

ISSN 2078-77-82

Теорія і практика

управління соціальними системами

*ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ*

2'2016

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ: філософія, психологія, педагогіка, соціологія

Щоквартальний науково-практичний журнал 2'2016

Видання засновано 2000 р.

Головний редактор:

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

Координаційна рада:

Кремень В.Г., акад. НАН і НАПН України, д-р філос. наук (голова)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Іліаш Н., д-р техн. наук, (Румунія)

Коваленко О.Е., д-р пед. наук

Копитов Р.А., д-р інж. наук (Латвія)

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

Олав Аарна, д-р техн. наук (Естонія)

Сєппо Холтга, д-р наук (Фінляндія)

Держзвидання

Свідоцтво: КВ №5212 від 18.06.2001 р.

Засновники видання:

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

Видається за рішеннями

Вчених рад, протоколи: НТУ “ХПІ” № 5 від 27.05.2016; ХНПУ ім.Г.С.Сковороди № 4 від 20.05.2016; УІПА № 13 від 31.05.2016

З М І С Т

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

Romanovsky O., Gura T., Chala Y., Knysh A. Comparative analysis of leadership training concepts in high schools in the UK and Ukraine..... 3

Панфілов Ю.І., Грень Л.М., Бондаренко В.В. Методика формування комунікативної компетентності майбутнього лідера-менеджера..... 10

Черкашин А. І. Методологічні аспекти формування позитивного мислення особистості майбутніх фахівців-лідерів у вищих навчальних закладах..... 20

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ І ЗАСОБИ НАВЧАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Биков В.Ю., Шишкіна М.П. Теоретико-методологічні засади формування хмаро орієнтованого середовища вищого навчального закладу..... 30

Комишан А.І. Комп'ютерна програма педагогічного тестування для самодіагностики курсантів з навчальних дисциплін 53

Биков В.Ю., Литвинова С.Г. Корпоративні соціальні мережі як об'єкт управління освітньої соціальної системи..... 68

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Мороз В.М., Мороз С.А. Німецька модель підготовки науково-педагогічних кадрів: особливості розбудови та перспективи використання для розвитку трудового потенціалу вітчизняних ВНЗ..... 77

Рудевіч Н. В. Формування організаційно-управлінської компетентності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем..... 87

Наливайко О.Б. Компоненти, критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх сімейних лікарів..... 99

ФІЛОСОФСЬКІ ТА АНТРОПОЛОГІЧНІ ПАРАДИГМИ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

Сущенко Р.В. Органічна єдність соціального й педагогічного факторів у формуванні управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту..... 109

Жадленко І.О. Дошкільне дитинство крізь призму педагогічних концепцій... 118

Паньок Т.В. Аналіз художньо-педагогічної освіти на тлі розвитку соцреалізму..... 125

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ

Романовська О.О. Поняття і структура іміджу сучасного викладача вищої школи..... 135

Воробйова Є.В., Чеботарьов М.К. Формування готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів в технічному виші в процесі професійної підготовки..... 147

Соболь А.В. Постановка проблеми підготовки майбутніх психологів до застосування інформаційно-консультативного середовища у професійній діяльності..... 158

ВИМОГИ ДО РУКОПИСІВ СТАТЕЙ..... 168

Редакційна колегія:	C O N T E N T S
Мороз В.М. , д-р наук з держ. управління (<i>відповідальний секретар</i>)	THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS STUDY OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP, MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF SOCIAL FACILITIES
Балл Г.О. , член-кор. НАПН України, д-р психол. наук	<i>Romanovsky O., Gura T., Chala Y., Knysh A.</i> Comparative analysis of leadership training concepts in high schools in the UK and Ukraine..... 3
Бех І.Д. , академік НАПН України, д-р психол. наук	<i>Panfilov Y., Gren' L., Bondarenko V.</i> Methodology of formation of communicative competence of future leaders-managers..... 10
Ничкало Н.Г. , академік НАПН України, д-р пед. наук	<i>Cherkashyn A.</i> The methodological aspects in the formation of positive thinking in the personalities of future professionals-leaders at higher education institutions..... 20
Сисосєва С.О. , член-кор. НАПН України, д-р пед. наук	INFORMATION TECHNOLOGY AND TEACHING AIDS IN THE PROFESSIONAL PREPARATION OF FUTURE SPECIALISTS
Троцько Г.В. , член-кор. НАПН України, д-р пед. наук	<i>Bykov V., Shyshkina M.</i> Theoretical and methodological principles of the cloud based university environment formation..... 30
Гордієнко-Митрофанова І.В. , д-р психол. наук	<i>Komychan A.</i> Computer program for diagnosis pedagogical testing of cadets in various academic disciplines..... 53
Дольська О.О. , д-р філос. наук	<i>Bykov V., Lytvynova S.</i> A corporate social network as an object of educational social system management..... 68
Іонова О.М. , д-р пед. наук	INSTITUTIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF PROFESSIONAL SKILLS OF FUTURE SPECIALISTS
Князєв В.М. , д-р філос. наук	<i>Moroz V., Moroz S.</i> German model of training of the scientific-pedagogical staff: features of the built and perspectives of labor potential development in domestic universities..... 77
Кузнєцов М.А. , д-р психол. наук	<i>Rudevich N.</i> Forming management competence of future grid automation engineers..... 87
Кулгасєва М.Д. , д-р філос. наук	<i>Nalyvajko O.</i> Components, criteria, indicators and levels of the future family doctors' professional culture..... 99
Лозовой В.О. , д-р філос. наук	PHILOSOPHICAL AND ANTHROPOLOGICAL PARADIGM OF MODERN EDUCATION
Нечепоренко Л.С. , д-р пед. наук	<i>Sushchenko R.</i> The organic unity of social and educational factors in shaping the administrative culture of future railway transportation engineers..... 109
Пономарьов О.С. , канд. техн. наук	<i>Zhadlenko I.</i> Preschool childhood in the light of pedagogical concepts..... 118
Радіонова І.О. , д-р філос. наук	<i>Panyok T.</i> Analysis of art-pedagogical education on the background of the socialist realism development..... 125
Рибалка В.В. , д-р психол. наук	PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION AND ITS CONTENTS
Тарарєв Я.В. , д-р філос. наук	<i>Romanovska O.</i> The concept and structure of the image of the contemporary lecturer.. 135
Хомуленко Т.Б. , д-р психол. наук	<i>Vorobieva E., Chebotaryov N.</i> Formation of readiness for adaptive management of future managers at higher technical institution..... 147
Телефон: (057) 70-04-025, телефакс (057) 70-76-371. E-mail: romanovskiy_khpi@mail.ru	<i>Sobol A.</i> Problem training of future psychologists to the use of information-consulting environment in professional practice..... 158

Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2016. – № 2. – 176 с.

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

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

© Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, 2016
 © Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2016
 © Українська інженерно-педагогічна академія, 2016

Olexandr Romanovsky

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

Tetyana Gura

PhD in Pedagogy, Associate Professor, Professor, Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National technical university "Kharkiv polytechnic institute"; Ukraine
E-mail: tatyana-gura@ukr.net

Yuliia Chala

Ph.D. in Psychology, Assistant Professor at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Ukraine
E-mail: julie.chala@yahoo.com

Anastasiia Knysh

Ph.D. in Psychology, Senior Lecturer at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Ukraine
E-mail: n_knysh@ukr.net

COMPARATIVE ANALYSIS OF LEADERSHIP TRAINING CONCEPTS IN HIGH SCHOOLS IN THE UK AND UKRAINE

Abstract: *the paper presents a consistent comparative analysis of the leadership training concepts in the United Kingdom and Ukraine, based on the example of the University of Greenwich and the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute". We define basic principles of leadership training at the Department of pedagogy and psychology of social systems management. Special attention is paid to the importance of implementing a synergetic approach in the training of modern managers-leaders. The highlighted similarities in leadership training in the UK and Ukraine are the synergistic approach, cluster approach, a focus on the personal traits development of future leaders.*

Keywords: *leadership concept, leadership training, humanitarian and technical elite, synergistic approach, cluster approach.*

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедру,
член-кореспондент НАПН України, кафедра педагогіки і психології управління
соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет
"Харківський політехнічний інститут"
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

© Olexandr Romanovsky , Tetyana Gura , Yuliia Chala, Anastasiia Knysh, 2016

Тетяна Гура

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

E-mail: tatyana-gura@ukr.net

Юлія Чала

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

E-mail: julie.chala@yahoo.com

Анастасія Книш

кандидат психологічних наук, старший викладач, кафедра педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна,
Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”

E-mail: n_knysh@ukr.net

**ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ КОНЦЕПЦІЙ ПІДГОТОВКИ ЛІДЕРІВ В ВИЩИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ ТА УКРАЇНИ**

***Анотація:** в статті представлено послідовний порівняльний аналіз концепцій підготовки лідерів в Сполученому Королівстві та Україні, на прикладі Університету Грінвіча та Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. Визначено основні принципи підготовки лідерів на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами. Особливу увагу приділено важливості реалізації синергетичного підходу при підготовці сучасних управлінців-лідерів. Виділені спільні риси підготовки лідерів у Великобританії та Україні: синергетичний підхід, кластерний підхід, орієнтація на розвиток особистісних якостей майбутніх лідерів.*

***Ключові слова:** лідерство, концепція підготовки лідерів, гуманітарно-технічна еліта, синергетичний підхід, кластерний підхід.*

Александр Романовский, Татьяна Гур, Юлия Чала, Анастасия Кныш

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КОНЦЕПЦИЙ ПОДГОТОВКИ ЛИДЕРОВ В
ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ БРИТАНИИ И УКРАИНЫ**

***Аннотация:** в статье представлен последовательный сравнительный анализ концепций подготовки лидеров в Соединенном Королевстве и Украине на примере Университета Гринвича и Национального технического университета “Харьковский политехнический институт”. Определены основные принципы подготовки лидеров на кафедре педагогики и психологии управления социальными системами. Особое внимание уделено важности реализации синергетического подхода при подготовке современных управленцев-лидеров. Выделены общие черты подготовки лидеров в Великобритании и Украины: синергетический подход, кластерный подход, ориентация на развитие личностных качеств будущих лидеров.*

***Ключевые слова:** лидерство, концепция подготовки лидеров, гуманитарно-техническая элита, синергетический подход, кластерный подход*

Problem setting. Current developmental conditions in our country require updates in the system and model of management at all levels. And not only professionally qualified and skilled managers-experts are needed today, but the ones, who are competent as leaders-managers. Our researchers study psychological characteristics, styles and ways inherent in the effective leaders to interact with the followers. They try to study leadership peculiarities in various activity fields.

At the same time the leadership phenomenon in foreign science is deeply investigated for some decades. Not only the approaches to definition of the effective leader's typical traits are analysed in the works of the psychologists, teachers, philosophers, managers (J. Gold, J. Jameson T. Kenny, A. Mumford, J. McNeil, P. Earley), but there are also programs to form leadership skills in various spheres of public life. Identification of the similar and distinctive features in approaches to leadership studying is an important stage of international practices adaptation of leadership skills formation to Ukrainian realities.

Relevance of leading engineers training in Ukraine is predetermined by several reasons. First, the creation and development of the system for professional training of engineers is stimulated by the new geopolitical situation of Ukraine. Second, a new generation of management training staff should play a crucial role in the reform process of transition to a new social and economic model. Third, the preparation for the entry of Ukraine to the European Community requires from managers at all levels, and especially from the engineers leaders, the essentially new thinking, new targets and approaches, adapting to a new socio-economic conditions.

Problem connection with the scientific and practical tasks comes out of the concept of a humanitarian-technical elite formation, developed by the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" (NTU "KhPI"), in which it is reflected that students training at Technical University is impossible without modern requirements to the future professional activity of the engineer-manager, leading engineer [4]. At the same time, the experience of leaders training in the UK universities and leaders training at NTU "KhPI" requires a research and comparison, in particular, approaches to the training of future leaders developed at the Department of pedagogy and psychology of social systems management of the academician I. Zyazyun.

Paper objective is to analyse the disclosure of the problem.

The objectives of the study are: a comparative analysis of leaders training in the UK and in Ukraine, in particular, at the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" and, precisely, at the Department of pedagogy and psychology of social systems management of the academician I. Zyazyun.

Paper main body. Since the beginning of its foundation the Department of pedagogy and psychology of social systems management investigated the problems of formation and development of leadership skills of national humanitarian and technical elite. Master's and doctoral for PhD theses on pedagogy, psychology, technical sciences and administrative management defended at our Department are based on these studies. The analysis of training the future leaders allowed forming the main approaches concerning their preparation at our chair:

1. Synergistic approach in training of the leaders (representatives of 10 specialties, both Full Professors and PhDs at our department: psychological, pedagogical, philosophical, economic, technical, medical, biological, political, cultural sciences and sciences of public administration), which from various scientific positions forms leadership skills at students.

2. Engineering (technical) education of the head of our department O. Romanovsky aims at development of analytical thinking in future leaders, at formation of specific goals and tasks.

3. Optimization of teaching and educational process is promoted by logical construction of goals and tasks assigned for the staff of the department.

4. Optimization of administrative decisions contributes to focus on concrete results.

5. For the first time the concept of national humanitarian and technical elite formation, developed in our university, promotes the Technical University humanization in conjunction with the technocracy and the humanization of education.

6. Psycho-pedagogical technologies developed at the department and introduced in NTU "KhPI" Leadership Center contribute to the formation of informative cognitive processes, emotional development and moral intelligence, formation of conflict and corporate culture conducive to overcoming barriers in communication, develop public speaking skills of future leaders, promote development of positive thinking.

7. The teachers-psychologists of our department developed the trainings contributing to the development of the future leaders logical and strategic thinking.

8. The ingenuity, creativity of national humanitarian and technical elite help Ukrainian leaders to adapt quickly to volatile conditions of a current economic situation of Ukraine.

Thus, the above-mentioned basic approaches the leaders training schools in NTU "KhPI" allowed the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management of the Academician I. Zyazyun to participate in the project TEMPUS "Elite : Education for Leadership, Intelligence and Talent". The project allowed to explore the experience of training the leaders in European universities, and to compare it with the conceptual approaches of training the leaders at our department of NTU "KhPI".

Studies on training the leaders in the UK we began directly at the University of Greenwich in the frameworks of a study visit on the project TEMPUS "Elite: Education for Leadership, Intelligence and Talent". It took place in June 2014.

The University of Greenwich in the ranking of higher education institutions "The Complete University Guide 2016": the 1st in London for student satisfaction, studying marketing and economics; the 2nd in London in marketing and in the tourism industry programs, recreation and entertainment; the 3rd in the UK for student satisfaction, studying marketing; the 4th in London for student satisfaction, studying accounting and finance. [[Http://www.educationindex.ru/](http://www.educationindex.ru/)].

The University of Greenwich is ranked first in London in the national ranking meet the students' needs. It consists of 11 schools and institutions, among them, School of Education (SE), School of Business, School of Humanities and Social Sciences. Centre for Management and Entrepreneurship (CME) at the School of Education provides a high level of objectivity and higher education, as well as the first-class research in management, postgraduate and professional study projects in management and organization of education, confidence, social entrepreneurship and other related areas [2]. It serves as a hub for collaboration and implementation of leadership, entrepreneurship, conducting postgraduates' researches in SE, thus contributing to developing collegiality and cooperation between the schools and disciplines. It offers the high standards of good practice in the course of a research, consultations and continuous professional development, short-term courses for regional, national and international partners and agencies. CME works with many international scientists specializing in the field of educational leadership and research [1, p. 53].

During the visit, we learned the system of training the leaders at the university, and in our study we should concentrate on comparing the approaches to training the leaders at the University of Greenwich and at our department.

Vice Chancellor David Maguire informed about the system of training at the University of Greenwich. According to him, the University of Greenwich is a university that trains the

specialists in: engineering, education, chemical science, hotel and restaurant business, and medical business. The main motto of the university is: the complex training system - every day - a new challenge. The objectives of the university: teaching, involvement in business and research. D. Maguire presented the strategic objectives of the university in 2012-2017: the University should inspire the society; University teachers should act as experts in the leaders training; the University should promote not only knowledge, but also to conduct a research and disseminate knowledge in the society; the future leaders values should meet the behaviours: a true leader should be goal-oriented, good-natured and an integral part of the society, and also caring about the surrounding and the people. Thus, the cluster approach in education is leading at the university, and it can ensure the leaders-graduates with work, that is still the problem of the graduates of technical universities in Ukraine. And the fact, that a leader appears as a goal-oriented, good-natured and integral part of the society is similar with the principles of the leaders training in our higher education institution.

Ph. D. Rumyantseva N. defined her vision of trends in leadership. She stated that cultural values affect the formation of a leader. There are 6 characteristics of leadership: charisma and values; readiness to be really helpful; the ability to support subordinates and to be humanistic; modesty; autonomy; self-improvement and self-actualization of a leader. We do agree with the position of the Doctor of Philosophy.

Both foreign and Ukrainian researchers emphasize that the dynamics of contemporary social change requires education system preparedness in training the experts managers who have had developed leadership competencies, and would be able not only to use the team leadership, but the psychological impact (T. Kenny, S. Kalashnikova, J. McNay, O. Romanovsky).

At the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management of the Academician I. Zyazyun the problem of self-improvement and self-actualization of a leader dedicated to the textbooks "Pedagogy of Success", published in Ukrainian, Russian and English languages. The Ministry of Education in Ukraine has assigned these textbooks to be used for teaching students at higher education institutions.

The values of humanity in a leader are highlighted in the monograph "Problems of leaders", written by the teachers of our department Romanovsky O., Ponomarev A. and Babayev V.

