтелектів, окремо розглядаючи міжособистісний інтелект* (Г. Гарднер); *розробкою концепції емоційного інтелекту* (Д. Карузо, П. Саловей і Дж. Майер); *розробкою п'яти компонентної моделі емоційного інтелекту (самопізнання, саморегуляція, мотивація, емпатія і соціальні навички)* (Д. Гоулман) [17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Теперішній досвід підготовки студентів у ЗВТО в Україні вказує на те, що сучасна система професійної технічної освіти при формуванні емоційного інтелекту не завжди використовує в повній мірі тренінгові технології.

Формування цілей статі (постановка завдання). *Метою статті є дослідження впровадження тренінгових технологій для розвитку емоційного інтелекту в освітній процес технічного університету. Завданнями дослідження були визначені:* 1) розкриття сутності емоційного інтелекту та тренінгових технологій, їхня роль в освітньому процесі ЗВО; 2) результати педагогічного експерименту з розвитку емоційного інтелекту в умовах ЗВТО.

З огляду на предмет наукової уваги нами були обрані такі з наукових методів дослідження: метод спостереження; бесіда; метод тестування у вигляді психологічних методик; системно-аналітичний метод – для аналізу змісту отриманих від студентів тестів, педагогічний експеримент-констатувальний, формувальний, конт-

рольний етапи.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Під тренінговими формами навчання розуміють створення системи фахових тренінгів, які проводяться поряд із традиційними формами професійної підготовки. Поняття “тренінгові технології” розглядається в педагогічній площині як здобуття та засвоєння знань, формування і розвиток умінь, навичок, важливих якостей, ціннісних орієнтацій, компетентностей тощо. Це створює підґрунтя для того, щоб тренінг вважати педагогічною технологією навчання, оскільки він відповідає всім основним її ознакам й охоплює у своїй структурі велику кількість окремих форм і методів. Значущість тренінгів для вищої освіти виявляється в тому, що вони дають можливість інтенсифікувати процес фахової підготовки, зробити його більш результативним за рахунок повної відповідності принципам особистісно орієнтованого навчання. На сьогодні тренінг є незамінним елементом системи навчання, який передбачає розвиток професійних навичок, креативного мислення й інтелектуальних здібностей особистості, зокрема розвиток професійного мислення й мовлення студентів.

Тренінгове навчання має істотні відмінності порівняно з традиційними формами навчання. Традиційне навчання за своєю сутністю є формою навчання з передачею інформації та засвоєнням знань. Натомість тренінг – це цікавий процес пізнання себе та інших; спілкування; ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь і навичок; форма розширення досвіду.

Швалб Ю. вважає, що тренінги, спрямовані на формування і розвиток особистої та професійної компетенції, повинні стати одним із провідних засобів професійного навчання [14, с. 188].

На нашу думку, тренінги мають велику перспективу застосування в про-

цесі навчання майбутніх фахівців технічного університету.

Серед переваг, які має тренінг як активна форма навчання, можна визначити наступні: тренінг побудований (повністю чи частково) на моделюванні ситуацій професійної діяльності учасників тренінгу та спрямований на формування умінь і навичок, необхідних у практичній роботі; тренінги передбачають виконання індивідуальних і групових практичних занять, проведення рольових та ділових ігор; тренінг дає можливість студентам систематизувати набутий досвід, усвідомити рівень власної професійної компетентності, окреслити шляхи особистісного фахового саморозвитку; тренінг сприяє встановленню демократичного стилю спілкування, забезпечує суб'єкт-суб'єктний процес освітньої діяльності; тренінг формує у студентів практичні навички до виконання індивідуальних завдань і публічної презентації результатів своєї роботи, навчає ефективно працювати в команді; тренінг розвиває лідерський потенціал, ініціює активність студентів.

Застосування тренінгових технологій передбачає залучення студентів до навчального процесу, активізує міжособистісну комунікацію, яка забезпечує ефективний обмін інформацією в ході творчої дискусії. У свою чергу це сприяє розвитку у студентів аналітичного мислення і виробленню навичок прийняття компетентних рішень в ситуаціях, максимально наближених до майбутньої професійної діяльності. У процесі тренінгу відбувається формування і закріплення умінь і навичок ефективної професійної поведінки учасників.

Тренінгове заняття є, по суті, семінаром у режимі неперервної дискусії, що переривається міні-лекціями, індивідуальною роботою, діловими іграми, кейсами та іншими завданнями. Отже, правильно організований тренінг розвиває лідерські якості, такі як: гнучкість, оригінальність мислення, толерантність,

здатність вирішувати проблемні завдання та ситуації; формує емоційний інтелект та креативне мислення майбутнього лідера.

В Україні тренінги з'явилися в кінці XX століття з появою великих західних корпорацій, які спочатку були єдиними на ринку тренінгів. Історичний аналіз групових форм роботи свідчить, що тренінгові групи стали передумовою виникнення більшості видів психологічної роботи з групами, які пізніше одержали назву "соціально-психологічний тренінг" (СПТ).

Макшанов С. ввів термін "навмисна зміна", яка включає в себе розвиток і корекцію. Він визначає тренінг "як багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини" [9, с. 43].

Відомий фахівець із активних методів навчання Ю. Ємельянов зазначає: "...термін "тренінг"... повинен використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, і зокрема, спілкуванням" [1, с. 89].

Аналогічних поглядів притримується О. Сидоренко, яка пише: "Я – за технології. Переконана, що вони не менш гуманні, ніж роздуми на теми гуманізму, поваги до іншої людини тощо. Використання технік у тренінгу – це досвід партнерства, коректності, і, зрештою, – людяності й милосердя".

Поняття "тренінг" О. Сидоренко тлумачить, як "навчання технологіям дії на основі певної концепції реальності в інтерактивній формі". Останнім часом тренінгом називають будь-яке навчання, крім шкільного і університетського. Цьому є свої обґрунтування, зокрема лінгвістичні. За визначенням Оксфордського словника: Training: 1) виховання; 2) навчання; 3) тренування; 4) дресирування. Підсумовуючи свої міркування стосовно тренінгу, О. Сидоренко пише:

“Тренінг – це процес передачі, засвоєння і створення технологій ефективної дії. Добрий тренінг – концептуально складений, технологічний, інтерактивний. Змістом тренінгу є психологічна взаємодія між людьми” [3, с. 331].

Тренінг партнерських стосунків – це та назва тренінгу, яка відображає його головний принцип. На питання, що таке принцип партнерських стосунків, дає відповідь Н. Хрящева. Вона констатує: “Партнерським, або суб’єкт-суб’єктним спілкуванням є таке, при якому враховуються інтереси інших учасників взаємодії, а також їхні почуття, емоції, переживання, визнається цінність особистості іншої людини” [2, с. 22].

Заслуговує уваги тлумачення поняття “тренінг” О. Прутченкова, який зазначає: “Слово “тренінг” не означає нічого іншого, окрім добре відомого нам поняття “тренування”. Тренінг став міждисциплінарним методом, за допомогою якого вчені-практики розв’язують багато різноманітних актуальних проблем” [4, с. 5].

Ситніков А. розглядає тренінги як навчальні ігри, які є “синтетичною антропотехнікою, що поєднує в собі навчальну й ігрову діяльність, яка здійснюється в умовах моделювання різних ігрових ситуацій...” [3, с. 144].

Свій підхід, відмінний від попередніх визначень, що стосується поняття “тренінг”, дає О. Горбушіна і розглядає його як “яскраве, емоційне насичене заняття, спрямоване на зміну, гармонізацію стилю спілкування особистості, набуття бажаних навичок і розв’язання протиріч, які виникають у взаємодії з іншими людьми або ж тих, що мають внутрішньо-особистісний характер” [10, с. 9].

У 1991 році Комісія з трудових ресурсів Великобританії (Manpower Services Commission, MSC) запропонувала своє визначення: “Тренінг – це запланований заздалегідь процес, мета якого змінити взаємини, знання або поведінку учасників за допомогою навчаль-

ного досвіду, він спрямований на розвиток навичок виконання певної діяльності або декількох видів діяльності”.

Тренінги як форма практичної роботи завжди відображають у своєму змісті сенс того напрямку, поглядів, яких дотримується його керівник: тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання навичок і умінь ефективно поводити; як форма активного навчання, метою якого, насамперед, є передача і відпрацювання психологічних знань, навичок і умінь; тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв’язання власних проблем.

Тому різне розуміння сенсу тренінгу знаходить відображення і в різноманітності назв фахівця, що проводить тренінг: ведучий, керівник, директор групи, тренер, експерт, фасилітатор тощо.

Розглянувши різні підходи щодо поняття “тренінг”, ми в нашому дослідженні провели педагогічний експеримент із діагностики та розвитку емоційного інтелекту у студентів технічного університету. У нашому експерименті брали участь 50 студентів, які навчаються у Національному технічному університеті “Харківський політехнічний інститут”, 6 курсу, групи: Е-120, 220, 320; Н-120, 220, 320; КН-120; МІТ-220. Дослідження було проведене в осінньому семестрі 2021/2022 н. р. Методом випадкової вибірки були визначені експериментальна група (ЕГ) і контрольна група (КГ), до складу кожної були включені по 25 студентів.

Педагогічний експеримент складався з 3 етапів: констатувального, формувального та контрольного. На першому, констатувальному етапі експерименту, ми визначали наявний рівень емоційного інтелекту у всіх 50 здобувачів технічного університету. На другому, формувальному етапі експерименту ми здійснювали роботу з розвитку емоційного інтелекту у студентів (ЕГ) за допомогою розробленого нами тренінгу, а

в (КГ) заняття проводилися без застосування тренінгових технологій. На завершальному контрольному етапі перевіряли ефективність впровадженого нами тренінгу з розвитку емоційного інтелекту в (ЕГ) та перевірку емоційного інтелекту в (КГ).

Критеріями розвитку емоційного інтелекту були визначені наступні якості: усвідомлення своїх почуттів і емоцій; управління своїми почуттями і емоціями; усвідомлення почуттів і емоцій інших людей. На основі представлених критеріїв нами були виділені рівні розвитку емоційного інтелекту слухачів тренінгу. Високий рівень емоційного інтелекту характеризується точністю інтерпретації своїх емоцій, інших людей, умінням управляти власним емоційним станом і емоціями інших людей, здатністю використовувати розуміння чужих емоцій в розумовому процесі для досягнення найбільш позитивного результату міжособистісних відносин. Для середнього рівня емоційного інтелекту властива наявність вміння визначати свої почуття і емоції, не завжди правильно можуть розпізнаватися емоції інших людей, не у всіх ситуаціях є можливість управляти своїм емоційним станом. Низький рівень емоційного інтелекту визначається слабкою здатністю управляти своїми емоціями і почуттями, імпульсивністю, низьким самоконтролем, недостатнім усвідомленням своїх емоційних станів і почуттів інших людей.

На основі виділених нами критеріїв розвитку емоційного інтелекту, було обрано такі діагностичні методики: 1) 2 методики на визначення рівня емоційного інтелекту (автори: М. Манойлов і Н. Холл); 2) опитувальник емоційного інтелекту "Емінем" (автор: Д. Люсін); 3) тест Індекс життєвої задоволеності (ІЖЗ) (автор: Н.Паніна) [11, 16].

Розглянемо результати констатувального експерименту. За опитувальником Н. Холла ми виявили розуміння учасниками освітнього процесу поняття емоційного інтелекту та його складових.

Високим рівнем емоційного інтелекту володіють 4 студенти (КГ) і 4 студенти (ЕГ), що складає 16% від загальної кількості групи. У цих студентів відсутні або є незначна відмінність в ієрархічній залежності окремих компонентів емоційного інтелекту, всі його форми інтегративно проявляються на всіх рівнях. Емоційний інтелект вважається високо розвинутим за умови, що всі форми представлені якісними характеристиками та реалізуються у взаємодії, поведінці та діяльності. За результатами діагностики Н. Холла 11 студентів (КГ) (44% від загальної кількості) і 10 учасників (ЕГ), що складає 40% від загальної кількості) мають середній рівень емоційного інтелекту, що характеризується вмінням розпізнавати емоції, настрої, довільно управляти своїми емоціями і настроями. У 10 представників (КГ), що складає 40% від загальної кількості і 11 учасників (ЕГ), що складає 44% від загальної кількості виявлено низький рівень емоційного інтелекту. Він у студентів характеризується тим, що студенти не вміють управляти своїми емоціями і настроями, відчувати емоції і настрої інших людей, розуміти їхню точку зору і проявляти активний інтерес до їхніх проблем, а також впливати на емоційний стан інших людей.

Результати дослідження за методикою М. Манойлова на визначення рівня емоційного інтелекту показали, що високий рівень виявлено у 5 респондентів (КГ) і 5 респондентів (ЕГ), що складає 20% учасників від загальної кількості студентів в цих групах. Високий рівень емоційного інтелекту передбачає відсутність або незначне розходження в ієрархічній залежності окремих компонентів, всі форми інтегративно проявляються на всіх рівнях. Середній рівень визначили у 10 респондентів (КГ), що складає 40% від загальної кількості та 11 респондентів (ЕГ), що складає 44% від загальної кількості. Середній рівень передбачає наявність здатності до розвитку окремих компонентів емоційного

інтелекту. Низький рівень розвитку емоційного інтелекту виявлений у 10 учасників (КГ), що складає 40% від загальної кількості та 9 респондентів (ЕГ), що складає 36% від загальної кількості.

За опитувальником “Емінем” (Д. Люсіна) ми визначали високий рівень емоційного інтелекту у 4 учасників (КГ), що становить 26% від загальної кількості та 5 учасників (ЕГ), що становить 20% від загальної кількості, середній рівень у 11 учасників (КГ), що становить 44% від загальної кількості і 10 учасників (ЕГ), що становить 40% та низький – по 10 респондентів в (ЕГ) та (КГ), що складає по 40 % від загальної кількості в групах.

Результати методики “Індекс життєвої задоволеності” (Н. Паніної) на визначення індексу життєвої задоволеності – загального психологічного стану людини, ступеня його психологічного комфорту і соціально-психологічної адаптованості. Максимальний індекс життєвої задоволеності у 8 респондентів (КГ), що становить 32% від загальної кількості та 7 респондентів (ЕГ), що становить 28% від загальної кількості. Середній рівень життєвої задоволеності виявився у 12 респондентів (КГ), що становить 48% від загальної кількості та у 13 респондентів (ЕГ), що становить 52% від загальної кількості. Низький рівень у 5 респондентів (КГ), та 5 респондентів (ЕГ), що становить 20% від загальної кількості студентів в групах.

Таким чином, отримані нами результати констатувального експерименту доводять необхідність впровадження тренінгових технологій для розвитку емоційного інтелекту студентів технічних університетів.

Метою формувального етапу експерименту є розробка та впровадження тренінгів з розвитку емоційного інтелекту в умовах технічного університету.

Завданнями тренінгів визначені наступні: 1. Встановити значущість емоційного інтелекту. 2. Сприяти встановленню і підтримці міжособистісної

комунікації. 3. Формувати вміння управляти емоціями.

Вибірку складали 25 студентів (ЕГ) та 25 студентів (КГ) Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”, 6 курсу. В (ЕГ) розвиток емоційного інтелекту відбувався за допомогою впровадження тренінгових технологій. В (КГ) заняття проводились без застосування тренінгових технологій.

Тематика тренінгів була наступна: емоційне самоусвідомлення, управління емоціями, усвідомлення емоцій інших людей, управління емоціями інших людей.

Основними активними методами були наступні вправи: 1. Робота з очікуваннями. 2. Колесо життя. 3. Зміна переконань. 4. Зона концентрації. 5. Оцінка рівня адреналіну. 6. Техніка розслаблення. 7. Вгадай емоцію. 8. Я тебе розумію. 9. Передай емоцію. 10. Практика уважності. 11. Комплімент. 12. Впевнена поза.

Тривалість занять – 4 години, термін програми тренінгових технологій складав – 1 місяць. Кожне заняття включало традиційні етапи: привітання, розминка, мінілекція, основна частина, підведення підсумків.

Після тренінгів для визначення ефективності тренінгової роботи був проведений контрольний етап дослідження, результати якого представлені нижче.

В (КГ) після експерименту середні дані змінилися незначним чином: високий рівень емоційного інтелекту залишився без змін (5 респондентів, що становить 20% від загальної кількості), середній та низький рівні зазнали незначних змін: середній у (КГ) становить 11 респондентів, що становить 44% від загальної кількості, а було 10 респондентів, що становило 40% від загальної кількості; низький рівень у (КГ) був у 9 студентів, що становило 36% від загальної кількості, а стало 10 досліджуваних, що становить 40% від загальної кількості.

В (ЕГ) групі після формувального етапу експерименту визначені наступні результати: високий рівень розвитку

емоційного інтелекту був у 4 респондентів, що становив 16%, а підвищився до 12 респондентів, що становить 48% від загальної кількості; середній рівень був у 9 респондентів, що становив 36% від загальної кількості, а підвищився до 11 досліджуваних, що становить 44% від загальної кількості; низький рівень був у 12 студентів, що становив 48% від загальної кількості, а знизився до 2 респондентів, що становить 8% від загальної кількості.

Таким чином, результати впровадження тренінгових технологій підтвердили їхню ефективність для розвитку емоційного інтелекту у майбутніх лідерів.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку.

1. Емоційний інтелект – це здатність точно сприймати, оцінювати і виражати емоції, здатність до розуміння емоцій і емоційного знання та генерувати емоції заради емоційного та інтелектуального зростання, сукупність ментальних здібностей до розуміння власних емоцій і емоцій інших людей.

2. Тренінг представляє собою тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання навичок і умінь ефективної поведінки; форма активного навчання, метою якого, насамперед, є передача і відпрацювання знань, навичок і умінь; метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв'язання власних проблем.

3. Основними принципами тренінгової роботи є: добровільність, рівноправність, активність, принцип дослідницької позиції, конфіденційність.

4. Методи, які застосовують під час проведення тренінгів: вони спрямовані на діагностику ситуації, знайомство з учасниками, встановлення взаємопорозуміння; елементами інформаційного наповнення тренінгової роботи виступають: лекції, презентації, фільми, ділові й рольові ігри, аналітичні сесії тощо. До

цієї групи можна зарахувати дискусію, мозковий штурм, організацію презентації учасників і закріплення матеріалу. Обов'язковими є група методів, пов'язана з використанням зворотнього зв'язку як тренера з учасниками, так і навпаки. Це відповіді на питання, розбір і аналіз виконаних завдань, підбиття підсумків.

5. Основним засобом розвитку емоційного інтелекту ми визначили тренінгову технологію – сукупність різних прийомів, способів і засобів, спрямованих на розвиток у людини певних навичок і вмінь.

6. Результати проведення констатувального етапу експерименту показали недостатній рівень емоційного інтелекту студентів, тому виникла необхідність розробки та впровадження тренінгу щодо розвитку емоційного інтелекту у студентів технічного університету.

7. На формувальному етапі експерименту нами було розроблено і реалізовано протягом місяця в (ЕГ) тренінгові технології з розвитку емоційного інтелекту.

8. Контрольний експеримент після проведення занять показав наступне: в (КГ) середні дані змінилися незначним чином: високий рівень емоційного інтелекту залишився без змін, середній та низький рівні зазнали незначних змін; в (ЕГ) після формувального етапу експерименту наступні результати: високий рівень розвитку емоційного інтелекту підвищився на 32%, середній рівень підвищився на 8%, низький рівень знизився на 40%.

9. Розроблений і проведений тренінг розвитку емоційного інтелекту виявив його ефективність, що вказує на його впровадження в освітній процес як ефективний засіб розвитку емоційного інтелекту студентів технічних університетів.

Перспективою майбутніх досліджень є впровадження в освітній процес технічного університету тренінгових технологій як ефективний спосіб розвитку лідерського потенціалу у студентів.

Список літератури:

1. Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками / Л. Ф. Анн. – СПб.: Питер. – 2005. – С. 271
2. Бакірова Г. Х. Тренінг управління персоналом / Г. Х. Бакірова. – СПб.: Мова. – 2004. – С. 400
3. Бреслав Г. М. Психология эмоций / Г. М. Бреслав. – М.: “Академия”. – 2004. – С. 544
4. Грановская Р. М. Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. – Изд. 2-е. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та. – 1988. – С. 560
5. Гоулман Д. Емоційне лідерство / Д. Гоулман, Р. Бояціс, Е. Маккі // Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту. – М. – 2007. – С. 418
6. Гура Т. Психологія лідерства в бізнесі / Т. Гура, О. Романовський, А. Книш // Навчальний посібник. – Х.: “Друкарня Мадрид”. – 2017. – С. 100
7. Книш А. Є. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу / А. Є. Книш; за заг. ред. О. Г. Романовського, С.В. Калашникової // Навчальний посібник. – К.: ДП “НВЦ “Пріоритети”. – 2016. – С. 40
8. Журавлева М. О. Изучение эмоционального интеллекта практических психологов / М. О. Журавлева // Методологія досліджень та сучасні соціальні, економічні і психологічні проблеми розвитку суспільства: Збірник наукових праць. – Донецьк. – 2011. – С.168–174
9. Изард К. Э. Психология эмоций / К. Э. Изард пер. с англ. – СПб.: Издательство “Питер”. – 2000. – С. 464
10. Коврига Н. В. Стресозахисна та адаптивна функції емоційного інтелекту / Н. В. Коврига // автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01. – К. – 2003. – С. 20
11. Люсин Д. В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта / Д. В. Люсин // Опросник ЭМИН. Психологическая диагностика. – 2006. – № 4. – С. 3–22
12. Стивен Дж. Стейн Преимущества EQ: Эмоциональный интеллект и ваши успехи / Стивен Дж. Стейн, Говард И. Бук // Днепрпетровск: Баланс Бизнес Букс. – 2007. – С. 384
13. Теоретичні й методичні основи проведення тренінгу особистісного зростання [електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidru4niki.com/1417012063006/psihologiya/teoretichni_metodichni_osnovi_provedennya_treningu_osobistisnogo_zrostannya (дата звернення 15.02.22)
14. Швалб Ю. М. Задачный подход к построению учебного тренинга в ВУЗе. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності / Ю. М. Швалб // Наук.-метод. та організац.-практ. пробл. впровадж. і використ., перспективи розв.: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 27–28 трав. 2005 р. – Донецьк: ДЮІ. – 2005. – С. 217
15. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов / Л.Н. Шепелева. – СПб.: Питер. – 2006. – С.240
16. Чала Ю. М. Психодіагностика / Ю. М. Чала, А. М. Шахрайчук // Навчальний посібник. – Харків: НТУ “ХП”. – 2018. – С. 246
17. Басс і Стогділлс // Посібник з лідерства: теорія, дослідження та управлінські програми. – Нью-Йорк: Free Press; Лондон: Collier Macmillan. – 1990. – С. 1180
18. Діксон М. Дослідження лідерства в культурному контексті Сі'оні: прогрес і підняття нових питань/ДіксонМ., Ден Ллартог, Д. Макінг, Дж. Мітчелсон // The Leadership Quarterly. – 2003. – Вип. 14
19. Гарднер Дж. Природа лідерства / Дж. Гарднер // The Jossey-Bass Reader про освітнє лідерство; Маргарет Гроган, редактор, вступ Майкла Фуллана. – Третє видання. – Сан-Франциско: Джоссі – Бас А Вайлі Бренд. – 2013. – С. 39–47
20. Джордж Г. Емоції та лідерство: роль емоційного інтелекту / Г. Джордж // Людські відносини. – 2000. – Вип. 53
21. Гібб К. Інтеракційний погляд на появу лідерства / К. Гібб // Австралійський психологічний журнал. – 1958. – № 10

22. Гоулман Д. Робота з емоційним інтелектом / Д. Гоулман. – Нью-Йорк : Bantam Books. – 1998

23. Гоулман Д. Лідерство, яке приносить результати / Д. Гоулман // Гарвардський бізнес-огляд. – 2000. – Вип. – 78 (2)

24. Торндайк Р. К. Інтелект та його використання / Р. К. Торндайк // Журнал Harper's 140. – 1920. – 227–335

25. J. D., Саловей П. Емоційний інтелект / J. D., П. Саловей – 2005. – [електронний ресурс]. – Режим доступу

References:

1. Ann, L. F. (2005), “Psychological training with teenagers”, SPb. : Piter, p. 271

2. Bakirova, H. Kh. (2004), “Personnel management training”, SPb. : Mova, p. 400

3. Breslav, H. M. (2004), “Psychology of emotions”, M. : “Academy”, p. 544

4. Hranovskaia, R. M. (1988), “Elements of practical psychology”, ed. 2nd. L. : Izd-vo Leningradskogo un-ta, p. 560

5. Houlman, D., Boiatsis, R., Makki, E. (2007), “Emotional leadership”, The art of managing people based on emotional intelligence, M., p. 418

6. Hura, T., Romanovskyi, O., Knysh, A. (2017), “Psychology of business leadership”, a textbook, H. : “Madrid Printing House”, p. 100

7. Knysh, A. Є. for the head ed. Romanovskoho, O. H., Kalashnykovoi, S. V. (2016), “Emotional intelligence of a business leader”, a textbook, K. : SE “Research Center” Priorities”, p. 40

8. Zhuravleva, M. O. (2011) “Study of emotional intelligence of practical psychologists”, Research methodology and modern social, economic and psychological problems of society development: collection of scientific works. Donetsk, pp. 168–174

9. Yzard K. Э. (2000), “Psychology of emotions”, trans. with english SPb. : Peter Publishing House, p. 464

10. Kovryha, N. V. (2003), “Stress-protective and adaptive functions of emotio-

nal intelligence”, author's ref. dis. for science. degree of cand. psychol, science: special. 19.00.01, K., p. 20

11. Liusyn, D. V. (2006), “A new technique for measuring emotional intelligence”, the EmIn questionnaire. Psychological diagnosis, no. 4, pp. 3–22

12. Styven, Dzh. Stein, Hovard, Y. Buk. (2007), “EQ Benefits: emotional intelligence and your success”, Dnepropetrovsk : Balance Business Books, p. 384

13. “Theoretical and methodological bases of personal growth training”, available at: https://pidru4niki.com/1417012063006/psihologiya/teoretichni_metodichni_osnovi_provedennya_treningu_osobistisnogo_zrostanta (appeal date 15.02.22)

14. Shvalb, Yu. M. (2005), “A problem-based approach to building training at the university. Psychological training technologies in law enforcement”, scientific method. and organizational-practical. probl. Implementation and use., prospects for development.: materials intern. scientific-practical conf., May 27–28, Donetsk : DUI, p. 217

15. Shepeleva, L. N. (2006), “Socio-psychological training programs”, SPb. : Piter, p. 240

16. Chala, Yu. M., Shakhraichuk, A. M. (2018), “Psychodiagnostics”, textbook, Kharkiv : NTU “KhPI”, p. 246

17. Bass & Stogdills (1990), Handbook of leadership “Theory, research, and managerial applications”, New York : Free Press ; London : Collier Macmillan, p. 1180

18. Dickson, M. Den Llartog, D., Making, Mitchelson, J. (2003), “Research on Leadership in a Cionh Cultural Context: Progress and Raising new Questions”, The Leadership Quarterly, vol. 14

19. Gardner, J. Margaret Grogan, editor, introduction by Michael Fullan (2013), “The nature of Leadership”, The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership; Third edition. Sun, Francisco : Jossey – Bass A Wiley Brand, pp. 39–47

20. George, G. (2000), “Emotions and Leadership: the Role of Emotional Intelligence”, Human Relations, vol. 53

21. Gibb, K. (1958), "An Interactional View of The Emergence of Leadership", Australian Journal of Psychology, no. 10

22. Goleman, D. (1998), "Working with emotional intelligence", New York : Bantam Books

23. Goleman, D. (2000), "Leadership that Gets Results", Harvard Business Review, vol. 78 (2)

24. Thorndike, R. K. (1920), "Intelligence and Its Uses", Harpers Magazine 140, pp. 227–335

25. J. D. Salovey, P. (2005), "Emotional intelligence", available at

Стаття надійшла до редколегії 18.02.2022

Ольга Квасник

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”;

Харків, Україна

ORCID: 0000-0001-9911-7337

E-mail: kvasnykov @ukr.net

Олена Землякова

кандидат філологічних наук, доцент, доцент кафедри міжкультурної комунікації та іноземних мов Національного технічного університету

“Харківський політехнічний інститут”;

Харків, Україна

ORCID: 0000-0002-4668-8264

E-mail: olena.zemliakova@khp.edu.ua

Анна Балабай

магістр з освітніх та педагогічних наук, інженер кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”;

Харків, Україна

E-mail: annabalabai@ukr.net

**ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ
КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ У КОНТЕКСТІ ДОСЛІДЖЕНЬ
ЯКОСТІ ВЗАЄМОДІЇ МІЖ ЙОГО УЧАСНИКАМИ**

Анотація: у статті розглянуто особливості карантину в Україні та здійснення освітнього процесу в умовах, викликаних пандемією. Досліджено якості взаємодії у освітньому середовищі НТУ “ХПІ” з використанням корпоративної платформи Офіс 365 між її учасниками та запропоновано функціональну модель для студентів магістратури, що планують отримати диплом із освітніх, педагогічних наук. Проведено експериментальне дослідження з метою встановлення рівня готовності до взаємодії між учасниками освітнього процесу, зокрема її провідної компоненти комунікативної компетентності. Під час проведення експерименту застосовувалась платформа Офіс 365 та інші інструменти, що залучені до її хмарного середовища. Експеримент показав, що впровадження практичних інструментів до освітнього процесу магістрів впливає на рівень їхньої комунікативної компетентності, покращуючи якість взаємодії в умовах карантинних обмежень.