Professor Ian McNay introduced the concept of the administrative leadership at the university. He noted that managers should be able to manage people, as university rectors should have leadership skills. The main components of the concept of leadership at the University of Greenwich are such things:

- Leader should inspire, train and organize.
- True leader should be a skilled communicator, be able to build relationships with different people, be able to prevent conflicts, to have oratorical skills, to subtly feel the mood of each group member.
- Leader should better take a slow decision, than it would be taken fast and wrong.
- Modern leader has to be aware: to stay tuned, to learn modern information technologies, to vigorously implement the achievements of science in the educational process.
- Behaviour in leadership is a context for other people to become more proactive and supporting each other.
- An important function of leadership is transformational function that is the desire to change the culture of the country.
- Foundation of leadership is that leaders find common features in their subordinates, they create the conditions for productive activities; increase the colleagues' motivation, so

that they need to change. This paradigm is confirmed by the researches conducted in the universities of Great Britain. Namely, the real leader of a university can only be a leader who has the trust of the staff, financial ability to implement his mission, the ability to adapt quickly to changes, strategic and adaptive thinking, self-confidence and trust in his team, have charismatic traits and willpower. He is an honest and open man. A leader needs freedom, independence and autonomy to achieve true success.

Thus, according to I. McNay there is the idea that society can be infected with leadership, that is why leadership development extends, and we need to be realistic relying on our own resources, and if possible to achieve even a small victory, it is necessary to notice it, as feedback and positive thinking are the most important for a leader.[7].

Comparing the approaches to leadership training of I. McNay with the concept of leadership training at the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management of the Academician I. Zyazyun, we should admit, that our approaches in training the leaders are the same. In particular, the importance of empathy, deep understanding of our own and others' emotions, the ability to control emotional states not to implement formal and emotional leadership in the organization are emphasised in the works of Romanovsky O. [8].

Crucial in the psychological profile of a leader is given to his moral qualities, which is another important common feature. Moral maturity of a leader, his commitment to human values, integrity and ability to defend their positions determine the quality of relations not only between the leader and his followers, but also between the organization and its clients. Elements of analysis of the phenomenon of moral leadership can be found both in the works of British researchers (J. Doris, Robert Kidder, John Collins, John Nob, S. Susher), and in the works of Ukrainian scientists (N. Bordun, A. Gavardo, O. Romanovsky, V. Turchynovskyy).

Professor J. Jameson from the University of Greenwich has paid special attention to the importance of building trust in the relationship between the leader and his followers. The researcher noted that only emotionally comfortable socio-psychological atmosphere in the team, which is supported by concern for the subordinates, can provide effective leadership strategies and plans implementation [6]. Such thoughts can be observed in the works of the researchers of the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management of the Academician I. Zyazyun. In particular, in the textbook of V. Mykhailichenko, L. Gren and O. Romanovskyy, dedicated to the problems of development the leadership potential of future managers, points to the importance of trust in interpersonal relations between the leader and his followers [9].

Conclusions of the research.

We conducted the research and came to the following conclusions:

1. Synergetic approach to the leaders training is effectively implemented at the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management of the Academician I. Zyazyun. Teachers at the University of Greenwich, who train the leaders, are mostly economists and managers.
2. Cluster approach and financial ability to implement the leader mission is crucial in training the future leaders at the University of Greenwich.
3. The University of Greenwich and the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management of the Academician I. Zyazyun pay the particular attention to the formation of personality traits of a future leader: trust, honesty, transparency, willpower, qualities of humanity, initiative, adaptive and strategic thinking, charisma, positive thinking, self-actualization and self-improvement.

The further research prospect: we consider studying the experience of leadership training at the university of Tampere (Tampere, Finland) and Estonian Business School (Tallinn, Estonia), and also the development of collaborativetraining the leaders system at the leading universities of Europe and at NTU "KhPI".

References:

1. Гура Т.В.. Підготовка майбутніх лідерів в університеті Гринвічу / Т. В. Гура // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць / за ред.. Л. Л. Товажнянського, О. Г. Романовського. - Вип. 43(47) ч.2. - Х.:НТУ «ХПІ» - С. 50–59.
2. Електронний ресурс. Університет Гринвічу // <http://www.educationindex.ru/>.
3. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.Н., Книш А.Є. Психологія управлінської діяльності лідера / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.Н. Грень, А.Є. Книш – Харків: НТУ «ХПІ», 2016. – 48 с.
4. Товажнянський Л. Л. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХПІ» та шляхи її реалізації / Товажнянський Л. Л., Романовський О. Г., Пономарьов О. Г.: навч. –метод. посібн.- Х.: НТУ «ХПІ», 2004.- 416 с.
5. Gritton J. Leadership lessons from Pandora and beyond / J. Gritton – Experiential Learning in Virtual Worlds: Opening an Undiscovered Country, Oxford: Inter-Disciplinary Press., 2011 – 13 p.
6. Jameson J. Leadership in Post-Compulsory Education: Inspiring Leaders of the Future / Jill Jameson –David Fulton, 2006 - Adult education - 218 p.
7. McNay I. Ultimate FE Leadership and Management Handbook / Ian McNay, Jill Jameson – Continuum International Publishing Group Ltd., 2007. – 192 p.
8. Romanovskiy O., Knysh A. Emotional leadership and ways of its formation in National technical university “Kharkiv Polytechnic Institute” / O. Romanovskiy, A. Knysh // International Scientific Journal of Universities and Leadership – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2015. - №1.
9. Romanvskiy O.G., L.M. Gren Will formation as a necessary condition of leader's personality self-education in the learning process / O.G. Romanvskiy, L.M. Gren // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХПІ», 2015. - №1. – С. 3-12.

References:

1. Hura T.V.. Pidhotovka majbutnikh lideriv v universyteti Hrynvichu / T. V. Hura // Problemy ta perspektivy formuvannia natsional'noi humanitarno-tekhnichnoi elity : zb. nauk. prats' / za red.. L. L. Tovazhnians'koho, O. H. Romanovs'koho. - Vyp. 43(47) ch.2. – Kh.:NTU «KhPI» - S. 50–59.
2. Elektronnyj resurs. Universytet Hrynvichu // <http://www.educationindex.ru/>.
3. Romanovs'kyj O.H., Mykhajlychenko V.Ye., Hren' L.N., Knysh A.Ye. Psykholohiia upravlins'koi diial'nosti lidera / O.H. Romanovs'kyj, V.Ye. Mykhajlychenko, L.N. Hren', A.Ye. Knysh – Kharkiv: NTU «KhPI», 2016. – 48 s.
4. Tovazhnians'kyj L. L. Kontseptsiiia formuvannia humanitarno-tekhnichnoi elity v NTU «KhPI» ta shliakhy ii realizatsii / Tovazhnians'kyj L. L., Romanovs'kyj O. H., Ponomar'ov O. H.: navch. –metod. posibn.- Kh.: NTU «KhPI», 2004.- 416 s.
5. Gritton J. Leadership lessons from Pandora and beyond / J. Gritton – Experiential Learning in Virtual Worlds: Opening an Undiscovered Country, Oxford: Inter-Disciplinary Press., 2011 – 13 p.
6. Jameson J. Leadership in Post-Compulsory Education: Inspiring Leaders of the Future / Jill Jameson – David Fulton, 2006 - Adult education - 218 p.
7. McNay I. Ultimate FE Leadership and Management Handbook / Ian McNay, Jill Jameson – Continuum International Publishing Group Ltd., 2007. – 192 p.
8. Romanovskiy O., Knysh A. Emotional leadership and ways of its formation in National technical university “Kharkiv Polytechnic Institute” / O. Romanovskiy, A. Knysh // International Scientific Journal of Universities and Leadership – К.: DP «NVC «Priorytety», 2015. - #1.
9. Romanvskiy O.G., L.M. Gren Will formation as a necessary condition of leader's personality self-education in the learning process / O.G. Romanvskiy, L.M. Gren // Teorija i praktyka upravlinnja social'nymy systemamy // Shhokvartal'nyj naukovopraktychnyj zhurnal. – Kharkiv: NTU «KhPI», 2015. - #1. – S. 3-12.

Стаття надійшла до редакційної колегії 27.04.2016

Юрій Панфілов

кандидат психологічних наук, професор, кафедра педагогіки і психології управління
соціальними системами, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”
E-mail: metodot@ukr.net

Лариса Грень

кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра педагогіки і психології управління
соціальними системами, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”
E-mail: mega_lgren@ukr.net

Вікторія Бондаренко

інженер, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами,
Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”
E-mail: victoria1701@ukr.net

**МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНЬОГО ЛІДЕРА-МЕНЕДЖЕРА**

***Анотація:** в статті розглянуто актуальність проблеми формування комунікативної компетентності майбутнього лідера-менеджера, однією з головних функцій якого є робота з людьми. Її неможливо здійснити, не володіючи достатніми знаннями в галузі психології й досвідом їх застосування у практичній діяльності. У роботі розкрито зміст поняття «комунікативна компетентність», що розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної міжособистісної взаємодії у процесі спілкування. Проаналізувавши погляди різних вчених щодо важливості комунікативної компетентності у професійному спілкуванні, показано, що вона сприяє професійному успіху і кар'єрному зростанню фахівця, допомагає йому відповідати сучасним вимогам суспільства до особистості як високому професіоналу й людині високої культури. Показано значення діагностики комунікативної компетентності для аналізу складу тих внутрішніх засобів діяльності, які використовуються у процесі спілкування. Розглянуто способи її формування у майбутніх лідерів-менеджерів у процесі навчання в НТУ «ХПІ» й основні шляхи їх застосування у практичній діяльності. Розкрито зміст майстер-класу як технології формування комунікативної компетентності майбутнього лідера-менеджера, проведеного кафедрою педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ», в якому взяли участь представники ВНЗ м. Харкова та навчальних закладів Харківської області.*

***Ключові слова:** процес навчання, комунікативна компетентність, процес спілкування, взаємодія, способи і методи формування, підготовка.*

© Юрій Панфілов, Лариса Грень, Вікторія Бондаренко, 2016

Yuriy Panfilov

PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Psychology of Social Systems Management the academician I. Zyazyun, National technical university
"Kharkiv polytechnic institute"; Ukraine
E-mail: metodot@ukr.net

Larisa Gren'

PhD in Pedagogy, Associate Professor, Department of Psychology of Social Systems Management the academician I. Zyazyun, National technical university
"Kharkiv polytechnic institute"; Ukraine
E-mail: mega_lgren@ukr.net

Viktoriya Bondarenko

An engineer of Department of Psychology of Social Systems Management the academician I. Zyazyun, National technical university "Kharkiv polytechnic institute"; Ukraine
E-mail: victoria1701@ukr.net

**METHODOLOGY OF FORMATION OF COMMUNICATIVE COMPETENCE OF
FUTURE LEADERS-MANAGERS**

Abstract: in article is considered the relevance of a problem of formation of communicative competence of future leaders-managers, one of which main functions is work with people. It can't be carried out, without owning sufficient knowledge in the field of psychology and experience of their application in practical activities. Article opens the content of concept "communicative competence" which is considered as system of the internal resources necessary for creation of effective interpersonal interaction in the course of communication. Also were analyzed views of different scientists about importance of communicative competence of professional communication, it is shown that it promotes professional success and career development of the expert, helps to conform to modern requirements of society to the personality as to the high professional and the person of high culture. Value of diagnostics of communicative competence for the analysis of structure of those internal means of activity which are used in the course of communication was shown. Ways of its formation at future leaders-managers in the course of training in NTU "KhPI" and the main ways of its application in practical activities are considered. The maintenance of a master class as technologies of formation of communicative competence of future leaders- managers who are carried out by department of Pedagogy and Psychology of social systems management of NTU "KhPI" in which representatives of higher education institutions of Kharkov and educational institutions of the Kharkov region have took part was opened.

Key words: educational process, communicative competence, communication process, interaction, ways and methods of formation, preparation.

Юрій Панфілов, Лариса Грень, Виктория Бондаренко

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО ЛИДЕРА-МЕНЕДЖЕРА

Анотация: в статье рассмотрена актуальность проблемы формирования коммуникативной компетентности будущего лидера-менеджера, одной из главных функций которого является работа с людьми. Ее невозможно осуществить, не владея достаточными знаниями в области психологии и опытом их применения в практической деятельности. В работе раскрыто содержание понятия «коммуникативная компетентность», которая рассматривается как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективного межличностного взаимодействия в процессе общения. Проанализировав взгляды различных ученых о важности коммуникативной компетентности в профессиональном общении, показано, что она способствует профессиональному успеху и карьерному росту специалиста, помогает ему соответствовать современным требованиям общества к личности как к высокому профессионалу и человеку высокой культуры. Показано значение диагностики коммуникативной компетентности для анализа состава тех внутренних средств деятельности, которые используются в процессе общения. Рассмотрены способы ее формирования у будущих лидеров-менеджеров в процессе обучения в НТУ «ХПИ» и основные пути ее применения в практической деятельности. Раскрыто содержание мастер-класса как технологии формирования коммуникативной компетентности будущего лидера-менеджера, проведенного кафедрой педагогики и психологии управления социальными системами НТУ «ХПИ», в котором приняли участие представители вузов г. Харькова и учебных заведений Харьковской области.

Ключевые слова: процесс обучения, коммуникативная компетентность, процесс общения, взаимодействие, способы и методы формирования, подготовка.

Yuriy Panfilov, Larisa Gren', Viktoriya Bondarenko

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Methodology of formation of communicative competence of future leaders-managers”

Problem setting. In modern conditions of society development there is a need for a new type of a person who is socially active, well-informed in many fields of knowledge, has masterful command of the art of communication, dialogue, persuasion, that is communicative competence. The above mentioned qualities should be peculiar to a leader who is able to use his/her power of conviction with the aim of targeting the energy of the group at solving a specific task, in order to influence the subordinates, to facilitate effective communication.

Recent research and publication analysis. Modern researchers pay much attention to the problem of communicative competence formation. The review of the concept of communicative competence has shown the ambiguity of its interpretation in the modern pedagogical and psychological literature. Some researchers understand this concept as capability (I. Zymnia, L. Stoliarenko); others – as a set of knowledge, abilities and skills (A. Zernetska, N. Kostriysia, V. Kunitsyna, N. Lvov, V. Petruk); adaptability and possession of some patterns of behaviour (Yu. Zhukov, Yu. Yemelianov).

Features of establishing and developing communication in pedagogical communication as a multidimensional process have been pointed out by the researchers L. Tovazhniian-

skyi, A. Romanovskiy, and others. Despite the large number of studies devoted to the theoretical problems of communicative competence, the ways and methods of its formation in the course of studying at the university are understudied. The problem of forming leaders-managers' communicative competence is especially relevant, as long as in modern conditions the society imposes heavy demands on them. This problem can be solved with the use of some specially developed techniques applied by the authors during the master class.

Paper objective. The paper is aimed at introducing the methodology of forming future leaders-managers' communicative competence and the main ways of its implementation in the process of training at higher educational institution.

Paper main body. Scientists of the Department of pedagogy and psychology of social systems management of National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" direct their efforts to the formation of future psychologists, teachers and managers' leadership skills. And one of the necessary factors affecting leaders-professionals' development is the formation of their communicative competence. In order to improve the communication potential of an individual, it is necessary to use all available means: knowledge of strategy and tactics of constructive communication, using effective verbal and non-verbal communication skills, ability to understand other people and influence them to maintain a good relationships in the team, to avoid destructive conflicts, etc. Studying Humanities is of service to students in this case. For the acquisition of effective communication skills, business games and trainings aimed at students' personal growth have been conducted. The acquisition of communicative experience is not only based on direct participation in the acts of communicative interaction with other people. Very effective forms of group work are introspection groups, where participants have the opportunity to check their evaluation of communicative situations in the process of comparing the opinions of all group members. In the process of forming effective business communication, business games were widely implemented; they are of importance for the simulation of relations systems, improvement of management, making planned and production decisions.

Conclusions of the research. Communicative competence should be considered as a system of internal means of regulation of communicative actions, consisting of orienting and responsive components. Diagnostics is primarily an introspection process, and development is the process of improvement of the means of communicative interaction organization by oneself. This requires the formation of practical skills of communicative competence through the use of a number of innovative technologies. The focus is on the problem of communicative competence of leaders-managers, which is necessary for the successful performance of their duties.

Key words: educational process, communicative competence, communication process, interaction, ways and methods of formation, preparation.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку суспільства існує потреба в людині нового типу, соціально активній, ерудованій в багатьох сферах знань, особистості, яка майстерно володіє мистецтвом спілкування, діалогу, переконання, тобто комунікативною компетентністю. Такою особистістю повинен стати лідер, який силою свого переконання може спрямовувати енергію групи на вирішення певних завдань, впливати на підлеглих, сприяти ефективному спілкуванню. Це неможливо здійснити, не володіючи достатніми знаннями в галузі психології й досвідом їх застосування у практичній діяльності. Завдяки психологічній підготовці успішний менеджер зможе ефективно використовувати ці знання у спілкуванні з підлеглими, розуміти їх потреби, мотивацію, підвищувати їх активність.

У зв'язку із цим комунікативна компетентність відіграє велику роль у формуванні готовності лідерів-менеджерів до майбутньої професійної діяльності у процесі навчання у вищому навчальному закладі. Під час дослідження цієї проблеми ми будемо

розглядати їх комунікативну компетентність як здатність володіти таким потенціалом і досвідом, який дозволить бути успішним у професійному спілкуванні, а також надасть упевненості у тому, що фахівець зможе ефективно реалізовувати їх у ситуаціях взаємодії з людьми, застосувавши адекватно до них засоби спілкування. До складу комунікативної компетентності входить ступінь задовільного оволодіння певними нормами спілкування, поведінки, як результат навчання, засвоєння соціально-психологічних еталонів, стереотипів поведінки, оволодіння стратегією, тактикою і технікою ефективного спілкування.

Аналіз досліджень. Сучасні дослідники приділяють багато уваги проблемі формування комунікативної компетентності. Аналіз поняття комунікативної компетентності показав неоднозначність його тлумачення в сучасній педагогічній та психологічній літературі. Одні дослідники розуміють під цим поняттям здатність (І. Зимня, Л. Столяренко), інші – сукупність знань, умінь, навичок (А. Зернецька, Н. Костиця, В. Куніцина, М. Львов, В. Петрук) або адаптивність і володіння засобами поведінки (Ю. Жуков, Ю.Ємельянов).

Комунікативна компетентність розглядається нами як система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації у визначеному колі ситуацій міжособистісної взаємодії. Це здатність людини встановлювати й підтримувати необхідні контакти з іншими людьми. Для ефективної комунікації характерним є досягнення взаєморозуміння партнерів, краще розуміння ситуації і предмета спілкування. Сенс комунікації – у тій реакції, яку ми отримуємо з боку інших людей, у досягненні сприятливих міжособистісних відносин. Необхідно мати зворотний зв'язок, що сигналізує про те, як люди зрозуміли вас, як вони сприймають інформацію і як ставляться до проблеми [6, с. 411].

Комунікація – процес двостороннього обміну інформацією, що веде до взаємного розуміння, за умови відсутності якого комунікація не відбувається. Взаєморозуміння – один з основних феноменів міжособистісних взаємовідносин. У ході спільної діяльності людина свідомо або несвідомо вивчає і пізнає іншу людину, в результаті цього може виникати взаєморозуміння. Розуміння це здатність осмислювати, досягати зміст і значення висловлювань, мотивів поведінки, особистісні помисли партнера. Це когнітивний процес установалення зв'язку між людьми [4].

Як і всяка дія, комунікативний акт містить у собі аналіз і оцінку ситуації, формування мети. Проаналізувавши погляди різних вчених щодо важливості комунікативної компетентності у професійному спілкуванні, слід зазначити, що вона сприяє професійному успіху і кар'єрному зростанню фахівця, допомагає йому почуватися впевнено у суспільстві, відповідати сучасним вимогам. Майбутній лідер-менеджер повинен володіти такими здатностями до ефективної комунікації:

- чітко, послідовно та логічно висловлювати свої думки та переконання;
- підтримувати гармонійну соціальну мережу ділових та особистісних контактів як передумову психічного здоров'я та ділового успіху;
- залежно від ситуації обирати найбільш доцільні інформаційні засоби та канали комунікації;
- переконувати, аргументувати, вести результативні ділові бесіди;
- доводити інформацію до виконавців, тримати їх у курсі справ, зацікавлювати у вирішенні проблем;
- ефективно використовувати невербальні засоби спілкування;
- протидіяти маніпуляції, долати бар'єри спілкування;

- створювати власний імідж, вдосконалювати його складові: зовнішній вигляд, манери, впевненість у собі, позитивну енергетику.

На особливості установалення і розвитку комунікації у педагогічному спілкуванні як багатоплановому процесі вказують дослідники Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О.Г. РОМАНОВСЬКИЙ та ін. [9, с. 421]. Не зважаючи на велику кількість досліджень, присвячених теоретичним проблемам комунікативної компетентності, недостатньо вивчені способи і методи її формування під час навчання у ВНЗ. Особливо це стосується проблеми формування її у лідерів-менеджерів. Цього можливо досягти за допомогою спеціально розроблених методик, які автори статті застосували під час проведення майстер-класу.

Мета статті: Ознайомити з методикою формування комунікативної компетентності майбутніх лідерів-менеджерів і основними шляхами її застосування у процесі навчання у вищому навчальному закладі.

Виклад основного матеріалу Вчені кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ» спрямовують свої зусилля на формування у майбутніх психологів, педагогів, управлінців лідерських якостей. І одним із необхідних факторів становлення лідерів-професіоналів є формування у них комунікативної компетентності.

Важливе значення для цього має діагностика компетентності або аналіз складу тих внутрішніх засобів діяльності, які використовуються під час адаптації до комунікативних ситуацій. Першочерговим завданням діагностики комунікативної компетентності є оцінка когнітивних ресурсів, що забезпечують адекватний аналіз та інтерпретацію ситуації: інвентаризація компонентів компетентності (знань, умінь і навичок) і підбір або створення для оцінки кожного з них відповідної психологічної процедури. Однак на практиці такий підхід не може бути ефективно реалізованим через зростання числа виявлених компонентів, що перевищує темпи створення діагностичних засобів і не відповідає елементарним критеріям надійності. Фактично ж при діагностиці компетентності обмежуються оцінкою дуже вузького набору її складових. Для всебічної діагностики бажано визначити критерії відбору основних компонентів компетентності для оцінки [3].

Проблема діагностики компетентності не вирішується одним лише інформуванням респондента про результати тестування – суть її в тому, щоб його учасники отримали дієву інформацію, на основі якої вони змогли б самі здійснювати необхідний самоаналіз і корекцію своєї поведінки шляхом розвитку і самовдосконалення власних дій. У комунікаціях кожний з нас бере щоденну участь, але лише деякі роблять це достатньо ефективно. Основна мета комунікативного процесу – забезпечення розуміння інформації, яка є предметом повідомлень, що залежить значною мірою від компетентності залучених до нього людей.

Вирішуючи питання підвищення комунікативного потенціалу особистості, необхідно використовувати весь арсенал наявних засобів: знання стратегії і тактики конструктивного спілкування, використання ефективних вербальних і невербальних навичок спілкування, вміння розуміти інших людей і впливати на них, підтримувати сприятливі відносини в колективі, уникати деструктивних конфліктів та ін. У цьому студентам повинно допомогти вивчення соціально-гуманітарних дисциплін.

Так, в НТУ «ХПІ» у процесі навчання базові знання майбутніх фахівців були доповнені спецкурсами з формування і розвитку комунікативної компетентності. Для цього їм читали такі курси лекцій, як: «Психологія управління», «Психологія досягнення успіху», «Етика ділового спілкування». У процесі вивчення основ психології студенти слухали лекції з тем: «Майстерність міжособистісних відносин»,

«Комунікативна компетентність», «Стратегія і тактика особистісного впливу», «Управління конфліктами» тощо. Але цього недостатньо для формування комунікативної компетентності у майбутній професійній діяльності. Лідерам-менеджерам треба не тільки знати про функції ділового спілкування, його стратегію і тактику, але й володіти практичними навичками комунікативної компетентності.

Для набуття навичок ефективного спілкування було проведено ділові ігри й тренінги, спрямовані на особистісне зростання студентів. Комунікативний досвід здобувається на основі безпосередньої участі в актах взаємодії з іншими людьми. Існує безліч шляхів отримання відомостей про характер різних ситуацій, проблеми міжособистісної взаємодії та способи їх вирішення. При цьому використовували обговорення результатів діяльності, участь у дискусіях, виконання різних ролей у процесі тренінгів і т. ін. Вони передбачали навчання таким формам поведінки, як уміння слухати, говорити, впливати на інших людей, допомагати їм, знанням невербальних сигналів.

Дуже ефективними є форми групової роботи у стилі груп самоаналізу, де учасники отримують можливість перевірити свої визначення комунікативних ситуацій у процесі порівняння думок усіх членів групи. Важливою перевагою групових форм роботи є й те, що одним із її продуктів може бути створення нових засобів аналізу, позитивним моментом яких є їх використання у формувальному процесі, а отже й можливість постійного коригування. Груповий аналіз може містити єдині процедури діагностики і вдосконалення системи засобів орієнтування комунікативних дій.

Груповий тренінг, як бачимо з вище викладеного, є хоча і дуже ефективним, але далеко не єдиним засобом розвитку комунікативної компетентності. Людина опановує внутрішні засоби регуляції комунікативних дій, засвоюючи культурну спадщину, спостерігаючи за поведінкою інших людей. Зокрема, процес спостереження дозволяє виявити систему правил, керуючись якими люди організують свою взаємодію, зрозуміти, які правила сприяють, а які перешкоджають успішному здійсненню комунікативних процесів. Не випадково спостереження за комунікативною поведінкою інших людей рекомендується в якості ефективного способу підвищення власної компетентності.

Вирішуючи питання підвищення комунікативного потенціалу особистості, необхідно використовувати весь арсенал наявних засобів. Важливим моментом процесу формування цих навичок є уявне програвання своєї поведінки в різних ситуаціях. Планування своїх дій «в умі» є складовою частиною нормального здійснення комунікативної дії. Здатність людини діяти таким чином може бути цілеспрямовано використана для забезпечення «контрольованої спонтанності», що є важливою характеристикою компетентної поведінки.

У процесі формування для ефективного ділового спілкування запроваджувалися ділові ігри, які мають значення для моделювання систем відносин, вдосконалення управління, прийняття планових і виробничих рішень. Навчальні ділові ігри дають можливість внести у навчання предметний і соціальний контексти майбутньої професійної діяльності. Ігрові ситуації ефективно сприяють навчанню міжособистісного спілкування, оскільки дозволяють студентам спробувати різні моделі поведінки, спостерігати за поведінкою інших, шукати оптимальні стратегії спілкування.

Під час навчання були запроваджені такі ділові ігри як: «Проведення ділових нарад», «Ведення ділових перемовин» з використанням імітаційних комп'ютерних програм; створення, аналізу, розв'язання, моделювання та програвання різноманітних імітаційних ситуацій професійного характеру («Прийняття управлінського рішення», «Стратегія усунення конфліктів»), що давали можливість наблизити навчальний процес до умов професійної діяльності, пережити відчуття задоволення від досягнення успіху

при вирішенні завдань професійного характеру. Ділова гра «Лідер», була спрямована на розвиток професійно вагомих якостей конкурентоспроможного майбутнього фахівця.

Саме методиці формування комунікативної компетентності майбутнього лідера-менеджера і був присвячений майстер-клас, в якому взяли участь представники ВНЗ Харкова та навчальних закладів Харківської області.

Першим етапом майстер-класу було визначення дефініцій «компетенція», «компетентність», «комунікативна компетентність».

Формування комунікативної компетентності у професійному спілкуванні неможливо без подолання бар'єрів, що можуть стояти на заваді ефективної комунікації. Існує загальноприйнята класифікація психологічних бар'єрів спілкування: комунікативні, що поділяються на логічні, стилістичні, семантичні й фонетичні, особистісні та соціально-психологічні. Тому наступний етап був пов'язаний із визначенням наявних бар'єрів та шляхів їх усунення. Причинами їх появи можуть бути особливості інтелекту співбесідників, неоднакове знання або розуміння предмету, окремі індивідуально-психологічні особливості тих, хто спілкується, що суттєво заважає розумінню партнерів й досягненню бажаної мети спілкування. Кожна з розглянутих груп бар'єрів у спілкуванні визначає так звану висоту перешкод, що стоїть на шляху між суб'єктами взаємодії. Тому майбутньому фахівцю необхідні знання щодо їх подолання з метою використання для налагодження контактів з підлеглими і створення належних умов для плідного й ефективного спілкування.

Розвиваючи комунікативну компетентність лідера, необхідно формувати його здатність враховувати існування соціально-перцептивних стереотипів в комунікативній практиці. Він повинен розуміти, що вони спрацьовують в умовах дефіциту інформації про людину, коли про неї змушені робити висновки відповідно до першого враження. Існує ціла низка стереотипів, дотримуючих яких молодий фахівець може неадекватно сприймати партнера по спілкуванню, що, безумовно, не сприятиме ефективності спільної діяльності. Тому найважливішим завданням є орієнтування майбутніх лідерів на перевірку будь-якої попередньої інформації і прагнення не потрапляти під вплив установок, а будувати уявлення про людину на основі свого особистого досвіду спілкування з нею.

Універсальною одиницею спілкування можна вважати *драму спілкування*. Драма – це важке завдання, це «виклик», який треба подолати за допомогою комунікативних умінь. Дослідницею Сидоренко Є.В. було виокремлено чотири «драми спілкування»:

1. Драма слухання (суть драми: слухаю, але не чую).
2. Драма розуміння (суть драми: чую, але не розумію).
3. Драма дії (суть драми: розумію, але зробити не можу).
4. Драма самовираження (суть драми: можу зробити сам, проте сформулювати, як це робиться, я не можу) [6].

Вирішити ці драми можливо за допомогою комунікативних умінь. Активне слухання й регуляція емоційної напруги дозволять подолати драму розуміння і, деякою мірою, – драму самовираження та драму дії. Активне говоріння – уміння діяти, задавати відкриті питання, виражати свої думки й почуття – також є важливим у подоланні драм спілкування. Методи активного слухання допомагають зосередити увагу того, хто слухає, «розговорити» партнера, почути й зрозуміти його. Це можливо лише тоді, коли активний слухач не тільки знає відповідні комунікативні техніки, але й грамотно застосовує їх. Таким чином, долаються всі 4 види драм.

Саме на майстер-класі ми розглянули розв'язання драм за допомогою комунікативних умінь (техніки активного слухання, регуляції емоційної напруги, постановки

відкритих, закритих й альтернативних питань, малої розповіді). Учасники познайомились з основними принципами ефективного спілкування, правилами успішної комунікації. Групі учасників було запропоновано наступні методики визначення комунікативної компетентності: методика для визначення рівня комунікативного контролю в спілкуванні (*Тест «Рівень комунікативного контролю у спілкуванні»*), діагностика рівня емпатійних здібностей (*методика В. Бойка*), діагностика комунікативної установки (*методика В. Бойка*), методика КОС (*В. Синявського й Б. Федоришина*). Також були проведені тренувальні вправи, націлені на набуття знань та формування вмінь ділового спілкування майбутніх фахівців-лідерів за професійним спрямуванням, з ділового спілкування та ораторської майстерності, з риторики:

- вправа *«Постановка запитань»*, її мета – формування навичок постановки запитань у процесі ділової комунікації;
- вправа *«Нескінченний ланцюжок»*, метою якої є формування альтернативної позиції стосовно дискусійної проблеми, прогнозування наслідків індивідуальних позицій та політичних рішень для суспільства і для окремих осіб;
- вправа *«Аргументи «за» та «проти»*, що передбачала відпрацювання навичок контраргументації;
- вправа *«Пояснення на картках»*, а мета – відпрацювання навичок підбору аргументів;
- вправа *«Організація аргументу»*, спрямована на розуміння процесу об'єднання думок щодо створення логічного, зрозумілого та переконливого аргументу;
- вправа *«Регулювання емоційного напруження»*, метою якої є формування навичок вербального регулювання емоційного напруження в діловій комунікації;
- вправа *«Теза та її причини»*, метою якої є результативний пошук пояснення причин тез за поданим зразком;
- вправа *«Колективний розум»*, що ставила за мету формування вмінь роботи з різними інформаційними джерелами.
- вправа *«Хто ця людина?»*, її мета – відпрацювання техніки формулювання відкритих (або, навпаки, закритих) питань;
- вправа *«Експеримент з технікою «перефразування»*, мета якої відпрацювання уміння передавати суть сказаного своїми словами, розвиток взаємодії учасників тренінгу між собою, введення елементів гри.

Висновки: Таким чином, комунікативну компетентність доцільно розглядати як систему внутрішніх засобів регуляції комунікативних дій, виділяючи в останній орієнтуючу і виконавчу складові. Діагностика є, в першу чергу, процесом самоаналізу, а розвиток – процесом самовдосконалення засобів організації комунікативної взаємодії. Для цього необхідно формування практичних навичок комунікативної компетентності шляхом використання цілої низки інноваційних технологій. В центрі уваги перебуває проблема комунікативної компетентності лідерів-менеджерів, необхідної для успішного виконання своїх функціональних обов'язків. Цей процес більш ефективно буде відбуватися за таких педагогічних умов:

- застосування у рамках особистісно-орієнтованого підходу при виконанні навчальних завдань і вправ, спрямованих на підвищення комунікативної компетентності;
- моделювання реальних професійних умов спілкування;
- ведення курсу «Комунікативна компетентність особистості» у рамках курсу «Основи психології» з широким застосуванням тренінгів і ділових ігор. Необхідні подальші дослідження у цьому напрямку.

Список літератури:

1. *Атватер И.* От слышать к слушать. Психология влияния. Хрестоматия / И.Атватер. –СПб., 2000.
2. *Гладченко М. М.* Аналіз основних підходів до стратегічного менеджменту вищої освіти країн європейського союзу / М. М. Гладченко // К.:Педагогічні науки. – 2013. – С. 21–28.
3. *Грень Л.М.* Діагностика й розвиток комунікативної компетентності майбутніх фахівців у процесі навчання. Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер.: Педагогіка і психологія. – Зб. статей: – Ялта: РВВ КГУ, 2014, Вип. 43. – Ч.1. – 264 с. – С. 46-51.
4. *Панфілов Ю.І.* Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХПІ», 2008, № 3. – С. 22-26.
5. *Романовський А.Г.* Философия достижения успеха / А.Г. Романовский, В.Е. Михайличенко. – Х.:НТУ «ХПИ», 2003.– 691 с.
6. *Сидоренко Е. В.*Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. — СПб.: Речь, 2008. — 208 с.
7. *Смирнова Е. А.* Формирование коммуникативной компетентности студентов в условиях непрерывного образования: автореф. дис. на соискание научн. степени докт. пед. наук: специальность 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования" / Елена Алексеевна Смирнова. – М., 2007. – 39 с.
8. *Таможська І.В.* Навички аргументації як складова культури професійного спілкування майбутніх фахівців / І.В. Таможська // Проблеми трудової та професійної підготовки : зб. наук. праць. – К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2009. – Вип. 7. – С. 201–210.
9. *Товажнянский Л.Л.* Введение в философию управления / Л.Л.Товажнянский, А.Г. Романовский, А.С. Пономарев.– Х.:НТУ «ХПИ», 2002.