Ключові слова: комунікативна компетентність; магістр; карантинні обмеження; здобувачі; взаємодія між учасниками освітнього процесу; корпоративна платформа Офіс 365; дистанційне навчання.

Olga Kvasnyk

PhD in pedagogy, associate professor, pedagogy and psychology of social systems
management department of the academician I. Zyazyun, National Technical
University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: kvasnykov @ukr.net

Olena Zemliakova

PhD in philology, associate professor, associate professor of the cross-cultural communication
and foreign languages department, National Technical University
“Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: olena.zemliakova@khpі.edu.ua

Anna Balabai

master of educational and pedagogical sciences, engineer of the department of pedagogy and
psychology of management of social systems academician I. Zyazyun,
National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: annabalabai@ukr.net

**THE PECULIARITIES OF THE EDUCATIONAL PROCESS ORGANIZATION IN
THE CONDITIONS OF QUARANTINE RESTRICTIONS IN THE CONTEXT
OF STUDYING THE QUALITY OF THE INTERACTION
BETWEEN ITS PARTICIPANTS**

Abstract: the article covers the peculiarities of quarantine in Ukraine and the realization of the educational process in the conditions caused by the pandemic. The qualities of interaction in the educational environment of NTU “KhPI” with the use of the Office 365 corporate platform between its participants are studied, and the functional model for Master’s students who plan to receive a diploma in Educational and Pedagogical Sciences is proposed. An experimental study was conducted to establish the level of participants’ readiness for interaction in the educational process, in particular, its leading component-communicative competence was analyzed. During the experiment, the Office 365 platform and other tools involved in its cloud environment were used. The experiment showed that the introduction of practical tools in the educational process of Master's level students enhances the level of their communicative competence, improving the quality of interaction in conditions of quarantine restrictions.

Key words: communicative competence; master’s degree; quarantine restrictions; applicants; interaction between participants in the educational process; corporate platform Office 365; distance learning.

Ольга Квасник, Елена Землякова, Анна Балабай

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В
УСЛОВИЯХ КАРАНТИННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ
ИССЛЕДОВАНИЙ КАЧЕСТВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
МЕЖДУ ЕГО УЧАСТНИКАМИ**

Аннотация: в статье рассмотрены особенности карантина в Украине и осуществление образовательного процесса в условиях, вызванных пандемией. Исследованы

качества взаимодействия в образовательной среде НТУ “ХПИ” с использованием корпоративной платформы Офис 365 между ее участниками и предложена функциональная модель для студентов магистратуры, которые планируют получить диплом по образовательным, педагогическим наукам. Проведено экспериментальное исследование с целью установления уровня готовности к взаимодействию между участниками образовательного процесса, в частности, ее основные компоненты коммуникативной компетентности. Во время эксперимента применялась платформа Офис 365 и другие инструменты, вовлеченные в ее облачную среду. Эксперимент показал, что внедрение практических инструментов в образовательный процесс магистров влияет на уровень их коммуникативной компетентности, улучшая качество взаимодействия в условиях карантинных ограничений.

Ключевые слова: коммуникативная компетентность; магистр; карантинные ограничения; соискатели; взаимодействие между участниками образовательного процесса; корпоративная платформа Офис 365; дистанционное обучение.

Olga Kvasnyk, Olena Zemliakova, Anna Balabai

An extended abstract of a paper on the subject:

“The peculiarities of the educational process organization in the conditions of quarantine restrictions in the context of studying the quality of the interaction between its participants”

Problem setting. The epidemiological situation both in Ukraine and in the world has created new challenges for the system of education, which have provoked a number of processes that influence the quality and organization of the educational process. Accordingly, the first task of higher education is to ensure the creation of new conditions for the education and upbringing of modern youth, aimed at training capable professionals.

Recent research and publications analysis. Among the main aspects that are being intensively studied today is the competence approach in education (in particular, J. Raven, V. Hutmacher, S. Goncharenko, I. Zyazyun, T. Ivanova, N. Kolominsky, S. Klepko, N. Nychkalo, O. Ovcharuk, and others).

The definition of “communicative competence” remains under close scrutiny, and can be found in modern research of such scientists as O. Romanovsky, N. Sereda, O. Kvasnyk, O. Ignatiuk, O. Ponomareva, S. Reznik, and others.

Many of the modern scientists who are specialists in the field of vocational

education are engaged in the research on the scientific organization of the educational process (Yu. Babansky [1], I. Bekh [2], G. Vasyanovich [3], R. Gurevich [4], B Kremen [5], V. Kudin [6], N. Sereda [7], T. Solodovnyk [8]), problems of students’ education in higher education institutions (Z. Bogdan [9], O. Kovalenko [10], N. Pidbutska [11], O. Romanovsky [12, 13]), continuity of education (S. Goncharenko [15], N. Nychkalo [17], S. Sysoyeva [18]), humanization and humanitarization of students’ professional training A. Mamaluy [14], (V. Andrushchenko [19], O. Kvasnik [23], S. Reznik [72], O. Ponomarev [20]).

The aspects of the educational process organization have been quite actively studied recently. They are the subject of close attention in the research of modern Ukrainian scientific thought, however, the distance educational paradigm contains many little-studied issues that require in-depth research and analysis.

Highlighting previously unsolved parts of the general problem to which this article is devoted. Lots of studies have focused on the situation in Ukraine during

the pandemic, on possible methods and technologies for different specialties and disciplines, individual software products for certain educational tasks have been reviewed. But in this article, we focus on detailing the organization of the educational process as the issue of the quality of interaction between all the participants in the educational process in a higher education institution under quarantine restrictions remains insufficiently studied.

Paper objective. The purpose of the article is to highlight the features of the organization of the educational process in the context of quarantine restrictions in the context of research of the quality of interaction between its participants.

Paper main body. Conditions of quarantine restrictions and self-isolation significantly affected the educational process and the organization of higher education institutions' functioning. Distance learning has long functioned in the international education system as one that contributes to its effectiveness. The situation in question has significantly affected the psychological, physiological, and pedagogical aspects of the organization of the educational process.

The pandemic conditions have had a strong impact on the health of students and teachers, but with a little effort, you can minimize the shortcomings and their impact on the physical and mental health of participants in the educational process.

The authors conducted a study to identify the quality of the organization of the educational process through the introduction of the corporate Office 365 platform.

As a sample for experimental research were taken the 5th-year students of the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" that study at the Faculty of Social Sciences and Humanities, Academician I. Zyazyun Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management, specialization "Educational, pedagogical sciences", the educational program "Pedagogy higher school" – extra-mural tuition group (12 people) and full-time

education group (10 people). The purpose of the experimental study was to determine the possibility of meeting educational needs, in particular high quality of interaction in ensuring the quality of learning through the use of the corporate platform Office 365.

Respondents who took part in the study were 22 5th-year students of two different forms of education, who acquired competencies through this platform. We chose these students for our experiment because we believe that future teachers of higher education institutions need to have a high level of effective interaction in any educational situation.

The level of effectiveness of the interaction of future teachers was determined by using the authors' questionnaire "Identifying the level of communicative competence of future teachers of higher education institutions" and the test "KOS-2". The main parameters for establishing the level gradation were also determined, in particular:

- low level of communicative competence (0-30%); intermediate level (31-60%); sufficient level (61-89%); high level (90-100%).

Among the variety of selected criteria for determining the priority of changes in ensuring the quality of the educational process, the following were chosen: initiative (ability to manipulate information and use the strengths of the communication process); reactivity (ability to actively maintain the intensity of communication, in particular, a high level of mastery of art to answer questions, active listening, commenting); interactivity (ability to take into account tolerant aspects of interaction, considering factual material and causal positions); meaningfulness (ability to operate with the compositional elements of the content of communication, completeness of presentation, organization of the structure of expression, checking the presence in the monologue of certain lexical, morphological and syntactic means of communication, the ability to understand the logical-

compositional construction of expression); presentation (freedom of speech; phonetic, lexical and grammatical correctness of speech); nonverbal communication (such as hand and head gestures, facial expressions and eye contact). As a result, it turned out that the overall level of applicants at the beginning of the study was approximately 57%.

At the beginning of the experiment, the general structure of distance learning and its differences from traditional forms of learning were analyzed, in particular, the following characteristics were identified: flexibility, adaptability, modularity, interactivity, coordination, control, choice of technologies, etc. Excessive online study time is difficult for both students and faculty to withstand. But the transition to distance learning requires a restructuring of educational approaches on the part of the teacher (for example, instead of theoretical presentation – research, instead of the usual forms of control – challenges, etc.). The nature of student participation in the learning process is reoriented to the trajectory of self-organization. In today's pedagogical reality, the process of distance learning is cyclical, each didactic part of the learning process is a system that is based on the work of all its parts.

At the final stage of the experiment, the effectiveness of the interaction between students and teachers and the level of

communicative competence according to the criteria were again analyzed, which showed an improvement of the results in the experimental group by 5%. Classes in the control group were conducted through the ZOOM platform. During the classes in this group, we used only video conferences and lectured on the “Information Technology in Education” subject for the students of the educational program “Higher School Pedagogy” in the traditional format. Other remote technologies, presentations, videos, etc. were not used during the video conferences. During the classes in the experimental group, the Office 365 platform and all possible distance learning technologies were used, including video materials, presentations, screen demonstrations, remote knowledge control, etc. We concluded that the introduction of distance learning technologies in the educational process is more informative and convenient for each participant in the educational process.

Conclusions of the research. In the course of analyzing the features of interaction between the subjects of the educational process, an experimental study on the effectiveness of the educational process in quarantine restrictions in the context of studying the quality of interaction between its participants was carried out.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Епідеміологічна ситуація на Україні та у світі створила нові виклики для системи освіти, які спровокували ряд незворотніх процесів, що впливають на якість та організацію освітнього процесу. Відповідно перше завдання вищої освіти забезпечити створення нових умов навчання й виховання сучасної молоді, спрямоване на підготовку конкурентоспроможних фахівців. Відповідність сучасним вимогам до вищої освіти, що закладені у методичних рекомендаціях

щодо розроблення стандартів вищої освіти, згідно зі статтями 13, 44 Закону України “Про вищу освіту”, Положенням про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, на виконання пункту 21 частини першої статті 13 з урахуванням пункту 1 частини першої статті 18 Закону України “Про вищу освіту” та підпунктом 51 пункту 4 Положення про Міністерство освіти і науки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 року № 630, методичними рекомендаціями щодо акредитації освітніх прог-

рам, освітньою програмою (освітніх програм) закладу освіти та інших чинних документів, нагальна потреба освітнього простору. Зважаючи на глобальну ситуацію в світі, органами управління освітнім процесом в Україні було створено та затверджено низку документів, що передбачають перехід та офіційне запровадження дистанційної форми навчання, зокрема Наказ МОН України від 25.04.2013 № 466 (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 квітня 2013 р. за № 703/23235) “Про затвердження Положення про дистанційне навчання”; Наказ МОН України від 14.07.2015 № 761 (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 липня 2015 р. за № 923/27368) “Про затвердження Змін до Положення про дистанційне навчання”, а також Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні. У поєднанні із основними змістовними елементами компетентнісного підходу та педагогічними умовами реалізації освітнього процесу, світовими тенденціями виникає потреба забезпечити та модернізувати головні аспекти освітньої галузі, на яку заклади вищої освіти гнучко реагують та удосконалюють зокрема і дистанційні інструменти для забезпечення якості освіти в Україні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв’язання цієї проблеми і на які спирається автор. Серед основних аспектів, що інтенсивно досліджуються на сьогодні передусім постає питання компетентнісного підходу у навчанні (зокрема Дж. Равен, В. Хутмахер, С. Гончаренко, І. Зязюн, Т. Іванова, Н. Коломінський, С. Клепко, Н. Ничкало, О. Овчарук та ін).

Під пильним наглядом залишається дефініція “комунікативна компетентність”: у сучасних дослідженнях науковців Романовського О., Середи Н., Квасник О., Ігнатюк О., Пономарьова О., Резнік С. та інших.

Багато хто з сучасних науковців, фахівців у галузі професійної освіти

займається дослідженнями з наукової організації навчально-виховного процесу (Ю. Бабанський [1], І. Бех [2], Г. Васянович [3], Р. Гуревич [4], В. Кремень [5], В. Кудін [6], Н. Серeda [7], Т. Солодовник [8]), проблемами навчання студентів у закладах вищої освіти Ж. Богдан [9], О. Коваленко [10], Н. Підбуцька [11], О. Романовський [12, 13], безперервності освіти С. Гончаренко [15], Н. Ничкало [17], С. Сисоєва [18], гуманізацією та гуманітаризацією професійної підготовки студентів (С. Резнік [72], В. Андрущенко [19], А. Мамалуй [14], О. Квасник [23], О. Пономарьов [20]).

Вивчення аспектів організації освітнього процесу досить активно ведеться останнім часом та є предметом пильної уваги у дослідженнях сучасної української наукової думки, проте дистанційна освітня парадигма містить багато малодосліджених питань, що потребують поглибленого вивчення та аналізу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Багато досліджень присвячені питанням вивчення ситуації, що виникла в Україні під час пандемії, щодо можливих методів, технологій для різних спеціальностей та дисциплін, огляду окремих програмних продуктів для певних освітніх завдань, проте хотілося зосередити увагу на деталізації особливостей організації освітнього процесу. Недостатньо вивченим залишається питання якості взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу у закладі вищої освіти в умовах карантинних обмежень.

Формування цілей статі (постановка завдання). Мета статті полягає у виокремленні особливостей організації освітнього процесу в умовах карантинних обмежень у контексті досліджень якості взаємодії між його учасниками.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Умови карантинних обмежень, самоізоляція

суттєво вплинули на освітній процес та організацію роботи закладів вищої освіти. Дистанційна форма навчання вже давно функціонує у міжнародній системі освіти як така, що сприяє ефективності її функціонування. Ситуація суттєво вплинула на психологічні, фізіологічні та педагогічні аспекти організації освітнього процесу.

В цілому дистанційне навчання являє собою процес прямого спілкування та взаємодії студента з викладачем із використанням технологічних засобів зв'язку, які роблять можливим процес спілкування на відстані [22, с. 124–132]. Спілкування на відстані дає можливість реалізації перспектив безперервної освіти та збереження якості освітнього процесу. Проте неготовність до широкомасштабного швидкісного переходу системи вищої освіти на виключно дистанційну форму спонукала ряд питань, що переконали органи управління у впровадженні змішаної форми навчання серед більшості освітніх установ.

Умови, що були створені та спровоковані, сильно позначаються на стані здоров'я студентів та викладачів, але за допомогою невеликих зусиль можна мінімізувати недоліки та їхній вплив на фізичне та ментальне здоров'я учасників освітнього процесу.

Через пандемію Covid-19 освітній процес в Україні переключено на дистанційний та змішаний формат. Згідно з наказом №151 ОД від 12 березня 2020 року в НТУ “ХПІ” вперше було запроваджено карантин на термін з 12.03.2020 року до 03.04.2020 року. Керуючись наказом, потрібно було вжити заходів, щодо переведення здобувачів освіти на дистанційне навчання, корегування розкладу проведення занять в НТУ “ХПІ” та відпрацювання занять відповідно до навчальних планів після нормалізації епідемічної ситуації [24]. Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут” 2 тижні перебував на карантині – ні студенти, ні викладачі не відвідували

університет. Згідно з наказом №224 ОД від 22 травня 2020 року: з 1 червня запровадити можливість проведення професійно-практичної підготовки та державної кваліфікаційної атестації, проведення підготовчих заходів до практичної підготовки на виробництві, лабораторних робіт та тренажерних занять, атестацію здобувачів вищої освіти та проведення відповідних підготовчих заходів, організацію отримання документів про освіту, участь в освітньому процесі, пов'язаному з освітою дорослих, публічний захист наукових досягнень у формі дисертацій та відповідних підготовчих заходах, з обов'язковим дотриманням вимог відвідування занять у групах не більше ніж 10 осіб [25]. Проте лекційні заняття проводилися дистанційно.

Дистанційний формат навчання було організовано за допомогою корпоративної платформи Office 365. Кожен деканат створив для кафедр комфортні умови для користування онлайн-платформою Office 365, а також створено сторінки для кожного викладача та груп студентів, завдяки чому покращено процес дистанційної комунікації.

При дистанційному навчанні підвищену увагу викликає питання щодо якості та контролю освітнього процесу і здобутків його учасників, де важливим залишається питання оцінки. Поточний та підсумковий контроль знань відбувається у формі опитування під час відеоконференцій, контрольних та індивідуальних завдань, тестувань тощо; заліків та іспитів (усні та письмові), презентацій, захисту звіту з практики, публічного захисту кваліфікаційної роботи онлайн із використанням додатку TEAMS.

Під час онлайн-навчання організаційні питання також вирішують дистанційно. Наприклад засідання кафедри проходять регулярно із використанням TEAMS чи ZOOM. Викладачі кафедри знаходять такий спосіб проведення засідання зручнішим, ніж традиційний, через можливість поєднувати методичний

день із засіданнями, вільно перемішуватися між запланованими онлайн заходами.

Важливим фактором вдосконалення освітнього процесу в умовах пандемії стало створення онлайн-курсів, які допомагають студентам навчатися більш продуктивно і організовано. За таких умов є можливість надати завдання із обмеженим терміном виконання, після яких надається відпочинок. Отже, організація освітнього процесу за допомогою корпоративної мережі дозволить підтримувати баланс між навчальним навантаженням та відпочинком, виділити час і для зарядки, і для перекусів.

Авторами було здійснено дослідження щодо виявлення якості організації освітнього процесу за рахунок впровадження корпоративної платформи Офіс 365.

Вибіркою експериментального дослідження даної роботи стали студенти 5 курсу Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут” факультету соціально-гуманітарних технологій, кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка І. Зязюна, спеціалізації “Освітні, педагогічні науки”, освітньої програми “Педагогіка вищої школи”, заочної форми навчання (12 осіб) та денної форми навчання (10 осіб). Метою експериментального дослідження стало визначення можливості задоволення освітніх потреб, зокрема якості взаємодії при забезпеченні якості навчання за рахунок використання корпоративної платформи Офіс 365. Основними компонентами взаємодії постають комунікативні компетенції, тому першочерговим аспектом дослідження є вивчення комунікативної компетентності у респондентів.

Респондентами, які взяли участь у дослідженні стали 22 студенти 5 курсу різних форм навчання, які здобували компетентності за рахунок вказаної платформи. Для свого експерименту ми обрали саме цих студентів, бо вважаємо,

що для майбутніх викладачів закладів вищої освіти необхідним є рівень володіння ефективною взаємодією у будь-якій освітній ситуації. Оскільки компетентності щодо використання інформаційних технологій забезпечуються навчальною дисципліною Інформаційні технології в освіті, відповідно саме її застосовано було для проведення експерименту. На початку експериментального дослідження нами було протестовано студентів 5 курсу освітньої програми “Педагогіка вищої школи”, заочної та денної форм навчання (22 особи) з дисципліни “Інформаційні технології в освіті” задля виявлення їхніх знань з цієї дисципліни. Після завершення експериментального дослідження студентів знов буде протестовано, після чого буде зроблено аналіз засвоєної інформації.

За допомогою тесту з дисципліни “Інформаційні технології в освіті” нами було виявлено, що студенти, обрані нами для експерименту (22 особи), володіють компетентностями щодо ефективної взаємодії за участю інформаційних технологій на достатньому (12 осіб) та середньому (10 осіб) рівнях, що зображено на рисунку 1.

Рівень ефективності взаємодії майбутніх викладачів було з’ясовано за допомогою авторської анкети “Виявлення рівня комунікативної компетентності майбутніх викладачів закладів вищої освіти” та тесту “КОС-2”. Також було визначено основні параметри щодо встановлення рівневої градації, зокрема:

- низький рівень комунікативної компетентності (володіння навичками на 0 – 30%) – викладач почуває себе невпевнено, знання з дисципліни “ІТ в освіті” засвоєні на низькому рівні, під час взаємодії у різних ситуаціях не здатні миттєво відреагувати на ситуації невизначеності, не в змозі налагодити контакт зі студентами, не володіє риторичними навичками, не вміє правильно привернути увагу, не вміє вирішувати конфліктну ситуацію;

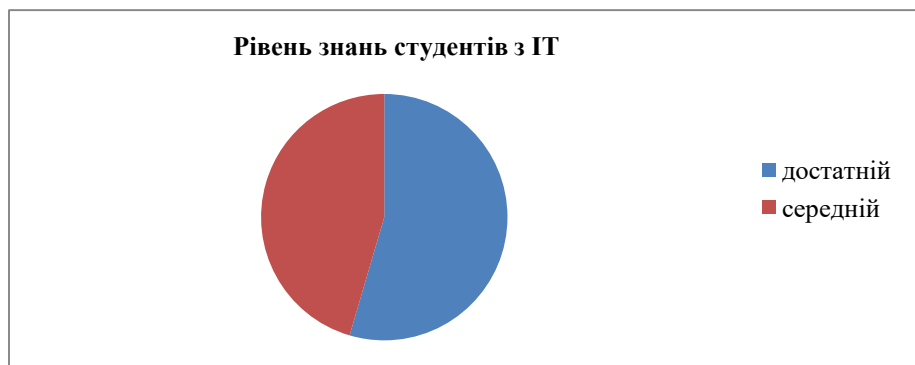


Рис. 1 Рівень знань студентів з дисципліни “Інформаційні технології в освіті”

- середній рівень (володіння навичками на 31–60%) – викладач почуває себе впевнено під час проведення занять, вміє привернути увагу студентів, не завжди вдається налагодити контакт зі студентами та вирішити конфліктну ситуацію, недостатньо володіє навичками, необхідними для успішної організації педагогічної діяльності;

- достатній рівень (володіння навичками 61–89%) – викладач вільно почувається під час занять за різних невизначених умов може знайти рішення, але не завжди може його втілити та залучити студентів, в більшості випадків може налагодити ефективну взаємодію, може врегулювати конфліктну ситуацію, володіє навичками успішної педагогічної взаємодії, має достатній рівень адаптації у більшості нестандартних випадків;

- високий рівень (володіння навичками на 90–100%) – викладач вільно почуває себе під час проведення занять та в різних комунікативних ситуаціях, уміє виявити емоційний стан студента та прийняти рішення щодо особливостей взаємодії, комунікації між суб'єктами освітнього процесу, уміє налагодити контакт зі студентами та вирішити конфліктну ситуацію, уміє правильно привернути увагу, володіє риторичними, перцептивними та іншими навичками, необхідними для успішної організації педагогічної діяльності, уміє пристосуватися до будь-

якої нестандартної ситуації.

За допомогою представлених особливостей структури комунікації та взаємодії між студентами та викладачами [16] ми можемо виділити критерії сформованості комунікативної компетентності, яка є невід'ємною частиною взаємодії між суб'єктами освітнього процесу, має безперервний характер та впливає на системне вдосконалення їхнього професіоналізму. Критеріальне визначення відбулося за рахунок систематизації отриманих даних, зокрема під час опитування, спостереження за думками та поведінкою здобувачів, їхньою роботою над творчими, практичними завданнями та їхньою активністю під час занять.

Серед різноманіття виділених критеріїв для визначення пріоритетності змін у забезпеченні якості освітнього процесу було обрано такі: ініціативності (вміння оперувати інформацією та використовувати сильні сторони спілкувального процесу); реактивності (вміння активної підтримки інтенсивності спілкування, зокрема високий рівень володіння мистецтвом відповідати на поставленні запитання, активного слухання, коментування); інтеракційності (вміння враховувати толерантні аспекти взаємодії, враховуючи фактографічний матеріал та причинно-наслідкові позиції); змістовності (оперування композиційними елементами змісту комунікації, повноту викладу, організацію структури висловлю-

вання, перевіряє наявність у монологічному висловлюванні певних лексичних, морфологічних та синтаксичних засобів зв'язку, вміння логіко-композиційної побудови висловлювання); володіння комунікаційними елементами (вільність висловлення; фонетична, лексична і граматична правильність мовлення); невербальності спілкування (як жести рук і голови, міміка і контакт очей).

У підсумку виявилось, що загальний рівень здобувачів на момент початку дослідження складав приблизно 57%.

Для продовження експерименту ми розділили студентів на 2 групи: - експериментальна група (студенти заочної форми); - контрольна група (студенти денної форми навчання). До експериментальної групи ми віднесли студентів, які володіють дисципліною "Інформаційні технології в освіті" на достатньому рівні та недостатньо володіють навичками комунікативної компетентності, натомість до контрольної групи ми віднесли студентів, що мають середній рівень знань з даної дисципліни та володіють навичками комунікативної компетентності на достатньому рівні.

Карантинні обмеження мають вже досить тривалу історію впливу на усі форми взаємодії в освітньому середовищі НТУ "ХПІ", дистанційна форма була впроваджена в досліджуваному ЗВО не лише на вимогу умов, що утворилися під впливом пандемії, а як перспективний напрямок розвитку вищої освіти у контексті прогресивних та інноваційних технологій.

Проте питання щодо наслідків впровадження дистанційної форми потребують детального вивчення. Тому в контрольній групі ми вирішили проводити заняття, використовуючи платформу ZOOM із застосуванням відеоконференції та викладанням лекційного матеріалу з дисципліни Інформаційні технології в освіті освітньої програми "Педагогіка вищої школи".

Для проведення занять у експери-

ментальній групі використовувалася платформа Office 365 та усі можливі дистанційні технології навчання, зокрема відеоматеріали, презентації, демонстрацію екрану, дистанційний контроль знань тощо.

На початку експерименту було проаналізовано загальну структуру дистанційного навчання та його відмінності від традиційних форм навчання, зокрема виокремлено такі характерні риси: гнучкість, адаптивність, модульність, інтерактивність, координування, контролювання, вибір технологій та ін. Надмірну кількість онлайну складно витримувати і студентам, і викладачам. Але перехід на дистанційне навчання потребує перебудови освітніх підходів і з боку викладача (наприклад, замість теоретичного викладу – дослідження, замість звичних форм контролю – челенджі та інше). Характер участі студентів у процесі навчання переорієнтовується на траєкторію самоорганізації. У реальній педагогічній дійсності процес дистанційного навчання носить циклічний характер, кожна дидактична ланка процесу навчання являє собою систему, яка заснована на роботі всіх його ланок.

З огляду на цю циклічність вибір засобів комунікації повинен визначатися змістом досліджуваного матеріалу, враховувати зміст навчальних курсів, ступеня необхідної активності студентів, їх залучення до навчального процесу, конкретних цілей і очікуваних результатів навчання тощо. При виборі технологій необхідно враховувати найбільшу відповідність деяких технологій характерних рис студентів, специфічним особливостям конкретних предметних областей, переважним типам навчальних завдань і вправ [16].

Для студентів засоби дистанційного навчання дають можливість отримувати та закріплювати знання, основними засобами дистанційного навчання можна виділити проведення онлайн-лекцій та практичних занять в Zoom, Skype, Google meet та інших додатках, ведення електронних журналів успішності студен-

тів за допомогою Office 365 тощо.

Під час експериментального дослідження було запропоновано модель, що відображає загальний план освітнього процесу та характеризує всі основні зв'язки між структурами моделі.

Таким чином, можна сказати, що впровадження дистанційних технологій в освітній процес – це не лише зручно для усіх учасників освітнього процесу, а й більше інформативно та наочно. Для свого експерименту ми використовуємо онлайн-платформу Office 365. Протягом майже півтора місяці в період з вересня до листопаду ми проводили лекційні заняття, використовуючи онлайн-платформу Office 365. Згідно з робочою програмою “Інформаційні технології в освіті” ми обрали для експерименту

перший змістовий модуль, тему “Робота з презентаціями”. Були проведені лекції з тем: “Основні поняття програми Power Point”, “Вимоги до оформлення презентацій”, “Види презентацій та їх відмінності”, “Психологічні аспекти впливу, що використовуються в освітніх презентаціях”, “Основні параметри створення ппт файлів”, “Дизайн та особливості оформлення ппт документів”. Для початку ознайомимось зі структурою багатофункціональної платформи для роботи викладача зі студентами, колегами, адміністрацією ЗВО та допоміжним персоналом. На рисунку 2 зображена головна сторінка, де можна знайти основну інформацію щодо роботи з дистанційною платформою:

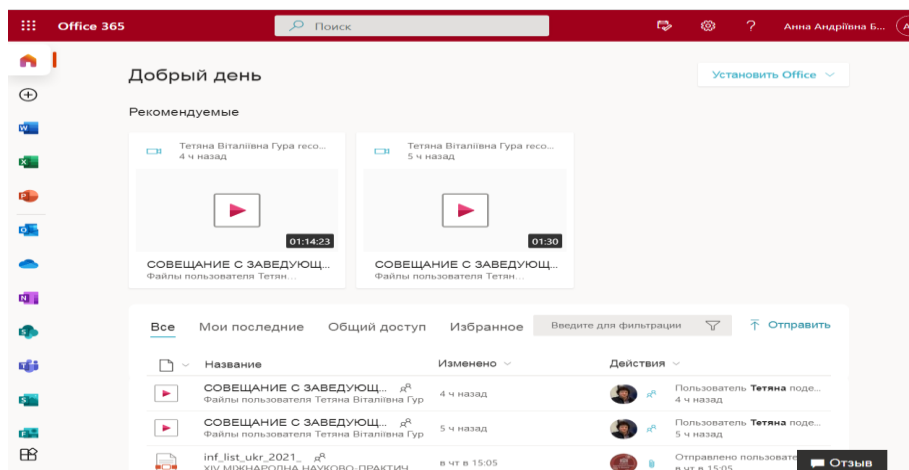


Рис. 2 Головна сторінка Office 365

У цьому сервісі доступним є весь пакет Microsoft: Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, тощо із збереженням до хмарного сховища, яке доступним є як для здобувачів, так і для викладачів. Так, викладачі можуть користуватися хмарним сховищем для зберігання лекційного матеріалу, презентацій, таблиць тощо. Це дає можливість економити свій час. Наприклад, надсилаючи матеріали лекцій, поради щодо оформлення рефератів, курсових та інших робіт групі

студентів, кожен зможе переглянути файли, які зберігатимуться у сховищі необхідний час. Таким чином, у студентів виникатиме менше запитань і навчальний процес буде легше організувати.