References:

1. *Atvater Y.* Ot slyshat' k sluschat'. Psykholohyia vlyianyia. Khrestomatyia / Y.Atvater. –SPb., 2000.
2. *Hladchenko M. M.* Analiz osnovnykh pidkhodiv do stratehichnoho menedzhmentu vy-schoi osvity krain ievropejs'koho soiuzu / M. M. Hladchenko // K.:Pedahohichni nauky. – 2013. – S. 21–28.
3. *Hren' L.M.* Diahnostyka j rozvytok komunikatyvnoi kompetentnosti majbutnikh fakhivtsiv u protsesi navchannia. Problemy suchasnoi pedahohichnoi osvity. Ser.: Pedahohika i psykholohiia. – Zb. statej: – Yalta: RVV KHU, 2014, Vyp. 43. – Ch.1. – 264 s. – S. 46-51.
4. *Panfilov Yu.I.* Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy: filoso-fiia, psykholohiia, pedahohika, sotsiolohiia // Schokvartal'nyj naukovopraktychnyj zhurnal. – Kharkiv: NTU «KhPI», 2008, № 3. – S. 22-26.
5. *Romanovs'kij A.G.* Filosofija dostizhenija uspeha / A.G. Romanovskij, V.E. Mihajlichenko. – H.:NTU «HPI», 2003.– 691 s.
6. *Sidorenko E. V.*Trening kommunikativnoj kompetentnosti v delovom vzaimodejstvii. — SPb.: Rech', 2008. — 208 s.
7. *Smirnova E. A.* Formirovanie kommunikativnoj kompetentnosti studentov v uslovi-jah nepreryvnogo obrazovaniya: avtoref. dis. na soiskanie nauchn. stepeni dokt. ped. nauk: special'nost' 13.00.01 "Obshhaja pedagogika, istorija pedagogiki i ob-razovaniya" / Elena Alekseevna Smirnova. – M., 2007. – 39 s.
8. *Tamozhs'ka I.V.* Navichki argumentacii jak skladova kul'turi profesijnogo spilkuvannja majbutnih fahivciv / I.V. Tamozhs'ka // Problemi trudovoї ta profesijnōї pidgotovki : zb. nauk. prac'. – K. : NPU imeni M.P. Dragomanova, 2009. – Vip. 7. – S. 201–210.
9. *Tovazhnjans'kij L.L.* Vvedenie v filosofiju upravljenja / L.L.Tovazhnjanskij, A.G. Romanovskij, A.S. Ponomarev.– H.:NTU «HPI», 2002.

Стаття надійшла до редакційної колегії 03.05.2016

Андрій Черкашин

кандидат психологічних наук, доцент, професор, кафедра педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна,
Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут"
E-mail: cherkashin68@yandex.ru

**МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО МИСЛЕННЯ
ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ-ЛІДЕРІВ
У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

Анотація: у статті розкривається проблема дослідження методологічних аспектів формування позитивного мислення майбутніх фахівців-лідерів в умовах навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах. Проводиться теоретичний аналіз дефініцій «методологія», «позитивне мислення», «духовний компонент», «успіх», «взаємодія», «віддзеркалення», як методологічних складових формування позитивного мислення особистості. Надається авторське визначення позитивного мислення. Вказується на необхідність впровадження синергетичного підходу у формуванні позитивного мислення у студентів вищих навчальних закладів.

Ключові слова: методологічні аспекти, позитивне мислення, фахівці, лідери, духовний компонент, успіх, взаємодія, віддзеркалення, синергетичний підхід

Andrii Cherkashyn

Phd in Psychology, Associate Professor, professor of Department of Pedagogy
and Psychology of Social Systems Management, National Technical University
"Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv, Ukraine
E-mail: cherkashin68@yandex.ru

**THE METHODOLOGICAL ASPECTS IN THE FORMATION OF POSITIVE
THINKING IN THE PERSONALITIES OF FUTURE PROFESSIONALS-LEADERS
AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**

Abstract: the article deals with the problem of studying the methodological aspects in the formation of positive thinking in the future professionals-leaders in the educational process at higher education institutions. The author presents a theoretical analysis of the definitions "methodology", "positive thinking", "leadership", a "spiritual component", "success", "interaction", and "reflection" as of the methodological components comprising the formation of the personality's positive thinking, and provides his own definition of positive thinking. The implementation of the synergetic approach in the formation of positive thinking in higher education institutions students is shown to be necessary.

Keywords: methodological aspects, positive thinking, professionals, leaders, spiritual components, success, interaction, reflection, synergetic approach.

© А.І. Черкашин , 2016

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЗИТИВНОГО
МЫШЛЕНИЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ-ЛИДЕРОВ В ВЫСШИХ
УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ**

Аннотация: в статье раскрывается проблема исследования методологических аспектов формирования позитивного мышления будущих специалистов-лидеров в условиях учебно-воспитательного процесса в высших учебных заведениях. Проводится теоретический анализ дефиниций «методология», «позитивное мышление», «духовный компонент», «успех», «взаимодействие», «отражение», как методологических составляющих формирования позитивного мышления личности. Дается авторское определение позитивного мышления. Указывается на необходимость внедрения синергетического подхода в формировании позитивного мышления у студентов высших учебных заведений.

Ключевые слова: методологические аспекты, позитивное мышление, специалисты, лидеры, духовный компонент, успех, взаимодействие, отражение, синергетический подход

Andrii Cherkashyn

An extended abstract of a paper on the subject of:

**“The methodological aspects in the formation of positive thinking in the personalities of
future professionals-leaders at higher education institutions”**

The article deals with the problem of studying the methodological aspects in the formation of positive thinking in the future professionals-leaders in the educational process at higher education institutions. The author presents a theoretical analysis of the definitions “methodology”, “positive thinking”, “leadership”, a “spiritual component”, “success”, “interaction”, and “reflection” as of the methodological components comprising the formation of the personality’s positive thinking. From the author’s point of view, the experimentally genetic method of studying personality, suggested and implemented by S. D. Maxymenko, should be the basis of defining the methodological aspects on the formation of positive thinking in Ukraine’s higher education institutions students. This method enables approaching the personality’s development in uniting its “external” and “internal” activity, their mutual transition and mutual determination at all age stages of development. The age of higher education students is presented as beneficial for the formation of leadership qualities in the students crucial for the future successful professional career. Thus, this paper thoroughly studies the theory of leadership and success, being developed within Professor O. G. Romanovsky’s scientific school of forming the future leader’s personality. The formation of a high-level spiritual capacity is shown as one of the ways to form positive thinking in students. Spirituality is asserted as a necessary universal need of the correct existence and development of the student’s consciousness as the consciousness of an integral personality. Spirituality is the central, integrating quality of a human being, showing the attitudes of this human to the world, the actions of this human, the direction of the general activities of this human. The personality’s spiritual harmony with the world forms the direction to success in it, and this direction is a guarantee of forming positive thinking. The author approaches positive thinking as a higher cognitive process enabling the

personality to form a positive perception of new knowledge on the basis of a creative reflection of the interaction with the surrounding world and a transformation into one's own image of existence. Thus, the author gives a detailed examination of the scientific definitions of "interaction" and "reflection". The process of reflection does not correspond to the process of interaction as a whole, and is not reduced to one of its components, i.e. the outside influence over the object, or its responsive action. The paper asserts that if the process of interaction is an exchange of changes then the reflection includes not just the changes induced in the reflected object by an external cause but only the changes in the state of the object, developed by the object itself as a counteraction or compensation against the external influence. According to the author, the successful completion of the reflection process results in the formation of a more or less stable system "reflecting object – reflected object" due to the balanced mutual reflection of one into another. The implementation of the synergetic approach in the formation of positive thinking in higher education institutions students is shown to be necessary.

Keywords: *methodological aspects, positive thinking, professionals, leaders, spiritual components, success, interaction, reflection, synergetic approach.*

Постановка проблеми. Сучасний стан навчання майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах України характеризується дуже високим інформаційним навантаженням, впровадженням викладання навчальних дисциплін на іноземній мові, формуванням лідерського потенціалу студентів, який, в свою чергу, будується на філософії успіху та позитивного мислення. Аналіз та вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду підготовки майбутніх фахівців свідчить про те, що тільки та особистість може функціонувати та бути успішною, яка є мобільною, конкурентоздатною, має відповідний лідерський потенціал, що відповідає сучасним умовам розвитку сьогодення.

Проблема формування лідерства майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах знайшло своє відображення у працях І. Д. Беха, Ж. Б. Богдан, І. А. Зязюна, В. Є. Михайличенко, О. Г. Романовського, О. С. Пономарьова, Т. О. Соловник, Н. В. Підбуцької, Г. В. Попової та ін.

Ряд дослідників проблему розвитку особистості розглядають шляхом формування позитивного мислення, що відповідно сприяє формуванню лідерських якостей та успішності майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах. Серед вчених, праці яких присвячені вище визначеній проблемі слід назвати І. Д. Беха, В. В. Бойка, В. В. Сінельникова, І. А. Зязюна, О. Г. Романовського тощо. Але з нашої точки зору, на цей час в працях вітчизняних та зарубіжних вчених недостатньо визначені методологічні аспекти формування позитивного мислення майбутнього лідера.

Мета дослідження полягає у теоретичному визначенні методологічних аспектів формування позитивного мислення майбутніх-фахівців лідерів у вищих навчальних закладах.

Виклад основного змісту. На думку І. А. Зязюна «сукупність ідей, теорій і підходів, які обираються як методологічні засади наукового пошуку, складає ту «призму», через яку та завдяки якій визначається сутність об'єкту дослідження, моделюються уявлення про нього, здійснюється пошук засобів і умов удосконалення, його ефективного розвитку» [4, с. 41].

П. Я. Папковська зазначає, що у фахових літературних джерелах зустрічаються різноманітні тлумачення понять «методологія»: 1) як найбільш загальний (філософський) метод пізнання; 2) як система методів, що використовується тією чи іншою наукою; 3) як особлива галузь знань, що слугує своєрідним джерелом, звідки інші конкре-

тні науки запозичують методи дослідження; 4) як філософське вчення про методи пізнання і практики [11, с. 11].

Отже, з філософської точки зору вчений розглядає методологію як «вчення про методи пізнання і перетворення дійсності, застосування принципів світогляду до процесу пізнання, духовної творчості і практики» [11, с. 11].

Досліджуючи методологію наукового дослідження, С. Д. Максименко зазначає: «З одного боку методологія розуміється як певна система методів, які застосовуються в процесі пізнання в рамках тієї або іншої науки, тобто методологія розглядається як частина конкретної науки. З іншого боку, методологія виступає як сукупність основних філософських положень, які відображають первинні гносеологічні концепції формування й аналізу наукового знання» [7, с. 13]. В цьому визначенні автор підкреслює філософський характер методології. Зокрема, він зазначає, що «галузь методологічних проблем містить багато аспектів від методологічного арсеналу конкретних наукових досліджень до філософського осмислення як самих методів, так і знань, що отримуються за їх допомогою», наголошує на необхідності «відокремлення й розрізнення рівнів методології, що мають свою специфіку». Перший рівень – категоріальний рівень, тобто рівень спеціальних методологій, які розробляють й застосовують свої методи. Методологічна функція першого рівня полягає в визначенні загальних принципів пізнання, найбільш загальних форм й законів руху мислення на шляху до визначення об'єктивної істини. Другий рівень – методологія наукового пізнання. Характерною рисою цього рівня є те, що метод є об'єктом спеціального вивчення. На цьому етапі, крім наукового методу, розглядаються об'єкт та предмет дослідження, методологічні принципи, шляхи пізнання (теоретичний та емпіричний), а також понятійно-категоріальний апарат. Третій рівень – рівень теорії методів конкретних наук. Характерною рисою третього рівня є розробка та розвиток методології спеціального наукового дослідження.

На думку М. Й. Варія, «модель методологічного простору наукової психології має свою внутрішню логіку. Вона виявляється в тому, що дозволяє здійснити послідовне сходження від конкретного до абстрактного, тобто від онтопсихологічного до філософсько-психологічного рівня і, навпаки, – сходження від абстрактного до конкретного, тобто у зворотному напрямі» [2, с. 109].

С. У. Гончаренко визначає поняття «методологія», як «одне з найбільш невизначених, багатозначних та суперечливих... В широкому розумінні її тлумачать, як систему принципів і способів побудови теоретичної і практичної діяльності, а також як вчення про цю систему» [3, с. 498].

З нашої точки зору, в основу визначення методологічних аспектів щодо формування позитивного мислення у студентів вищих навчальних закладів України повинен бути покладений експериментально-генетичний метод дослідження особистості, запропонований та запроваджений С. Д. Максименко [8].

Суть методу полягає в тому, що розвиток особистості розглядається у поєднанні її «зовнішньої» та «внутрішньої» діяльності, їх взаємний перехід і взаємну детермінацію на всіх вікових етапах розвитку. С. Д. Максименко розглядає особистість як складну динамічну систему, що моделює і реалізує власний генезис, забезпечуючи свій саморозвиток [8, с. 63].

Відповідно, автор зазначає, що у процесі саморозвитку особистості «між частинами психічного цілого відбувається складна взаємодія, яка призводить до утворення нових властивостей, нових типів взаємодії та взаємовідносин. У результаті цього психічні утворення змінюються кількісно та якісно» [8, с. 57].

Формування позитивного мислення майбутніх фахівців не можливе без розвитку у них лідерських якостей. Заслужують на увагу значні напрацювання вчених, які розробляються у рамках наукової школи формування особистості майбутнього лідера доктора педагогічних наук, професора О. Г. Романовського. Доречною в цьому сенсі є ідея О. С. Пономарьова, який наголошує: «Лідерство є складним індивідуально-суспільним феноменом, соціально-психологічна природа якого достатньо повно вивчена. Це зумовлено тією виключно важливою роллю, яку воно відіграє в процесах життєзабезпечення й розвитку суспільства та соціальних груп різного масштабу і призначення» [10, с. 11].

З точки зору О. Г. Романовського та В. Є. Михайличенко «У самому широкому сенсі лідерство можна визначити як здатність впливати на інших людей у напрямку досягнення визначеної мети» [13, с. 514].

Н. В. Підбуцька, досліджуючи проблему лідерства у студентській групі, зазначає: «Студентський вік є сприятливим для формування лідерських якостей, оскільки у цей час відбувається процес життєвого і професійного самовизначення, здійснюється суспільно корисна діяльність, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності. Враховуючи специфіку навчальної діяльності у вищому навчальному закладі, особливої важливості набуває лідерство в сфері емоційної активності групи, адже експресивний лідер в основному орієнтований не на конкретну мету, а на створення обставин для її досягнення» [9, С. 32-33].

Наступним методологічним аспектом формування позитивного мислення є наукові праці О. Г. Романовського, Ж. Б. Богдан, Т. О. Солодовник та ін. щодо формування духовності у майбутніх фахівців під час навчально-виховного процесу.

О. Г. Романовський вказує: «З аналізу психологічної теорії і практики можна зробити висновок, що компонент духовності студента відображає вищу світоглядну основу його людської природи або вищі духовні можливості й властивості: розум, совість, переконання, погляди, волю, моральне почуття. Можна стверджувати, що духовність – необхідна універсальна потреба правильного існування і розвитку свідомості студента як цілісної особистості» [12, с. 6].

На думку автора, для того, щоб громадянську функцію психології кожного студента привести у відповідність з його професійними намірами і поглядами, важливо розвивати такі критерії духовного компонента:

- основну цивільну межу духовності – совість, як здатність студента до позитивної та негативної оцінки своїх почуттів, поведінки і волі, а також думок і дій оточуючих людей. Сумління – стимул моральної і громадянської зрілості студента;
- вміння аналізувати дефекти совісті, такі як відсутність почуття сорому, небажання виправляти свої вчинки, низький рівень почуття обов'язку та ін.;
- прагнення до прояву внутрішнього "Я", тобто усвідомлено проводити самостереження, самопізнання і самоконтроль;
- намір пізнати технічну істину як основну потребу особистості майбутнього інженера, як правильне відображення складних інженерно-технічних пристроїв в його свідомості, що сприяє оптимально-професійному розвитку студентів.

Ж. Б. Богдан, Т. О. Солодовник визначають формування духовного потенціалу особистості, як одне із головних завдань становлення майбутніх фахівців у вищому навчальному закладі. Автори зазначають: «Головною метою освіти і виховання має бути розкриття і розвиток морально-етичного і духовного потенціалу людини. Це, на наш погляд, є центральною, інтегруючою якістю людини, що демонструє її ставлення до світу, своїх вчинків, спрямованості її діяльності в цілому» [1, с. 122].

У підручнику «Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект» О.Г Романовський та В. Є. Михайличенко визначають свої власні погляди на позитивне мислення: «Мислити позитивно – значить змусити свій мозок працювати на себе, а не проти себе. Позитивне мислення містить у собі позитивний погляд на речі і використання таких же висловлювань для вираження думок і почуттів. Це є чимось подібним до самогіпнозу. Позитивне мислення зосереджується на успіху, воно планує не відхід від поразки, а програмує перемогу. При цьому воно створює стан душевної гармонії, що значною мірою супроводжується задоволеністю людини і її правильними думками» [13, С. 75-76]. Далі автори конкретизують власне уявлення про позитивне мислення особистості: «Позитивне мислення, навпроти, реалістичне й бачить як позитивну так і негативну сторони речей і подій» [13, с. 78].

Відповідно, тільки особистість, яка спрямована на успіх, може формувати у себе позитивне мислення. Автори дають своє тлумачення, що таке «успіх». На їх думку, успіх – це багатомірне поняття, а механізм його досягнення включає цілий ряд факторів. По-перше, успіх, пов'язаний з розкриттям потенціалу людини, залежить від неї самої, від її активності. Це не стільки наслідок незвичайного таланту й здібностей, скільки уміння застосовувати їх на практиці. Домогтися успіху не означає, що ми повинні робити щось особливе. Це значить, що ми повинні робити те, що й інші, але краще. Так що успіх – це те, чого люди домагаються лише завдяки своєму власному, тільки їм властивому потенціалові, завдяки своїй активності. По-друге, успіх – це рух на шляху до мети, поставленої перед собою, це результат роботи наших переконань, цінностей, здібностей і звичок, що лежать в основі цього руху. Його потрібно вимірювати, порівнюючи із метою, завданнями та результатами, яких людина досягла. При цьому важливо зрозуміти, що необхідною умовою розвитку нерозкритих можливостей людини є тільки ті ознаки, що для неї значимі. По-третє, для досягнення успіху людині необхідно постійно розвивати свої внутрішні здібності й резерви, що існують в процесі її розвитку і саморозвитку. Це здійснюється шляхом формування внутрішнього світу на основі неповторно-унікального досвіду. Цей процес потребує від індивіда продуктивної активності, що виражається в постійному корегуванні своїх дій, поведінки, вчинків. Усе це, у свою чергу, викликає необхідність самосвідомості й самооцінки, самоконтролю й відповідальності. Самосвідомість і є тим стрижнем особистості, навколо якого формуються дії і вчинки людини, її думки й почуття. Ідея особистісного росту гарна для тих, хто вже зрозумів, що всі можливості життєвого успіху вкладені в них самих і тому роблять усе необхідне для свого вдосконалювання й самореалізації. По-четверте, важливою складовою успіху є оволодіння майстерністю людських взаємин. Сюди входять комунікативна компетентність людини, ефективна стратегія й тактика особистого впливу, керування конфліктами, навички успішного лідерства й інші фактори, що впливають на взаємини людей [13, С. 9-10].