Деканат соціально-гуманітарних технологій заздалегідь потурбувався про те, щоб у кожного викладача кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами імені академіка І. Зязюна був створений свій персональний акаунт у Office 365. Також долучені усі

студенти, створені відповідні групи для комфортного проведення заняття. Для проведення занять у активному онлайн форматі застосовується програма Teams.

На рисунку 3 показано календар, де вже запланована лекція з дисципліни “Інформаційні технології в освіті” на 18 листопада:

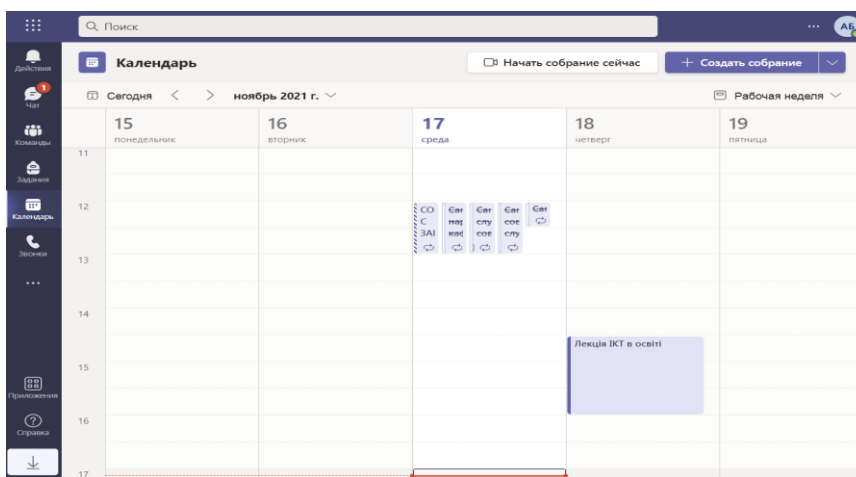


Рис. 3 Календар викладача з розкладом занять

Натомість, під час використання програми ZOOM для проведення занять у контрольній групі неможливо спланувати заняття та переглянути їхній розклад. Можливо лише запланувати конференцію та надіслати посилання кожному учаснику освітнього процесу особисто.

При дистанційному навчанні у експериментальній групі застосовують спеціальні заходи для забезпечення достовірності даних здійснюваного контролю: організацією системи доступу до навчальних ресурсів за індивідуальними паролями й ідентифікаторами; використанням різних шифрів і кодувань для захисту самих тестів від несанкціонованого доступу, запуском програм тестування виключно з паролями; організацією і проведенням контрольних заходів на базі сертифікованих регіональних навчальних центрів, що мають доступ до Інтернету; використанням додаткових периферійних пристроїв, наприклад, відеокамер, пристроїв введення індивідуального пін-коду; жорстким обмеженням часу на відповідь, випадковим перемішуванням варіантів відповідей і завдань з банку; статистичним захистом

при тестуванні – оцінка даних за допомогою спеціальних алгоритмів багатовимірного аналізу даних, що дозволяють виявити підробку, особливо в разі систематичної і масової фальсифікації.

В рамках виконання експериментальної частини даної роботи ми виконали такі завдання: виявили та проаналізували рівень комунікативної компетентності майбутніх викладачів закладів вищої освіти; запровадили дистанційні технології навчання задля удосконалення рівня комунікативної компетентності майбутніх викладачів закладів вищої освіти в умовах карантинних обмежень.

На завершальній стадії експерименту знову було проведено аналіз стану успішності взаємодії здобувачів та викладачів, рівня комунікативної компетентності за критеріями, що показало покращення результатів у експериментальній групі на 5%. Заняття в контрольній групі проводились через платформу ZOOM. Під час проведення занять у цій групі ми використовували лише відеоконференції та викладали лекційний матеріал з дисципліни “Інформаційні технології в освіті” для здобу-

вачів освітньої програми “Педагогіка вищої школи” у традиційному форматі. Під час відео-конференцій не використовувались інші дистанційні технології, презентації, відео тощо. Під час проведення занять у експериментальній групі використовувалась платформа Office 365 та усі можливі дистанційні технології навчання, зокрема відеоматеріали, презентації, демонстрація екрану, дистанційний контроль знань тощо. Ми дійшли висновку, що впровадження дистанційних технологій навчання в освітній процес – це більш інформативно та зручно для кожного учасника освітнього процесу.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В ході виділення особливостей взаємодії між суб’єктами освітнього процесу здійснено експериментальне дослідження ефективності організації освітнього процесу в умовах карантинних обмежень у контексті вивчення якості взаємодії між його учасниками.

Було проведено контроль рівня взаємодії, зокрема й комунікативної компетентності майбутніх викладачів закладів вищої освіти згідно з методиками, що були нами обрані на вибірці студентів 5 курсу Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут” факультету соціально-гуманітарних технологій, кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка І. Зязюна, спеціалізації “Освітні, педагогічні науки”, освітньої програми “Педагогіка вищої школи”, заочної форми навчання (12 осіб).

Для покращення рівня комунікативної компетентності студентів експериментальної групи впроваджено різні засоби дистанційного навчання (Office 365, TEAMS, презентації, демонстрація екрана, відео та фото матеріали, дистанційний контроль знань із використанням програми FORMS тощо), натомість, освітній процес в контрольній групі було організовано з використання

лише відео-конференцій у програмі ZOOM та проведення лекційних занять із дисципліни “Інформаційні технології в освіті” освітньої програми “Педагогіка вищої школи” без використання інших дистанційних технологій, презентацій тощо.

В експериментальній частині роботи для покращення рівня комунікативної компетентності майбутніх викладачів закладів вищої освіти основною дистанційною технологією нами було обрано онлайн-платформу Office 365, після чого було наглядно продемонстровано процес використання даної платформи та усіх її можливих програм (TEAMS, FORMS, відео-конференції, чат, хмарне сховище, Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint тощо).

Після здійснення експериментального дослідження протягом майже двох місяців ми знов використали методики контролю для виявлення рівня комунікативної компетентності майбутніх викладачів закладів вищої освіти і виявили, що:

- рівень комунікативної компетентності в експериментальній групі покращився на 5%;

- завдяки впровадженню в освітній процес експериментальної групи дистанційної платформи Office 365 та усіх можливих дистанційних технологій рівень комунікативної компетентності студентів покращився на 15%.

Майбутні викладачі закладів вищої освіти повинні ефективно використовувати дистанційні технології навчання та дистанційні технології контролю знань студентів, успішно організовувати освітній процес, залучати та мотивувати здобувачів до роботи, для цього їм потрібно оволодіти дистанційними технологіями та підвищити свої комунікативні компетентності, отже вдосконалити рівень взаємодії за умови навчання на відстані, які виникли через карантинні обмеження.

З огляду на роботу на відстані та успіхи учасників освітнього процесу у вирішенні питань ефективності взаємодії,

на сьогодні вдосконалення освітнього процесу втілюється завдяки переорієнтації та освоєнню викладачами новітніх технологій дистанційного навчання, які дозволяють проводити онлайн-лекції, семінари, заліки, Міжнародні науково-практичні та науково-теоретичні конференції, створювати дистанційні навчальні курси, дистанційно контролювати процес отримання знань, покращити рівень кому-

нікативної компетентності майбутніх викладачів закладів вищої освіти.

Перспективними напрямками дослідження вважаємо впровадження та систематичне використання платформи Офіс 365 та сервісів, що спрямовані на забезпечення ефективного навчання на відстані, якісної взаємодії між учасниками освітнього процесу.

Список літератури:

1. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований / Ю. К. Бабанский. – М. : Педагогика. – 1982. – С. 192
2. Бех І. Д. Законопростір сучасного виховного процесу / І. Д. Бех // ВО України. – № 1. – 2004. – С. 10–13
3. Васянович Г. П. // Педагогічна етика: навч. посіб [електронний ресурс]. – Київ : Академвидав. – 2011. – Серія “Альматер”. – С. 256. – Режим доступу: <https://westudents.com.ua/knigi/198-pedagogchna-etika-vasyanovich-gp.html>
4. Гуревич Р. С. Теоретичні і методичні основи організації навчання у професійно-технічних закладах / Р. С. Гуревич // Автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. – Київ. – 1999. – С. 42
5. Кремень В. Г. Педагогічна освіта в контексті цивілізаційних змін / В. Г. Кремень // Теоретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології : зб. наук. праць; за ред. Н. Г. Ничкало. – Харків : НТУ “ХПІ”. – 2007. – С. 3–8
6. Кудин В. А. Образование в судьбах народов (Дидактика нового времени) / В. А. Кудин. – Київ : ПП “Гама-Принт”. – 2007. – С. 218
7. Серeda Н. В. Технічна творчість в системі підготовки майбутніх інженерів [електронний ресурс] / Н. В. Серeda // Тези доп. 22-ї Міжнар. наук.-практ. конф. “Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров’я” (MicroCAD–2014), 21–23 травня 2014 р.; ред.

Л. Л. Товажнянський. – Харків : НТУ “ХПІ”. – 2014. – Ч. 3. – С. 329. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/17833>

8. Солодовник Т. О., Особливості діяльності та потенціал сучасної національної гуманітарно-технічної еліти на прикладі формування особистості студентів вищих навчальних закладів І-ІІ рівнів акредитації [електронний ресурс] / Т. О. Солодовник, К. Є. Ігнатенко // Психолого-педагогічні аспекти розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика : зб. наук. пр. за матеріалами 4-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 18 жовтня 2018 р. – Харків : НТУ “ХПІ”, – 2018. – 83–86. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/40739>

9. Богдан Ж. Б. Моделювання професійних і виробничих умов спілкування у студентів технічного профілю [електронний ресурс] / Ж. Б. Богдан, Т. О. Солодовник // Вісник Нац. ун-ту оборони України: зб. наук. пр. Київ : НУОУ, 2015. – Вип. 1 (44). – С. 27. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/22855>

10. Коваленко Е. Э., Сучасний підхід до визначення та формування основних складових освітньої програми підготовки фахівців за спеціальністю 015 “Професійна освіта (за спеціалізаціями)” [електронний ресурс] / Е. Э. Коваленко, Д. В. Коваленко, Н. О. Брюханова, О. О. Мельниченко // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2017. – № 56–57. – С. 6–18. – Режим доступу: <http://>

nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo 2017 56-573

11. Підбуцька Н. В. Психологічні особливості розвитку громадської активності студентів, як чинник психологічної допомоги в умовах освітнього простору / Н. В. Підбуцька, Ж. Б. Богдан // Актуальні проблеми теорії та практики психологічної допомоги : матер. 7-х Харківських міжнар. психологічних читань, 25–26 [електронний ресурс] листопада 2015 р. – Харків : ХНУ. – 2015. – С. 49–51. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/22843>

12. Бутенко Т. О. Педагогічні умови формування комунікативної компетентності студентів закладів вищої освіти / Т. О. Бутенко, О. Г. Романовський // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2009. – № 3. – С. 86–93

13. Романовський О. Г. Дидактичні системи у вищій школі / О. Г. Романовський Т. О. Солодовник // Навчально-методичний посібник; за ред. О. Г. Романовського. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2016. – С. 86. – Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/23191/1/Romanovskiy_Dydaktychni_systemy_2016.pdf

14. Товажнянський Л. Л. Гуманізація – стратегічний напрямок розвитку інженерної освіти XXI сторіччя / Л. Л. Товажнянський, А. О. Мамалуй // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр.; за ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Вип. 23–24 (27–28). – Х. : НТУ “ХПІ”, 2009. – С. 3–13

15. Гончаренко С. У. Зміст загальної освіти і її гуманітаризація / С. У. Гончаренко // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – Монографія; за ред. І. А. Зязюна. – Київ : Віпол. – 2000. – С. 81–107

16. Балабай А. А. Удосконалення комунікативної компетентності майбутніх викладачів закладів вищої освіти в умовах карантинних обмежень / А. А. Балабай // МАг. роб спец. 011 осв. наук. – Х. : НТУ

“ХПІ”. – 2021. – С. 134

17. Ничкало Н. Г. Неперервній професійній освіті – педагогічні кадри нової генерації / Н. Г. Ничкало // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. пр. – Вип. 10. – Харків : УПА. – 2005. – С. 21–32

18. Сисоєва С. О. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті / С. О. Сисоєва // Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз : наук. вид.; за ред. В. Г. Кременя; АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – Київ : Наукова думка. – 2003. – С. 449–564

19. Андрущенко В. П. Освіта України в світлі суспільних проблем і суперечностей / В. П. Андрущенко // Теорія і практика управління соціальними системами : філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – Харків : НТУ “ХПІ”. – 2002. – № 2. – С. 10–22

20. Пономарев А. С. Педагогіка розуміння як перспективний напрям розвитку вищої освіти [електронний ресурс] / А. С. Пономарев, О. Г. Романовський [та ін.] // Навч. посібник. – Нац. техн. ун-т “Харків. політехн. ін-т”. – Харків. – 2013. – С. 326. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/18040>

21. Бутенко Т. О. Формування комунікативної компетентності фахівців в процесі управлінської підготовки [електронний ресурс] / Т. О. Бутенко, С. М. Резнік // Наукові праці : наук.-метод. журнал. – Сер. Педагогіка. – 2009. – Вип. 95. – Т. 105. – С. 95–99. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/18027> (дата звернення 28.01.2020)

22. Груздева М. Результати впровадження моделі управління самостійною роботою учнів у освітній процес вузу / М. Груздева, Ж. Смирнова // Вісник Мінінського університета. – 2017. – С. 225

23. Квасник О. В. Особливості формування соціокультурної компетентності в умовах професійної підго-

товки інженерів вищих технічних навчальних закладів / О. В. Квасник // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр.; ред.: Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ “ХПІ”. – 2009. – Вип. 23–24 (27–28). – С. 149–160

24. Наказ НТУ “ХПІ” “Про заходи запобігання розповсюдження захворювання на коронавірус COVID-19” [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vdik/> // №151 ОД від 12 березня 2020 р. – Режим доступу: <http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vdik/2020/03/12/nakaz-151-od-vid-12-bereznia-2020-r-pro-zahodi-zapobigannya-rozpovsyudzhennya-zahvoryuvannya-na-koronavirus-covid-19/>

25. Наказ НТУ “ХПІ” “Про встановлення карантину для запобігання розповсюдження захворювання на гостру респіраторну хворобу COVID-19 та етапів послаблення протиепідемічних заходів” [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vdik/> // №224 ОД від 22 травня 2020 р. – Режим доступу: <http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vdik/2020/05/22/nakaz-224-od-vid-22-travnya-2020-r-pro-vstanovlennya-karantynu-dlya-zapobigannya-rozpovsyudzhennya-zahvoryuvannya-na-gostru-respiratornu-hvorobu-covid-19-ta-etapiv-poslablennya-protiepidemichnih-zahodiv/>

References:

1. Babanskyi, Yu. K. (1982), “Problems of improving the effectiveness of pedagogical research”, M. : Pedagogy, p. 192
2. Bekh, I. D. (2004), “The legal space of the modern educational process”, Higher education in Ukraine, no. 1, pp.10–13
3. Vasianovych, H. P. (2011), “Pedagogical ethics”, textbook way (“Almater” series), Kyiv : Akademvydav, p. 256, available at: <https://westudents.com.ua/knigi/198-pedagogchna-etika-vasyanovich-gp.html>
4. Hurevych, R. S. (1999), Theoretical and methodical bases of the organization of training in professional and

technical establishments”, author’s ref. dis. ... dr. ped. science: 13.00.04, Kyiv, p. 42

5. Kremen, V. H. (2007), “Pedagogical education in the context of civilizational change. Theoretical and methodical bases of development of pedagogical education: pedagogical skill, creativity, technologies”, coll. science. Works, ed. N. G. Nichkalo, Kharkiv : NTU “KhPI”, pp. 3–8

6. Kudyn, V. A. (2007), “Education in the destinies of peoples (Didactics of modern times)”, Kyiv : PE “Gamma-Print”, p. 218

7. Sereda, N. V. (2014), “Technical creativity in the system of training future engineers”, These add. 22nd International. scientific-practical conf. “Information Technology: Science, Technology, Technology, Education, Health” (MicroCAD-2014), May 21–23, 2014, ed. L. L. Tovazhniyskyi, Kharkiv : NTU “KhPI”, part 3, p. 329, available at: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/17833>

8. Solodovnyk, T. O., Ihnatenko, K. Ye. (2018), “Features of the activity and potential of the modern national humanitarian and technical elite on the example of the formation of the personality of students of higher educational institutions of I-II levels of accreditation”, Psychological and pedagogical aspects of the development of leadership potential of modern youth: theory and practice: coll. Science. etc. on the basis of the 4th International. scientific-practical Conf., October 18, 2018, Kharkiv : NTU “KhPI”, pp. 83–86, available at: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/40739>

9. Bohdan, Zh. B., Solodovnyk, T. O. (2015), “Modeling of professional and production conditions of communication in students of technical profile”, Bulletin of the National University of Defense of Ukraine: Coll. Science, Kyiv : NUOU, issue. 1 (44), pp. 27, available at: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/22855>

10. Kovalenko, E. A., Kovalenko, D. V., Briukhanova, N. O., Melnychenko, O. O. (2017), “Modern approach to the definition

and formation of the main components of the educational program of training in the specialty 015 “Vocational education (by specialization)”, Problems of engineering and pedagogical education, no. 56–57, pp. 6–18, available at: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo201756-573>

11. Pidbutska, N. V., Bohdan, Zh. B. (2015), “Psychological features of the development of social activity of students as a factor of psychological assistance in the educational space”, Actual problems of the theory and practice of psychological care: mater. 7th Kharkiv International psychological readings, November 25–26, 2015, Kharkiv : KhNU, pp. 49–51, available at: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/22843>

12. Butenko, T. O., Romanovskiy, O. H. (2009), “Pedagogical conditions for the formation of communicative competence of students of higher education institutions”, Theory and practice of social systems management: philosophy, psychology, pedagogy, sociology, no. 3, pp. 86–93

13. Romanovskiy, O. H. Solodovnyk, T. O. (2016), “Didactic systems in higher school” a textbook, ed. O. H. Romanovskoho, Kharkiv : NTU “KhPI”, p. 86, available at: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/23191/1/Romanovskiy_Dydaktychni_systemy_2016.pdf

14. Tovazhnianskyi, L. L., Mamalui, A. O. (2009), “Humanization is a strategic direction of development of engineering education of the XXI century. Problems and prospects of formation of the national humanitarian and technical elite”, coll. science. etc., for ed. L. L. Tovazhnianskyi, O. H. Romanovskiy, vip. 23–24 (27–28), Kh.: NTU “KhPI”, pp. 3–13

15. Honcharenko, S. U. (2000), “The content of general education and its humanization”, Continuing professional education: problems, searches, prospects, monograph, ed. I. A. Ziaziuna, Kyiv : Vipol, pp. 81–107

16. Balabai, A. A. (2021), “Improving the communicative competence of

future teachers of higher education institutions in the conditions of quarantine restrictions”, mag. rob spets. 011 osv. nauk., X. : NTU “KhPI”, p. 134

17. Nychkalo, N. H. (2005), “Continuing professional education - pedagogical staff of the new generation”, Problems of engineering and pedagogical education: coll. science. etc., vip. 10, Kharkiv : UIPA, pp. 21–32

18. Sysoieva, S. O. (2003), “Pedagogical technologies in continuing professional education”, Continuing professional education: philosophy, pedagogical paradigms, forecast: science. kind., for ed. V. H. Kremenia; Academy of pedagogical sciences of Ukraine, institute of pedagogy and psychology prof. education of the academy of pedagogical sciences of Ukraine, Kyiv : Naukova Dumka, pp. 449–564

19. Andrushchenko, V. P. (2002), “Education of Ukraine in the light of social problems and contradictions”, Theory and practice of social systems management: philosophy, psychology, pedagogy, sociology, Kharkiv : NTU “KhPI”, no. 2, pp. 10–22

20. Ponomarev, A. S. (2013), “Pedagogy of understanding as a promising direction of higher education development”, textbook manual, O. H. Romanovskiy; Nat. tech. Kharkiv polytechnic university, Kharkiv, p. 326, available at: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/18040>

21. Butenko, T. O., Reznik, S. M. (2009), “Formation of communicative competence of specialists in the process of managerial training” Scientific works: scientific method. Magazine, ser. Pedagogy, vip. 95, p. 105. pp. 95–99, available at: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/18027> (application date 28.01.2020)

22. Hruzdeva, M., Smyrnova, Zh. (2017), “Results of introduction of model of management of independent work of pupils in educational process of high school”, Bulletin of the University of Minsk, p. 225

23. Kvasnyk, O. V. (2009), “Peculiarities of formation of socio-cultural competence in the conditions of professional

training of engineers of higher technical educational establishments”, Problems and prospects of formation of the national humanitarian and technical elite: coll. science. ex, ed.: L. L. Tovazhnianskyi, O. H. Romanovskyi, Kharkiv : NTU “KhPI”, issue. 23–24 (27–28), pp. 149–160

24. Order of NTU “KhPI” (2020), “On measures to prevent the spread of coronavirus COVID -19”, available at: [<http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vdik/>] // no. 151 OD of March 12, 2020, available at: [http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vdik/2020/03/12/nakaz-151-od-vid-12-bereznia-2020-r-pr-o-zahodi-zapobigannya-rozpovsyudzhennya-](http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vdik/2020/03/12/nakaz-151-od-vid-12-bereznia-2020-r-pr-o-zahodi-zapobigannya-rozpovsyudzhennya-zahvoryuvannya-na-koronavirus-covid-19/)

[zahvoryuvannya-na-koronavirus-covid-19/](http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vdik/2020/03/12/nakaz-151-od-vid-12-bereznia-2020-r-pr-o-zahodi-zapobigannya-rozpovsyudzhennya-zahvoryuvannya-na-koronavirus-covid-19/)

25. Order of NTU “KhPI” (2020), “On the establishment of quarantine to prevent the spread of acute respiratory disease COVID-19 and stages of mitigation of anti-epidemic measures”, available at: [<http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vdik/>] // №224 OD from May 22, 2020, available at: <http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/vdik/2020/05/22/nakaz-224-od-vid-22-travnja-2020-r-pro-vstanovlennya-karantynu-dlya-zapobigannya-rozpovsyudzhennya-zahvoryuvannya-na-go-stru-respiratornu-hvorobu-covid-19-ta-etapiv-poslablennya-protiepidemichnih-zaho/>

Стаття надійшла до редколегії 15.02.2022

Лариса Грень

доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID 0000-0003-4466-6018
E-mail: mega_lgren@ukr.net

Халіда Курбанова

аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
E-mail: kuntesterr@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ ХІМІКО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОФІЛЮ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ США ТА УКРАЇНИ

Анотація: у статті визначено шляхи формування та становлення хімічної інженерії США; окреслено загальні тенденції розвитку хіміко-технологічної освіти у закладах вищої освіти США та України. З’ясовано, що обидві країни зіткнулися з однаковими труднощами у питанні формування професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю у закладах вищої освіти: відсутності професійних навичок (комунікативних, творчих, критичного та етичного мислення, навичок командної роботи та лідерства), навичок міждисциплінарного вирішення проблем, навичок самостійного навчання, а також невеликої частки практичної складової університетського навчання порівняно з теоретичною складовою. Наведено загальні тенденції успішного вирішення питань формування професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю.

Ключові слова: професійна компетентність; майбутні бакалаври хіміко-технологічного профілю; заклад вищої освіти; дослідники Сполучених Штатів Америки; вітчизняні дослідники; дуальна форма здобуття освіти.

Larissa Gren

doctor in public management, professor, professor of pedagogy and psychology of management of social systems academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: mega_lgren@ukr.net

Khalida Kurbanova

graduate student of pedagogy and psychology of management of social systems academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: kuntesterr@gmail.com

© Лариса Грень, Халіда Курбанова, 2022

**THE ISSUE OF PROFESSIONAL COMPETENCE FORMATION IN FUTURE
CHEMICAL TECHNOLOGY BACHELORS AT HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS OF THE USA AND UKRAINE**

Abstract: the article defines the ways of chemical engineering formation and development in the USA; the general tendencies in development of chemical technologies education at higher education institutions of the USA and Ukraine have been outlined. It has been established that both countries have experienced the same difficulties in the issues concerning formation of professional competence in future chemical technology bachelors at higher education institutions, namely the lack of professional skills (communicative, creative, critical and ethical thinking, teamwork, and leadership skills), the lack of skills in interdisciplinary problem solving, the absence of independent learning skills, as well as a smaller share of the practical component in the university training compared with the theoretical one. General tendencies in successful solving of the issues regarding professional competence in future chemical technology bachelors have been considered.

Key words: professional competence; future chemical technology bachelors; higher education institution; US researchers; national researchers; dual form of education.

Лариса Грень, Халида Курбанова

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ БАКАЛАВРОВ ХИМИКО-
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ В ЗАВЕДЕНИЯХ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ США И УКРАИНЫ**

Аннотация: в статье определены пути формирования и развития химической инженерии США; определены общие тенденции развития химико-технологического образования в учреждениях высшего образования США и Украины. Выяснено, что обе страны столкнулись с одинаковыми трудностями в вопросе формирования профессиональной компетентности будущих бакалавров химико-технологического профиля в высших учебных заведениях: отсутствия профессиональных навыков (коммуникативных, творческих, критического и нравственного мышления, навыков командной работы и лидерства), навыков междисциплинарного решения проблем, навыков самостоятельного обучения, а также небольшой доли практической составляющей университетского обучения по сравнению с теоретической составляющей. Приведены общие тенденции успешного решения вопросов формирования профессиональной компетентности будущих бакалавров химико-технологического профиля.

Ключевые слова: профессиональная компетентность; будущие бакалавры химико-технологического профиля; заведение высшего образования; исследователи Соединенных Штатов Америки; отечественные исследователи; дуальная форма получения образования.

Larissa Gren, Khalida Kurbanova

An extended abstract of the paper on subject of:

“The issue of professional competence formation in future chemical technology bachelors at higher education institutions of the USA and Ukraine”

Problem setting. According to the National Qualifications Framework of Ukraine, a competence is a dynamic combination of knowledge, skills, aptitudes, ways of thinking, views, values, and other personal traits, that determines a person's ability to successfully socialize, to carry out professional and/or further training activity [9]. American researchers have introduced the notion of “competence half-life”, that was defined as the time from the moment of graduation during which a specialist's competence decreases by 50% due to appearing of new science-and-technological information and outdated of current information.

Recent research and publication analysis. The following scientific works by foreign and national authors attest to intensity of research regarding future specialists' professional competence at higher technical education institutions: I. Asieyeva [1], L. Gren [2], S. Leiko [7], G. Sozykina [11], R. Sushchenko [12], I. Tamozhska [13], O. Ignatiuk [5], R. Felder [16], V. Petruk [8], O. Romanovskij [10], L. Tsvirkun [14], Ph. Wankat [19], etc.

Highlighting the previously unresolved parts of the general problem, the article is dedicated to. Of great interest is the process of professional competence formation in future chemical technology bachelors in the USA, development of which, in the authors' opinion, has many similarities with that of Ukraine.

Paper purpose. The goal of the article is to carry out a comparative analysis concerning the issues of professional competence formation in future chemical technology bachelors at higher education institutions of the USA and Ukraine.

Paper main body. On the grounds of

science literature, a complicated path of forming and development of chemical engineering in the USA has been established, and general tendencies in its development, compared with the national chemical industry, have been separately outlined. Richard M. Felder undertook an analysis of American researchers' monographs published from the middle of 1967 till present. The author accentuates on research on chemical engineering education being grouped around the following areas: the history of chemical engineering education; topicality of chemical engineering education; the structure of knowledge and skills in chemical engineering education; viewing of engineering practices in the training aspect of an education program; effective extras, etc.

Geffrey Hewett (1995) believes that the reasons for decrease in teachers' innovation are: a broadening gap between chemical technology education and engineering practices on the one hand and financing the National scientific fund exclusively for scientific rather than applied research on the other. Proposals as to improvement of teachers' professional skills and those of their students included enticement of students to participation in joint projects and training programs; rendering assistance to the management in industrial consulting; teachers' passing production internships, practicing engineers acting as consultants; implementation of a continuing education program for teachers and industrial personnel, etc. The goal of higher education in technical disciplines should reach beyond the limits of exclusively professional training – this is the unanimous opinion of both American and Ukrainian scientists. Forming professional competence in chemical technology bachelors in the USA

and Ukraine would be one-sided without their obtaining knowledge in humanities, social, and nature sciences, and also without applying the acquired theoretical knowledge in practice. The authors deem the professional competence formation in chemical technology bachelors possible through students' studying free choice disciplines from the university catalog of subjects, especially the subjects offered by the Department of pedagogy and psychology of social systems management at the NTU "KhPI", as well as through the introduction of certain elements of the dual form of education acquiring, which is practiced at the higher education institution NTU "KhPI".