В повсякденній діяльності фахівців багатьох професій віра в успіх дозволяє рятувати тисячі людських життів. Відомий український вчений, доктор медичних наук, професор, філософ В. В. Бойко в одній з багатьох своїх наукових праць, розмірковуючи про терпіння, позитивне мислення та віру в диво пише: «В житті і хірургічній діяльності так іноді буває, коли рішення прийнято, і зволікати не можна, ти вимикаєш внутрішній «автомат» сумнівів і на зміну йому запускаєш «залізні нерви», терпіння і...віру в успіх, а часом і в диво». Далі автор, звертаючи увагу на роль позитивного мислення для успішності професійної діяльності хірурга, зазначає: «Як би там не було, хірург повинен тримати себе в руках, абстрагуватися і відмовлятися від усього зайвого, виконуючи

свою роботу з позитивним настроєм, з любов'ю до людини і вірою в її одужання, яке іноді подібно до дива» [15, с. 66].

На нашу думку, позитивне мислення майбутнього фахівця-лідера являє собою вищий пізнавальний процес, який дозволяє особистості формувати позитивне сприйняття нового знання на підставі творчого віддзеркалення взаємодії з оточуючим світом та перетворення власного образу існування.

Процес формування позитивного мислення майбутнього лідера передбачає всебічну взаємодію суб'єктів навчального процесу. На думку С. М. Смірнова, взаємодія є загальна форма взаємозв'язку явищ дійсності, що виражається в їх взаємній зміні або «в обміні змінами» [16, с. 27]. Більшість вчених впевнена, що віддзеркалення є особлива сторона, особовий результат взаємодії. Проте в рамках цього загального напрямку С. М. Смірнов виділяє наступні власні підходи. По-перше, віддзеркалення — об'єктивно існуюча і необхідно присутня сторона будь-якої взаємодії матеріальних тіл, включаючи й таке, де не має місця зберіганню і подальшому використанню сліду об'єкта, що впливає, останній просто вносить в об'єкт, який віддзеркалюється, деякі зміни, відтворюючи тим чи іншим чином його природу. По-друге, віддзеркалення як відображення — це тотожність двох об'єктів, що виникає внаслідок їх взаємодії. З усього змісту взаємодії до віддзеркалення входить лише те, що відповідає у об'єкті, що віддзеркалюється, тому, що віддзеркалює. По-третє, віддзеркалення — така сторона взаємодії, яка пов'язана з виділенням з сумарного результату взаємодії об'єкта, що віддзеркалює, тому об'єкту, що віддзеркалюється, особливостей оригіналу (відбиваного об'єкта) і з співвіднесенням цих особливостей з самим оригіналом, так би мовити, з проекцією цих особливостей на оригінал. Мабуть, це можливо тільки для живих організмів. По-четверте, віддзеркалення — такий момент взаємодії, який відіграє активну роль в розвитку матеріального світу.

Далі автор, зазначає, що внутрішня природа об'єкта, що віддзеркалює, окреслює межі того, що взагалі може бути віддзеркалене ним: він здатний відтворити лише ті риси об'єкта, що віддзеркалює, «які адекватні, так чи інакше відповідають самій об'єктивній природі суб'єкта, тим чи іншим чином об'єктивно пов'язані з його власною природою. ...Причому саме через відображення своїх можливостей у дійсних рисах об'єктів зовнішнього світу те чи інше матеріальне утворення в ході свого розвитку перетворює свої можливості в дійсність» [16, с. 60].

Аналогічні наукові погляди й підходи знайшли своє відображення у працях С. Л. Рубінштейна та О. М. Леонтьєва. Отже, С. Л. Рубінштейн наголошує, що зовнішні причини, переломлюючись через внутрішні умови, змінюють тим самим внутрішнє [14, с. 10]. О. М. Леонтьєв вказує, що внутрішнє (суб'єкт) діє через зовнішнє, і цим саме себе змінює [6, с. 181].

Т. В. Корнилова та С. Д. Смирнов, аналізуючи точки зору різних вчених на наукові дефініції «взаємодія» і «віддзеркалення», визначають власні погляди на ці дефініції.

Віддзеркалення як всезагальна властивість, атрибут матерії полягає в здатності розвивати певні внутрішні стани у відповідь на зовнішні впливи, природа яких має деяку спільність з природою об'єкта, що віддзеркалюється, а також відтворювати цими станами характеристики зовнішнього впливу і таким чином компенсувати його збуджуючий вплив на цілісність об'єкта, що віддзеркалюється, сприяти збереженню його основних, істотних особливостей.

На відміну від віддзеркалення як всезагальної властивості матерії, кожен матеріальний об'єкт має здатність відображати певні об'єкти, явища, сторони реальності, сукупність яких можна назвати «потенційним віддзеркаленням». Це частина, фрагмент

зовнішнього світу, що являє собою іншу форму власної природи об'єкта, що віддзеркалюється, які можуть бути відображені ним при певних умовах. Спеціальної уваги заслуговує той факт, що «потенційне віддзеркалення» змінюється не тільки за рахунок зовнішніх впливів, але і шляхом зміни внутрішніх характеристик об'єкта завдяки його здібності до саморуху, саморозвитку, власних особистісних змін.

Процес віддзеркалення є насамперед перебудова, перетворення внутрішніх характеристик об'єкта в напрямку протидії, компенсації зовнішніх впливів за рахунок відтворення їх негативної копії.

Продукт віддзеркалення (саме в такому сенсі найчастіше вживається термін «віддзеркалення», коли не вказується його специфікація) є форма системного зв'язку даного об'єкта з його оточенням, що забезпечує йому відносно стійке існування в нових умовах, що відображаються. Ті зміни, які відбулися в об'єкті, що зберігали свою відносну цілісність в цих умовах (взяті у відношенні до них), суть їхнього образу полягає в об'єкті, що відображується.

Крім цього, на думку авторів віддзеркалення не може бути зведене до взаємодії або його продукту в силу наступних обставин.

Потенційне віддзеркалення, тобто здатність конкретного об'єкта віддзеркалити ту чи іншу область зовнішньої дійсності, може змінюватися не тільки за рахунок зовнішніх взаємодій, але і за рахунок внутрішніх процесів (саморуху, власної мінливості, саморозвитку).

Будь-яка взаємодія об'єкта з зовнішнім середовищем веде до зміни потенційного віддзеркалення, але останнє може змінюватися як у бік підвищення віддзеркалювальної його здатності (ускладнення внутрішньої структури), так і в бік зменшення (порушення вихідної цілісності об'єкта (деструкція)).

Процес віддзеркалення не збігається з процесом взаємодії в цілому і не зводиться до однієї з двох його складових — впливу на об'єкт ззовні або його відповідної дії. Якщо процес взаємодії є обмін змінами, то до віддзеркалення входять не просто зміни, що викликаються у об'єкта, що віддзеркалюється, зовнішньою причиною, але лише ті зміни в його стані, які розвинені ним самим в напрямку протидії та компенсації зовнішніх впливів.

Успішне завершення процесу віддзеркалення призводить до утворення більш або менш стійкої системи «об'єкт той, що віддзеркалює — об'єкт, що віддзеркалюється» за рахунок врівноваженого взаємного віддзеркалення їх один в одному.

Віддзеркалення як системну якість, що відіграє роль цементуючого початку, яке пов'язує раніше розрізнені об'єкти у деяку нову цілісність за рахунок їх взаємного віддзеркалення один одним, служить важливим чинником прогресивної еволюції матерії в напрямку формування більш складних матеріальних систем [5, С.163-165].

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отже, основними методологічними аспектами формування позитивного мислення майбутніх фахівців лідерів у вищому навчальному закладі є «методологія», «позитивне мислення», «духовний компонент», «успіх», «взаємодія», «віддзеркалення». Позитивне мислення майбутнього фахівця-лідера являє собою вищий пізнавальний процес, який дозволяє особистості формувати позитивне сприйняття нового знання на підставі творчого віддзеркалення взаємодії з оточуючим світом та перетворення у власний образ існування.

Враховуючи складність формування позитивного мислення під час навчання у вищому навчальному закладі необхідне впровадження комплексного синергетичного підходу, де кожна вказана дефініція буде містити напрацювання вчених у різних напрямках наукового дослідження особистості майбутніх фахівців.

Перспективним напрямком подальшого дослідження вважаємо подальшу методологічну та практичну розробку, опрацювання основ формування позитивного мислення майбутніх фахівців-лідерів у вищих навчальних закладах України.

Список літератури:

1. Богдан Ж. Б. Розвиток духовного потенціалу студентів у вищому технічному навчальному закладі / Ж. Б. Богдан, Т. О. Солодовник // Переяславская рада: её историческое значение и перспективы развития восточнославянской цивилизации: сб. науч. тр.: по матер. VII Междунар. науч.-практич. конференции, 19–20 декабря 2012 г., Ч. 1./ред. А. Г. Романовский, Ю. И. Панфилов. — Харьков: НТУ «ХПИ», 2013. — С. 122–124.
2. Варій М. Й. Загальна психологія : підр. [для студ. вищ. навч. закл.] / М. Й. Варій. — [3-тє вид.]. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 1007 с.
3. Гончаренко С. У. Методологія / С. У. Гончаренко // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінко Інтер, 2008. — С. 498.
4. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії / І. А. Зязюн : монографія. — Черкаси: Вид. ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2008. — 608 с.
5. Корнилова Т. В., Смирнов С. Д. Методологические основы психологии / Т. В. Корнилова, С. Д. Смирнов. — СПб.: Питер, 2006. — 320 с.
6. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. — М.: Политиздат, 1975. — 304 с.
7. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці : методологія, методи, програми, процедури /С.Д. Максименко : навчальний посібник для вищої школи. — К.: Наукова думка, 1998. — 216 с.
8. Максименко С. Д. Генезис существования личности / С. Д. Максименко. — К.: Изд-во ООО „КММ”, 2006. — 240 с.
9. Підбуцька Н. В. Теоретичні основи вивчення феномену лідерства у старшому юнацькому віці / Н. В. Підбуцька // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2015. — № 4. — С. 26–36.
10. Пономарьов О. С. Феномен лідерства у контексті суспільних проблем / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2015. — № 4. — С. 11–19.
11. Папковская П. Я. Методология научных исследований : курс лекций / П. Я. Папковская. — Мн.: ООО Информпресс, 2002. — 176 с.
12. Романовский А. Г. Концептуальный психолого-педагогический подход к развитию психологии личности студента в учебно-воспитательном процессе технического университета / А. Г. Романовский // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2011. — № 4. — С. 3–9.
13. Романовський О. Г. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект : Підручник / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко. — Харків : НТУ «ХП», 2007. — 592 с.
14. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание : О месте психического во всеобщей взаимосвязи явлений материального мира / С. Л. Рубинштейн ; Акад. наук СССР, Ин-т философии . — Москва : Изд-во Акад. наук СССР, 1957 . — 328.
15. «Славные имена» (Почетные граждане города Харькова)/Воловник О.П., Воловник П.В. , — Харьков: «Издательский Дом ЖЗЛ», ПРАТ «Харківська книжкова фабрика «Глобус», 2015. — 464 с.
16. Смирнов С. Н. Диалектика отражения и взаимодействия в эволюции материи / С. Н. Смирнов. — М. : Наука, 1974. — 382 с.

References:

1. Bohdan Zh. B. Rozvytok dukhovnoho potentsialu studentiv u vyschomu tekhnichnomu navchal'-nomu zakladi / Zh. B. Bohdan, T. O. Solodovnyk // Pereiaslavskaiia rada: eio ystorycheskoe znachenye y perspektyvy razvytyia vostochnoslavianskoj tsyvylyzatsyy: sb. nauch. tr.: po mater. VII Mezhdunar. nauch.-praktych. konferentsyy, 19–20 dekabria 2012 h., Ch. 1./red. A. H. Romanovskiy, Yu. Y. Panfylov. — Khar'kov: NTU «KhPY», 2013. — S. 122–124.
2. Varij M. J. Zahal'na psykholohiia : pidr. [dlia stud. vysch. navch. zakl.] / M. J. Varij. — [3-tie vyd.]. — K.: Tsentr uchbovoi literatury, 2009. — 1007 s.
3. Honcharenko S. U. Metodolohiia / S. U. Honcharenko // Entsyklopediia osvity / Akad. ped. nauk Ukrainy; holovnyj red. V. H. Kremen'. — K.: Yurinko Inter, 2008. — S. 498.
4. Ziazun I. A. Filosofiia pedahohichnoi dii / I. A. Ziazun : monohrafiia. — Cherkasy: Vyd. ChNU im. Bohdana Khmel'nyts'koho, 2008. — 608 s.
5. Kornilova T. V., Smirnov S. D. Metodologicheskie osnovy psihologii / T. V. Kornilova, S. D. Smirnov. — SPb.: Piter, 2006. — 320 s.
6. Leont'ev A.N. Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost' / A. N. Leont'ev. — M.: Po-litizdat, 1975. — 304 s.
7. Maksimenko S. D. Psihologija v social'nij ta pedagogichnij praktici : metodo-logija, metodi, programi, proceduri /S.D. Maksimenko : navchal'nij posibnik dlja vi-shhoj shkoli. — K.: Naukova dumka, 1998. — 216 s.
8. Maksimenko S. D. Genezis sushhestvovaniia lichnosti / S. D. Maksimenko. — K. : Izd-vo OOO „KMM”, 2006. — 240 s.
9. Pidbuts'ka N. V. Teoretychni osnovy vyvchennia fenomenu liderstva u starshomu iunats'-komu vitsi / N. V. Pidbuts'ka // Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy. — 2015. — № 4. — S. 26–36.
10. Ponomar'ov O. S. Fenomen liderstva u konteksti suspil'nykh problem / O. S. Ponomar'ov // Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy. — 2015. — № 4. — S. 11–19.
11. Papkovskaia P. Ya. Metodolohiia nauchnykh yssledovanyj : kurs lektsyj / P. Ya. Papkovskaia. — Mn.: OOO Ynformpress, 2002. — 176 s.
12. Romanovskiy A. H. Kontseptual'nyj psykholoho-pedahohycheskij podkhod k razvytyiu psykholohy lychnosti studenta v uchebno-vospytatel'nom protsesie tekhnicheskoho unyversyteta / A. H. Romanovskiy // Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy. — 2011. — № 4. — S. 3–9.
13. Romanovskiy O. H. Filosofiia dosiahnennia uspihu. Psykholohichnyj aspekt : Pidruchnyk / O. H. Romanovskiy, V. Ye. Mykhajlychenko. — Kharkiv : NTU «KhPI», 2007. — 592 s.
14. Rubynshtejn S. L. Bytye y soznanye : O meste psykhycheskoho vo vseobschej vzyamosv'язy iavlenyj materyal'noho myra / S. L. Rubynshtejn ; Akad. nauk SSSR, Yn-t fylosofyy . — Moskva : Yzd-vo Akad. nauk SSSR, 1957 . — 328.
15. «Slavnye imena» (Pochetnye grazhdane goroda Har'kova)/Volovnik O.P., Volovnik P.V. , — Har'kov: «Izdatel'skij Dom ZhZL», PRAT «»Harkivs'ka knizhkova fabrika «Globus», 2015. — 464 s.
16. Smirnov S. N. Dialektika otrazheniia i vzaimodejstviia v jevoljucii mate-rii / S. N. Smirnov. — M. : Nauka, 1974. — 382 s.

Валерій Биков

доктор технічних наук, професор, дійсний член НАПН України, директор Інституту
інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України; Київ, Україна
E-mail: valbykov@gmail.com

Марія Шишкіна

кандидат філософських наук, старший науковий співробітник, завідувач відділу хмаро
орієнтованих систем інформатизації освіти Інституту інформаційних
технологій і засобів навчання НАПН України; Київ, Україна
E-mail: marple@ukr.net

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ХМАРО
ОРІЄНТОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Анотація: Визначено базовий поняттєво-термінологічний апарат і принципи
формування хмаро орієнтованого середовища вищого навчального закладу; висвітлено
роль міжнародних організацій у розвитку засобів і сервісів відкритого науково-
освітнього середовища; розкрито особливості створення інформаційно-аналітичних
інструментів підтримання науково-освітньої діяльності, зокрема хмаро орієтова-
них сервісів науково-освітніх інформаційних мереж, відкритих журнальних систем,
електронних бібліотек, науково-метричних сервісів і баз даних та ін.

Ключові слова: хмаро орієнтоване середовище; хмарні сервіси; науково-освітні
інформаційні мережі; корпоративні інформаційні системи; відкрита освіта; інфор-
маційні ресурси; наукові дослідження.

Valerii Bykov

Doctor of Sciences (Technical Sciences), Professor, Full Member of NAES of Ukraine,
Director of the Institute of Information Technologies and Learning Tools
of NAES of Ukraine; Kyiv, Ukraine
E-mail: valbykov@gmail.com

Mariya Shyshkina

PhD (Philosophy), Head of Department of Cloud-based Systems of Education Informatization
of the Institute of Information Technologies and Learning Tools
of NAES of Ukraine; Kyiv, Ukraine
E-mail: marple@ukr.net

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF THE CLOUD
BASED UNIVERSITY ENVIRONMENT FORMATION**

Abstract: The basic concepts, terminology and principles of the cloud-based university
environment formation are defined; the role of international organizations in the development
of facilities and services of open scientific and educational environment is revealed; the pecu-
liarities of creation of information analytical tools of supporting scientific and educational
activities are described, including the cloud-based services of scientific and educational in-
formation networks, open journal systems, digital libraries, scientific metric services and da-
tabases, and others.

© Валерій Биков, Марія Шишкіна, 2016

Keywords: cloud-based environment, cloud-based services, scientific and educational information networks, corporate information systems, open education, information resources, scientific research.

Валерий Быков, Мария Шишкина

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЛАЧНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ СРЕДЫ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Аннотация: *Определен базовый понятийно-терминологический аппарат и принципы формирования облачно ориентированной среды высшего учебного заведения; освещена роль международных организаций в развитии средств и сервисов открытой научно-образовательной среды; раскрыты особенности создания информационно-аналитических инструментов поддержки научно-образовательной деятельности, в частности облачно ориентированных сервисов научно-образовательных информационных сетей, открытых журнальных систем, электронных библиотек, наукометрических сервисов и баз данных и др.*

Ключевые слова: *облачно ориентированная среда; облачные сервисы; научно-образовательные информационные сети; корпоративные информационные системы; открытое образование; информационные ресурсы; научные исследования.*

Valerii Bykov, Mariya Shyshkina

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Theoretical and methodological principles of the cloud based university environment formation”

Problem setting. Formation of a high-tech environment based on cloud technologies, which would unite educational resources for learning purposes, support of scientific research, and cover different learning levels, could promote overcoming the gap between the research process, and the implementation and use of its results, ICT tools modernization. Insufficient study of theoretical and methodological principles and information resources and tools of a cloud-based university environment impedes the educational systems development, making it practically impossible to further improve the quality of higher education.

Recent research and publications analysis. Theoretical results and practical orientation of the researches conducted at the Institute of Information Technologies and Learning Tools of the NAES of Ukraine are mainly subordinated to the specified educational paradigm, aimed at the development of scientific and methodological foundation of implementing the principles of open education. In particular, in V. Bykov's work “The models of organizational systems of open education” the models of information educational environment were proposed. The named works are aimed to create the methodological basis for further researches in this area, given that the cloud oriented environment is a new step in the development of open education systems.

Paper objective is to explore the theoretical and methodological principles of a cloud based learning and research university environment formation so as to deepen the basic conceptual and terminological body of investigation; define the cloud-based information and an-

alytical tools supporting ICT research and educational activities in the university, especially the organization of access and use of ICT based tools.

Paper main body. In recent years, tools and technologies of information and communication networks have been further developed, in particular, on the concept of cloud computing. This concept significantly alters the existing understandings of the organization of access and applications integration, so it becomes possible to control a large ICT-infrastructures that allow to create and use independently both individual and collective "clouds" within the overall cloud-based educational environment. In the relevant standard ISO/IEC 17788:2014 cloud computing is defined as a paradigm for enabling network access to a scalable and elastic pool of shareable physical or virtual resources with self-service provisioning and administration on-demand. In this context the cloud-based environment of the university is treated as environment of learning and research processes participants established in the university where specifically designed virtualized computer-technological (corporate or hybrid) infrastructure is created so as to implement computer-processing functions (such as content and technological, information and communicative).

According to numerous studies, the implementation of the principles of open education is a backbone of a global education systems formation, upgrading of educational and research environments, being a perspective way for national education system developing. In this context cloud computing, as a new stage of technological development, is of great potential for modernization of learning and research environments of the modern educational institutions. Formation of the cloud-based learning and research environment of a university is based on the principles of open education and specific principles, including - adaptability; personification of services supply; infrastructure unification; full-scaled interactivity; flexibility and scalability; consolidation of data and resources; standardization and interoperability; security and reliability; innovation and others.

The National Academy of Educational Sciences of Ukraine (NAES of Ukraine) is the main organization on the national level which provides methodological and scientific support, legal and normative basics for the development of concepts and approach for education improvement at different levels. Due to this profile the Institute of Information Technologies and Learning Tools of NAES of Ukraine (IITLT) carries out computer and technological support of electronic resources of the research and educational institutions of the Academy and provides representation of these institutions and establishments on the Internet.

Now the computerization covers all the basic functions of the Academy, such as scientific, educational, administrative, information. The corporate automotive information system of the NAES of Ukraine is developed systematically, which is connected to URAN, and therefore to the GEANT. There is a range of cloud-based information analytical tools and systems to support research activities developed at the Institute: the official website of IITLT of NAES of Ukraine (<http://iitlt.gov.ua/>), a peer-reviewed journal in educational sphere, which publishes full-text articles online bimonthly with immediate open-access (<http://journal.iitta.gov.ua/>), Digital Library of NAES of Ukraine (<http://lib.iitta.gov.ua/>), conference supporting system "Edu-conference" (<http://conf.iitlt.gov.ua/>), and others. Provision of collaboration between the IITLT and the university sector is carried out through the creation of a cloud-based environment of several joint research laboratories.

Conclusions of the research. Cloud computing is now among the leading trends of information society formation. It constitutes an innovative learning concepts and its implementation significantly affects the content and forms of different types of activities in the sphere of education. A promising solution for modernization of the learning and research environment of educational institutions is the development of the cloud-based information and analytical tools and instruments that may contribute to the spreading of the research; organization of joint events of sector, national, and international levels; improvement of the organizational techniques of research results' implementation; clearing the research priorities; overcoming of potential gaps between conducting scientific researches and their practical use and so on.

Вступ. Усі види навчально-пізнавальної діяльності у вищому навчальному закладі (ВНЗ) здійснюються у певних педагогічних системах (ПС), важливим складником яких є освітньо-наукове середовище (ОНС). Спираючись на [1, 17], введемо означення терміна *середовище*. Це дозволить з'ясувати місце і роль, що відводиться ОНС у складі ПС, встановити, що саме з педагогічної точки зору має бути врахованого при проектуванні та подальшому формуванні ОНС, якими інформаційними ресурсами та інструментами має бути оснащено ОНС та які сучасні ІКТ мають підтримувати його функціонування.

З позицій системного підходу, *ОНС* – штучно побудована система, структура і складники якої призначені для створення необхідних умов ефективного і безпечного досягнення цілей навчально-виховного процесу. Структура ОНС визначає його внутрішню організацію, взаємозв'язки і взаємозалежність між його елементами. Елементи (об'єкти, складники, компоненти – умовно неподільні частки) ОНС виступають, з одного боку, як його атрибути, чи аспекти розгляду, що визначають змістову, інформаційну та матеріальну наповненість ОНС, а з іншого боку, як ресурси реалізації навчально-виховного процесу, що використовуються в навчальній діяльності, набуваючи при цьому ознаки засобів навчання [17, с.11].

Створити для розвитку творчої особистості *найбільш сприятливі умови* (тобто побудувати для неї ефективне, педагогічно виважене відкрите ОНС) – означає зробити “практично все” для особистісного розвитку студента і “практично все” для потенційного отримання максимально можливих результатів будь-якої його діяльності, що ініціюється ззовні. Цьому можуть завадити лише форсмажорні обставини, тобто що від суб'єктів навчально-виховного процесу не залежать і/або негативний вплив від яких ними об'єктивно не може бути подоланий (принаймні, в деякий момент часу, або протягом певного інтервалу часу).

Ефективним і перспективним підходом побудови відкритих ПС є використання технологій хмарних обчислень (ХО) для забезпечення ІКТ-підтримки функціонування і розвитку комп'ютерно орієнтованого ОНС.

Тому в психолого-педагогічних дослідженнях, що проводяться, помітне місце має приділятися вивченню теоретико-методологічних засад формування хмаро орієнтованого ОНС, моделюванню його складу і структури, визначенню ролі і місця, яке займають і відіграють в ньому інформаційно-аналітичні інструменти хмарних обчислень та інші мережні електронні освітні ресурси (ЕОР) відкритих ПС.

Постановка проблеми. Невідповідність складу і структури ОНС ВНЗ вимогам побудови ПС, що відповідають сучасним завданням розвитку вищої освіти, нагальним потребам освітньої практики, недостатнє дослідження теоретико-методологічних засад формування хмаро орієнтованого ОНС ВНЗ, його інформаційних ресурсів та інструментів, що стримує розвиток ПС ВНЗ, унеможливорює подальше підвищення якості вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У галузі педагогічних наук вивчення інформаційно-аналітичних систем та комп'ютерно орієнтованих інструментів навчальних середовищ, їх застосування в ПС виокремилася у розділ, що досліджується в межах наукової спеціальності – ІКТ в освіті [2, 5, 8, 22, 30]. Зокрема, еволюція розвитку наукових, освітніх, науково-освітніх мереж, особливості їх проектування і формування та поняттєво-термінологічний апарат дослідження розглянуто в [5]. Як свідчить аналіз джерел, присвячених даній тематиці [5, 8, 22, 23], процесуально-комунікаційні потужності таких систем сьогодні суттєво зросли. Ця тенденція спостерігатиметься і надалі.

Засоби і технології інформаційно-комунікаційних мереж (ІКМ) отримали подальший розвиток, зокрема на основі концепції хмарних обчислень [15, 8, 21]. Ця концепція суттєво змінює уявлення щодо організації доступу та інтеграції додатків, тому виникає можливість управління більш великими ІКТ-інфраструктурами, що дозволяють створювати і використовувати незалежно один від одного як індивідуальні, так і колек-

тивні “хмари” в межах загального хмаро орієнтованого освітньо-наукового простору [15, 23]. Відзначається позитивний рух у напрямі використання в науково-освітніх системах відкритих ІКМ досліджень, яким властиві такі інноваційні характеристики, як безпека зберігання великих масивів даних та мережний доступ до них, мобільність дослідників та підтримка інтерактивного режиму їхньої взаємодії, уніфікованість ІКТ-інфраструктури та її адаптивність до інформаційно-процесуальних потреб користувачів та ін. [23, 35].

Як зазначається в [15], зміни, що відбулися останнім часом в ІКТ-середовищі, що підтримує інформаційний простір сучасного суспільства, у компонентному складі та структурі, функціях ІКТ-платформи цього простору, відображаються у будові ІКТ-середовища діяльності навчальних закладів і системи освіти в цілому.

Саме цим зумовлена поява нових форм, змісту та моделей науково-освітньої діяльності, що потребують свого подальшого дослідження. Тому методологічні засади формування хмаро орієнтованого середовища як нового етапу розвитку інформаційно-освітнього його виду педагогічних систем відкритої освіти потребують ретельної уваги з огляду на новизну існуючих підходів і значні потенційні можливості їх використання для забезпечення ефективної підтримки освітньої та наукової діяльності [4, 6, 7, 9, 13]. Ці дослідження актуалізуються завданням з виявлення особливостей застосування в науково-освітніх системах мережних інструментів хмарних технологій, передусім, хмаро орієнтованих сервісів науково-освітніх інформаційних мереж (НОІМ), наукометричних баз та електронних бібліотечних систем, а також мережних ЕОР, зокрема хмаро орієнтованих.

Мета статті. Дослідити теоретико-методологічні засади формування хмаро орієнтованого ОНС ВНЗ – поглибити базовий поняттєво-термінологічний апарат дослідження та сформулювати принципи формування хмаро орієнтованого ОНС ВНЗ; визначити хмаро орієнтовані інформаційно-аналітичні інструменти ІКТ-підтримування науково-освітньої діяльності ВНЗ, особливості організації доступу до них та їх використання в ПС ВНЗ.

Базовий поняттєво-термінологічний апарат дослідження та принципи формування хмаро орієнтованого середовища.

Основні елементи концепції хмарних обчислень, зокрема суттєві характеристики, сервісні моделі розгортання, особливості будови ІКТ-архітектури тощо знайшли відповідне застосування у сучасних організаційних системах відкритої освіти [1, 10, 14]. Тому поняттєвий ряд і принципи, що характеризують розвиток і використання технологій хмарних обчислень, стають суттєвим концептуальним підґрунтям у процесі формування хмаро орієнтованого середовища, використання його засобів і сервісів в освітній і науковій діяльності.

Засоби хмарних обчислень, що володіють такими інноваційними характеристиками, як самообслуговування за потребою; вільний (повсюдний) мережний доступ; об’єднання ресурсів у пул (незалежність від місцезнаходження ресурсу); швидка еластичність (надання і вивільнення ресурсу в потрібній кількості і у будь-який час); вимірюваність сервісу (оплата по факту надання) [26], і є нині передовими технологіями самого інформаційного суспільства, відіграють роль провідного інструменту інформатизації педагогічних систем вищої освіти. Їх використання обумовлює отримання вільного доступу до освітніх послуг; узгоджується з принципами відкритої освіти; дає можливість поєднання науки і практики; інтеграції процесу підготовки фахівців, здійснення наукових досліджень, впровадження їх результатів.

У хмаро орієнтованому ОНС ВНЗ комп'ютерно-процесуальна діяльність учасників навчально-виховного і наукового процесів підтримується технологіями хмарних обчислень, що передбачає гнучке використання віртуальної гібридної або лише загальнодоступної чи корпоративної комп'ютерно-технологічної інфраструктури.

Хмаро орієнтоване середовище вищого навчального закладу трактується як створене у цьому закладі середовище діяльності учасників освітнього і наукового процесів, в якому для реалізації комп'ютерно-процесуальних функцій (змістово-технологічних та інформаційно-комунікаційних) цілеспрямовано розроблена віртуалізована комп'ютерно-технологічна (корпоративна або гібридна) інфраструктура.

Суб'єктами середовища є студенти, наукові та науково-педагогічні працівники, педагоги, керівники навчальних закладів та їх структурних підрозділів, представники органів управління освітою та інші.

Серед усієї сукупності психолого-педагогічних *принципів*, згідно яких здійснюється формування хмаро орієнтованого середовища, варто зацентувати увагу на принципах *відкритої освіти*, що реалізуються більш повно завдяки засобам цього середовища; і *специфічних* – характерних саме для хмаро орієнтованого середовища.

Принципи відкритої освіти.

а) *Принцип мобільності учнів і вчителів* – забезпечення мобільності учнів, випускників системи освіти і вчителів на ринках (у тому числі міжнародних) освітніх послуг і праці [1].

б) *Принцип рівного доступу до освітніх систем* – забезпечення в системах відкритої освіти рівних умов для отримання освітніх послуг для всіх, хто має бажання і потребу навчатися впродовж життя та має для цього можливості [1].

в) *Принцип надання якісної освіти* – забезпечення через відкриті системи такої якості освіти, яка відповідала би індивідуальним освітнім потребам учнів і вимогам суспільства щодо загального і професійного освітнього рівня своїх членів [1].

г) *Принцип формування структури та реалізації освітніх послуг* – забезпечення ринкових механізмів формування якісної і кількісної структури підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації тих, хто навчається, та реалізації спектру освітніх послуг, що пропонуються і здійснюються через системи відкритої освіти [1].

Специфічні принципи (характерні саме для хмаро орієнтованих систем).

Принцип адаптивності означає придатність засобів і сервісів середовища для використання якомогаширшим контингентом користувачів, у яких можуть бути різні інформаційно-процесуальні потреби, пов'язані з різним рівнем знань, індивідуальними особливостями, темпом опанування матеріалом тощо.

Принцип персоніфікації постачання сервісів – забезпечення особистісно-орієнтованого (персоніфікованого) підходу до навчання завдяки налаштуванню ІКТ-інфраструктури середовища (у тому числі віртуальної) на індивідуальні інформаційно-комунікаційні, інформаційно-ресурсні та операційно-процесуальні потреби учасників навчального процесу.

Принцип уніфікації керування інфраструктурою освітньо-наукового середовища – передбачає однорідність будови, спрямованої на комплексне зберігання даних і управління значними їх масивами на єдиній основі, що необхідно для забезпечення системності, інваріантності підходів організації доступу до засобів і ресурсів підтримування навчальної і наукової діяльності.

Принцип повномасштабної інтерактивності засобів ІКТ хмаро орієнтованого середовища ОНС стосується організації зворотного зв'язку при роботі з цими засобами

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ І ЗАСОБИ НАВЧАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

та підтримування інтерактивного режиму роботи з мобільними учасниками. За допомогою зворотного зв'язку здійснюється контроль і корегуються дії того, хто вчиться, надаються рекомендації для подальшої роботи, забезпечується постійний доступ до супроводної довідки. Передбачається, що зворотній зв'язок справді постає як миттєвий, такий, що відбувається в реальному часі, дозволяє найбільш повно відреагувати на потреби того, хто вчиться.

Принцип *гнучкості і масштабованості* доступу до засобів і ресурсів хмаро орієнтованого середовища спрямований на те, щоб більш динамічно отримувати, розгортати і постачати хмарні послуги і надавати доступ до ІКТ сервісів і платформ, а також оперативно вивільнювати обчислювальні ресурси, в яких відпала потреба, підвищуючи ефективність організації процесу навчання, забезпечуючи здатність швидкої адаптації до зміни вимог і задач, що виникають.

Принципи *консолідації даних і ресурсів* – реалізуються завдяки спрощенню процедур розгортання і управління інфраструктурою дата-центрів, що уможливорює більш ефективне об'єднання, накопичення, подання і опрацювання великих масивів даних і ресурсів.

Принцип *стандартизації і сумісності* – на основі стандартизації сервісів і процедур постачання хмарних послуг стають більш прозорими і зрозумілими способи проектування і розгортання компонентів навчального призначення, їх подання і інкорпорування на базі хмаро орієнтованих моделей.

Принципи *безпеки і надійності* означають, що із запровадженням хмаро орієнтованої інфраструктури середовища зростає доступність і надійність (безперебійність) постачання освітніх сервісів, що уможливорює більш стабільну роботу в середовищі, отримання потрібних обсягів необхідних ресурсів у зазначений час, уникнення або зниження загрози втрати цінних даних, несанкціонованого доступу, одержання хибних результатів.

Принцип *інноваційності* – реалізується завдяки можливості замовляти і оплачувати постачання хмаро орієнтованих сервісів у міру того, як їх використано, що значно збільшує свободу вибору і експериментування з різними типами електронних ресурсів, програмного забезпечення, комп'ютерних платформ і технологій, розширює частку дослідницького підходу у навчанні, сприяє розвитку навичок спільного опрацювання і аналізу даних та результатів колективного вивчення явищ і процесів.