Conclusions of the research. First, the issue of professional competence formation in future chemical technology bachelors remains in the focus of attention of both national and foreign researchers, American researchers included. Second, the joint tasks for Ukrainian and American

researchers are: to bring up a competent specialist – a bachelor in chemical technologies – by means of introduction to the teaching plans not only special, but also general and free choice educational components, mastering which will facilitate a purposeful priorities realization (development of creative thinking, readiness for self-training and self-development for life, communicative skills, acquiring of leadership traits). Third, researchers in both countries think that the practical component of professional training plays a significant role in professional competence formation in future chemical technology bachelors, being also influenced by lecturers and teachers' readiness for know-how and applying of elements of the dual form of education acquiring.

A perspective in further research in the authors' opinion is determining of criteria and the extent of professional competence accomplishment in future chemical technology bachelors.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими завданнями. Відповідно до Національної рамки кваліфікацій України компетентність – це динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність [9]. Американськими дослідниками було введено поняття “період напіврозпаду компетентності”, що визначалось як час з моменту закінчення закладу вищої освіти, протягом якого компетентність фахівця знижується на 50% у зв'язку з появою нової науково-технічної інформації і старінням тієї, що вже існує. Сьогодні соціально-економічні трансформації суспільства пред'являють нові вимоги до масової вищої освіти. Молодий фахівець повинен бути підготовлений таким чином, щоб швидко адаптуватися до трудового й виробничого

процесів, продуктивно використовувати набуту кваліфікацію [17, с. 51].

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Свідченням активності досліджень із професійної компетентності майбутніх фахівців у закладах вищої технічної освіти є наукові напрацювання зарубіжних та вітчизняних авторів: І. Асєєвої (формування базової професійної компетентності майбутніх бакалаврів машинобудівних спеціальностей) [1], Л. Грень (формування у студентів вищих технічних навчальних закладів спрямованості на успішну професійну діяльність) [2], С. Лейко (формування математичної компетентності майбутніх інженерів-будівельників) [7], Г. Созикіної (Формування соціальної відповідальності майбутніх інженерів автомобільно-дорожньої галузі) [11], І. Таможської (Формування вмінь ділового спілкування майбутніх фахівців технічного профілю) [13] та інших

дослідників.

Питанням формування професійної компетентності майбутніх інженерів технічного профілю у закладах вищої освіти присвячено наукові дослідження О. Ігнатюк (формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення) [5], В. Петрук (формування професійної компетентності фахівців технічних спеціальностей у процесі вивчення фундаментальних дисциплін) [8] О. Романовського (підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності) [10], Р. Суценка (формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту) [12], Л. Цвіркун (формування проєктно-конструкторської компетентності майбутніх інженерів) [14], С. Чупахіна (формування професійної компетентності майбутніх інженерів-зв'язківців) [15] та інших науковців. Окремі питання формування професійної компетентності майбутніх інженерів хімічного профілю розглядалися і авторами статті [3].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Питання формування професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю є предметом дослідження науковців різних країн, проте великий інтерес представляє цей процес у США, розвиток якого, на нашу думку, має багато спільного з вітчизняним. Тому вважаємо за доречне ознайомитися з досвідом американських учених із цього питання та, за можливістю, адаптувати його до українських реалій.

Формування цілей статі (постановка завдання). Мета статті – провести порівняльний аналіз щодо питань формування професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю у закладах вищої освіти США та України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На підс-

таві наукової літератури спробуємо визначити складний шлях формування та становлення хімічної інженерії у США, окреслити загальні тенденції її розвитку порівняно з вітчизняною хімічною галуззю. Термін “хімічна інженерія” було введено у 1880 році англійським хіміком Дж. Е. Девісом, який виділив дисципліну хімічна інженерія в серії лекцій у Манчестерській технічній школі у 1888 році, а у 1901 році було опубліковано його “Довідник із хімічної інженерії”. У 1888 р. у Массачусетському технологічному інституті з хімії професором Льюїсом Міллсом Нортонем була створена програма бакалавра в галузі хімічного машинобудування, а навчальна програма О. Хоугена 1911–1915 років представляла синтез курсів хімії та машинобудування. Неабияке значення Хоуген (1967) приділяв сучасній інженерній статистиці, наводячи з цього приводу висловлювання Дж. Бокса, який помітив, що, не знаючи сучасної інженерної статистики, молодий інженер “губиться в лабіринті нерозуміння і плутанини”, а відсутність твердої бази статистичних даних у хімічній навчальній програмі з інженерної справи, за словами Р. Фелдера, все ще зберігається у 2015 році [16].

Роль хімії в житті людини, а особливо роль першокласного інженера-хіміка у розвитку хімічної галузі важко переоцінити. Підтвердженням є дослідження Ф. Ванката “Роль хімічної інженерії у дослідженнях інженерної освіти”, який висловлює думку щодо важливої історичної ролі інженерів-хіміків у розвитку техніки, освіти, і наголошує на тому, що в останні десятиріччя дослідження в галузі інженерної освіти стали набагато суворими, і не є очевидним, що інженери-хіміки збережуть цю важливу роль.

На глибоке переконання Ф. Ванката, у межах п'яти певних аспектів досліджень у галузі інженерної освіти виникає безліч конкретних питань, що стосуються епістемології, механізмів та систем навчання, різноманітності й інклюзії, та оцін-

ки, які найкраще можуть бути вивчені професорами хімічної інженерії. На думку науковця, у США для підтримки провідної ролі досліджень інженерної освіти хімічні факультети повинні зробити її дослідницькою спеціальністю та запропонувати докторський ступінь щодо досліджень у цій сфері. Для здійснення цієї мети вмотивовані фахівці в галузі хімічної інженерії, професори повинні переорієнтувати свої дослідження із технічної спеціальності на інженерну освіту [19].

Наукова робота Річарда М. Фелдера "Лекції OSU ConocoPhillips з хіміко-технологічної освіти: Півстоліття спогадів, думок і мудрості" (Державний університет Північної Кароліни) [16] присвячена аналізу монографій американських дослідників, опублікованих із середини 1967 року до сьогодення. В ній автор акцентує увагу на тому, що дослідження з хіміко-інженерної освіти об'єднані у відносно невелику кількість напрямків, а саме: історія хіміко-інженерної освіти; актуальність хіміко-інженерної освіти; структура знань та навичок хіміко-інженерної освіти; розгляд інженерної практики в навчальному плані навчальної програми; актуальне різне та ін.

Дослідник Вей наголосив на необхідності апробації отриманих теоретичних знань на практиці, зауважуючи, що медична школа та інженерна справа зосереджені на основах науки у перші два роки своїх навчальних програм, але в наступні два роки інженерія в основному залишається з основами науки, у той час як майбутні лікарі починають отримувати велику частку клінічної практики. Він запропонував інженерам наблизитись до моделі медичної школи [20].

Джеффри Х'юїтт (1995) припустив, що зміст інженерної програми має інтегрувати навчання за чотирма категоріями: знання (заучена фактична інформація), вміння (знання послідовності дій, що настільки вкорінилися, що вони виконуються експертом майже автоматично),

ноу-хау (здатність вирішувати проблеми, заснована на досвіді, яка поєднує у собі знання, навички та інтуїцію) та розуміння (здатність вирішувати проблеми, заснована більше на фундаментальних концепціях, ніж на досвіді).

Що стосується зниження ноу-хау викладачів, то однією з основних причин цьому є зростання розриву між хіміко-технологічною освітою та інженерною практикою. За дослідження Р. Фелдера дізнаємося, що у середині XX століття професори, які працювали у промисловості, або вийшли на пенсію, або померли. Їх змінили нові доктори наук без досвіду виробництва та бажання його отримати. Дослідник із цього приводу наводить влучне висловлення науковця Р. Меддокса (1989): "чому вчать на багатьох курсах інженерного проєктування, насправді не є таким частково, тому що інструктори ніколи не займалися інженерним проєктуванням самі" [16]. Інша причина зниження ноу-хау викладачів полягала в тому, що рух у Національному науковому фонді десятки років фінансувався виключно на наукові дослідження, а не на прикладні, тому ця тенденція мотивувала інженерні відділи наймати виключно науковців-дослідників, у подальшому посилюючи втрату викладацьким складом інженерного досвіду та ноу-хау [16].

Лектори та науковці для покращення професійної компетентності викладачів та їхніх студентів надавали такі пропозиції:

1. Інженерним школам та факультетам заохочувати студентів до участі у спільних проєктах та програмах стажувань, що надасть студентам промислового досвіду від початку їхньої кар'єри у вищій освіті.

2. Керівникам кафедр заохочувати та допомагати викладачам займатися промисловим консультуванням.

3. Викладачам проходити галузеві стажування, а практикуючим інженерам виступати в якості консультантів. Взаєм-

на освіта, яка буде результатом таких домовленостей, слугуватиме інтересам як університетів, так і компаній.

4. Спільні команди факультету та промисловості пропонують програми безперервної освіти для викладачів та кадрів у промисловості. У своїх лекціях Р. М. Фелдер пояснює це тим, що знання більшості випускників технічних вузів старіють через 5–10 років, а інженерам-хімікам все частіше доводиться працювати в галузях, де вони не пройшли ніякої підготовки (наприклад, безпека та захист навколишнього середовища, сталий розвиток, біоінженерія та передові матеріали).

5. Кафедри відкривають деякі постійні викладацькі посади для людей, які можуть ефективно подолати розрив між теорією та практикою. Багато кафедр залучають досвідчених інженерів у ролі ад'юнкт-професорів для читання курсів, у яких вони можуть бути радниками, наставниками та професійними зразками для наслідування студентами.

6. Компанії фінансують відділи для підтримки досліджень у конкретних галузях, що становлять інтерес, а також надають дослідні гранти окремим професорам та науковим асистентам, аспірантам.

7. Департаменти запитують галузевий персонал та звертають увагу на його думку щодо навчальної програми, беруть участь у її підготовці та акредитації, а промислові консультаційні комітети сприймаються департаментами не тільки як джерело фінансової підтримки.

Протягом XX ст. навчальна програма більшості хімічних відділів надавала відносно вузький спектр практик у хімічній та нафтопереробній промисловості. З часом виникло декілька тенденцій, що привело до необхідної інтеграції більш широкого кола знань та умінь. Опитування роботодавців стосовно сформованої професійної компетентності випускників закладів вищої технічної освіти показало, що нещодавно найняті співробітники мали добрі технічні навич-

ки (а саме підготовка цих навичок є центром уваги інженерних навчальних програм закладів вищої технічної освіти протягом десятиріч), проте у них майже відсутніми були нетехнічні (“професійні”) навички: вміння спілкуватися та вміння працювати в команді.

Перелік галузей, де працювали випускники інженерії, їхня кількість набагато збільшилась. Проблеми, що стояли перед суспільством, вимагали досвіду працівників хімічної інженерії в галузях енергетики, стійкого зростання, здоров'я, безпеки у поєднанні з глобалізацією, швидкими досягненнями у галузі обчислювальної техніки. Все це сприяло змінам у посадових інструкціях інженерів.

У 1986 році пророцькими стали слова Дж. Праусниці, який припустив, що мета вищої освіти з технічних дисциплін повинна виходити за рамки простої професійної підготовки та охоплювати підготовку студентів до задовільного життя “як професійних інженерів або вчених, громадян і зрілих розумних людей, які володіють волею та здатністю досягти особистого щастя”. Зокрема хіміко-технологічна освіта має допомогти студентам розвивати навички вирішення проблем, критичне мислення та навички самостійного навчання, які їм знадобляться, щоб досягти успіху у своїй професії, самореалізації та зробити цінний внесок у суспільство [18].

Це підтверджують у своїх роботах й українські дослідники. Так, наприклад, дослідниця І. Асєєва пише: “...успішна участь у спільній із іншими людьми діяльності вимагає від бакалаврів належної професійної компетентності та розвитку професійно і соціально значущих особистісних рис і якостей, високу загальну і професійну культуру, гуманістичну систему цінностей, ерудицію і розвинену інтуїцію” [1, с. 38].

Невідповідність хіміко-технологічної освіти меті підготовки компетентного професійного фахівця, на думку американських лекторів та науковців, полягає у:

- відсутності таких професійних навичок — комунікативних, творчих, критичного та етичного мислення, навичок командної роботи та лідерства;
- відсутності навичок міждисциплінарного вирішення проблем;
- відсутності навичок самостійного навчання.

Що стосується професійних навичок, то було відмічено, що інженери повинні взяти на себе відповідальність за освіту громадськості та обізнаність політиків про технології з їхнім широким спектром конструктивної та руйнівного впливу на живе, а викладачі інженерних наук повинні бути переконані в тому, що їхні студенти отримують підготовку до цього завдання.

Не випадково відбулися зміни у структурі навчальної програми: було запропоновано додати до навчального плану гуманітарні, соціальні курси, курси природничих наук. Також було запропоновано перехід на п'ятирічну навчальну програму, але ця пропозиція була слушно відкинута, тому що п'ятирічне навчання зробило б університети неконкурентноздатними стосовно набору студентів у порівнянні з інженерними школами.

Виходячи з викладеного вище, можемо зробити попередні висновки стосовно того, що формування професійної компетентності бакалаврів хіміко-технологічного профілю США було б однобічним без набуття ними знань із гуманітарних, соціальних та природничих наук, а також без застосування отриманих теоретичних знань на практиці.

Маємо сміливість висловити думку, що українські й американські вчені мають однакові погляди на формування професійної компетентності бакалаврів хіміко-технологічного профілю, а саме включення до навчальної програми не тільки обов'язкових освітніх компонентів спеціальної фахової підготовки та вибіркового освітніх компонентів профільної підготовки, а й компонентів загальної підготовки, вибіркового освітніх компо-

нентів, представлених дисциплінами вільного вибору студента із загально-університетського каталогу дисциплін.

Про це свідчить, наприклад, навчальний план освітньо-професійної програми НТУ “ХПІ” за 2021 рік “Видобування нафти і газу” підготовки першого (бакалаврського) рівня з галузі знань 18 Виробництво та технології за спеціальністю 185 “Нафтогазова інженерія та технології”, де у перелік обов'язкових освітніх компонентів входить загальна підготовка, представлена компонентами з гуманітарних, соціальних, природничих наук (Історія та культура України, українська мова професійного спрямування, іноземна мова, філософія, правознавство, історія науки і техніки, вища математика, фізика, загальна та неорганічна хімія, екологія, органічна хімія, фізичне виховання), а також дисциплінами вільного вибору студента із загально-університетського каталогу дисциплін.

Формування професійних компетентностей бакалаврів хіміко-технологічного профілю нам уявляється можливим за допомогою вивчення дисциплін вільного вибору студента із загальноуніверситетського каталогу дисциплін. Перелік таких дисциплін, як: психологія управлінської діяльності лідера, професійно-етичні засади діяльності, соціально-психологічні комунікації в інформаційному суспільстві, технології прийняття управлінських рішень, входить до зазначеного переліку та запропоновано кафедрою педагогіки та психології управління соціальними системами НТУ “ХПІ”. Під час їх вивчення майбутні випускники хіміко-технологічного профілю зможуть оволодіти навичками критичного й етичного мислення, комунікативної компетентності, навичками роботи в команді та лідерства, навичками міждисциплінарного вирішення професійних проблем, навичками самостійного навчання. Посиленню цих навичок також сприятиме проведення тренінгів із формування комунікативної компетент-

ності, тимбілдингу, конструювання освітніх цілей у коучинговому підході, які може запропонувати професорсько-викладацький склад вище названої кафедри.

Безпосередній зв'язок теорії з практикою у навчанні майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю у закладах вищої освіти, за який так активно виступають американські дослідники, професори, властивий і вітчизняним закладам вищої освіти, зокрема це стосується впровадження дуальної форми здобуття освіти ("взаємодію освітньої та виробничої сфери з підготовки кваліфікованих кадрів певного профілю в рамках організаційно-відмінних форм навчання" [4]), яка отримує все більше визнання у Національному технічному університеті "Харківський політехнічний інститут".

Завдяки її застосуванню вирішуються проблеми готовності випускників працювати за фахом, задоволеності роботодавцями якістю освіти випускників, ефективного використання найкращого для навчання часу здобувачів освіти з питань здобуття професійних компетентностей, наявності досвіду самостійної професійної діяльності (стажу роботи) у випускників закладів освіти, які влаштовуються на роботу вперше [6].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Результати аналізу нашого дослідження дозволили нам дійти

таких висновків.

По-перше, питання формування професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю залишається у фокусі уваги як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, зокрема американських.

По-друге, є спільні завдання у дослідників США та України: отримати компетентного фахівця – бакалавра хіміко-технологічного профілю – шляхом упровадження до навчальних планів, крім спеціальних, загальні та вибіркові освітні компоненти, оволодіння якими сприятиме цілеспрямованій реалізації пріоритетів у освітній площині (розвитку творчого мислення, готовності до самонавчання та саморозвитку протягом життя, комунікативних здатностей, надбанню лідерських якостей).

По-третє, на думку дослідників обох країн, практична складова навчання відіграє важливу роль у формуванні професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю, на неї також впливає готовність лекторів і викладачів до ноу-хау та використання елементів дуальної форми здобуття освіти.

Перспективою подальшого дослідження вважаємо визначення критеріїв та рівнів сформованості професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю.

Список літератури:

1. Асєєва І. В. Формування базової професійної компетентності майбутніх бакалаврів машинобудівних спеціальностей у процесі науково-природничої підготовки / І. В. Асєєва // автореф. дис....канд. пед. наук: 13.00.04. – Полтава. – 2021. – С. 24

2. Грень Л. М. Педагогічні умови формування у студентів вищих технічних навчальних закладів спрямованості на успішну професійну діяльність / Л. М. Грень // автореф. дис....канд. пед. наук:

13.00.04. – Харків. – 2010. – С. 24

3. Грень Л. М. Професійна компетентність майбутніх інженерів хімічного профілю у закладах вищої освіти: аналіз тематичного спрямування наукової літератури / Л. М. Грень, Х. Ш. Курбанова // Теорія і практика управління соціальними системами. – № 3. – 2021. – С. 62–75

4. Грень Л. М. Напрями впровадження дуальної форми навчання у Національному технічному університеті "Харківський політехнічний інститут": державно-управлінський аспект / Л. М. Грень, Ю. І. Панфілов, С.В. Карлюк

// Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків: НТУ “ХП”. – 2019. – № 1. – С. 66–80

5. Ігнатюк О. А. Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення : теорія і практика : монографія / О. А. Ігнатюк. – Х. : НТУ “ХП”. – 2009. – С. 432

6. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти в Україні [електронний ресурс]: 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. – Режим доступу: <http://www.uam.in.ua/upload/medialibrary/3fb/3fb2c5c519f60251581d83fc2c139b61.pdf>

7. Лейко С. В. Формування математичної компетентності майбутніх інженерів-будівельників у процесі фахової підготовки / С. В. Лейко // : дис ... канд. пед. наук : [спец.] 13.00.04. – Полтава. – 2015. – С. 264

8. Петрук В. А. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності фахівців технічних спеціальностей у процесі вивчення фундаментальних дисциплін : монографія / В. А. Петрук. – Вінниця : Універсум-Вінниця. – 2006. – С. 292

9. Постанова Кабінету міністрів України “Про затвердження Національної рамки кваліфікацій” від 23 листопада 2011 р. № 1341 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 509 від 12.06. – 2019. – № 519 від 25.06.2020

10. Романовський О. Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія. – Харків : Основа. – 2001. – С. 312

11. Созикіна Г. С. Формування соціальної відповідальності майбутніх інженерів автомобільно-дорожньої галузі у процесі професійної підготовки / Г. С. Созикіна // дис. ... канд. пед. наук : [спец.] 13.00.04(015). – Х. – 2019. – С. 20

12. Сущенко, Р. В. Педагогічні засади формування управлінської куль-

тури майбутніх інженерів залізничного транспорту: теорія і практика: монографія / Р.В. Сущенко. Запоріжжя: ФОП Москвін А.А., 2017. 448 с.

13. Таможська І. В. Формування вмінь ділового спілкування майбутніх фахівців технічного профілю у процесі вивчення соціально-гуманітарних дисциплін / І. В. Таможська // дис ... канд. пед. наук : [спец.] 13.00.04. – Харків. – 2014. – С. 21

14. Цвіркун Л. О. Формування проектно-конструкторської компетентності майбутніх інженерів у процесі графічної підготовки / Л. О. Кременчук // дис ... канд. пед. наук (доктора філософії): [спец.] 13.00.04. – 2017. – С. 286

15. Чупахін С. А. Формування професійної компетентності майбутніх інженерів-зв’язківців в процесі вивчення спеціальних дисциплін / С. А. Чупахін // дис ... канд. пед. наук : [спец.] 13.00.04 (01 Освіта / Педагогіка). – Київ. – 2018. – С. 252

16. Річард М. Фелдер OSU ConocoPhillips Лекції з хіміко-технічної освіти [електронний ресурс] / Річард М. Фелдер // Півстоліття спогадів, думок і мудрості. – Режим доступу: https://ceat.okstate.edu/che/site_files/docs/richard-mfelder.pdf

17. Майковська В. І. Формування бізнес-компетентності майбутніх фахівців засобами практико-орієнтованої освіти / В. І. Майковська // Наук. журн. Сумськ. держ. пед. ун-ту ім. А. С. Макаренка. – 2017. – (Серія Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології). – № 3(67). – С. 51–60

18. Джон М. Праусніц Універсальність та інтеграція досвіду [електронний ресурс] / Джон М. Праусніц. – 1996. – Режим доступу: https://ceat.okstate.edu/che/site_files/docs/mark-e-davis.pdf

19. Філіп Ванкат Роль хімічної інженерії в дослідженнях інженерної освіти / Філіп Ванкат // Американське товариство інженерної освіти. – Університет Пердью. – 2009. – С. 141–249

20. Джеймс Вей “Омолодження хімічної інженерії” [електронний ресурс] /

Джеймс Вей. – 2005. – Режим доступу:
[http://web.mit.edu/cheme/alumni/newsletter/
alumni_news_spring2005.pdf](http://web.mit.edu/cheme/alumni/newsletter/alumni_news_spring2005.pdf)

References:

1. Asieieva, I. V. "Formation of basic professional competence of future bachelors of machine-building specialties in the process of scientific and natural training": author's ref. dis. ... cand. ped. science: 13.00.04, Poltava, p. 24
2. Gren, L. M. (2010), "Pedagogical conditions of formation in students of higher technical educational institutions of orientation on successful professional activity", author's ref. dis. ... cand. ped. science: 13.00.04, Kharkiv, p. 24
3. Hren, L. M., Kurbanova, Kh. Sh. (2021), "Professional competence of future chemical engineers in higher education institutions: analysis of the thematic direction of scientific literature", Theory and practice of social systems management, no. 3, pp. 62–75
4. Hren, L. M., Panfilov, Yu. I., Karliuk, S. V. (2019), "Directions of introduction of dual form of education at the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute": public administration aspect", Theory and practice of social systems management, no. 1, pp. 66–80
5. Ignatiuk, O. A. (2009), "Formation of readiness of the future engineer for a profession-newself-improvement", Theory and practice, monograph, H.: NTU "KhPI", p. 432
6. "The concept of training specialists in the dual form of education in Ukraine: approved by the Board of the Ministry of Education and Science of Ukraine on January 26. 2018", Friedrich-Ebert-Stiftung: [ofits. sait Fondu imeni Fridrikha Eberta v Ukraini]. Text. Data. Kyiv, 2018, available at: <http://www.uam.in.ua/upload/medialibrary/3fb/3fb2c5c519f60251581d83fc2c139b61pdf>
7. Leiko, S. V. (2015), "Formation of mathematical competence of future civil engineers in the process of professional training", dis ... cand. ped. sciences: [spec.] 13.00.04, Poltava, p. 264
8. Petruk, V. A. (2006), "Theoretical and methodological principles of formation of professional competence of specialists of technical technical specialties in the process of coverage of fundamental disciplines", monograph, Vinnytsia: Uni-versum-Vinnytsia, p. 292
9. Postanova Kabinetu ministriv Ukrainy "On approval of the National Qualifications Framework" of November 23, 2011 № 1341 as amended in accordance with the Resolutions of the Cabinet of Ministers no. 509 dated 12.06.2019, no. 519 dated 25.06.2020
10. Romanovskyi O. H. (2001), "Preparation of future engineers for management": monograph, Kharkiv : Osnova, p. 312
11. Sozykina, G. S. (2019), "Formation of social responsibility of future engineers of the road industry in the process of professional training", dis ... cand. ped. sciences: [spec.] 13.00.04 (015), Kharkiv, p. 20
12. Sushchenko, R. V. (2017), "Pedagogical bases of formation of administrative culture of future engineers of railway transport: theory and practice": monograph Zaporizhzhia : FOP Moskvina A. A., p. 448
13. Tamozhska, I. V. (2014), "Formation of skills of business communication of future specialists of technical profile in the process of studying social and humanitarian disciplines", dis ... cand. ped. sciences: [spec.] 13.00.04, Kharkiv, p. 21
14. Tsvirkun, L. O. (2017), "Formation of design competence of future engineers in the process of graphic training", dis ... cand. ped. sciences (doctor of philosophy): [special] 13.00.04, Kremenichuk, p. 286
15. Chupakhin, S. A. (2018), "Formation of professional competence of future communication engineers in the process of studying special disciplines", dis ... cand. ped. sciences: [spec.] 13.00.04 (01 Education / Pedagogy), Kyiv, p. 252
16. Richard, M. Felder, "The OSU ConocoPhillips Lectures on Chemical Engineering Education": A Half-Century of

Recollections, Opinions, and Wisdom, available at: https://ceat.okstate.edu/che/site_files/docs/richard-m-felder.pdf

17. Maikovska, V. I. (2017), "Formation of the business competence of future professionals by means of practice-oriented education", *Nauk. zhurn. Sumsk. derzh. ped. un-tu im. A. S. Makarenka, (Pedagogical Sciences Series: Theory, History, Innovative Technologies)*, no. 3 (67), pp. 51–60

18. John, M. Prausnitz, *Versatility and the Integration of Experience* (1996),

available at: https://ceat.okstate.edu/che/site_files/docs/mark-e-davis.pdf

19. Phillip Wankat (2009), "The Role of Chemical Engineering in Engineering Education Research", *American Society for Engineering Education. Purdue University*, Page 141–249

20. James Wei (2005), "Rejuvenation of Chemical Engineering", available at: http://web.mit.edu/cheme/alumni/newsletter/alumni_news_spring2005.pdf

Стаття надійшла до редколегії 20.02.2022

Тетяна Гура

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-2323-3440

E-mail: tatyana-gura@ukr.net

Валентина Михайличенко

кандидат філософських наук, професор, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський

політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0001-7390-5319

E-mail: valentina_be@ukr.net

ФОРМУВАННЯ СПОСОБІВ РОЛЬОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ МАЙБУТНІХ ЛІДЕРІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ ЯК ВАЖЛИВА УМОВА УСПІШНОЇ АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація: у статті розкрито зміст понять “менеджер”, “роль менеджера” та “рольова взаємодія”. Показано, що процес успішної адаптації до професійної діяльності майбутніх лідерів заснований на провідних особистісних новоутвореннях, формування яких необхідне під час навчання у закладах вищої освіти. В статті описано результати дослідження, в процесі якого були розглянуті характеристики їхніх емоційних, комунікативних та регуляторних якостей. Отримані результати дозволяють зробити висновок про недостатню присутність у майбутніх лідерів цілого ряду якостей, які сприяють успішній адаптації до професійної управлінської діяльності, формування яких потребує удосконалення методів, засобів і організаційних форм, що забезпечують освітній процес.

Доведено важливість застосування під час тренінгових занять рольових ігор із застосуванням відео матеріалів та презентацій. В статті висвітлені задачі, принципи та роль тренінгів як методичних засобів активізації, адаптації майбутніх лідерів до успішної професійної діяльності.

Ключові слова: майбутній лідер; менеджер; роль; рольова взаємодія; формування; професійна діяльність; управлінська діяльність.

Tatyana Hura

Phd in philosophy, professor, professor of pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”;

Kharkiv, Ukraine

E-mail: tatyana-gura@ukr.net

Valentyna Mykhaylychenko

candidate of philosophical sciences, professor, professor of pedagogy and psychology of
social systems management department by the academician I. Zyazyun, National
Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute";
Kharkiv, Ukraine
E-mail: valentina_be@ukr.net

**FORMATION OF WAYS OF ROLE INTERACTION OF FUTURE LEADERS IN
THE LEARNING PROCESS AS AN IMPORTANT CONDITION FOR THEIR
SUCCESSFUL ADAPTATION TO THE PROFESSIONAL ACTIVITY**

Abstract: the meaning of the terms "manager", "manager's role" and "role interaction" is revealed in the article. It is shown that the process of successful adaptation to the professional activity of future leaders is based on leading personal innovations, the formation of which is necessary in the process of studying in higher education institutions. The results of a study in which the characteristics of their emotional, communicative and regulatory qualities were considered are noted in the article. The obtained results allow us to conclude that the future leaders lack a number of qualities that contribute to their successful adaptation to professional management activity. Their formation requires improvement of methods, tools and organizational forms that ensure this process.

The use of role-playing games in the form of video materials and presentations plays an important role in the training sessions. The objectives, principles and role of training as a methodological tool to enhance the adaptation of future leaders to successful professional activity are highlighted in the article.

Key words: future leader; manager; role; role interaction; formation; professional activity; managerial activity.