Таблиця 1

Принципи формування хмаро орієнтованого освітньо-наукового середовища

Принципи формування хмаро орієнтованого ОНС	
Відкритої освіти	Специфічні
мобільності учнів і вчителів; рівного доступу до освітніх систем; надання якісної освіти; формування структури та реалізації освітніх послуг.	адаптивності; персоніфікації постачання сервісів; уніфікації інфраструктури; повномасштабної інтерактивності; гнучкості і масштабованості; консолідації даних і ресурсів; стандартизації і сумісності; безпеки і надійності; інноваційності

Із розвитком систем відкритої освіти удосконалювалися засоби і технології формування ОНС. У [15] виокремлено етапи еволюції засобів ІКМ відкритого ОНС, серед яких засоби сервісних; контентних; адаптивних інформаційно-комунікаційних мереж [15, с.11].

Завдяки запровадженню технології хмарних обчислень (з чим пов'язано виникнення адаптивних ІКМ) в ОНС формуються нові моделі діяльності, що впливає на зміст, методи й організаційні форми відкритої освіти. Засоби і сервіси хмарних обчислень утворюють інформаційно-технологічну платформу сучасного освітньо-наукового середовища, постаючи мережними інструментами його формування.

Під *хмаро орієнтованими мережними інструментами систем відкритої освіти* розуміють засоби ІКТ, що забезпечують формування і підтримування в актуальному стані мережних електронних інформаційних ресурсів і хмарних сервісів відкритого навчального середовища, реалізацію технологій проектування і застосування відкритих хмаро орієнтованих педагогічних систем. До найбільш важливих мережних інструментів систем відкритої освіти належать: хмаро орієнтовані науково-освітні інформаційні мережі й інфраструктури; хмаро орієнтовані корпоративні інформаційні системи і сервіси; мережні електронні освітні ресурси і сервіси; навчально-наукові лабораторії віддаленого доступу та інші.

Науково-освітні інформаційні мережі (research and education information networks) (НОІМ) по суті є автоматизованими інформаційними системами (АІС), які наповнені даними та відомостями переважно освітнього і наукового спрямування, забезпечують інформаційне підтримування освіти й науки та технологічно використовують комп'ютерну інформаційно-комунікаційну платформу для транспорту і опрацювання інформаційних об'єктів.

Серед електронних ресурсів інформаційних мереж і систем, призначених для підтримування наукової і освітньої діяльності, передусім виокремлюють *науково-педагогічну інформацію (НПІ)*, до якої відносять відомості про об'єкти та явища, що використовуються для організації й управління навчально-виховним процесом, освітою і педагогічною наукою та розповсюджуються за допомогою спеціальних видань та технічних засобів [5]. До основних функцій систем НПІ належать такі: вивчення пропозицій та формування замовлень на нові психолого-педагогічні дослідження; координація науково-дослідних робіт з психолого-педагогічної тематики між різними науковими установами і колективами; вивчення та розповсюдження передового педагогічного досвіду; збирання й опрацювання документів, що стосуються цих розділів психолого-педагогічної науки та освітньої практики.

Варто зазначити, що web-орієнтовані інформаційні системи підтримування освітньої і наукової діяльності наявні за означенням у мережному просторі, тобто функціонують у середовищі НОІМ. Поряд із цим, як зазначається у [31], НОІМ здебільшого потребують структурованої інформаційної системи для управління даними, що уможлиблює їхнє подання і комунікацію. У цьому полягає взаємозв'язок понять "інформаційна система" і "інформаційна мережа", що належать до одного класу за призначенням – науково-освітні.

Хмаро орієнтовані інформаційні системи можна розуміти як такі, що надають засоби для підтримування освітньої діяльності і наукових досліджень (обчислювальні потужності, простір для зберігання даних або мережні ресурси для організації взаємозв'язків та ін.) та реалізуються на базі хмарних сервісів.

Хмарні сервіси – сервіси, що забезпечують користувачеві мережний доступ до масштабованого і гнучко організованого пулу розподілених фізичних або віртуальних ресурсів, що постачаються в режимі самообслуговування і адміністрування за його запитом (наприклад, програмне забезпечення, простір для зберігання даних, обчислювальні потужності та ін.) [26]. Уніфікована архітектура зберігання даних, що є невід’ємною особливістю будови хмарної інфраструктури ІКТ-середовища, спрямована на комплексне зберігання даних й управління їх значними за обсягами масивами [26].

Мережні *інформаційно-аналітичні інструменти хмарних обчислень* середовища вищого навчального закладу охоплюють як хмарні сервіси загальнодоступних НОІМ, так і web-орієнтовані системи корпоративного сектору, зокрема – відкриті журнальні системи, електронні бібліотеки, науково-метричні системи і бази даних та ін.

Корпоративні інформаційні системи підтримання науково-освітньої діяльності суттєво спрямовані на цілі подання і поширення науково-педагогічної інформації, донесення її змісту у різних формах до користувача, тобто є системами науково-педагогічної інформації.

Таким чином, під *корпоративними інформаційними системами* підтримання науково-освітньої діяльності розуміють НОІМ, ресурси яких формуються на базі певної корпорації (наприклад, товариство, союз або соціальна група осіб, об’єднаних спільністю інформаційних та професійних потреб), у межах якої визначають політики зовнішнього і внутрішнього опрацювання інформаційних об’єктів.

Політики *внутрішнього* опрацювання інформаційних об’єктів (що стосуються суб’єктів корпоративної інфраструктури) охоплюють: адміністрування; внутрішньо корпоративні системи захисту середовища Інтернет-доступу; службові бази даних; планування і прогнозування процесів розвитку ІКТ архітектури й інфраструктури та ін.

Політики *зовнішнього* опрацювання інформаційних об’єктів (що стосуються користувачів корпоративної системи) охоплюють: доступ, актуалізацію та розповсюдження інформаційних ресурсів.

До відкритих web-орієнтованих корпоративних інформаційних систем належать: офіційні web-сайти, електронні архіви (електронні бібліотеки) наукових установ і навчальних закладів, електронні відкриті журнальні системи, інституціональні системи підтримки проведення конференцій, хмаро орієнтовані наукометричні та бібліографічні сервіси та ін. [2, 8]. Інформаційні ресурси цих систем формуються, зазвичай, на базі певної організації – наукової чи освітньої установи. Поряд із цим можна виокремити ресурсні сегменти відкритого інформаційного простору, що формуються здебільшого поза межами інституціонального (корпоративного) підпростору установи, в той же час ресурси цих систем також є складниками цього підпростору, якщо окрема інституція залучається до участі в НОІМ на певних умовах і таким чином отримує доступ до відповідних ресурсів цих мереж, а також розповсюджує через них власні ресурси.

Функціонування НОІМ відбувається за підтримки спеціально створених організацій, що працюють як на національному, так і на міжнародному рівнях. Ці організації забезпечують працездатність мереж, розвиток їхніх ресурсів, засобів і технологій, організаційної будови.

Європейські дослідницькі мережі (European research frameworks) отримують відповідне фінансування, спрямовані на спільне розроблення програм досліджень, формування наукової спільноти навколо певної тематики, обмін досвідом, спільне використання інструментів та інформаційно-комунікаційних платформ у дослідженнях, ви-

користання ресурсів науково-дослідних лабораторій у віддаленому режимі; поширення знань, що є здобутками певної наукової спільноти через тренінги та ін. [16, 8].

Основною відмінністю європейських науково-освітніх мереж від соціальних мереж, що призначені для підтримування контактів з колегами, обміну досвідом, доступу до важливих відомостей є те, що Європейський союз здебільшого підтримує і формалізує функціонування НОІМ [16, 8]. Часто науково-дослідні центри та організації, що є їх співзасновниками, оснащені коштовним обладнанням, тому, завдяки засобам відповідних комп'ютерно-технологічних платформ, ним можуть скористатися багато дослідників.

В цьому розумінні дослідницькі мережі є корпоративними інформаційними системами, оскільки установи-засновники визначають політики щодо організації доступу до цих мереж, а також несуть відповідальність за їхнє розгортання, підтримування і наповнення, незалежно від того, чи це є системи одного постачальника (*single-sited*) чи розподіленими (*distributed*) [31].

Налаштування спільних проектів між дослідниками підтримується нині багатьма інструментами і платформами хмарних обчислень для здійснення обміну даними, колективного використання засобів науково-дослідної роботи, комунікації у межах проекту і спільного створення знань у віртуальних наукових співтовариствах глобального масштабу [22, 25].

Електронна дослідницька інфраструктура (research e-infrastructure) охоплює “ІКТ-грунтовані сервіси і засоби для проведення досліджень, що потребують опрацювання значних обсягів даних і обчислень у віртуальних середовищах та підтримки наукового співробітництва” [23, с.2].

Поняття дослідницької е-інфраструктури було уточнено у міжнародних документах у зв'язку з розвитком сервісів дослідницьких мереж з метою виокремлення цього поняття від поняття мереж “співробітництва”, підкреслюючи пан-Європейське значення і високі вимоги до рівня послуг, що пропонуються, перспективи вагомого внеску в інноваційний розвиток предметної галузі, відповідність існуючим науковим і технічним стандартам [31].

Як визначено у [31, с.7], “дослідницькі інфраструктури – засоби, ресурси або сервіси унікального характеру (особливої природи), які були визначені Європейськими науковими структурами, для проведення досліджень високого рівня у будь-яких галузях”. При цьому хмаро орієнтовані електронні дослідницькі інфраструктури реалізуються завдяки використанню хмарних сервісів відповідних ІКТ-платформ.

Застосування новітніх засобів ІКТ покликане сприяти забезпеченню всебічного розвитку особистості тих, хто навчається, відповідно до їх індивідуальних потреб і вимог суспільства. Цієї мети можна досягти на основі реалізації сучасних парадигм людиноцентризму, рівного доступу до якісної освіти, принципів відкритої освіти, здобутків передової вітчизняної і світової психолого-педагогічної науки та освітньої практики, науково-технічного прогресу в галузі інформаційно-комунікаційних технологій.

Інформаційно-аналітичні інструменти хмарних обчислень середовища вищого навчального закладу.

Використання передових засобів ІКТ, зокрема сервісів і технологій хмарних обчислень, належать до першочергових у сфері інформатизації освіти, розвитку відкритого науково-освітнього простору. Про це свідчить ряд урядових ініціатив різних країн та прийняття міжнародних документів, таких як Європейська стратегія хмарних обчислень “Вивільнення потенціалу хмарних обчислень в Європі” (*“Unleashing the potential*

of cloud computing in Europe" (2012), Європейський цифровий порядок денний "Digital agenda for Europe" (2010), Федеральна урядова ініціатива хмарних обчислень у США "Federal Cloud Computing Strategy" (2011) та ін., згідно яких хмарні обчислення визнано пріоритетним напрямом технологічного розвитку [23].

Зокрема, у межах реалізації цих ініціатив у 2013 році Європейською комісією оприлюднено концептуальний документ "Цифрова наука" (*Digital Science*), що окреслює основні засади бачення проблем розвитку наукових досліджень у світлі удосконалення цифрових технологій, зокрема хмарних, а також інтеграції у програму Горизонт 2020 [23]. Цей документ поряд з іншими, що висвітлюють стратегічні напрями розвитку цифрових технологій, розроблено Генеральним директором Європейської комісії з комунікаційних мереж, контенту і технологій.

У документі зазначається, що інтегрування ІКТ в процес наукових досліджень має бути спрямовано на розвиток Інтернет-культури, ґрунтуватися на принципах відкритості, суспільної значущості, широкого співробітництва. Наука стає більш глобальною, більш творчою і ближчою до суспільства. "Це наука, що покладається на е-інфраструктури, в основному для I) розроблення і розповсюдження конкретних інструментів ІКТ для вирішення наукових завдань; II) забезпечення оперативного онлайн-доступу до наукових ресурсів, у тому числі публікацій і даних; III) створення і розвитку платформ та інструментів, які уможливають широкомасштабну співпрацю без необхідності фізичної присутності" [23, с.4]. Політика "цифрової науки" спрямована на ширше та ефективніше використання електронних інфраструктур в Європі.

Можливості співпраці в галузі досліджень різко змінилися завдяки удосконаленню мережних засобів зв'язку, соціальних мереж, що відкриває принципово нові перспективи для організації наукового співробітництва. Взаємодія у віртуальному просторі між науковцями і дослідницькими організаціями є сьогодні невід'ємною частиною всіх наукових заходів, спрямованою на об'єднання зусиль окремих вчених і їхніх колективів стосовно вирішення нагальних проблем сьогодення [8].

Під впливом розвитку ІКТ змінилися шляхи здійснення наукового пошуку. Сервіси, що забезпечують е-інфраструктури, можна використовувати для опрацювання значних масивів даних із залученням необхідних обчислювальних потужностей, здійснювати віртуальні експерименти, реалізовувати спільний доступ до віддаленого обладнання, що не було можливим раніше.

Завдяки застосуванню хмаро орієнтованих сервісів у загальнодоступних НОІМ реалізовано інформаційні системи персоніфікованого доступу до:

- електронних освітніх ресурсів;
- обладнання віддалених лабораторій;
- сервісів опрацювання великих даних для проектування, їх аналізу, розв'язання прикладних задач, здійснення обрахунків;
- сервісів опрацювання електронного контенту: інтелектуалізованих засобів підтримання синтаксичного і семантичного аналізу текстів, пошуку необхідних відомостей, оцінювання;
- ресурсів і сервісів наукометричних баз, спеціалізованих соціальних мереж та ін.

У розвитку мережних інфраструктур і науково-інформаційних мереж провідна роль відводиться міжнародним організаціям, що надають відповідну підтримку: Європейська Комісія (*European Commission*), ЮНЕСКО (*UNESCO, United Nations Educational Scientific and Cultural Organization* – Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури), ЮНІСЕФ (*UNICEF, United Nations Children's Found* – дитячий

Фонд ООН) та інші. Функціонування і розвиток цих організацій здійснюються за такими задекларованими основними принципами [5]:

- внутрішня мережна структура знаходиться у динамічному процесі оновлення;
- основні напрями діяльності є стратегічними і водночас можуть давати відповіді на актуальні питання сьогодення;
- традиційні форми і методи роботи лишаються в арсеналі, адже не гальмують впровадження інноваційних;
- діяльність інформаційних мереж спрямована на створення і розвиток глобального освітнього інформаційного простору та інформаційного суспільства.

Безумовно, що такі організації як Рада Європи і Європейський Союз мають вагомий вплив на розвиток систем освіти в європейських країнах. Вони не тільки спрямовують розвиток освіти в напрямі прогресивних змін, але й допомагають розповсюдженню необхідних відомостей і даних, формують напрями та проводять орієнтацію інформаційних освітянських потоків через інформаційні мережі країн Європи. Їхня постійна діяльність не тільки допомагає освітянам європейських країн отримати та використовувати на місцях необхідні освітні інформаційні об'єкти, але й залучити учнів до проведення активної спільної освітньої діяльності. Тобто Рада Європи і Європейський Союз не обмежуються у своїй діяльності тільки збиранням, накопиченням та розповсюдженням інформаційних ресурсів. Вони мають досить різноманітні форми своєї роботи, серед яких проекти та програми, видання загальних аналітичних звітів та бюлетенів, проведення конференцій, семінарів, конкурсів тощо [5].

Не менш важливу роль у формуванні електронних ресурсів відкритого навчального середовища відіграють організації, які створені Європейським Союзом, Радою Європи та спільними зусиллями Ради Європи та ЮНЕСКО і які підтримують відповідні НОІМ. Серед таких організацій варто, передусім, назвати такі загально відомі і визнані в світі організації і їхні НОІМ як *EURYDICE*, *EUDISED* і *CEDEFOP* та ін. [5, 8].

Напрями розвитку та принципи діяльності зазначених міжнародних НОІМ, що створені і підтримуються на світовому і європейському рівні, більш докладно подані в [5].

Крім зазначених мереж, в Європі сьогодні існують численні НОІМ, що працюють на міжнародному рівні і об'єднуються з іншими загальносвітовими і загальноєвропейськими НОІМ. Найбільш відомими і потужними з них в Європі є мережі *GEANT* – *Європейська науково-дослідна мережа* і *SINSEE* (*Scientific Information Network South East Europe*) – Науково-освітня мережа південно-східної Європи. *GEANT* охоплює переважну більшість університетів і наукових установ країн ЄС, об'єднана з мережею США (*Abilene*), науковими мережами Японії та інших країн.

Використання відкритого навчального середовища, що базується і застосовує засоби і технології НОІМ, є практичною реалізацією принципів відкритої освіти і відображає певний підхід щодо побудови сучасних педагогічних систем, їхнє впровадження в освітню практику.

Саме прикладом реалізації такого підходу на європейському рівні є проект створення європейської науково-дослідної мережі *GEANT* [5]. Україна представлена у *GEANT* мережею “УРАН”, яку у 2007 році було визнано національною мережею – представником України в *GEANT*. Асоціація УРАН забезпечує українській науково-освітній спільноті доступ до мережі *GEANT* й авторизовано підтримує безпосередні контакти з оператором мережі *GEANT* – британською компанією *DANTE Ltd.* – за принципом “одна країна – одна науково-освітня мережа” (<http://www.uran.net.ua/projects/geant/first.htm>).

Сьогодні, національні науково-освітні мережі країн-членів *GEANT* завдяки спеціально побудованим оптоволоконним каналам передачі даних забезпечують високошвидкісний доступ до інформаційних і обчислювальних ресурсів залежно від пропускної спроможності власної оптоволоконної інфраструктури і фінансових можливостей окремих користувачів. Розвиток проекту *GEANT* (*GEANT2*, *GEANT3*, *GN3plus*) передбачає досягнення пропускної спроможності каналів передачі даних на рівні понад 500 Гб/с. Нині до проекту *GEANT* вже залучилося понад 250 організацій Європи із 65 країн, а також організації із більш ніж 53 країн поза межами Європи (<http://www.geant.net/Pages/default.aspx>).