Татьяна Гуга, Валентина Михайличенко

**ФОРМИРОВАНИЕ СПОСОБОВ РОЛЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БУДУЩИХ
ЛИДЕРОВ ВО ВРЕМЯ ОБУЧЕНИЯ КАК ВАЖНОЕ УСЛОВИЯ УСПЕШНОЙ
АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Аннотация: в статье раскрыто содержание понятий "менеджер", "роль менеджера" и "ролевое взаимодействие". Показано, что процесс успешной адаптации к профессиональной деятельности будущих лидеров основан на ведущих личностных новообразованиях, формирование которых необходимо при обучении в высших учебных заведениях. В статье описаны результаты исследования, в ходе которого были рассмотрены характеристики эмоциональных, коммуникативных и регуляторных качеств. Полученные результаты позволяют сделать вывод о недостаточном присутствии у будущих лидеров целого ряда качеств, способствующих успешной адаптации к профессиональной управленческой деятельности, формирование которых требует усовершенствования методов, средств и организационных форм, обеспечивающих образовательный процесс.

Доказана важность применения во время тренинговых занятий ролевых игр с применением видеоматериалов и презентаций. В статье отражены задачи, принципы и роль тренингов как методических средств активизации, адаптации будущих лидеров к успешной профессиональной деятельности.

Ключевые слова: будущий лидер; менеджер; роль; ролевое взаимодействие; формирование; профессиональная деятельность; управленческая деятельность.

Tatyana Hura, Valentyna Mykhaylychenko

An extended abstract of the paper on subject of:

“Formation of ways of role interaction of future leaders in the learning process as an important condition for their successful adaptation to the professional activity”

Problem setting. The problem of the role interaction of future leaders in the learning process as an important condition for their successful adaptation to professional activities of future managers of higher technical educational institutions remained out of the scientists' attention. At the same time, the process of humanization of higher engineering education requires future professionals to be able to constantly improve professional skills, independently identify the level of personal professional competence, and adequately claim the assessment of personal professional achievements by others. Therefore, psychological and pedagogical training of future leaders is one of the main tasks of the technical institution of higher education. Despite the sufficient level of research on the issues of managerial leadership, insufficient attention was paid to the formation of ways of future leaders role interaction for their successful professional activities.

Recent research and publications analysis. The analysis of research in philosophical, psychological, pedagogical literature allows us to identify various aspects of the problem study: the improvement of professional training of managers-leaders is covered by domestic scientists V. Berek, L. Vashchenko, D. Galitsyn, L. Danilenko, G. Dmitrenko, O. Elbrecht, G. Yelnikov, L. Kalinin, L. Karamushka, N. Klokar, L. Kravchenko, V. Kremen, S. Krysiuk, V. Luhovy, V. Maiboroda, V. Maslov, O. Melnikov, P. Nadolishnyi, N. Nyzhnyk, V. Oliynyk, V. Oluyko, S. Pazinich, A. Pakharev, M. Piren, O. Ponomarev, D. Prasol, N. Protasova, V. Rebkalov, O. Romanovsky, M. Rudakevich, T. Sorochan, L. Tovazhnyansky and others; personal aspects of leadership

interested O. Voronov, N. Goncharenko, O. Kovalev, A. Svetsitsky, W. Bennis, O. Christianovska, R. Mills, H. Ortega y Gasset, V. Pareto, etc.; scientific approaches to the relationship between the leader in the group and the dynamics of leadership were considered by E. Belbin, S. Bonder, D. Vaudwell, J. Falls, G. Kelly, J. March, T. Newcomb, G. Simon, J. Thibaut and others.

Foreign scholars have paid special attention to the study of managerial leadership: the works of J. L. Carmichael, Ch. Collins, P. Emsell, and J. Haydon are dedicated to the relationship of leadership with management; the developments of L. Hickman, M. Acker, B. Parnell, M. Stone and E. Aravopool are devoted to information technologies in leadership and business leadership; The works of L. Richard, D. Nelson, J. W. Farr and D. M. Brazil are devoted to the training and development of leadership qualities.

Paper objective. The purpose of the study is to identify the qualities of future leaders-managers necessary for their successful role interaction in the team and to determine the necessary conditions for its formation in the learning process.

Paper main body. The meaning of the terms “manager”, “manager's role” and “role interaction” are revealed in the article. It is shown that the process of successful adaptation to the professional activities of future leaders is based on the leading personal innovations, the development of which is necessary in the process of studying at HEI. The content of the active-developmental approach in the learning process is revealed, which is based on the obligatory personal and professional development, correction of behavioral and instrumental stereotypes that underlie the new

formations of the future leader. In order to study the preparation of future leaders for role interaction, a study was conducted, which examined the characteristics of their emotional, communicative and regulatory qualities. The obtained results allow us to conclude that the future leaders lack a number of qualities that contribute to their successful adaptation to management activity. Their formation requires improvement of methods, tools and organizational forms that ensure this process. Consistent value understanding of the need to develop leadership potential involves the formation of students' self-awareness, which contributes to their understanding of their own leadership needs and capabilities, which is a necessary condition and initial stage of its discovery and activation.

Mental processes and operations through which the individual realizes, evaluates and controls himself and his behavior should also be intensified, especially in the assessment of abilities, competencies and other qualities that are usually determined by performance results.

In studying this problem, the authors identified the following approaches to the position of leader-manager, which can become a methodological basis for the disclosure, formation and development of leadership potential while studying in higher education, namely: personal-reflexive, cognitive-professional, value-based motivational, behavioral (organizational and managerial),

emotional, and communicative.

Conclusions of the research.

1. For the effective formation of successful role interaction during training and further managerial adaptation, the active functional level becomes crucial, which allows to model the future manager's activity and its aspects yet during classes.

2. It is important to conduct trainings of role interaction with the use of various video surveillance technologies, which allows: to get acquainted with the peculiarities of managerial activity, and with the main roles of the manager; to understand the specifics of managerial actions inherent in each of the roles of the manager; to develop skills of effective behavior in various managerial situations that require the reproduction of the appropriate roles; to form by means of feedback skills of the analysis and self-analysis of administrative behavior success from the point of view of conformity to this or that role, the quality of the administrative decision that is made.

3. Such training contributes to the creation of their own managerial experience by developing behavioral skills and decision-making in different situations.

The prospect of future research is the need to prepare methodological support for classes, which includes the creation of management situations as well as their solutions, and the use of technical learning tools aimed at establishing feedback.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Праця сучасного керівника має низку істотних особливостей, які відрізняють його від діяльності безпосередніх виконавців. Істотною характеристикою управлінської праці є постійна необхідність взаємодії з людьми, яка здійснюється, передусім з підлеглими та спрямована на організацію та стимулювання ефективної роботи працівників. Вона спирається на складний "психологічний інструментарій", до складу якого входить емоційний

інтелект, комунікативна компетентність керівників та його регулятивна діяльність. Подальший прогрес і розвиток людського суспільства буде визначатись якістю управління, що залежить від ефективності управлінської підготовки сучасних фахівців. Забезпечення високого рівня розвитку вмінь і навичок управлінської діяльності виступає однією з найважливіших дидактичних цілей навчального процесу, однак для управлінської підготовки ця проблема особливо актуальна. Людина, яка здійснює управлінську діяльність є менеджером. Менеджер – це (у вузькому значенні

слова) організатор діяльності. Його завданням є рольова взаємодія з підлеглими, спрямована на досягнення поставлених цілей. Для її успішної реалізації він повинен здійснювати планування, приймати та впроваджувати оптимальні рішення, використовувати свої здібності, досвід, знання для ефективного управління, контролювати діяльність людей, делегувати підлеглим повноваження, мотивувати їх для досягнення поставлених цілей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Зв'язок визначеної теми із важливими науковими та практичними завданнями з проблематики лідерства, висвітленими у розробках в рамках Міжнародного наукового Проєкту TEMPUS “Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту” [2014–2017 рр.], Міжнародного гранту “Програма розвитку лідерського потенціалу університетів України” – Leadership Foundation for Higher Education, яка була організована Британською Радою в Україні в партнерстві з Інститутом вищої освіти НАПН України (січень 2018–березень 2019).

Аналіз досліджень філософської, психологічної, педагогічної літератури дозволяє розкрити різні аспекти дослідження проблеми: *вдосконалення професійної підготовки управлінців-лідерів висвітлено вітчизняними вченими* В. Берекою, Л. Ващенко, Д. Галіциною, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, О. Ельбрехт, С. Крисюк, Г. Єльніковою, Л. Калініною, Л. Карамушкою, Н. Клокар, Л. Кравченко, В. Кременем, В. Луговим, В. Майбородою, В. Масловим, В. Ребкало, О. Мельниковим, П. Надолішнім, В. Олуйко, Н. Нижником, В. Олійником, С. Пазинічем, А. Пахарєвим, М. Піреном, Т. Сорочан, О. Пономарьовим, О. Романовським, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИМ, Д. Прасолом, Н. Протасовим, М. Рудакевичем та ін.; *особистісні аспекти лідерства цікавили* О. Воронову, Н. Гончаренка, О. Ковальова, А. Свенцицького, У. Бенніса, О. Кріштановську, Р. Міллса, Х. Ортега-і-

Гассета, В. Парето та ін.; *наукові підходи про взаємовідносин лідера в групі та динаміку лідерства розглядали* Є. Белбін, С. Бондер, Д. Водуєл, Дж. Фолс, Г. Келлі, Дж. Марч, Т. Ньюком, Г. Саймон, Дж. Тібо та ін. [3, 7, 8, 9, 13, 14, 16, 22].

Зарубіжні вчені приділяли особливу увагу дослідженням управлінського лідерства: зв'язку лідерства з менеджментом присвячені праці Дж. Л. Кармайкла, Гл. Коллінза, П. Емселла та Дж. Хейдона; інформаційним технологіям у лідерстві та бізнес-лідерстві присвячені розробки Л. Хікмана, М. Акдера, Б. Парнелла, М. Стоуна та Е. Аравопулу; навчанню та розвитку лідерських якостей – Л. Ричарда, Д. Нельсона, Дж. В. Фарра та Д. Бразіла [17, 18, 20, 21, 23].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Проблема рольової взаємодії майбутніх лідерів під час навчання як важливої умови успішної адаптації до професійної діяльності у майбутніх менеджерів вищих технічних закладів освіти залишилась поза увагою науковців. Водночас процес гуманізації вищої інженерної освіти вимагає від майбутніх фахівців постійного вдосконалення професійних умінь, самостійного виявлення рівня фахової компетентності особистості, адекватної оцінки особистих професійних досягнень із боку інших. Тому психолого-педагогічна підготовка майбутніх лідерів є одним із завдань технічного закладу вищої освіти. Перед сучасною вищою технічною освітою поставлено завдання забезпечити якісну підготовку нової генерації фахівців, управлінців-лідерів, які були б здатними на високому професійному рівні виконувати своє призначення [2]. Не зважаючи на достатній рівень дослідження проблематики управлінського лідерства, недостатньо було приділено уваги формуванню способів рольової взаємодії майбутніх лідерів для успішної професійної діяльності.

Формування цілей статті (поста-

новка завдання). Метою дослідження є виявлення якостей у майбутніх лідерів-управлінців, необхідних для їхньої успішної рольової взаємодії в команді та визначення необхідних умов для її формування у процесі навчання.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Поняття “роль менеджера” вперше було застосовано американським дослідником Г. Мінцбергом в його монографії “Природа управлінської праці”. Під роллю керівника він розумів сукупність певних поведінкових правил, які відповідають конкретній установі чи посаді. Автор описав десять ролей менеджера, згрупованих у три блоки: міжособистісні, інформаційні та власне управлінські (інша назва ролей останнього блоку – ролі, пов’язані з прийняттям рішень). У трифакторній моделі “значного іншого”, запропонованій А. Петровським, поряд із референтністю (авторитетом) та атракцією (емоційною привабливістю) виділяється такий вимір, як інституалізована роль (у ній домінують владні повноваження) [10].

Структура та динаміка розвитку рольової поведінки новопризначеного керівника має відповідати специфіці його професійної діяльності та особливостям соціальної ситуації. М. Гришина відповідно до проведеного огляду досліджень із психології соціальних ситуацій поняття “роль” широко використовує при описі її структурних та змістовних характеристик спільно з іншими спорідненими факторами. Як визначальні нею виділені такі чинники, як правила, ролі, набори елементарних процесів (репертуар елементів), послідовність поведінкових актів, які внутрішньо взаємопов’язані [1, с. 25].

Здобуття студентами навчальної інформації та формування системи поведінкових навичок серед безлічі навчальних дисциплін не гарантують оволодіння ними цілісною професійною діяльністю. Щоб стати компетентним фахівцем, майбутньому керівнику потрібно пройти

тривалу адаптацію – професійну та соціальну на основі міжособистісної взаємодії з професійним та соціальним оточенням. Цей процес заснований на провідних особистісних новоутвореннях, вироблення яких є необхідною умовою під час навчання для успішної професійної діяльності.

Вчені І. Волков, Г. Гребенюк, О. Жмиріков, О. Реан, Р. Кричевський, В. Прокоф’єва, А. Філіпов, П. Фішер та ін., вивчаючи проблему адаптації до управлінської діяльності, виділили дві предметні області, які майбутньому керівнику необхідно мати. З одного боку, це вироблення нових цілей професійної діяльності, зміни у їхній структурі та ієрархії; з іншого – це встановлення нової системи міжособистісних взаємовідносин, нової сукупності способів взаємодії з оточуючими. Отже, перша важлива особистісна якість, яку повинен виробити у себе менеджер – це вміння ідентифікувати, операціоналізувати глобальні цілі організації, перетворюючи їх на завдання для підлеглих. По-друге, істотним особистісним новоутворенням для менеджера у його адаптації до нової управлінської діяльності є розширення свого рольового репертуару, адекватне освоєння і виконання ролей із урахуванням її особливостей.

У цьому процесі адаптації супроводжується процесом активної самозміни особистості з корекцією власних установок і звичних інструментальних, поведінкових стереотипів. А. Реан, Я. Коломінський вважають, що процес соціальної адаптації слід визначити як активно-розвивальний, а не лише як активно-приспосувальний [12, с. 34]. Активно-розвивальний підхід ґрунтується на обов’язковому особистісному та професійному розвитку, корекції поведінкових та інструментальних стереотипів, що лежать в основі новоутворень керівника. Особистісні та рольові характеристики багато в чому визначають успішність чи неуспішність адаптації

майбутніх лідерів, і водночас сама адаптація є потужним стимулом для їхнього розвитку. Аналіз та узагальнення експериментальних даних, що описують процеси соціалізації, адаптації, виховання та розвитку особистості говорять про безперервний їх зв'язок. Успішна управлінська адаптація багато в чому визначається вираженістю тих чи інших якостей особистості керівника, які впливають на її ефективність. А. Журавльов виділив такі особистісні характеристики: мотиваційні особливості учасників діяльності; провідні ціннісні орієнтації та їх організація у соціально-економічних умовах; психологічний тип локусу суб'єктивного контролю у трудовій діяльності та в економічній поведінці людини; симптомокомплекс адаптивних властивостей особистості при взаємодії з новим соціально-економічним середовищем (ставлення до ризику, конкуренції з іншими людьми, оцінка своїх можливостей у подоланні труднощів, рівень підготовленості до життєдіяльності в нових умовах тощо) [5, с. 7].

У Національному технічному університеті "Харківський політехнічний інститут" було проведено дослідження, яке охопило 314 студентів 1 та 2 курсів. За допомогою багатофакторного особистісного опитувальника, який був розроблений американським психологом Р. Кеттелом і включає 16 первинних факторів, які розділені на 4 блоки: блок інтелектуальних, емоційних, комунікативних та регуляторних властивостей. Всі чинники, які автор назвав конституційними, дають їх значення в особливих одиницях виміру і змінюються від 1 до 10. Найбільший інтерес представляють низькі (1-3) і високі (8-10) пікові результати. Середні бали вказують на баланс між двома протилежними характеристиками.

Під час дослідження з поєднання первинних факторів, що характеризують психологічний образ майбутніх інженерів, нами були використані характеристики тих студентів, хто має високий рівень

схильності до лідерства, що включає такі якості, як: вміння проявити владу, незалежність, самовпевненість, упертість, агресивність, конфліктність із зовнішніми обвинувачувальними реакціями, небажання визнавати владу і тиск, авторитарний стиль керівництва, норавливість. Як бачимо, ці якості можуть стати основою для розвитку лідерського потенціалу при створенні відповідних умов під час навчання. Число таких студентів із високим рівнем схильності до лідерства складало 38.6% від загального числа всіх опитаних майбутніх менеджерів. З метою вивчення підготовки майбутніх лідерів до рольової взаємодії були розглянуті якості, які характеризують їхні емоційні, комунікативні та регуляторні якості, які наведені в табл. 1.

Основними регуляторами рольової взаємодії є установки, самосвідомість та спрямованість особистості. Спрямованість особистості є інтегративною якістю, що визначає успішність людини в тому чи іншому виді діяльності, так як вона включає цілі, які ставить перед собою особистість, прагнення, які їй властиві, мотиви, якими вона керується у діяльності, якості особистості. Це вміння правильно оцінювати реальність, спираючись на об'єктивні дані, а також здатність перебудовувати свої думки, дії і почуття відповідно до фактів, подій, нової інформації. Люди, що володіють такою якістю, пристосовуються до дійсності, до її умов, що змінюються. Вони визнають точку зору оточуючих, відкриті для новаторства і свіжих ідей. У цю категорію входять такі якості, як: витримка, висока працездатність, емоційна зрілість, реалістичність, сталість інтересів, відсутність нервового стомлення (29,1**).

За результатами дослідження рівень самооцінки у майбутніх лідерів досить високий і складає 34,1**. Самооцінка – оцінка можливостей, якостей особистості, місця серед інших людей, що робить вплив на рівень її домагань, ступінь досяжності цілей, які вона ставить

Характеристика якостей студентів, схильних до лідерства

Шифр	Зміст	Рівні			Н-Крукала-Уолліса
		Високий	Середній	Низький	
	Внутрішньоособистісні якості				
Q	Впевненість у собі, холонокровність	43.2	40.9	15.9	24,7**
МД	Самооцінка	40.9	56.8	2.3	34,1**
G	Сумлінність, совісність	40.9	50.0	9.1	22,8**
H	Сміливість, активність, схильність до ризику, розкутість	38.6	45.5	15.9	21,17*
Q4	Розслабленість, напруженість	15.9	54.5	29.6	26,5**
C	Витримка, висока працездатність, емоційна зрілість, реалістичність, сталість інтересів, відсутність нервового стомлення	13.6	79.6	6.8	29,1**
Q3	Самоконтроль	9.1	75.0	15.9	28,55*
	Якості, які характеризують менеджмент відношень				
L	Відвертість, довірливість, терпимість, відсутність заздрисності, вміння легко знаходити спільну мову з людьми, ефективно працювати в колективі	45.4	50.0	4.6	27,13*
A	Добросердечність, товариськість, уважність до людей, природність, невимушеність у відносинах, сердечна доброта	36.4	54.5	9.1	25,16*
N	Розважливість, проникливість, розумний та сентиментальний підхід до подій та оточуючих людей	22.7	54.6	22.7	21,12*
F	Імпульсивність, безтурботність, рухливість, енергійність, емоційність, життєрадісність, експансивність, щирість у стосунках між людьми, здатність до лідерства, віра в успіх	20.4	66.0	13.6	24,66*
I	Мужність, самовпевненість, розсудливість, реалістичність суджень, практичність	18.2	68.2	13.6	25,64*
Q2	Схильність віддавати перевагу тільки власним рішенням, незалежність, самостійність у прийнятті рішень, відсутність прагнення нав'язувати свою думку оточуючим	15.9	79.5	4.5	31,22*

** - $p \leq 0,01$

перед собою, адекватність поведінки. Вона є важливим регулятором поведінки і тим самим впливає на ефективність навчальної діяльності та подальший розвиток особистості. При цьому впевненість в собі, холонокровність, значно нижче (24,7**). Впевненість людини в собі виробляється в результаті успішних дій, правильних рішень і своєї самооцінки.

Існує пряма залежність між рівнем самооцінки і впевненості в собі. При цьому така кореляція характерна більше для студентів із адекватною самооцінкою. Трохи нижче оцінка таких характеристик як сумлінність, совісність (22,8**) і ще нижче таких якостей, необхідних лідерів, як сміливість, активність, схильність до ризику, розкутість (21,17**).

Результати визначення самоконтролю, який проявляється в усвідомленні й оцінці суб'єктом власних дій, психічних процесів і станів, управлінні ними (28,55**). Самоконтроль є складовою частиною всіх видів навчальної діяльності студентів і здійснюється на всіх етапах її виконання. Він включає – почуттєві, розумові та рухові компоненти діяльності, які дозволяють студентам на основі поставленої мети, наміченого плану та засвоєного взірця слідкувати за своїми діями, результатами цих дій і свідомо регулювати їх. Це усвідомлена регуляція людиною своєї поведінки і діяльності для забезпечення відповідності результатів поставленим цілям, вимогам, нормам, правилам і т. д. У психології вже давно відомі і описані особливості емоційної сфери залежно від самоконтролю суб'єкта. Порушення або ослаблення здатності до самоконтролю говорить про появу емоційних проблем у людини.

Менеджмент взаємовідношень – це здатність налагоджувати контакти та взаємодіяти з іншими людьми, чуйно і доброзичливо ставитися до них, позитивно впливаючи на них. Для багатьох опитаних студентів характерні відвертість, довірливість, терпимість, відсутність заздрисності, вміння легко знаходити спільну мову з людьми, ефективно працювати в колективі (27,13**). Для опитаних студентів характерні мужність, самовпевненість, розсудливість, реалістичність суджень, практичність (25,64**). Однак, їм властива також схильність віддавати перевагу тільки власним рішенням, незалежність, самостійність у прийнятті рішень, відсутність прагнення нав'язувати свою думку оточуючим (31,22**), що характерно для великої кількості студентів.

Слід мати на увазі, що незалежність – це навичка керувати собою, контролювати свої почуття, думки і вчинки, що не виключає асертивності, тобто вміння радіти, поважати і сприймати чужу думку, але при цьому твердо дотримуватися власної лінії.

Уміння відстоювати свої принципи разом з незалежністю є важливою характеристикою менеджерської майстерності. Дещо менше їх характеризують такі якості як добросердечність, товариськість, уважність до людей, природність, невимушеність у відносинах, сердечна доброта (25,16**). При цьому для майбутніх лідерів характерні більшого або середнього ступеня такі якості як імпульсивність, безтурботність, рухливість, енергійність, емоційність, життєрадісність, експансивність, щирість у стосунках між людьми (24,66**), що характерно для молодих людей цього віку і було предметом вивчення науковцями.

Отримані результати дозволяють зробити висновок про недостатню присутність у майбутніх лідерів цілого ряду якостей, які сприяють успішній адаптації до управлінської діяльності. Їхнє формування потребує вдосконалення методів, засобів і організаційних форм, що забезпечують цей процес. Це необхідно здійснювати, спираючись не стільки на актуальні, тобто розвинені якості, скільки на потенційні можливості та схильність до лідерства, що вимагає не тільки діагностики схильності до лідерства студентів, а й мобілізації їхніх ресурсних можливостей під час прояву лідерських здібностей у освітньому процесі закладу вищої освіти [19, с. 15]. Послідовне ціннісне осмислення необхідності розвитку лідерського потенціалу передбачає формування самосвідомості студентів, що сприяє розумінню ними власних лідерських потреб і можливостей, є необхідною умовою і початковим етапом роботи з його розкриття і активізації. З точки зору педагогічного супроводу, формування самосвідомості студентів передбачає реалізацію доцільних методів, прийомів і засобів самопрограмування студентів на формування позитивного образу самого себе і на досягнення бажаних результатів.

Слід активізувати також психічні процеси і операції, за допомогою яких індивід усвідомлює, оцінює і контролює

себе та свою поведінку. У самосвідомості широко представлений висновок про властивості особистості на основі об'єктивних, поведінкових показників, особливо при оцінці здібностей, компетентностей та інших якостей, які зазвичай визначають за результатами діяльності. Цьому сприяє знання моделі ефективного лідерства. У вивченні даної проблеми авторами були виділені наступні підходи до позиції лідера-керівника, які можуть стати методологічною базою розкриття, формування та розвитку лідерського потенціалу під час навчання у закладі вищої освіти, а саме: особистісно-рефлексивний, когнітивно-професійний, ціннісно-мотиваційний, поведінковий (організаційно-управлінський), емоційний, комунікативний [15, с. 73].

Підготовка сучасних менеджерів може бути організована на двох рівнях. По-перше, це пасивно-споглядальний рівень, коли студенти прослуховують на лекціях відповідні теми навчальної програми та намагаються застосувати засвоєні схеми до типових завдань на практичних заняттях. Адже саме тут закладаються основи знань із відповідної навчальної дисципліни, формуються логічні схеми та концепції управлінської діяльності. Вирішальне значення для успішного формування рольової взаємодії в ході навчання та подальшої управлінської адаптації набуває активно-діяльнісний рівень, що дозволяє вже під час занять моделювати майбутню діяльність як менеджера. Таке навчання сприяє створенню власного управлінського досвіду шляхом вироблення навичок поведінки та прийняття рішень у різних ситуаціях. При цьому виникає необхідність підготовки методичного забезпечення проведення занять, що включає як створення управлінських ситуацій та їх вирішення, так і технічні засоби навчання, спрямовані на забезпечення необхідної інформації та встановлення зворотного зв'язку.

Велику роль відіграє проведення

тренінгів рольової взаємодії з використанням різних технологій відеоспостереження. У ході рольового відеотренінгу перед учасниками ставлять такі завдання:

- докладно ознайомитися з особливостями управлінської діяльності, специфікою праці керівника, і навіть із основними ролями менеджера;

- усвідомити специфіку управлінських дій, притаманних кожній із ролей менеджера;

- виробити навички ефективної поведінки у різних управлінських ситуаціях, які вимагають відтворення відповідних ролей;

- сформувати навички аналізу та самоаналізу успішності управлінської поведінки з погляду відповідності тієї чи іншої ролі, якості прийнятого управлінського рішення.

У процесі проведення відеотренінгів для майбутніх менеджерів слід починати з практики управління на нижчому рівні. Тому у методичних матеріалах для проведення занять у ЗВО мають бути управлінські ситуації, що описують проблеми найчисленнішого та найрізноманітнішого рівня керівників – менеджерів первинної (низової) ланки. За результатами рольового відеотренінгу має бути проведено заключне обговорення, а відповідні теоретичні питання можуть бути винесені на майбутній іспит (залік) або можуть бути включені до тесту. Використання тренінгів під час професійної підготовки майбутніх менеджерів-лідерів має бути спрямоване на формування різних особистісних якостей керівників, необхідних для їхньої успішної управлінської діяльності. Однією з найповніших тренінгових програм, що використовуються у професійній підготовці менеджерів, є огляд, представлений Г. Нікіфоровим із його співавторами [11, с. 89–97].

Підсумковий результат проведення рольового відеотренінгу багато в чому визначається тим, як зможуть його учас-

ники дотримуватися ряду головних принципів, що склалися з огляду на практику успішного проведення соціально-психологічного тренінгу. До основних його принципів відносять: принцип активності на заняттях; принцип відкритого зворотного зв'язку; принцип "тут і тепер"; принцип довірливості у спілкуванні [4, 6].

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку.

4. Для формування успішної рольової взаємодії під час навчання та подальшої управлінської адаптації вирішального значення набуває активно-діяльнісний рівень, який дозволяє вже впродовж занять моделювати майбутню діяльність менеджера та її аспекти.

5. Велику роль відіграє проведення тренінгів рольової взаємодії з використанням різних технологій відео спостереження, що дозволяє: ретельно ознайомитися з особливостями управлінської

діяльності, з основними ролями менеджера; усвідомити специфіку управлінських дій, притаманних кожній із ролей менеджера; виробити навички ефективної поведінки у різних управлінських ситуаціях, які вимагають відтворення відповідних ролей; сформувати за допомогою зворотного зв'язку навички аналізу та самоаналізу успішності управлінської поведінки з точки зору відповідності тій чи іншій ролі, якості прийнятого управлінського рішення.

6. Навчання сприяє створенню власного управлінського досвіду шляхом вироблення навичок поведінки та прийняття рішень у різних ситуаціях.

Перспективою майбутніх досліджень є необхідність підготовки методичного забезпечення проведення занять, що включає як створення управлінських ситуацій та їхнє вирішення, так і використання технічних засобів навчання, спрямованих на встановлення зворотного зв'язку.

Список літератури:

1. Гришина Н. В. Психология социальных ситуаций / Н. В. Гришина // Вопросы психологии. – 1997. – Вип. 31. – С. 121–132
2. Гура Т. В. Психолого-педагогічна підготовка майбутніх лідерів: актуальність та суперечності / Т. В. Гура // Особистість, суспільство, закон : тези доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С. П. Бочарової (15 квіт. 2021 р., м. Харків, Україна); МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків. – 2021. – С. 63–67
3. Гура Т. В. Соціально-психологічні вимоги до особистості лідера / Т. В. Гура, О. С. Пономарьов // Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. – Кам'янець-Подільський. – 2016. – Вип. 34. – С. 90–108
4. Дафт Р. Л. Уроки лидерства / Р. Л. Дафт при участии П. Лейн; пер. с англ. А. В. Козлова; под. ред. проф. И.В. Андреевой. – М. : Эксмо. – 2008. – С. 480

5. Журавлев А. Л. Социально-психологическая динамика в изменяющихся экономических условиях / А. Л. Журавлев // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 3. – С. 3–16
6. Кристофер Э. Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. – СПб: Питер. – 2001. – С. 320
7. Кричевский Р. Л. // Психология лидерства: учебное пособие. – М. : Статут. – 2007. – С. 542
8. Матвієнко Ю. С. Самоконтроль як складова розвитку особистості студента / Ю. С. Матвієнко // Вісник НТУ "Київський політехнічний інститут". – Київ. – 2007. – № 3
9. Нестуля О. О. Основи лидерства. Тренинг лидерських якостей та практичних навичок менеджера / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля, В. В. Карманенко // Уроки видатних підприємців: навчальний посібник. – Київ: Знання. – 2013. – С. 358
10. Петровский А. В. Трехфакторная модель значимого другого / А. В. Петровский // Вопросы психологии. –

1991. – № 1. – С. 7–15

11. Никифорова Г. С. под. ред. Психология менеджмента: учебник / Г. С. Никифорова под. ред. – СПб : СПбГУ. – 2000. – С. 571

12. Реан А. Социальная педагогическая психология / А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб. – 1999. – С. 454

13. Реан А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб : Прайм-ЕВРОЗНАК. – 2006. – С. 479

14. Романовский А. Г. Педагогика лидерства / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень. – Харьков, Украина: Стильиздат. – 2018. – С. 412

15. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб : Речь. – 2008. – С. 208

16. Токарева В. І. Науково-теоретичні засади формування і функціонування системи підготовки управлінського персоналу в Україні / В. І. Токарева // Монографія. – Донецьк : Альматео. – 2005. – С. 328

17. Кармайкл Дж. “Розвиток лідерства та управління” / Дж. Л. Кармайкл, Гл. Коллінз, П. Емселл та Дж. Хейдон. – Оксфорд, Нью-Йорк : Oxford University Press. – 2011

18. Хікман Л. “Ефективний розвиток лідерства в інформаційних технологіях: формування лідерів, які трансформуються та виявляються” / Л. Хікман і М. Акдере // Промислове та комерційне навчання. – 2018. – Вип. 50. – № 1. – С. 1–9

19. Михайличенко В. Способи і методи діагностики і розкриття лідерського потенціалу студентів / В. Михайличенко, Т. Гура // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2019. – № 2. – С. 12–22

20. Парнелл Б. Як лідери керують своїми бізнес-моделями, використовуючи інформацію / Б. Парнелл, М. Стоун та Е. Аравопулоу // The Bottom Line. – 2018

21. Річард Л. Освіта лідерського досвіду / Л. Річард і Дафт Нельсон. – 2014

22. Романовський А. Г. Психологія управлінської діяльності лідера : текст лекцій для студентів вищих навчальних закладів / В. Г. Романовського, Л. Н. Грень, А. Є. Книш. – Харків : НТУ “ХПР”. – 2015. – С. 116

23. Фарр Дж. В. Розвиток лідерських навичок для інженерів / Дж. В. Фарр і Д. М. Браліз // Журнал Engineering Management Journal. – 2009. – № 21(1). – С. 3–8

References:

1. Hryshyna, N. V. (1997), “Psychology of social situations”, Questions of Psychology, vip. 31, pp.121–132

2. Hura, T. V. (2021), “Psychological and pedagogical training of future leaders: relevance and contradictions” Personality, society, law: theses add. Participants in the international scientific-practical conf., dedicated. in memory of prof. S. P. Bocharovoi (April 15, 2021, Kharkiv, Ukraine); Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kharkiv. nat. university of internal affairs affairs, Kharkiv, pp. 63–67

3. Hura, T. V., Ponomarov, O. S. (2016), “Socio-psychological requirements for the personality of the leader”, Problems of modern psychology: collection. science. Kamyanets-Podilskyi Ave, issue. 34, pp.90–108

4. Daft, R. L. (2008), “Leadership lessons”, with participation P. Lein; lane with english A. V. Kozlova; under. ed. prof. Y. V. Andreevov, M. : Exmo, p. 480

5. Zhuravlev, A. L. (1998), “Socio-psychological dynamics in changing economic conditions”, Psychological Journal. t. 19, no. 3, pp. 3–16

6. Krystofer, Э., Smyt, L. (2001), “Leadership training”, SPb : Piter, p. 320

7. Krychevskiy, R. L. (2007), “Psychology of leadership”, a textbook, M. : Statute, p. 542

8. Matviienko, Yu. S. (2007), “Self-control as a component of student personality

development", Bulletin of NTU "Kyiv Polytechnic Institute", Kyiv, no. 3

9. Nestulia, O. O., Nestulia, S. I., Karmanenko, V. V. (2013), "Fundamentals of leadership. Training of leadership qualities and practical skills of a manager", Lessons of outstanding entrepreneurs: a textbook, Kyiv: Knowledge, p. 358

10. Petrovskiy, A. V. (1991), "Three-factor model of a significant other", Questions of psychologists, no. 1, pp.7–15

11. Nykyforova, H. S. under. red. (2000), "Psychology of management", textbook, SPb : SPbHU, p. 571

12. Rean, A., Kolomynskiy, Ya. L. (1999), "Social pedagogical psychology", SPb, p. 454

13. Rean, A. A., Kudashev, A. R., Baranov, A. A. (2006), "Psychology of personality adaptation", Analysis. Theory. Practice, SPb : Prime-EVROZNAK, p. 479

14. Romanovskiy, A. H., Mykhailychenko, V. E., Hren, L. N. (2018), "Leadership pedagogy", Kharkiv, Ukraine : Stilizdat, p. 412

15. Sydorenko, E. V. (2008), "Training of communicative competence in business interaction.", SPb : Rech, p. 208

16. Tokareva, V. I. (2005), "Scientific and theoretical principles of formation and functioning of the system of training of

management personnel in Ukraine", monograph; Donetsk : Almateo, p. 328

17. Carmichael, J. L., Collins, Ch., Emsell, P. and Haydon, J., (2011), "Leadership and management development", Oxford, N.Y : Oxford University Press

18. Hickman, L. and Akdere, M., (2018), "Effective leadership development in information technology: Building transformational and emergent leaders", Industrial and Commercial Training, vol. 50, no.1, pp. 1–9

19. Mykhaylychenko, V. & Hura, T. (2019), "Ways and methods of diagnosis and disclosure of leadership potential of students", Theory and practice of management of social systems, no. 2, pp.12–22

20. Parnell, B., Stone, M. and Aravopoulou, E. (2018), "How leaders manage their business models using information", The Bottom Line

21. Richard, L. and Daft Nelson. (2014), "The leadership experience Education"

22. Romanovsky, A. G., Gren, L. N., Knysh, A. Ye. (2015), "Psychology of a leaders managerial activity", text of the lectures for students of higher education establishments, Kharkiv : NTU "KhPI", p. 116

23. Farr, J. V and Brazil D. M. (2009), "Leadership skills development for engineers", Engineering Management Journal, no. 21(1), pp. 3–8

Стаття надійшла до редколегії 18.02.2022

Андрій Кіпенський

доктор технічних наук, професор, декан факультету соціально-гуманітарних технологій
Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”;

Харків, Україна

ORCID: 0000-0002-4589-092X

E-mail: kavkpi@ukr.net

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України,
завідувач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету

“Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0002-0602-9395

E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Олександр Пономарьов

кандидат технічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного
університету “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-4698-2620

E-mail: palex37@ukr.net

ФАХОВА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ ІНТЕЛІГЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА

Анотація: стаття присвячена дослідженню ролі й місця фахової культури педагога в загальній системі його інтелігентності. Сама ж інтелігентність постає цілісним утворенням і системною єдністю її багатофакторності та поліфункціонального характеру діяльності, особистості педагога, його професіоналізму, загальної і фахової культури. Інтелігентність педагога виступає однією з важливих його особистісних характеристик і потужним джерелом цілеспрямованого педагогічного впливу на студентів. Крім того, інтелігентність педагога виявляється істотним стимулом його постійного власного саморозвитку та самовдосконалення. Значення професіоналізму і фахової культури як невід’ємних складових частин інтелігентності і педагога, і його вихованців підтверджують результати експериментального дослідження.

Ключові слова: інтелігентність педагога; професіоналізм; фахова культура; особистість педагога; педагогічний вплив; саморозвиток; самовдосконалення.

Andriy Kipenskiy

doctor of technical sciences, professor, director of the institute of social and humanitarian
technologies National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”;

Kharkiv, Ukraine

E-mail: kavkpi@ukr.net

© Андрій Кіпенський, Олександр Романовський, Олександр Пономарьов, 2022

Olexandr Romanovskiy

professor (pedagogy), a corresponding Member of NAPS Ukraine, the head of the pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute";
Kharkiv, Ukraine
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Olexandr Ponomaryov

professor (technical sciences) at the pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: palex37@ukr.net

**PROFESSIONAL CULTURE IN THE TEACHER'S
INTELLIGENCE SYSTEM**

Abstract: the article is devoted to the study of the role and place of professional culture of a teacher in the general system of his intelligence. Intelligence itself appears as a holistic formation and systemic unity of its multifactorial and multifunctional nature of activity and personality of the teacher, his professionalism, general and professional culture. The intelligence of the teacher is one of his important personal characteristics and a powerful source of purposeful pedagogical influence on students. In addition, the intelligence of the teacher is a significant stimulus to his constant self-development and self-improvement. The importance of professionalism and professional culture as integral parts of the intelligentsia and the teacher and his students is confirmed by the results of experimental research.

Key words: teacher's intelligence; professionalism; professional culture; teacher's personality; pedagogical influence; self-development; self-improvement.

Андрей Кипенский, Александр Романовский, Александр Пономарев

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ
ИНТЕЛЛИГЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА**

Аннотация: статья посвящена исследованию роли и места профессиональной культуры педагога в общей системе его интеллигентности. Сама же интеллигентность выступает целостным образованием и системным единством ее многофакторности и полифункционального характера деятельности и личности педагога, его профессионализма, общей и профессиональной культуры. Интеллигентность педагога является одной из его важных личностных характеристик и мощным источником целенаправленного педагогического воздействия на студентов. Кроме того, интеллигентность педагога оказывается существенным стимулом его постоянного собственного саморазвития и самосовершенствования. Значение профессионализма и профессиональной культуры как неотъемлемых составляющих интеллигентности и педагога, и его воспитанников подтверждают экспериментального исследования.

Ключевые слова: интеллигентность педагога; профессионализм; профессиональная культура; личность педагога; педагогическое воздействие; саморазвитие; самосовершенствование.

Andriy Kipenskiy, Olexandr Romanovskiy, Olexandr Ponomaryov

An extended abstract of the paper on subject of:
“Professional culture in the teacher’s Intelligence system”

Problem setting. Educators are rightly considered intellectuals, bearers of spirituality and culture. This role becomes especially important due to the problem of ensuring the proper functioning and development of society. The problem is caused by the spread of technocracy, the loss of humanistic values, spirituality and culture, the aggravation of the relationship between man and nature. Even a cursory analysis of these circumstances gives grounds to conclude that they are based on the problem of weakening the role of intelligence in the processes of society and distorting the understanding of the mission and purpose of the intelligentsia as a specific social stratum. First of all, we are talking about a holistic system of traits and qualities that should be inherent in teachers and determine their intelligence. A prominent place in this system is occupied by general and professional culture, which permeates all the range of tasks and functions of the teacher. The development of this culture and its role in ensuring the effectiveness of pedagogical activities are at the heart of the problem of developing the intelligence of the teacher.

Recent research and publication analysis. The meaning of professional culture of a teacher and its development are studied by V. Babayev, N. Banerjee, I. Isayev, R. Michelson, S. Sysoeva, E. Stearns [10] and others. L. Gubersky and co-authors write that “it is extremely important for the fate of Ukrainian education that social scientists understand and evaluate the changes in the education system as soon as possible, compare them with similar changes in the modern world as a whole, find out if they help they take us a worthy place in the civilized world, or vice versa - push to the periphery of the scientific and technological process” [2, p. 529–530].

Characteristic features of the culture

of a higher school teacher are considered by O. Ponomaryov, O. Romanovsky, O. Ignatiuk, M. Zgurskaya, who are convinced that a real person, “whose figure remains in the memory and hearts of graduates for a long time, even for life, can be considered only the teacher who harmoniously combines really high professional competence in his chosen field of science, erudition and general culture, pedagogical skills, humanity and humanism with clear worldviews, moral principles and beliefs” [8, p. 123].

Intellectual culture as the content of education is considered by a team of authors led by J. Hong [12]. M. Klopp pays attention to the concept of “Education 4.0”. Its connection with the Industrial Revolution 4.0 is analyzed by A. Shahrum and N. Husin [14]. V. Hrynyova is convinced that “the pedagogical culture of a teacher is dialectically connected with all elements of personal culture, moral, aesthetic, intellectual, legal, political, environmental, etc.” [1, p. 69]. The work of N. Mazur also concerns this problem [6]. The relationship between professional culture and professionalism of teachers E. Chipako and M. Branko.

The development of teachers’ intelligence is considered by V. Kremen, who writes that “learning is an intellectual activity, intense and responsible, which cannot but be intelligent” [4, p. 6]. E. Said [13] analyzes the peculiarities of intellectuals and intellectuals. Peculiarities of professional self-determination of the young generation of Ukrainian intelligentsia are studied by I. Prokopenko. According to him, “The XXI century, in the space of which the knowledge society is constituted, is projected to be a century of universally developed intelligence. This is a challenge for modern education. After all, it is she who must ensure the full development of all the essential forces of the individual - intellect, morality, will.

According to the scientist, "it makes special demands on the country's intelligentsia" [7, p. 43]. First of all, these requirements relate to the intelligence of the teacher and his ability to develop the intelligence of students.

Insufficiently researched aspects of the problem. In our opinion, today such aspects of the problem as the place of professional culture in the general structure of the main characteristics of the teacher's personality, the nature of the relationship and interaction of professional culture and intelligence of the teacher, as well as the influence of the teacher-intellectual and professional personality on educational motivation activities of students and their professional and personal development and the formation of their intelligence.

Paper purpose. The purpose of the study is to determine the place of professional culture of the teacher as an intellectual in the overall structure of his professionalism and personal characteristics. It is also planned to consider the interaction between the professional culture of the teacher and his intelligence and their role in the formation and development of professionalism and intelligence of students as future professionals.

Paper main body. The intelligence of the teacher should be considered in the system unity and its own multifactorial, and multifunctional activities and personality of the teacher, his professionalism, general and professional culture. Intelligence is his important personal characteristic and an effective means of pedagogical influence on students, a good reason to imitate his culture, activities and nature of communication. The teacher by his purpose and social status is a representative of the intelligentsia, as it carries out mental work and spreads spirituality and culture. His activities are aimed at personal development of students and the development of their intelligence. Thus, the teacher fulfills his mission, acts as a generator, carrier and translator of ideas, norms and principles of intelligence. The prerequisite for its implementation is the

appropriate level of professional competence and professional culture. Without professionalism, a teacher cannot gain respect and authority.

Due to the mass of the profession among teachers there are people with different levels of intelligence, professionalism and professional culture. We conducted questionnaires, surveys and analysis of student performances at seminars. 148 students were involved, and interesting and somewhat unexpected results were obtained. 61.3% of students believe that some teachers are not intellectuals and do not serve as a model of professionalism and culture, decency and responsibility. 34.2% of students do not associate the intelligence of the teacher with his professionalism. Almost all respondents consider themselves intellectuals or aspire to be them. They are convinced that they are more or less inherent in such qualities of a true intellectual as social orientation, self-confidence, trust in people, active citizenship. Students believe that they should develop critical and self-critical, principled, sincere, sensitive and selfless.

An important function of teachers-intellectuals is the spread of spirituality, culture and intelligence in society. The condition for its implementation is the systemic unity of professionalism and professional culture of the teacher in the system of his intelligence. It contributes to the formation and implementation of influence on students and the use of opportunities for teachers as professionals and individuals. Its impact on scientific and technological progress contributes to the growth of quality of life and culture. Social progress as a result of the work of an intellectual teacher is, as we have already written, "increasing the welfare of people, including the intelligentsia, which often outstrips the majority of the population can be considered potential intellectuals" [3, p. 32]. In fulfilling their purpose, teachers must have a deep understanding of the social orientation of their professional activities, an integral part of which is compliance with the requirements of their general and profes-

sional culture.

The considered personal traits and qualities of the teacher, his professionalism and professional culture determine his intelligence and ability to work purposefully to instill intelligence in students. Their intelligence includes professional competence, general and professional culture, and a responsible attitude to themselves and their lives, to their activities and behavior. Therefore, it is an important factor in scientific, technological and social progress and harmonization of the nature of interpersonal relations. And this directly contributes to the entry of our country on the path of sustainable development.

Conclusions of the research. 1. The teacher by virtue of his mission, social status and purpose must be an intellectual and work

on self-development, self-education and self-improvement. 2. A prominent place in the structure of professionalism of the teacher-intellectual and his professionally significant personal characteristics is occupied by professional culture, yaaa is a powerful factor in its influence on the development of the student as a professional and personality. 3. The interaction between the professional culture of the teacher and his intelligence is a manifestation of the dialectic of interaction of whole and part and plays an important role in the formation and development of professionalism and intelligence of students. 4. Students with a critical attitude to the assessment of the intelligence of teachers still recognize its impact on their professional and personal development and the development of their intelligence.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Педагоги небезпідставно з давніх-давен вважалися інтелігентами, носіями й поширювачами духовності й культури. Ця їхня роль набуває сьогодні особливої важливості у зв'язку з низкою обставин, сукупність яких утворює серйозну проблему для забезпечення нормального функціонування і розвитку соціуму. Серед цих обставин слід назвати помітне поширення технократизму, пов'язану з ним втрату значною часткою людей гуманістичних цінностей, духовності й культури, загострення взаємовідносин між людиною і природою.

Навіть поверховий аналіз наведених обставин дає вагомі підстави дійти думки, що в основі їхнього виникнення лежить проблема послаблення ролі інтелігенції та інтелігентності в процесах життєдіяльності суспільства й певна деформація розуміння місії та призначення інтелігенції як вкрай важливого, досить специфічного соціального прошарку. Передусім йдеться про цілісну систему характерних рис і якостей, що мають бути притаманні педагогам та

визначають їхню інтелігентність. Чільне місце в цій системі посідає загальна і фахова культура, яка пронизує всю гаму завдань і функцій педагога. Розвиток такої культури та її роль у забезпеченні ефективності педагогічної діяльності виявляються в центрі проблеми розвитку інтелігентності педагога.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спираються автори. Проблемам професійної культури педагога та її формування та розвитку присвячено багато публікацій. Дещо менше з них тих, де розглядається інтелігентність педагога. Прикладом можуть слугувати дослідження процесів формування професійної культури як інтегральної характеристики педагога, виконані В. Бабаєвим, Н. Банерджі, Р. Майкельсоном, В. Данильченком, Г. Волковим, В. Гриньовою, І. Ісаєвим, О. Квасник, С. Моллер, С. Сисоевою, Е. Стірнс [10] та іншими.

Проблемам застосування інноваційних інформаційних технологій задля формування й розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців та їхньої фахової культури присвячені

роботи С. Гальцової, Р. Гуревича, А. Долгарєва, С. Заветного, Л. Тіщенко, С. Пазиніча, Н. Морзе, Г. Улунової, О. Чаплигіна та інших. Культура педагога неможлива без усвідомлення ним суті процесів суспільного життя. Як підкреслюють Л. Губерський, В. Андрущенко та М. Михальченко, “для долі освіти України надзвичайно важливо, щоб суспільствознавці якнайшвидше зрозуміли й дали оцінку тим змінам, що відбуваються в системі освіти, порівняли їх з такими ж змінами в сучасному світі в цілому, з’ясували, чи допомагають вони нам зайняти гідне місце в цивілізованому світі, чи навпаки – виштовхують на периферію науково-технічного процесу” [2, с. 529–530].

Шляхи і засоби розвитку фахової культури педагога розглядають І. Бех та В. Радул, Г. Васянович, С. Гончаренко, В. Лозова, Ю. Залевський, І. Зязюн, В. Кремень. Авторську модель школи культури педагога презентують І. Свічкарьова та Т. Олійник [9].

Дослідження характерних особливостей культури педагога вищої школи здійснюють О. Ігнатюк, О. Пономарьов, О. Романовський, М. Згурська, які впевнені, що справжньою особистістю, “постать якої надовго, а то і на все життя залишається в пам’яті й серцях випускників, може вважатися тільки той педагог, у якого гармонійно поєднуються дійсно висока професійна компетентність у обраній ним сфері науки, ерудиція і загальна культура, педагогічна майстерність, людяність і гуманізм із чіткими світоглядними позиціями, моральними принципами і переконаннями” [8, с. 123].

Розширення можливостей студентів для соціальної справедливості через критичну педагогіку, натхнення культурою та структурою лідерства як служіння розглядають Дж. Джеярай та Ф. Гандолфі [11]. Інтелектуальна культура як зміст освіти розглядається у дослідженні педагогічних аспектів ефективного функціонування у вищій школі колек-

тивом авторів на чолі з Дж. Хонгом [12]. М. Клопп істотну увагу приділяє необхідності реалізації інноваційної концепції “Освіта 4.0”. Безпосередній зв’язок цієї концепції з промисловою революцією 4.0 та її обумовленість характером промислової революції детально аналізують А. Шахрум та Н. Хусін [14]. Впровадження цієї концепції в освітню практику не тільки має сприяти істотному підвищенню рівня професійної компетентності випускників, але й вимагатиме значного зростання їхньої загальної і фахової культури та інтелігентності.

Гриньова В. впевнена, що “педагогічна культура викладача діалектично пов’язана з усіма елементами особистісної культури, моральною, естетичною, розумовою, правовою, політичною, екологічною та ін.” [1, с. 69]. Саме таке ставлення свідчить про складність і важливість розвитку професійної культури педагога та її роль у формуванні інтелігентності його студентів як майбутніх фахівців. Безпосередньо порушеної проблеми стосується робота Н. Мазур [6]. Взаємозв’язок між фаховою культурою і професіоналізмом педагога в системі вищої освіти аналізують португальські дослідники Е. Чіпако та М. Бранко. Вплив культури педагога на якість освіти досліджують румунські вчені Н. Іліаш, С. Раду, Ф. Бусе, К. Фратіла, І. Андраш та інші.

Проблеми формування й розвитку інтелігентності педагогів та її ролі в освіті висвітлені в роботах В. Кременя, який стверджує, що “навчання – це інтелектуальна діяльність, напружена й відповідальна, яка не може не бути інтелігентною” [4, с. 6]. Детальний аналіз особливостей інтелігентів та інтелектуалів здійснює Е. Саїд [13]. У свою чергу, характерні особливості професійного самовизначення молодшої генерації української інтелігенції та чинники впливу на неї досліджував І. Прокопенко. На його глибоке переконання, “XXI століття, у просторі якого конститується суспільство знань, за прогнозами, буде

століттям універсально розвиненого інтелекту. Це є викликом сучасній освіті. Адже саме вона має забезпечити повноцінний розвиток усіх сутнісних сил особистості – інтелекту, моралі, волі”. На думку вченого, “це висуває особливі вимоги до інтелігенції країни” [7, с. 43]. Передусім ці вимоги стосуються інтелігентності педагога і його здатності розвивати її у студентів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. На наше переконання, сьогодні ще недостатньо дослідженими лишаються такі аспекти порушеної проблеми, як місце фахової культури в загальній структурі основних характеристик особистості педагога, характер взаємовідносин і взаємовпливу фахової культури та інтелігентності педагога, а також вплив особистості педагога-інтелігента і професіонала на мотивацію навчально-пізнавальної діяльності студентів та їхнього фахового і особистісного розвитку, становлення їхньої інтелігентності.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета дослідження полягає у визначенні місця фахової культури педагога як інтелігента в загальній структурі його професіоналізму та особистісних характеристик. Передбачається також розглянути взаємовплив фахової культури педагога та його інтелігентності, їхню роль у формуванні й розвитку професіоналізму та інтелігентності студентів як майбутніх фахівців.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Інтелігентність педагога має розглядатися в системній єдності як її власної багатфакторності, так і поліфункціональності діяльності й особистості педагога, його професіоналізму, загальної та фахової культури. Дійсно, інтелігентність педагога виступає як одна із вкрай важливих його особистісних характеристик. Водночас вона являє собою дієвий засіб педаго-

гічного впливу як на учнів та студентів, так і на інших людей. Крім того, інтелігентність постає для людей одним з важливих чинників і вагомих підстав наслідувати культуру, діяльність та характер спілкування, притаманних саме педагогові. Нарешті, його інтелігентність виявляється потужним стимулом постійного власного саморозвитку та самовдосконалення.

З іншого боку, педагог вже за своїм призначенням і соціальним статусом виступає представником інтелігенції як специфічного суспільного прошарку, оскільки він професійно виконує важливу розумову працю творчого характеру й поширює в суспільстві духовність і культуру. Водночас діяльність педагога спрямована на виховання та особистісний розвиток студентів, який включає й прищеплення їм рис і якостей інтелігентності. Педагог як справжній інтелігент і безпосередньо, і опосередковано через своїх вихованців сприяє науково-технічному й соціальному прогресу, затвердженню в суспільній свідомості гуманістичної системи життєвих цінностей, розвитку духовного світу людей та соціокультурного простору.

Таким чином, сучасний педагог, виконуючи свою важливу суспільну місію, виступає одночасно генератором, носієм і транслятором ідей, норм і принципів інтелігентності. Однак при цьому однією з визначальних передумов ефективного виконання ним своєї місії слід вважати належний рівень його професійної компетентності й такого важливого її складника, яким постає фахова культура. Без професіоналізму і здатності передавати людям відповідні знання й уміння, навички і досвід педагог не може розраховувати на їхню повагу та завоювання бажаного авторитету.

Разом з тим, педагоги є представниками однієї з масових професій, тому серед них є люди з різним рівнем не тільки розвитку рис і якостей інтелігента, але й розвитку професійної компетентності,

загальної і фахової культури. З метою перевірки цього твердження нами проведено низку досліджень у формі анкетування, опитування й аналізу виступів студентів на семінарах. Воно охоплювало 148 студентів, переважно слухачів магістерських програм. За результатами цих досліджень можна дійти низки цікавих і навіть дещо неочікуваних висновків. По-перше, 61,3% студентів вважають, що певній частині викладачів не притаманна інтелігентність, і вони не є взірцем професіоналізму й культури, порядності та відповідальності.

По-друге, 34,2% студентів не пов'язують інтелігентність викладача з його професіоналізмом. Під інтелігентністю вони переважно розуміють його загальну культуру, поведінку й характер спілкування. По-третє, практично всі респонденти або вважають себе інтелігентними людьми, або розглядають себе як майбутніх інтелігентів. Вони впевнені в тому, що їм тією чи іншою мірою притаманні такі якості справжнього інтелігента, як соціальна спрямованість діяльності, впевненість у собі, довіра до людей, активна громадянська позиція. Водночас студенти підкреслюють важливість низки якостей, які їм треба розвивати у себе. До них респонденти віднесли критичність і самокритичність, принциповість, щирість, чуйність та безкорисливість.

Окрему групу рис і якостей потенційних інтелігентів складають чіткі світоглядні позиції, гуманістичні життєві цілі й цінності, багатий духовний світ, розвинені естетичні смаки та ідеали. Студенти вважають, що ці якості є необхідними, і розвивати їх повинні усі їхні педагоги. Для цього вони мають бути справжніми педагогами і в межах завдань своєї суспільної місії повинні поширювати духовність, загальну і фахову культуру серед мас населення. Їхній педагогічний вплив має бути спрямований на студентів і на поширення у їхньому середовищі системного прагнення єдності високого

професіоналізму, фахової культури й ціннісного сприйняття своєї професії та професійної діяльності.

Стосовно каналів відповідного впливу на студентів та його характеру, спрямованих на ефективне формування зазначеної єдності, доцільними та ефективними виявляються, насамперед особистісний приклад педагога. Його підкреслена доброзичливість, щире прагнення й готовність надати допомогу студенту в оволодінні професійними знаннями і фаховою культурою здійснюють ефективний вплив не тільки на раціональному, а й на емоційному рівні. Його проявами стають вибір та успішна реалізація студентом раціональної життєвої траєкторії й розвиток його креативних здібностей та творчого потенціалу. Транспарентність педагога як представника надзвичайно важливої і соціально значущої професії сприяє встановленню відносин довіри студентів та інших людей до нього та формуванню й розвитку його заслуженого авторитету як професіонала та особистості.

При цьому вплив педагога як справжнього інтелігента на науково-технічний і соціальний прогрес відбувається, по-перше, безпосередньо через його активну науково-дослідну діяльність, розробку та цільове використання інноваційних технологій. По-друге, цей вплив посилює залучення студентів до дослідницької діяльності та розвиток їхніх творчих здібностей. По-третє, через активну громадянську позицію педагога-інтелігента та його культуротвірну діяльність здійснюється вплив на розвиток соціокультурного простору, що сприяє формуванню громадянського суспільства і правової держави.

Одна з важливих функцій інтелігенції, в тому числі й педагогів полягає у поширенні в суспільстві не тільки духовності і культури, а й інтелігентності. Визначальною умовою успішного виконання цієї функції виступає системна єдність професіоналізму і фахової куль-

тури педагога в загальній системі його інтелігентності. Їхня дієвість сприяє формуванню й послідовній реалізації цільового педагогічного впливу на студентів та іншу референтну аудиторію з метою максимального використання можливостей педагога як професіонала та особистості. А інтегральна сукупність цих можливостей утворює цілісну систему рис і якостей педагога як інтелігента.

Вплив педагога як професіонала на науково-технічний прогрес сприяє зростанню продуктивності праці, подоланню важких та монотонних її видів. Відповідні працівники, що вивільняються, мають можливість отримати певну освіту, перекваліфікуватися й зайнятися більш цікавою роботою, можливо, навіть розумового характеру. А оволодіння ними ще й фаховою культурою створюватиме надійні передумови переходу їх до лав інтелігенції.

Відчутним проявом соціального прогресу, а отже й одним із результатів професійної діяльності педагога як інтелігента постає, як ми вже писали, “підвищення добробуту людей, в тому числі й інтелігенції, яка частіш за все випереджає у цьому аспекті більшість населення, широка доступність освіти і демократизація суспільного життя сприяють розширенню кола людей, яких можна вважати потенційними інтелігентами” [3, с. 32]. Виконуючи своє призначення, педагоги мають глибоко розуміти соціальну спрямованість своєї професійної діяльності, невід’ємною складовою частиною якої виступає й дотримання вимог їхньої загальної та фахової культури.

Аналіз та усвідомлення складності педагогічної діяльності дозволяють впевнитися у тому, що процес її здійснення забезпечує трансформацію дитини, якою першокурсник приходить до закладу вищої освіти, на справжнього фахівця, освічену, культурну й відповідальну людину. А на шляху діяльності педагога з цієї трансформації зустрічається безліч

різних бар’єрів і перешкод, які він цілеспрямовано, наполегливо має долати. Адже, як пише С. Кримський, “всяка практика амбівалентна – вона щось створює, а щось знищує. Баланс між цими тенденціями і визначає доцільність діяльності” [5, с. 25]. У нашому випадку цей баланс і визначає процес згаданої вище трансформації дитини в особистість фахівця та інтелігента. А здійснює її педагог-інтелігент.

У згадуваному вище дослідженні ми питали у студентів, які методи, засоби і технології педагогічного впливу вони вважають найбільш дієвими. Показово, що 111 респондентів, або 75%, тобто істотна їх більшість відповіли, що найбільший вплив на них та на їхній особистісний розвиток здійснюють професіоналізм і культура педагога, його інтелігентність, чуйність та щирість ставлення до студентів. Відзначають також ерудицію і порядність педагога, його почуття гумору та реакцію на неочікувані ситуації.

Розглянуті характерні особистісні риси і якості педагога, рівень його професіоналізму і фахової культури не лише визначають його інтелігентність, але й передбачають здатність ефективно й цілеспрямовано працювати над прищепленням інтелігентності його студентам. Їхня ж інтелігентність включає і професійну компетентність, і загальну та фахову культуру, і відповідальне ставлення до себе і свого життя, до своєї діяльності й поведінки. Тому вона постає важливим чинником науково-технічного і суспільного прогресу та гармонізації характеру міжособистісних відносин. А це безпосередньо сприяє виходу нашої країни на шлях сталого розвитку.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку можна сформулювати у такий спосіб. По-перше, педагог в силу своєї суспільної місії, соціального статусу та свого призначення повинен бути інтелігентом і неперервно працювати над своїм саморозвитком, самовихованням і само-

вдосконаленням. По-друге, чільне місце в загальній структурі професіоналізму педагога-інтелігента та його професійно значущих особистісних характеристик посідає фахова культура, оскільки вона виступає потужним чинником його цілеспрямованого педагогічного впливу на розвиток студента як професіонала та особистість. По-третє, існує істотний взаємовплив між фаховою культурою педагога та його інтелігентністю. Як один з проявів діалектики взаємовідносин цілого і частини, цей взаємовплив відіграє важливу роль у формуванні й розвитку

професіоналізму та інтелігентності студентів як майбутніх фахівців. По-четверте, студенти при загальному критичному ставленні до оцінки інтелігентності педагогів все ж визнають її вплив на свій професійний та особистісний розвиток і на розвиток своєї інтелігентності.

Перспективними уявляються подальші розвідки проблеми, зокрема виявлення та цілеспрямованого використання ефективних способів, засобів і педагогічних технологій, призначених для розвитку інтелігентності педагогів і студентів в цілісному освітньому процесі.

Список літератури:

1. Гриньова В. М. Педагогічна культура викладача вищого навчального закладу / В. М. Гриньова // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2006. – № 4. С. 67–74

2. Губерський Л. Культура. Ідеологія. Особистість / Л. Губерський, В. Андрущенко, М. Михальченко // Методолого-світоглядний аналіз. – Київ: Знання України. – 2002. – С. 580

3. Кипенский А. В. Культурообразующая функция интеллигенции / А. В. Кипенский, А. С. Пономарьов // Performanțe într-o economie competitivă (ediția a VIII) în zilele de 16-17 septembrie 2021. – Chisinau. С. 28–33

4. Кремень В. Г. Освітня діяльність і інтелект: проблеми формування національної інтелігенції / В. Г. Кремень // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2008. – № 2. – С. 3–11

5. Кримський С. Б. Заклики духовності ХХІ століття / С. Б. Кримський. – Київ: Вид.дім“КМ Академія”. – 2003. – С. 32

6. Мазур Н. Зміст професійної культури викладача вищої школи / Н. Мазур // Рідна школа. 2007. – № 4. – С. 12–14

7. Прокопенко І. Ф. Професійне самовизначення молодшої генерації української інтелігенції: проблеми і чинники впливу / І. Ф. Прокопенко // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2008. –

№ 2. – С. 40–44

8. Пономарьов О. С. Професійна культура педагога / О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський, О. А. Ігнатюк, М. П. Згурська // Навчально-методичний посібник. – Харків: НТУ“ХП”. – 2011. – С. 190

9. Свічкарьова І. Б. Авторська модель “Школа фахової культури вчителя” / І. Б. Свічкарьова, Т. М. Олійник // Авторська школа в Україні (науково-метод. посібник) Автори-упорядники: І. Н. Євтушенко, Ю. І. Залевський, С. В. Кириленко, О. Я. Мариновська О. І. Кіян, за наук.ред. Ю. І. Залевського. – Київ – Чернівці: Букрек. – 2017. – С. 416

10. Елізабет Стернс Колективна педагогічна культура вчителя, етно-расова невідповідність вчителя та учня та задоволеність роботою вчителя / Елізабет Стернс, Ніна Банерджі, Рослін Мікельсон, Стефані Моллер // Соціальні наукові дослідження. – Т. 45. – Травень 2014. – С. 56–72

11. Джеярадж Дж. Дж. Розширення можливостей студентів для соціальної справедливості через критичну педагогіку, натхненну структурою лідерства слуг / Дж. Дж. Джеярадж, Ф. Гандольфі // Педагогіка, культура і суспільство. – 2022. – Т. 30. Випуск 2. – С. 169–184

12. Хонг Дж. Ю., Культурний інтелект зміст освіти: дослідження педагогічних аспектів ефективної функції в середній школі / Дж.Ю. Хонг, Ко Х. Месічек Л., М. Сонг Паралелізм і обчислення.

Практика і досвід. – 2019. – №33 (4)

13. Саид Е. Уявлення інтелектуала / Е. Саид. – Нью-Йорк. : Пантеоню –1994. – С. 121

14. Шахроом А. Ф. Промислова революція 4.0 та освіта / А. Ф. Шахроом, М. Хусін // Міжнародний журнал академічних досліджень у сфері бізнесу та соціальних наук. – 2018. – № 8 (9). – С.314–319

References:

1. Hrynova, V. M. (2006), “Pedagogical culture of a teacher of higher education”, Theory and practice of social systems management, no. 4. pp. 67–74

2. Huberskyi, L., Andrushchenko, V., Mykhalchenko, M. Culture (2002), “Ideology. Personality”, Methodological and ideological analysis, Kyiv: Knowledge of Ukraine, p. 580

3. Kypenskyi, A. V., Ponomarov, A. S. (2021), “The culture-forming function of the intelligentsia”, Performanțe într-o economie competitivă (ediția a VIII) în zilele de 16–17 septembrie 2021, Chisinău, pp. 28–33

4. Kremen, V. H. (2008), “Educational activity and intellect: problems of formation of national intelligentsia”, Theory and practice of social systems management, no. 2, pp. 3–11

5. Krymskyi, S. B. (2003), “Appeals to the spirituality of the XXI century”, Kyiv: Ed. House “KM Academy”, p. 32

6. Mazur, N. (2007), “The content of the professional culture of a high school teacher”, Native school, no. 4, pp. 12–14

7. Prokopenko, I. F. (2008), “Professional self-determination of the young generation of Ukrainian intelligentsia:

problems and factors of influence”, Theory and practice of social systems management, no. 2, pp. 40–44

8. Ponomarov, O. S., Romanovskyi, O. H., Ihnatiuk, O. A., Zghurska M. P (2011), “Professional culture of a teacher”, a textbook, Kharkiv: NTU “KhPI”, p. 190

9. Svichkarova, I. B., Oliinyk, T. M. (2017), “Author’s model “School of professional culture of a teacher””, Author’s school in Ukraine (scientific-methodical manual), Authors-compilers: I. N. Ievtushenko, Yu. I. Zalevskyi, S. V. Kyrylenko, O. I. Kiian, O. Ia. Marynovska, for science. ed. Yu. I. Zalevskoho, Kyiv; Chernivtsi: Bookrek, p. 416

10. Elizabeth Stearns, Neena Banerjee, Roslyn Mickelson, Stephanie Moller (2014), “Collective pedagogical teacher culture, teacher-student ethno-racial mismatch, and teacher job satisfaction”, Social Science Research, vol. 45, may 2014, pp. 56–72

11. Jeyaraj, J. J. & Gandolfi, F. (2022), “Empowering students for social justice through a critical pedagogy inspired framework of servant leadership”, Pedagogy, Culture & Society, vol. 30, issue 2, pp. 169–184

12. Hong, J. Y., Ko H. Mesicek, L., Song, M. (2019), “Cultural intelligences education contents: Exploring the pedagogical aspects of effective functioning in higher education”, Concurrency and Computation. Practice and Experience, no. 33 (4)

13. Said, E. (1994), “Representations of the Intellectual”, N.Y.: Pantheon, p. 121

14. Shahroom, A. F., Hussin, M. (2018), “Industrial Revolution 4.0 and Education”, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, no. 8 (9), pp. 314–319

Стаття надійшла до редколегії 21.02.22

Ірина Кости́ря

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-2967-4530
E-mail: superirina2016@ukr.net

Андрій Косс

студент-магістр кафедри органічного синтезу і нанотехнологій Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
E-mail: andreykoss8352@gmail.com

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ЗАГАЛЬНОЇ ЕТИКИ**

Анотація: в статті розкрито формування професійної та загальної етики у майбутніх фахівців; підкреслено необхідність підтримання психічного здоров'я здобувачів освіти; впровадження технологій для креативної трансформації та модернізації сучасної вищої освіти студентів; розвиток загальної етики для формування базису професійної етики. Розкрито сутність технології формування компетентностей загальної та професійної етики у майбутніх викладачів.

Ключові слова: формування етики; професійна та загальна етика; майбутні фахівці; психічне здоров'я; кодекси професійної поведінки; модернізація сучасної вищої освіти; моральні норми та етичні стандарти; аксіологічні та деонтологічні аспекти формування професійної етики; стадії морального розвитку особистості; авторитарна та гуманістична етика; заклад вищої освіти.

Iryna Kostyria

PhD in pedagogical sciences, associate professor at pedagogy and psychology of social systems management department of the academician I. Ziaziuna, National Technical University “Kharkiv Politechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: superirina2016@ukr.net

Andriy Koss

master's student of the department of organic synthesis and nanotechnology, National Technical University “Kharkiv Politechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: andreykoss8352@gmail.com

**ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS OF FORMATION OF
PROFESSIONAL AND GENERAL ETHICS**

Abstract: the article reveals the formation of professional and general ethics in future professionals; the need to maintain the mental health of students is emphasized; introduction

of technologies for creative transformation and modernization of modern higher education of students; development of general ethics to form the basis of professional ethics. The essence of the technology of formation of competencies of general and professional ethics in future teachers is revealed.

Key words: formation of ethics; professional and general ethics; future specialists; mental health; codes of professional conduct; modernization of modern higher education; moral norms and ethical standards; axiological and deontological aspects of formation of professional ethics; stages of moral development; authoritarian and humanistic ethics; institution higher education.

Ирина Костыря, Андрей Косс

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ОБЩЕЙ ЭТИКИ

Аннотация: в статье раскрыто формирование профессиональной и общей этики у будущих специалистов; подчеркнута необходимость поддержания психического здоровья соискателей образования; внедрение технологий для креативной трансформации и модернизации современного высшего образования студентов; развитие общей этики при формировании базиса профессиональной этики. Раскрыта сущность технологии формирования компетентностей общей и профессиональной этики у будущих преподавателей.

Ключевые слова: формирование этики; профессиональная и общая этика; будущие специалисты; психическое здоровье; кодексы профессионального поведения; модернизация современного высшего образования; нравственные нормы и этические стандарты; аксиологические и деонтологические аспекты формирования профессиональной этики; стадии нравственного развития личности; авторитарная и гуманистическая этика; заведение высшего образования.

Iryna Kostyria, Andriy Koss

An extended abstract of the paper on the subject of:

“Organizational and pedagogical aspects of the formation of professional and general ethics”

Problem setting. Problems of moral improvement of man since ancient times have attracted the attention of scientists and educators. However, negative phenomena in modern society (moral degradation, value nihilism, neglect of moral and ethical values) force to address the problems of formation and education of ethical culture, moral qualities; education and formation of moral and ethical values of children and youth in educational institutions of Ukraine.

Many researchers are of the opinion that it is necessary to improve the methodological foundations of education in

connection with the growing demands of society to the moral and ethical qualities of professionals. It is worth noting that in modern society, workers in various fields of professional activity often face moral conflicts due to: conflict of interest, increased competition and responsibility, lack of rest, unmet needs and perfectionism. It is impossible to solve all these aspects without the help of a psychotherapist, doctor or professional training, but they are often addressed when the problem is large-scale and damages both career and personal life. We believe that the issue of developing

professional ethics in future professionals to maintain their mental health is quite relevant today. On the basis of general principles of morality it is necessary to formulate unique codes of professional conduct to increase the efficiency of teamwork, ie in the information age for creative transformation and modernization of modern higher education is relevant not only the formation of professional skills in the intellectual elite. practical rules. It is worth noting that the adoption of codes of ethics by public institutions testifies to the social maturity of this community. Only awareness and unconditional observance by each member of the team of moral and ethical norms of the code can be a factor in their implementation by the whole team. By code we mean the necessary set of rules that protect each member of the community and ensure fair and equal treatment of them, and this helps to create conditions in which all people can develop freely, while exercising their freedom does not restrict the rights of others.

Recent research and publications analysis. The humanistic orientation of the system of training modern specialists, according to which the highest value of society is recognized as the individual, primarily determines the development of non-standard professional thinking, spirituality, cultural values, ethics, tolerance and personal self-determination. Thus, a special function of higher education institutions is the formation together with the professional qualities of moral and ethical qualities of the future specialist. Based on the analysis of scientific literature, we can say that the formed moral and ethical qualities are usually understood as a form of regulation of behavior and relationships between people, based on the free and conscious implementation of norms and principles of morality accepted in society. An indicator of the formation of moral and ethical qualities is a completely voluntary and independent choice of moral orientations and guidelines, which are manifested in his actions and even thoughts. This choice reflects the meaning and

value of human existence. For a future specialist, an extremely important characteristic of his personality is ethical culture, which is understood as an integral result of the development of his spiritual world. Note that the ethical culture and the formation of moral and ethical values can be considered as a qualitative characteristic of the development of the future specialist.

Paper objective. The aim of the study is the theoretical justification of the feasibility of introducing interactive technologies for the formation of competencies in general and professional ethics in the future specialist.

Paper main body. We believe that in modern preschool and school education insufficient attention is paid to the use of interactive technologies, teachers instill in students stereotyped thinking to facilitate their socialization, which leads to a lack of development of critical thinking. Pattern thinking hinders the formation of high levels of morality according to the theory of L. Kohlberg, because a highly moral person has the ability to comprehend the contradictions between different moral beliefs, and this is impossible without critical thinking. We believe that the first step to the formation of professional ethics should be the study of ethical standards, acquaintance with the ideal and pattern of behavior, and only then laws and codes. We believe that ethical standards are advisory in nature to create a general picture of a person and implement more effective patterns of behavior. In contrast, regulations act as state coercion and are minimal for effective functioning in society, ie ethics is present outside the legal framework and includes the morals inherent in this society. It is worth noting that morality is determined by the values that are embedded in society through the media. It is worth noting that ethics can be both professional and general. Unlike professional, general ethics is instilled in everyone from childhood in kindergartens and schools. Professional ethics is formed by norms, values, standards and the environment in which a person learns, works and is realized. It should be

remembered that the rules are quite detailed in the regulations, and the values are of a recommendatory nature. Based on this, we see the presence of two poles: axiological, which expresses the ideal to be pursued, and deontological - ethics, based on the rules of conduct that are formed in every society. By axiological qualities we mean such ethical needs as honor, honesty, decency, dignity and others. The deontological aspects include: compliance with laws, codes and regulations governing the type of activity, as well as ethical requirements that are required by society and the state. It is important to remember that even in cases of conflict of interest, provocation and aggression against oneself, it is necessary to adhere to minimum ethical norms in order to gain a strong position in communication and protect oneself from illegal actions. In order to comply with the rules of ethics, it is important to remember that norms are both written and unwritten, that is, aspects that must be observed within the society in which communications take place. Ethical values are concepts, and norms - formalized values, which are set out in regulations. In modern society, the moral aspect plays a fundamental role, one of which is the profession of high school teacher. In the process of professional activity there is an intrusion into the inner world of the individual, there is a dependence of the student on the teacher and is crucial for future professionals. It should be remembered that knowledge of ethics not only gives freedom within certain rules and respect, but also creates an improvement in the psychological microclimate in the team. It is worth noting that morality is an essential factor in life, because it is addressed to everyone. In the framework of a scientific experiment, we determined the criteria for

assessing the requirements for theoretical knowledge of professional ethics and determined the levels of formation: low, medium and high. Generalized data on the levels of professional ethics in future high school teachers allowed us to conclude that significant changes in the results identified in the experimental group are related to the implementation of the program of professional ethics in students, which proved its effectiveness and widespread use for formation of professional ethics in the subjects.

Conclusions of the research.

Professional ethics is a system of norms of behavior of a certain social group and can be said to be a code of its activities and contains information about the responsibilities and requirements of employees in the field. In order to effectively master the norms of professional ethics, it is necessary for pedagogical workers to implement them in the educational process. We can note that the professional code on the one hand reflects the quality of training of future professionals, and on the other - the standards of their formation. We believe that effective teaching of professional ethics requires the introduction of modern interactive methods of education and pedagogical technologies: problem-based and active learning, use of game and debate technologies, cooperation and design methods, as well as the use of analysis and role modeling, simulation exercises and thematic discussions; use of "round tables", game design and distance learning modular learning technologies. We believe that the profession of higher education teacher is characterized by the highest level of unity of professional and moral principles, without which it is impossible to effectively develop them in future professionals.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Проблеми морального вдосконалення людини з давніх часів привертати увагу науковців і педагогів. Проте негативні

явища у сучасному суспільстві (моральна деградація, ціннісний нігілізм, нехтування морально-етичними цінностями) змушують звернутися до проблем формування і виховання етичної культури, моральних якостей; виховання і форму-

вання морально-етичних цінностей дітей і молоді в освітніх закладах України.

Зауважимо, що Міністерство освіти і науки України великої уваги надає формуванню етики. Про це свідчать включення до переліку загальних компетентностей у рекомендаціях щодо розроблення стандартів вищої освіти таких здатностей, як: “бути критичним і самокритичним”, “діяти на основі етичних міркувань (мотивів)”, “зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності та досягнення суспільства”, “цінувати та поважати різноманітності та мультикультурності”. До матриці відповідності результатів навчання дескрипторам Національної рамки кваліфікацій внесено такі складові, як: “формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти”, “здатність розв’язувати проблеми у нових або незнайомих середовищах за наявності неповної або обмеженої інформації з урахуванням аспектів соціальної та етичної відповідальності” [12]. Все це підтверджує актуальність і важливість теми дослідження. Багато дослідників висловлює думку про необхідність удосконалення методичних засад освіти, пов’язаних зі зростаючими вимогами суспільства до морально-етичних якостей фахівців. Так, на прикладі досліджень у групі аспірантів НТУ “ХПР” наковці-педагоги дійшли висновку, що компонентами відповідальності у лідерів є: моральна цілісність; база моральних цінностей; здатність до балансу між особистісними інтересами та потребами і очікуваннями зацікавлених сторін; навички рефлексії; уміння створювати та підтримувати гармонійні стосунки з партнерами у взаємодії, що представляють різні національні, релігійні, мовні та культурні традиції [13]. Варто відзначити, що у сучасному суспільстві перед працівниками різноманітних сфер професійної діяльності часто виникають моральні колізії через: конфлікт інтересів, підвищену конкуренцію та відповідаль-

ність, недостатність відпочинку, нереалізовані потреби та перфекціонізм. Розв’язати всі ці аспекти без допомоги психотерапевта, лікаря або професійної підготовки неможливо, однак дуже часто до них звертаються, коли ця проблема має масштабний характер та задає збитків як кар’єрі, так і особистому життю. Ми вважаємо, що у теперішній час досить актуальним є питання формування професійної етики у майбутніх фахівців для підтримання їхнього психічного здоров’я. На основі загальних принципів моралі необхідно формулювати своєрідні кодекси професійної поведінки для підвищення ефективності праці у колективі, тобто в інформаційний вік для креативної трансформації та модернізації сучасної вищої освіти актуальним є не тільки формування професійних навичок інтелектуальної еліти, але і системи конкретних моральних норм із супутніми їм практичними правилами. Варто відзначити, що прийняття етичних кодексів громадськими закладами свідчить про суспільну зрілість цієї спільноти. Тільки усвідомлення та безумовне дотримання кожним членом колективу морально-етичних норм кодексу може бути чинником їх виконання всім колективом. Під поняттям кодексу ми розуміємо необхідний набір правил, що захищають кожного члена спільноти й забезпечують справедливе та рівне ставлення до них, а це сприяє створенню умов, за яких усі люди можуть вільно розвиватися, поки реалізація їхньої свободи не обмежує права інших. Наукова новизна статті включає організаційно-педагогічні умови, визначення мотиваційно-ціннісного, когнітивного та етично-діяльнісного критеріїв, змісту, форм і методів виховання, уточнення сутності поняття “професійна етика”.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв’язання цієї проблеми і на які спирається автор. Гуманістична спрямованість системи підготовки сучасних фахівців, згідно з якою найвищою цінністю суспільства

визнається особистість, обумовлює насамперед розвиток у здобувачів освіти нестандартного професійного мислення, духовності, формування культурних цінностей, етики, толерантності та особистісного самовизначення. Отже, особливою функцією закладів вищої освіти є формування разом із професійними морально-етичних якостей майбутнього фахівця.

Теоретичною базою для розвитку морально-етичних якостей у контексті професійної підготовки стали праці відомих зарубіжних науковців: Дж. Хайт [21], Ф. Кушман, Л. Юнг, Дж. Грін [20], Дж. Кноб, Дж. Доріс [23], Р. Кіддер [22], С. Сачер [27], Д. Кребс, К. Дентон [25], Л. Колберг [24].

Серед вітчизняних науковців, що присвятили цій проблемі свої дослідження, можна виділити: Ю. Бабанського [10], І. Бега [1], Г. Васяновича [2], О. Власенко [3], І. Зязюна [4], А. Каленського [5], О. Кучерявого [6], В. Сухомлинського [15], М. Фіцулу [16], В. Ягоднікову [9]. На основі аналізу наукової літератури можемо зазначити, що під сформованими морально-етичними якостями зазвичай прийнято розуміти форму регуляції поведінки і взаємовідносин між людьми, яка ґрунтується на вільній і свідомій реалізації норм і принципів моралі, прийнятих у даному суспільстві. Ми повністю поділяємо думку О. Романовського, що показником сформованості морально-етичних якостей є цілком добровільний та самостійний вибір людиною моральних орієнтацій і настанов, які проявляються у її вчинках і навіть у думках. В цьому виборі знаходять своє відображення сенс і цінність людського існування. Для майбутнього фахівця надзвичайно важливою характеристикою його особистості є етична культура, яку прийнято розуміти як інтегральний результат розвитку його духовного світу [8]. В. Лозовий визначає духовний світ особистості як “сукупність моральних цінностей (норм, принципів, оціночних уявлень, почуттів, ідеалів), а також

сукупність способів їх утілення в повсякденній діяльності людей” [9, с. 230]. Зазначимо, що етична культура та сформованість морально-етичних цінностей може розглядатися як якісна характеристика розвитку особистості майбутнього фахівця.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Ми вважаємо, що у сучасній освіті недостатньо приділяється уваги використанню інтерактивних технологій, адже педагоги прищеплюють здобувачам шаблонне мислення для полегшення їхньої соціалізації, що призводить до відсутності розвитку критичного мислення. Варто відзначити, що для мозку людини немає різниці отримання інформації із реального життя чи з віртуальних джерел. Хибні зв'язки ситуацій створюють психологічні віруси, які впливають на свідомості глядачів та призводять до неадекватної та неефективної поведінки в реальному житті. Тому дуже важливо, які відео дивляться студенти, бо це впливає на їхню свідомість. Завдяки розвиненій фантазії вони втрачають можливість диференціації віртуального життя та реальності. Цей аспект підкріплюється наявністю в мультфільмах інтриг та перепитій, які створюються авторами для досягнення піку емоційного переживання глядачів [7].

Перипетії дуже ефективно впливають на психіку глядача, вони дратують емоційні стани через несподівані зміни та ускладнення долі героїв. Це призводить до зниження рівня освіти у майбутніх фахівців та неможливості засвоювати нову інформацію через психічне перевантаження.

З'являється психологічна залежність через відсутність настільки яскравих емоцій у реальному житті. Нестача емоцій у реальному житті викликає ще більше занурення у віртуальний світ та подальший розвиток психологічних проблем та розладів психіки. Ми вважаємо, що використання відеофайлів – це потужний інструмент інтерактивного навчання з

моралі та етики, але цей механізм у сучасному житті використовують для розхитування психіки глядачів, впровадження антигуманістичних моделей поведінки з метою утримання уваги і занурення у соціально-затебувану віртуальну реальність. Проте малодослідженими залишаються питання ефективності формулювання у майбутніх фахівців компетентностей загальної та професійної етики.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження виступає теоретичне обґрунтування доцільності впровадження інтерактивних технологій для формування компетентностей із загальної та професійної етики у майбутнього фахівця. Відповідно до поставленої мети в дослідженні нами були сформовані та визначені завдання: визначення суті та структури професійної етики майбутніх фахівців; теоретичне обґрунтування та розробка педагогічних умов формування професійної етики під час фахової підготовки; експериментальна перевірка впливу розроблених педагогічних умов на формування професійної етики та вдосконалення загальної етики під час професійної підготовки.

Для розв'язання поставлених завдань ми використовували комплекс теоретичних, емпіричних та статистичних методів. Теоретичні дослідження вивчали аналіз наукових джерел із метою з'ясування стану розробленості зазначеної проблеми, визначення теоретичних засад та ключових понять дослідження. До емпіричних досліджень входили визначення рівня сформованості компетентностей загальної та професійної етики у майбутніх фахівців, зокрема педагогічне спостереження, проведення бесід, тестів, опитувань та контент-аналізу. До статистичних досліджень входив кількісний та якісний аналіз емпіричних даних із використанням методів математичної статистики.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Першим

кроком на шляху до формування професійної етики повинно бути вивчення етичних стандартів, ознайомлення з ідеалом та зразком поведінки, а вже потім законів та кодексів. Ми вважаємо, що етичні стандарти мають рекомендаційний характер для створення у людини загальної картини та впровадження більш ефективних моделей поведінки. На відміну від них нормативні документи виступають у якості державного примушення та є мінімальними для ефективного функціонування у суспільстві, тобто етика присутня за рамками правового регулювання і включає мораль, властиву даному суспільству.

Варто відзначити, що етика буває як професійна, так і загальна. Треба пам'ятати, що норми досить докладно сформовані у нормативних документах, а цінності мають рекомендаційний характер. Виходячи з цього, ми бачимо присутність двох полюсів: аксіологічного, який виражає ідеал, до якого потрібно прагнути, та деонтологічного – етику, що заснована на правилах поведінки, яка формується у кожному суспільстві. Під аксіологічними якостями ми розуміємо такі етичні потреби, як честь, сумлінність, порядність, почуття гідності та інші. До деонтологічних аспектів ми відносимо: дотримання законів, кодексів та нормативних документів, що регулюють рід діяльності, а також вимоги етики, зокрема конкретного соціуму та держави. Треба пам'ятати, що навіть у випадках перетину інтересів, провокацій та агресії у свою адресу необхідно дотримуватися мінімальних етичних норм для набуття сильної позиції в комунікації та захисту себе від противоправних дій. Для дотримання правил етики треба пам'ятати, що норми бувають як писані, так і неписані, тобто аспекти, яких необхідно дотримуватись у рамках соціуму, в якому проходять комунікації. Етичними цінностями виступають поняття, а нормами – формалізовані цінності, які викладені в нормативних документах. У сучасному

суспільстві моральний аспект відіграє основоположну роль, однією з таких є професія викладача вищої школи. В процесі професійної діяльності відбувається вторгнення у внутрішній світ особистості, спостерігається залежність студента від педагога та має доленосне значення для майбутніх фахівців. Треба пам'ятати, що знання етики не тільки дає свободу у межах певних правил та повагу, але створює поліпшення психологічного мікроклімату колективу. Варто відзначити, що мораль є суттєвим чинником життєдіяльності, адже вона звернена на кожну людину.

Найбільш відома теорія розвитку моральності висунута у 1963 році психологом Л. Колбергом [24]. Він виділив шість стадій морального розвитку особистості, які змінюють один одного у суворій послідовності внаслідок вдосконалення здібностей до співпереживання, емпатії. За його теорією, більшість людей із шести виділених ним стадій морального розвитку проходять тільки три. Прикладом перших двох стадій розвитку моралі – поведінка дітей, які ще не засвоїли понять про те, що добре та погано. На другій та третій стадіях людина хоче заслужити заохочення, тут вже спостерігається чітке усвідомлення думок інших і прагнення завоювати схвалення, формуються власні поняття дуальності для досягнення соціальної прихильності. На четвертій стадії люди усвідомлюють інтереси суспільства та правила поведінки у ньому, що призводить до формування моральної свідомості, тобто “життя за поняттями”. Прикладом такої поведінки може бути людина, якій касир дав забагато грошей, людина повертає їх тому, що “це правильно”. Як вважає Л. Колберг, на останніх двох стадіях люди здатні робити високоморальні вчинки незалежно від загальноприйнятих цінностей. На п'ятій стадії люди осмислюють можливі протиріччя між різними моральними переконаннями, а прикладом цієї думки є філософія Ф. Енгельса. Ми повністю

поділяємо його думку, що мораль істинно людська та знаходиться вище класових протиріч, досягнення цього рівня – коли не тільки буде знищена протилежність класів, але зітреться слід її в практичному житті [11, с. 89], тобто формування єдиної моралі для всіх, а це відповідність високим моральним стандартам, близьким до етичних стандартів. На шостій стадії у людей формуються власні етичні почуття, універсальні та послідовні моральні принципи [14, с. 106–107].

Найвища суспільна й особистісна цінність моралі полягає в її гуманістичності, бо ідеал моралі знаходиться вище вузькопрофесійних інтересів. Е. Фромм розкриває проблеми моралі та саморозвитку людини з позиції гуманістичної та авторитарної етики. Він визначає, що на силі та стресі будується авторитарна етика, а на совісті та любові – гуманістична. Ми повністю поділяємо його думку, що у гуманістичній етиці людина сама є і законодавцем, і виконавцем норм, їхнім формальним джерелом чи регулятивною силою, та їх змістом [17; 18]. Для прищеплення цих якостей педагог вищої школи сам повинен бути взірцем педагогічної професійної культури, вихованості та мати якості, яким він вчить, а це наявність: мудрості, доброти, тактовності, вимогливості, освіченості, бути прикладом істинного громадянина Вітчизни, котрий має власні тверді переконання та міцні моральні принципи, здатність мужньо їх відстоювати, вміння виховувати, мати якості вільної й незалежної особистості, котра викликає повагу й симпатію студентів і колег, тобто бути близьким до етнічних стандартів.

Експериментальне дослідження здійснювалося на базі факультету Соціально-гуманітарних технологій Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. В експерименті взяло участь 32 студента, що навчаються за спеціальностями 011 “Освітні педагогічні науки” і 017 “Фізична культура і спорт” навчальних груп СГТ-М620, СГТ-

121, СГТ-121і, СГТ-121с. Експеримент відбувався під час аудиторних занять із дисциплін “Педагогічна етика” і “Психологія лідерства” та позааудиторної роботи протягом двох семестрів 2021 року.

Визначаючи організаційно-педагогічні умови формування професійної етики, ми виходили з того, що важливим аспектом у навчанні є врахування потреб суспільства в професіоналах. Ці умови включають: залучення студентів у практичну самостійну діяльність, моделювання професійно-орієнтованих завдань, виховання ціннісного ставлення до професійної етики в аудиторних та позааудиторних комунікаціях. Для цього нами в аудиторній роботі для формування професійної етики використовувались: дві години лекції “Педагогіка добра”, одна година письмового опитування, одна година презентації щоденника, дві години командної та презентаційної роботи за результатами доручення, дві години проведення за дорученням практичного заняття на тему “Морально-етичні якості, що сприяють становленню професійної етики”, одна година аналізу ситуацій із використанням методу прикладу диспуту. Отже, загальна кількість аудиторної роботи складає дев'ять годин. В позааудиторній роботі для формування професійної етики використовувались: дві години бесід та диспутів на тему значення професійної етики в педагогічній діяльності, також було виділено десять годин презентацій щоденника за результатами виконання педагогічної вимоги, дванадцять годин командної та презентаційної роботи за результатами доручення, дві години бесід про професійну етику в педагогічній діяльності, особлива увага приділялась доповідям студентів про успішних сучасних педагогів, дві години бесід “Спрямованість мотивації” з використанням прикладів на тему “Професійна етика у моїй педагогічній діяльності”, одна година бесід “Цінності в житті сучасного викладача вищої школи”, одна година аналізу ситуацій із використанням прикладів на тему “Диспут”.

Отже, загальна кількість позааудиторної роботи складає тридцять годин.

В рамках наукового експерименту нами було визначено критерії оцінювання вимог до теоретичних знань із професійної етики та визначено рівні сформованості: низький, середній та високий. Під низьким рівнем сформованості розуміємо повну відсутність теоретичних знань про професійну етику, неможливість відповідати на поставлені запитання, невміння робити висновки, відсутність орієнтування у термінах і поняттях професійної етики. Під середнім рівнем сформованості ми розуміємо досить поверхові теоретичні знання щодо професійної етики, часткове розуміння термінів та понять, вміння відповідати на поставлені запитання щодо професійної етики, не вдаючись до пояснень й деталей, неповне розуміння пропонованої відповіді, слабе вміння робити висновки й узагальнення щодо професійної етики у вищій школі. Під високим рівнем сформованості ми розуміємо повні та глибинні теоретичні знання щодо професійної етики, розуміння термінів та понять із етичного педагогічного спілкування у вищій школі, уміння повністю розкривати зміст, розуміння суті професійної етики у вищій школі, уміння робити самостійні висновки з теоретичних питань щодо професійної етики, знання різних наукових проблем та підходів щодо професійної етики у вищій школі.

На нашу думку, особливе значення у навчанні має самостійна робота з розв'язання моральних колізій у педагогічному спілкуванні. Ми вважаємо, що включення моделювання в освітній процес допомагає побудувати “міст” між теоретичними знаннями, вміннями та навичками. Ця методика сприяє розвитку у студентів активного відтворення, інтерпретації та розвитку творчості. На нашу думку, пізнання будь-якого явища чи процесу можливе лише за умов побудови уявних когнітивних моделей. Штучна модель проблемних ситуацій повинна відтворювати: особистість, поведінку,

діяльність, процес спілкування, параметри, характеристики та компоненти, що надають при навчанні студентам нові можливості у вільному прояві своїх думок, почуттів, переживань для вивчення реального об'єкту з використанням професійної етики. Ми вважаємо, що такі педагогічні моделі дозволяють не тільки розвинути розуміння сутності проблеми, а й активізувати її емоційне сприйняття. Ми вважаємо, що однієї лише обізнаності у студентів недостатньо для зміни особистісних ставлень та поведінки, важливим аспектом якісного засвоєння курсу є наявність емоційного досвіду та бажання до співпраці. Для спонукання та підтримання ефективності навчання потрібно пам'ятати про мотиваційно-ціннісний компонент, тому що без нього навчання буде малоефективним. Переведення розвитку професійної етики у позааудиторну роботу перетворює її у обов'язковий елемент особистого життя студентів. Саме тому на етапі мотивування було вирішено провести низку лекцій про теорію і практику формування професійної етики в контексті самостійної роботи.

Всі студенти експериментальної групи прослухали спецкурс на тему: "Формування професійної етики під час самостійної діяльності майбутніх викладачів вищої школи". Метою курсу було формування у студентів базових знань, навичок і вмінь, що дозволили б їм самостійно у себе формувати професійну етику, якісно організовувати педагогічну діяльність та розвивати власні морально-етичні якості. За результатами проходження курсу та психолого-педагогічної діагностики рівнів сформованості професійної етики студенти експериментальної групи склали індивідуальний звіт-презентацію та пропонували своє рішення ситуації, тобто презентували візуалізований план можливого формування професійної етики у себе в умовах самостійної діяльності. На першій стадії студентами здійснювалося планування своєї самостійної аудиторної та поза-

аудиторної діяльності, вони описували методи виховання, заходи, в яких будуть брати участь та які можливості вони вбачають у вирішенні конфліктних ситуацій. За результатами планування були проведені індивідуальні консультації зі студентами з використанням коучингових технологій. Зокрема студентам пропонувалося відповісти на питання: "Якої мети я хочу досягнути за результатами моєї самостійної роботи?". На стадії формування звіту студенти корегують план своєї діяльності, сформульований на стадії планування, при необхідності завжди мають можливість консультації з викладачем-координатором, який стимулював студента шукати самостійно вихід із ситуації та спрямовує на більш ефективну роботу запитаннями: "Які варіанти розв'язання проблеми можливі?", "А що ще можна зробити?", "З якими труднощами можна зіштовхнутися, якщо обрати цей варіант дії?", "Як Ви будете діяти, якщо зустрінете опір?" тощо. На стадії звіту студентами розвивалось критичне мислення, а на етапі оцінки вміння презентувати та аналізувати результати своєї діяльності. Ми вважаємо, що існує п'ять основних етапів встановлення взаєморозуміння: зняття бар'єрів у діловому спілкуванні; знаходження спільних інтересів; визначення принципів професійного спілкування; визначення якостей, що можуть завдати шкоди діловому спілкуванню; адаптація до партнера зі спілкування. Завдяки використанням інтерактивних методів навчання можемо зазначити, що у студентів експериментальної групи спостерігалось: поглиблення знань щодо сутності і структури, підвищення інтересу, опановування механізмів формування професійної етики у майбутніх викладачів вищої школи під час фахової підготовки.

Спочатку ми перевіряли рівні сформованості професійної етики за двома критеріями, за методикою ціннісних орієнтацій за М. Рокичем, та за методикою дослідження мотивації досягнення успіху

за Т. Елерсом. Варто відзначити, що рівень сформованості професійної етики у експериментальній групі на констатувальному етапі експерименту був високий лише у двох осіб, а середній та низький у чотирнадцяти респондентів, такі ж самі показники були у контрольній групі, тобто високий рівень професійної етики мали тільки 12,5%, а середній та низький у 87,5% респондентів. Контрольні дані щодо рівнів сформованості профе-

сійної етики за першим критерієм у експериментальній та контрольній групах на початку та у кінці дослідження зображено у таблиці 1. Вони показують, що рівень сформованості професійної етики за першим критерієм низький, та недостатньо уваги приділялося формуванню загальної етики. Ми вважаємо, що загальна етика є базисом, а професійна – розглядає більш конкретні ситуації з професійної діяльності майбутнього фахівця.

Таблиця 1

Дані щодо рівнів сформованості професійної етики за першим критерієм

Групи	Ціннісні орієнтації за М. Рокичем				Дослідження мотивації досягнення успіху за Т. Елерсом			
	Середній та низький рівні		Високий рівень		Середній та низький рівні		Високий рівень	
	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%
ЕГ початок	13	81,3	3	18,7	14	87,5	2	12,5
ЕГ кінець	11	68,75	5	31,25	11	68,75	5	31,25
КГ початок	13	81,3	3	18,75	14	87,5	2	12,5
КГ кінець	12	75	4	25	13	81,25	3	18,75

Другий критерій оцінювання був когнітивний та досліджував повноту та глибину теоретичних знань, розуміння термінів, понять та різних наукових проблем, умінь повністю розкривати зміст, розуміння суті та вміння робити самостійні висновки з теоретичних питань, знання різних наукових проблем та підходів щодо професійної етики у вищій школі. За когнітивним критерієм в експериментальній групі на початку експерименту високий рівень сформованості професійної етики був тільки у двох респондентів, середній та низький у чотирнадцяти, тобто високий мали 12,5%,

а середній та низький – 87,5% респондентів. Високий рівень сформованості професійної етики за когнітивним критерієм після введення інноваційних технологій навчання мали вже чотири респонденти, тобто високий рівень сформованості професійної етики мали вже 25%, а середній та низький тільки 75%. Всі ці результати були досягнуті за досить короткий відрізок часу. У контрольній групі рівень сформованості професійної етики за когнітивним критерієм залишився на тому ж рівні, який був у експериментальній групі на початок експерименту. Контрольні дані щодо рівнів

Таблиця 2

Дані щодо рівнів сформованості професійної етики за другим критерієм

Групи	Розподіл студентів за рівнем сформованості професійної етики			
	Середній та низький рівні		Високий рівень	
	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%
ЕГ початок	14	87,5	2	12,5
ЕГ кінець	12	75	4	25
КГ початок	14	87,5	2	12,5
КГ кінець	14	87,5	2	12,5

сформованості професійної етики за другим критерієм в експериментальній та контрольних групах на початку та у кінці експерименту наведені в таблиці 2.

Третій критерій оцінювання виявляв тенденції до стилю педагогічного спілкування за О. Бочаровим за допомогою педагогічного спостереження та

бесід із респондентами. Цей метод виявляв практичні, моральні, етичні вміння, якості та навички. У таблиці 3 зображено контрольні дані щодо рівнів сформованості професійної етики за третім критерієм початкових та кінцевих результатів у експериментальній та контрольній групах.

Таблиця 3

Дані щодо рівнів сформованості професійної етики за третім критерієм

Групи	“Виявлення тенденцій до стилю педагогічного спілкування за О. Бочаровим”			
	Середній та низький рівні		Високий рівень	
	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%
ЕГ початок	14	87,5	2	12,5
ЕГ кінець	12	75	4	25
КГ початок	14	87,5	2	12,5
КГ кінець	14	87,5	2	12,5

Таблиця 4

Рівень сформованості професійної етики у майбутніх викладачів вищої школи у фаховій підготовці

Рівень сформованості	Експериментальна група (16 осіб)		Контрольна група (16 осіб)	
	До експерименту %	Після експерименту %	До експерименту %	Після експерименту %
Високий	13,53	27,12	13,54	15,62
Середній та низький	86,47	72,88	86,46	84,38

Достовірність отриманих даних експериментальної роботи перевірялася за критерієм F * Фішера. Узагальнені дані щодо рівнів сформованості професійної етики у майбутніх викладачів вищої школи наведено у таблиці 4. Отже, можемо зробити висновок, що значущі зрушення в результатах, які визначені в експериментальній групі, пов'язані з реалізацією програми формування професійної етики у студентів, що довело її дієвість та можливість широкого використання для формування професійної етики у респондентів.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у

даному напрямку. Професійна етика – це система норм поведінки певної соціальної групи, є кодексом її діяльності й несе в собі інформацію про обов'язки та вимоги працівників досліджуваної сфери. Для ефективного засвоювання норм професійної етики необхідно педагогічним працівникам впроваджувати їх до освітнього процесу. Можемо зазначити, що професійний кодекс, з одного боку, відображає якість підготовки майбутніх фахівців, а з іншого – стандарти їх формування. Ми вважаємо, що для ефективного навчання професійної етики треба впровадження сучасних інтерактивних методів виховання та педагогічних

технологій: проблемного та активного навчання, використання технологій ігор та дебатів, співробітництва та методів проєктування, а також використання аналізу та рольового моделювання конкретних ситуацій, імітація вправ та тематичних дискусій; використання “круглих столів”, ігрового проєктування та технологій дистанційного-модульного навчання. Ми вважаємо, що професія викладача вищої школи вирізняється найвищим рівнем єдності професійного та морального начал, без яких неможливо ефективно їх розвивати у майбутніх фахівців. Для ефективного формування моралі в умовах фахової підготовки необхідні мотиваційно-ціннісний, когнітивний, етично-діяльнісний компоненти. Мотиваційно-ціннісний компонент відображає прояв професійної етики в педагогічній діяльності та її успіх, що проявляється через ціннісне ставлення студентів до моралі у вищій школі, своєї професії та саморозвитку в ній. Когнітивний компонент професійної етики відображає знання про шляхи її прояву, принципи та категорії. Етично-діяльнісний компонент відображає здатність застосування своїх знань і вмінь на практиці; а також готовність до трансформації практичного етичного досвіду з різних сфер життя для досягнення цілей.

Необхідно впроваджувати деонтологічний етикет, який, на думку авторів, повинен бути базисом для відносин між людьми різних сфер діяльності. У роботі нами було розкрито теоретичне обґрунтування та розроблено організаційно-педагогічні умови формування професійної етики та залучення студентів у практичну самостійну діяльність. Для

підвищення ефективності навчання нами були впроваджені інтерактивні технології з моделюванням професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів прояву професійної етики у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії; виховання ціннісного ставлення до професійної етики в позааудиторній та аудиторній роботах. Через проведення опитувань та тестів нами було експериментально доведена ефективність організаційно-педагогічних умов формування професійної етики. Оцінювання рівня сформованості професійної етики у експериментальній і контрольній групах доводять позитивний вплив реалізації теоретично обґрунтованих організаційно-педагогічних умов під час фахової підготовки. Завдяки використанню інтерактивних технологій кількість студентів з високим рівнем сформованості професійної етики в експериментальній групі збільшилася на 13,59%, водночас у контрольній групі рівень її сформованості змінився незначною мірою. Результати педагогічного експерименту підтверджують доцільність впровадження розроблених організаційно-педагогічних умов формування професійної етики як у майбутніх викладачів вищої школи.

Перспективними для подальшого наукового пошуку є питання дидактичних вимог формування загальної моралі в контексті фахової діяльності. На нашу думку, не менш актуальним є підготовка педагогічного складу закладів вищої освіти, пошук та впровадження ефективних методів комбінування традиційних та інтерактивних методик виховання для підвищення рівня етики.

Список літератури:

1. Бех І. Д. Особистісно-орієнтована модель виховання як науковий конструкт [електронний ресурс] / І. Д. Бех // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – 2002. – №. 3. – Режим

доступу: http://library.udpu.org.ua/library_files/psuh_pedagog_probl_silsk_shkolu/3/vu_pysk_21.pdf (дата звернення: 12.12.2021)

2. Васянович Г. П. // Педагогічна етика: навчально-методичний посібник. – Львів : Норма. – 2005. – С. 344

3. Власенко О. М. Моделювання

педагогічних ситуацій як засіб формування моральних цінностей у майбутніх вчителів / О. М. Власенко // Вісник Житомир. держ. пед. ун-ту ім. І. Франка. – 2003. – Вип. 13. – С. 90–92

4. Зязюн І. А. Педагогічна дія вчителя в умовах інтегральної освітньої технології / І. А. Зязюн // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2010. – № 3. – С. 11–22

5. Каленський А. А. Розвиток професійно-педагогічної етики у майбутніх викладачів спеціальних дисциплін / А. А. Каленський // Монографія 2-ге вид., випр. і доп. – Київ : ЦП “Компринт”. – 2016. – С. 424

6. Кучерявий О. Г. Педагогіка : особистісно-розвивальні аспекти / О. Г. Кучерявий // Навчальний посібник. – Київ : Видавничий Дім “Слово”. – 2014. – С. 440

7. Літературознавча енциклопедія: у 2 т. / авт.-уклад. Ю. І. Ковалів. – Київ : ВЦ “Академія”. – 2007. – Т. 2 : М – Я. – С. 624

8. Пономарьов О. С. Моральнісний сенс філософії лідерства/ О. С. Пономарьов, О. Г. Романовський, Н. В. Середа, М. К. Чеботарьов//Навчально-методичний посібник Харків : НТУ “ХПІ”. –2020.–С. 120

9. Морфологія культури: тезаурус / За ред. проф. В. О. Лозового. – Харків : Право. – 2007. – с. 384

10. Педагогика / Под. ред. Ю. К. Бабанского. – Москва : Просвещение. – 1988. с. 478

11. Поняття “професійна етика” та її специфічність [електронний ресурс] / Освіта.уа. – Режим доступу: <https://osvita.ua/vnz/reports/culture/11121/> (дата звернення: 31.01.2022)

12. МОН України “Про унесення змін до Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти” [електронний ресурс] / Наказ від 30 квітня 2020 р. – № 584. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-unesennya-zmin-do-metodichnih-rekomendacij-shodo-rozroblennya-standartiv-vishoyi-osviti-1> (дата звернення: 10.01.2022)

13. Ріпко І. В. Роль духовності при формуванні відповідальності у студентів технічних університетів [електронний ресурс] / І. В. Ріпко // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – №2. – НТУ “ХПІ”. – 2015. – С. 87–95. – Entukhpiir. – Режим доступу: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/18081> (дата звернення: 31.01.2022)

14.Смелзер Н. Социология [електронний ресурс] / пер. с англ. Москва : Феникс. – 1994. – С. 688. – Socioline.ru. – Режим доступу: https://socioline.ru/files/5/39/smelzer_sociologiya_1994.pdf (дата звернення: 30.01.2022)

15. Сухомлинський В. О. Павліська середня школа / В. О. Сухомлинський // Вибрані твори: у 5-ти т. – Т.4. – Київ : Рад. школа. – 1977. – С. 193

16. Фіцула М. М. Педагогіка / М. М. Фіцула // Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. – Київ : Видавничий центр “Академія”. – 2002. – С. 528

17. Фромм Э. Психоанализ и религия [електронний ресурс] / Пер. с англ. А. А. Яковлева // Сумерки богов. – Москва : Издательство политической литературы. – 1989. – С. 143 – 221. – КГБ: Киевская городская библиотека. – Режим доступу: https://lib.misto.kiev.ua/PSIHO/FROMM/pa_rel.dhtml (дата звернення: 30.01.2022)

18. Хоружа Л. Л. Педагогічна деонтологія [електронний ресурс] / Л. Л. Хоружа // Навч.-метод. посібник. – Київ : КМПУ імені Б. Д. Грінченка. –2008. – С. 96. – Elibrary.kubg.edu.ua. – Режим доступу: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/16648/1/I_Leontieva_PD_\(B_PO\)_PI.PDF](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/16648/1/I_Leontieva_PD_(B_PO)_PI.PDF) (дата звернення: 30.01.2022)

19. Ягоднікова В. В. Теорія і практика формування інноваційної спрямованості виховного процесу загальноосвітньої школи / В. В. Ягоднікова // дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07; Вінницький держ. пед. ун-т імені Михайла Коцюбинського. – Вінниця. – 2016. – С. 525

20. Кушман Ф. Багатосистемна моральна психологія / Ф. Кушман, Л. Янг, Дж. Д. Грін // Посібник з моральної психології. – Нью-Йорк : Oxford University Press. – 2010. – С. 3–47

21. Гайдт Дж. Праведний розум: чому хороші люди розділені політикою та релігією / Дж. Гайдт. – Нью-Йорк : Pantheon books. – 2012. – С. 322

22. Кіддер Р. Моральна мужність / Р. Кіддер // Гарпер Коллінз. – 2009. – С. 320

23. Кнобе Дж., Відповідальність / Дж. Кнобе, Дж. М. Доріс // Посібник з моральної психології. – Нью-Йорк : Oxford University Press. – 2010. – С. 321–355

24. Кольберг Л. Психологія розвитку моралі: сутність і дійсність етапів моралі / Л. Кольберг // Харпер і Роув. – 1984. – С. 415

25. Кребс Д. Л. До більш прагматичного підходу до моралі: критична оцінка моделі Кольберга / Д. Л. Кребс, К. Дентон // Психологічний огляд. – 112 (3). – 2005. – С. 629–649

26. Rest J. Розробка та випробування нового інструменту морального судження / J. Rest, D. Narvaez, M. Bebeau, S. Thoma // Журнал психології освіти. – 91 (4). – 1999. – С. 644–659

27. Sucher S. J. Моральне лідерство: виклики, інструменти та інсайти / S. Sucher J. – 2007. – С. 264

References:

1. Bekh, I. D. (2002), “Personality-oriented model of education as a scientific construct”, Psychological and pedagogical problems of rural school, no. 3, available at: http://library.udpu.org.ua/library_files/psuh_pedagog_prob_silsk_shkolu/3/vupysk_21.pdf (access date: 12.12.2021)

2. Vasianovych, H. P. (2005), “Pedagogical ethics”: textbook, Lviv : Norma, p. 344

3. Vlasenko, O. M. (2003), “Modeling of pedagogical situations as a means of forming moral values in future teachers”, Visn. Zhytomyr. state ped. university named after I. Franko, vip. 13, pp. 90–92

4. Ziazun, I. A. (2010), “Pedagogical action of a teacher in the conditions of integrated educational technology”, Theory and practice of social systems management: philosophy, psychology, pedagogy, sociology, no. 3. pp. 11–22

5. Kalenskyi, A. A. (2016), “Development of professional and pedagogical ethics in future teachers of special disciplines”: monograph; 2nd ed., ed. and ext., Kyiv : CP “Comprint”, p. 424

6. Kucheriavyyi, O. H. (2014), “Pedagogy: personal and developmental aspects”: a textbook, Kyiv : Slovo Publishing House, p. 440

7. Kovaliv, Yu. I. ed. (2007), “Literary Encyclopedia”: in 2 volumes, Kyiv : VC “Academy”, vol. 2, M - J., p. 624

8. Ponomarov O. S., Romanovskiy O. H., Sereda N. V., Chebotarov M. K. (2020), “The moral meaning of the philosophy of leadership”: a textbook, Kharkiv : NTU “KhPI”, p. 120

9. Lozovoho, V. O. ed. prof. (2007), “Morphology of culture”: thesaurus, Kharkiv: Pravo, p. 384

10. Babanskoho, Yu. K. under. ed. (1988), “Pedagogy”, Moscow : Enlightenment, p. 478

11. The concept of “professional ethics” and its specificity, Osvita.ua, available at: <https://osvita.ua/vnz/reports/culture/11121/> (access date: 31.01.2022)

12. MES of Ukraine, “On amendments to the Guidelines for the development of standards of higher education”, Order of April 30, 2020 no. 584, available at: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-unesennya-zmin-do-metodichnih-rekomendacij-shodo-rozroblennya-standartiv-vishoyi-osviti-1> (access date: 10.01.2022)

13. Ripko, I. V. (2015), “The role of spirituality in the formation of responsibility in students of technical universities”, Theory and practice of social systems management: philosophy, psychology, pedagogy, sociology, no. 2. NTU “KhPI”, pp. 87–95, Entukhpiir, available at: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/18081> (access date: 31.01.2022)

14. Smelzer, N. (1994), "Sociology", trans. with english, Moscow : Phoenix, p. 688, Socioline.ru, available at: https://socioline.ru/files/5/39/smelzer_sociologiya_1994.pdf (access date: 30.01.2022)
15. Sukhomlynskyi, V. O (1977), "Pavliiska High School", Selected works: in 5 volumes, vol. 4, Kyiv : Rad. school, p. 193
16. Fitsula, M. M. (2002), "Pedagogy": A textbook for students of higher pedagogical educational institutions, Kyiv : Publishing Center "Academy", p. 528
17. Fromm, E. (1989), "Psychoanalysis and religion", trans. with english A. A. Yakovleva. Twilight of the gods, Moscow : Publishing House of Political Literature, pp. 143–221, KCL: Kiev City Library, available at: https://lib.misto.kiev.ua/PSIHO/FROMM/pa_rel.dhtml (application date: 30.01.2022)
18. Khoruzha, L. L. (2008), "Pedagogical deontology": teaching method. manual, Kyiv : BD Hrinchenko Kyiv State Pedagogical University, p. 96, Elibrary.kubg.edu.ua, available at: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/16648/1/I_Leontieva_PD_\(B_PO\)_PI.PDF](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/16648/1/I_Leontieva_PD_(B_PO)_PI.PDF) (access date: 30.01.2022)
19. Yahodnikova, V. V. (2016), "Theory and practice of formation of innovative orientation of the educational process of secondary school": dis. ... dr. ped. sciences: 13.00.07, Vinnytsia state university. ped. Mykhailo Kotsyubynsky university, Vinnytsia, p. 525
20. Cushman, F., Young, L., Greene, J. D. (2010), "Multy-system moral psychology", The moral psychology handbook, New York : Oxford University Press, pp. 3–47
21. Haidt, J. (2012), "The Righteous Mind": Why Good People Are Divided by Politics and Religion, New York : Pantheon books, p. 322
22. Kidder, R. (2009), "Moral courage", Harper Collins, p. 320
23. Knobe, J., Doris, J. M. (2010), "Responsibility", The moral psychology handbook, New York : Oxford University Press, pp. 321–355
24. Kohlberg, L. (1984), "The Psychology of Moral Development": The Nature and Validity of Moral Stages, Harper & Row, p. 415
25. Krebs, D. L., Denton, K. (2005), "Toward a More Pragmatic Approach to Morality: a Critical Evaluation of Kohlberg's Model", Psychological Review, no. 112 (3), pp. 629–649
26. Rest, J., Narvaez, D., Bebeau, M. and Thoma, S. (1999), "Devising and testing a new instrument of moral judgment", Journal of Educational Psychology, no. 91 (4), pp. 644–659
27. Sucher, S. J. (2007), "The moral leadership": Challenges, tools and insights, p. 264

Стаття надійшла до редколегії 22.02.2022

Наукове видання

Щоквартальний науково-практичний журнал

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ**

1'2022

Редактор *О. В. Квасник*
Комп'ютерна верстка *І. С. Хряк*

Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення
та радіомовлення України: Серія КВ №5212 від 18.06.2001 р.

Підп. до друку 14.03.2022 р. Формат 60x84 1/8. Папір офсетний.
Riso-друк. Гарнітура Таймс. Ум. друк. арк 5,2. Наклад 300 прим. 1-й з-д 1-68.
Зам. № 68. Ціна договірна.

Видавець і видавництво
Видавничий центр НТУ "ХП",
вул. Кирпичова, 2, м. Харків-2, 61002

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 5478 від 21.08.2017 р.