В останні роки у Європейському освітньому просторі було відпрацьовано більш скоординований підхід до розвитку науково-дослідницьких мереж й інфраструктур, зокрема це виявилось у створенні *Європейського форуму зі стратегій щодо науково-дослідницьких інфраструктур* (*European Strategy Forum on Research Infrastructures*), http://ec.europa.eu/research/infrastructures/index_en.cfm?pg=esfri. У межах здійснення дослідницьких програм Європейського Союзу РП7 та Горизонт 2020 було здійснено понад 44 проектів, спрямованих на розвиток правової організації, управління та фінансового планування дослідницьких інфраструктур. У 2006 році була прийнята Дорожня карта їх формування, реалізація якої розпочалася в 2007 році. Перша доповідь щодо результатів її реалізації була оприлюднена у 2010, на той час вже була створена 51 дослідницька інфраструктура [31].

Нині активізувався розвиток нових е-інфраструктур для проведення досліджень в галузі передових засобів ІКТ, зокрема хмарних обчислень, а також взаємодії і співробітництва з університетським сектором і суспільством з метою розвитку виробництва, впровадження і випробування новітніх технологій у різних сферах застосування.

Net!Works – нова назва Європейської технологічної платформи “е-Мобільність” (*eMobility*), започаткованої у 2005 році. Коли ця платформа була створена, вона фокусувалася на мобільних і безпроводних комунікаціях, з акцентом на розробленні систем низового рівня (<http://www.networks-etp.eu/about-networks.html>) [32].

ІКТ все більше стають ключовим чинником розвитку різних галузей промисловості і суспільної діяльності, серед яких освіта, енергетика, зміна клімату, транспорт, охорона здоров'я та інші. Тому зміна назви платформи відображає тенденцію інтегрування стаціонарних і мобільних систем, їхнє взаємопроникнення, поширення на нові сфери діяльності. Провідним напрямом досліджень у мережі є хмарні технології і перспективи їхнього застосування. Зокрема, розроблено рекомендації щодо розвитку мережних і телекомунікаційних засобів для підтримування хмарних обчислень і сервісних платформ [32].

NESSI (*the Networked Software and Services Initiative*) – е-інфраструктура, спрямована на розвиток програмного забезпечення і послуг, (<http://www.nessi-europe.com/default.aspx?Page=organisation>), що дає можливість доступу до європейських організацій для проведення наукових досліджень і здійснення розробок стосовно вирішення нагальних науково-технологічних проблем, що виникають у цій галузі. Головною метою даної інфраструктури є розвиток Європейської технологічної платформи для формування нового “цифрового суспільства” і “цифрової економіки”, що підтримується відповідним програмним забезпеченням, сервісами і даними [27, 28].

У межах інфраструктури сформоване загальне бачення, висвітлене в документі “*Digital Information Society and Economy 2.0*” (Цифрове інформаційне суспільство і економіка 2.0), що відображає властивості сучасного “цифрового світу” як такого, що є

“високо-інтегрованим середовищем, де сервіси доступні повсюдно і миттєво; де співробітництво між організаціями, громадами та приватними особами відбувається гнучко, адаптивно і динамічно; і де зростає обсяг релевантних даних, завдяки чому розширюються можливості для ведення бізнесу, збільшення добробуту і підвищення продуктивності праці” [27, с.3]. Суттєва роль тут відводиться хмарним сервісам, що визнається перспективним напрямом розвитку програмного забезпечення і послуг [30].

Е-інфраструктура *NEM (Networked and Electronic Media Initiative)*, призначена для розвитку мережних та електронних засобів масового інформування. Була створена в якості однієї з Європейських технологічних платформ у межах Сьомої Рамкової Програми ЄС. Спрямована на сприяння зближенню підходів до розроблення побутової електроніки, засобів радіомовлення та телекомунікацій з метою підтримування розвитку бізнес-сектору мережних та електронних засобів масового інформування. Для того, щоб відповідати новим потребам і вимогам програми Горизонт 2020, у межах ініціативи *NEM* було розширено спектр досліджень, що охоплювали нові галузі промисловості, а також змінено назву цієї мережі на “*New European Media*” (Нові європейські ЗМІ), <http://nem-initiative.org> [29]. Варто в цьому контексті вказати на те значення, яке відіграють хмарні технології у розвитку електронного контенту, взаємодії і комунікації у сучасному інформаційному просторі, зокрема розвитку адаптивних засобів і систем організації доступу до електронних ресурсів, про що йдеться в документі [29].

Ініціатива *FIRE – Future Internet Research & Experimentation* (Інтернет майбутнього: дослідження і експериментальне випробування), <http://europa.eu/!cC44Qk>, спрямована на створення відкритого середовища для здійснення стратегічних досліджень і випробування нових Інтернет-концепцій, щоб надати необхідні інструменти для ведення широкомасштабних тестувань нових парадигм у сфері цифрових технологій, зокрема хмарних. Проект започатковано у межах програм фінансування ЄС (РП7 – Горизонт 2020), зокрема він спрямований на розвиток хмарних платформ підтримування е-інфраструктур різноманітного призначення. Для цього необхідні мережні і сервісні архітектури, що охоплюють всі рівні будови системи, при цьому із урахуванням таких питань, як складність мереж та безпека їхнього використання. Завдяки створенню багатопрофільного випробувального середовища з’являється можливість перевірки високоінноваційних ідей в контрольованих умовах, проведення їхнього попереднього оцінювання до того, як розпочати впровадження [24].

В Україні функції системи НПП виконує Національна академія педагогічних наук України. У формуванні її інформаційних, в тому числі електронних, ресурсів беруть участь всі її наукові і науково-методичні установи та навчальні заклади за предметним спрямуванням своєї науково-навчальної діяльності. Роботи в цьому напрямі проводяться в межах проекту із створення корпоративної автоматизованої інформаційної системи НАПН України (КАІС АПНУ). Проблеми створення і розвитку автоматизованої системи НПП в Україні розглянуті в [5].

Функції Головної наукової установи з інформатизації НАПН виконує Інститут інформаційних технологій і засобів навчання – ІТЗН НАПН України (<http://iitlt.gov.ua/>), який в структурі НАПН відповідає за розроблення концептуальних засад корпоративної науково-технічної політики інформатизації, за науково-методичне забезпечення формування і розвитку електронного інформаційного освітнього простору в сфері загальної, спеціальної, професійно-технічної і педагогічної освіти та освіти дорослих. Формуючи цей простір, Інститутом здійснюється комп’ютерно-технологічна

підтримка електронних ресурсів наукових установ і навчальних закладів Академії за профілем діяльності, забезпечується представництво цих установ і закладів та їхніх електронних наукових і освітніх ресурсів в мережі Інтернет [5].

Нині інформатизацією охоплено всі основні функції Академії: наукова, навчальна, управлінська, інформаційна. Системно розвивається корпоративна автоматизована інформаційна система НАПН України (КАІС НАПНУ), яка під'єднана до мережі УРАН, а тому і до GEANT. НАПН України є одним із засновників (2006р.) (<http://www.uran.net.ua/~ukr/uran-statut.htm>), а ІТЗН НАПН України з 12.04.2007 р. є членом (<http://www.uran.net.ua/~ukr/uran-members.htm>) Асоціації користувачів Української науково-освітньої телекомунікаційної мережі "УРАН" (*URAN – Ukrainian Research and Academic Network*).

КАІС НАПНУ утворює єдиний комп'ютерно-технологічний фундамент інформатизації НАПН, формує її головні забезпечувальні складники: науково-проектний, комп'ютерно-технологічний, інформаційно-ресурсний, кадровий, організаційно-управлінський та фінансово-економічний. Засобами і технологіями цієї корпоративної мережі підтримуються електронні інформаційні ресурси: сайти НАПН, її наукових установ і навчальних закладів, різні автоматизовані банки даних, інформаційні портали, дистанційні навчальні курси та ін. Ці інструменти забезпечують діяльність автоматизованих систем наукових досліджень, електронні комунікації в Інтернет орієнтованому просторі, підтримують інформаційне забезпечення процесів створення електронних підручників, посібників, інших наукових і навчальних електронних видань.

Серед мережних інструментів хмарних обчислень, що в останній час знаходять застосування для організації і підтримування спільної роботи в *корпоративних інформаційних системах* НОІМ, варто виокремити наступні:

- системи відеоконференцзв'язку, які стають все більш якісними і доступними, можуть містити засоби доступу до спільного контенту, обміну миттєвими повідомленнями, бути використані на базі найрізноманітніших платформ і доступні з будь-якого пристрою;

- гібридні хмарні рішення, завдяки яким можна об'єднати в єдине середовище сервіси, що постачаються за моделлю SaaS (software-as-a-service) – тобто «програмне забезпечення як сервіс» – із тими програмними системами, що встановлені на локальному комп'ютерні користувача, а також з тими, що постачається через хмарний хостинг, і таким чином створювати найбільш доцільні конфігурації для організації спільного опрацювання навчального чи наукового контенту;

- інформаційно-аналітичні мережні системи підтримування наукових досліджень (електронні журнальні системи, е-бібліотеки, web-сайти, бази даних та ін., що розміщені на хмарних серверах або постачаються як сервіс);

- хмаро орієнтовані сервіси підтримування наукових досліджень (наукометричні та бібліографічні, моніторингу впровадження результатів та ін.).

Теоретичні напрацювання і практична спрямованість проведених в Інституті досліджень та їхні результати в основному підпорядковані зазначеній освітній парадигмі, спрямовані на розвиток науково-методичного фундаменту реалізації принципів відкритої освіти, визнання й підкреслення її головної системоутворювальної ролі [15]. Як свідчать численні дослідження, реалізація принципів відкритої освіти є магістральним шляхом формування глобальних освітніх систем, розвитку і модернізації навчально-наукових середовищ освітніх установ, перспективним напрямом розвитку національної системи освіти [3, 11, 12].

В Інтернет-просторі Інститутом представлені і підтримуються такі інформаційні ресурси і системи: офіційний сайт ІТЗН НАПН України (<http://iitlt.gov.ua/>), електронне наукове фахове видання „Інформаційні технології і засоби навчання” (<http://journal.iitta.gov.ua/>), електронна бібліотека НАПН України (<http://lib.iitta.gov.ua/>), інституційна система підтримування проведення конференцій *Edu-conference* та інші.

Можна простежити тенденції щодо впровадження і використання web-орієнтованих відкритих корпоративних інформаційних систем у системі НПІ НАПН України на прикладі розвитку інституціонального науково-освітнього простору ІТЗН НАПН України за останні роки. Так, електронне наукове фахове видання „Інформаційні технології і засоби навчання” було засновано у грудні 2006 року, було внесено до "Переліку електронних наукових фахових видань" з педагогічних наук ВАК України у квітні 2007 року; у 2011 році видання починає функціонувати на базі видавничої системи *Open Journal Systems (OJS)*, розробленої *Public Knowledge Project* (Канада), що є відкритою інформаційно-технологічною платформою для розгортання наукових журнальних систем; починаючи з 2012 року видання індексується у наукометричних базах даних, серед яких такі як *Google Академія*, США, *IndexCopernicus*, Польща, *Universal Impact Factor (UIF)* та ін., та численних реферативних базах даних (зокрема *Directory of Open Access Journals*, Швеція, *Academic Journals Database*, Швейцарія, Національна реферативна база даних "Україніка наукова", Україна та ін.) [2, 20].

Електронна бібліотека Інституту інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України (ЕБ ІТЗН НАПН України), <http://lib.iitta.gov.ua/cgi/irstats.cgi> протягом 2009-2011 років була створена і наповнювалась інформаційними ресурсами, у 2012-2014 році сервіси електронної бібліотеки активно використовувались у науковій діяльності (регулярно завантажувались повні тексти публікацій, підготовлених у межах виконання науково-дослідних робіт, проводився моніторинг їхнього впровадження за допомогою науково-метричних сервісів бібліотеки) [2].

Електронна бібліотека розроблена на платформі *EPrints*, що дозволяє за будь-який період одержати дані про кількісні та якісні показники завантажень всієї продукції, розподіленої в межах певних колекцій (наукової установи, її підрозділу, назви класифікатора, автора, теми науково-дослідної роботи (НДР)). Завдяки використанню статистичного модуля *IRStats* для ЕБ НАПН України (<http://lib.iitta.gov.ua/cgi/irstats.cgi>) можна за будь-який період одержати дані про кількісні та якісні показники завантажень всієї продукції, розподіленої в межах певних колекцій (наукової установи, її підрозділу, теми класифікатора, автора, теми НДР) або ж окремої одиниці такої продукції [2].

Протягом 2012-2014 року у науковій діяльності починають на постійній основі застосовуватись засоби Інтернет-трансляції доповідей і виступів учасників семінарів і конференцій, а також підтримування дистанційної участі у заходах Інституту, зокрема на платформі *Skype*, *Wiziq* та ін. Починаючи з 2014 року запроваджено інституційну систему підтримування проведення конференцій *Edu-conference* [18]. Засобами цієї платформи на регулярній основі здійснюється підтримування подання і рецензування тез і матеріалів щорічної Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених "Наукова молодь", звітних наукових конференцій Інституту.

Варто згадати про соціальні мережі науково-освітнього призначення, що не втрачають свою актуальність у контексті розвитку і підтримування мережної співпраці в організації і здійсненні наукових досліджень. Це зокрема такі, як *LinkedIn*, *Research Guide*, *Academia.edu* та ін. що застосовуються для обговорення і рецензування публіка-

цій, обміну досвідом розроблення наукової проблематики, встановлення контактів з колегами, пошуку корисних відомостей та ін.

Таким чином формування інформаційних ресурсів ІТЗН НАПН України, що здійснюється у середовищі науково-освітніх інформаційних мереж, набуло більш інтенсивного розвитку, починаючи з 2011 року, коли у науковій діяльності розпочалося активне застосовування сервісів електронних бібліотек, Інтернет-конференцій, наукометричних та бібліометричних хмарних сервісів. Якщо проаналізувати за цей час кількісні і якісні показники підготовленої наукової продукції, то можна спостерігати помітну тенденцію до їхнього неухильного зростання.

Зокрема, про це свідчать кількісні і якісні показники наукової продукції, підготовленої відділом хмаро орієнтованих систем інформатизації освіти протягом 2012-2014 років (далі наводяться кількісні дані, отримані за цей період, який відповідає здійсненню однієї планової науково-дослідної роботи). Чисельний склад відділу протягом цього періоду практично не змінювався, в той же час, спостерігалася тенденція неухильного зростання кількості наукових публікацій, а також кількості їхніх повнотекстових завантажень, отриманих завдяки аналізу даних наукометричних сервісів електронної бібліотеки. Станом на грудень 2014 р. у вільному доступі розміщено 139 наукових публікацій за темою НДР, з них, 32 – за 2012 рік, 72 – за 2013 рік, 56 – за 2014 рік. Кількість повнотекстових завантажень статей: 2012 р. – 71; 2013 р. – 695; 2014 р. – 4755. Ці дані узгоджуються з даними щодо зростання кількості завантажень Інституту в цілому [19].

Застосовуються у науковій діяльності засоби відкритих наукометричних платформ ведення наукових досліджень. Найбільш поширеною серед некомерційних є *наукометрична платформа Google Scholar* (<http://scholar.google.com/>). Цією платформою на основі відомостей з пошукової системи Google забезпечується одержання даних про кількісні й якісні показники посилання і цитування публікацій науковця. Створено *Google-профілі* всіх співробітників Інституту, що дає змогу миттєвого доступу до списку наукових праць, посилання на їхні повнотекстові версії, індексу цитування кожного співробітника [2].

За даними цього сервісу можна проаналізувати тенденції щодо використання наукової продукції не лише для окремих осіб, але також для організацій і їхніх підрозділів. Зокрема, у 2015 році було створено профілі відділів Інституту інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України. За даними профілів окремих відділів також спостерігається позитивна динаміка цитувань наукової продукції [8].

Розвиток експериментальної діяльності ІТЗН НАПН України, що забезпечує впровадження практичної частини наукових досліджень у навчальний процес, здійснюється у роботі спільних науково-дослідних лабораторій, реалізації наукових проєктів Всеукраїнського рівня, проведення регіональних та всеукраїнських експериментів та ін.

За рахунок розвитку зв'язків з науково-дослідними лабораторіями узгоджуються напрями досліджень наукових установ і навчальних закладів. У цій структурі налагоджуються процеси формування тематики наукових досліджень, що спрямовуються на ту педагогічну проблематику, потреба в вирішенні якої постає на даний час у навчальному закладі, покращуються механізми впровадження результатів НДР. Процеси підготовки науково-педагогічних кадрів відбуваються у тісній співпраці науковців і викладачів, у взаємозв'язку навчального процесу та наукових досліджень. Діяльність лабораторій уможливорюється, зокрема завдяки використанню хмарних сервісів та ресурсів інформаційно-освітніх мереж [33].

У 2012 році було створено спільну науково-дослідну лабораторію з Криворізьким національним університетом “Хмарні сервіси в освіті”.

Основними завданнями лабораторії визначено розроблення, апробацію, експериментальне впровадження та експертизу засобів і сервісів хмарних технологій навчального призначення. У межах спільної діяльності розроблено електронні ресурси: Сайт науково-дослідної лабораторії (<http://cc.ktu.edu.ua/>); Науково-навчальну хмару відділу хмаро орієнтованих систем інформатизації освіти ІТЗН НАПН України: (<https://school11.public.sharepoint.com/>), що використовується для організації спільної діяльності і обміну ресурсами; хмаро орієнтоване науково-навчальне середовище лабораторії (<http://owncloud.ccjournals.eu/>).

У 2012 році започатковано щорічний Міжнародний науково-методичний Інтернет семінар “Хмарні технології в освіті”, <http://tmn.ccjournals.eu/index.php/cte/СТЕ2014/>, в межах якого проводяться щорічні опитування стану розвитку і використання хмарних технологій у навчальних закладах [34]. Протягом останніх трьох років у семінарі взяли участь представники більш як 50 навчальних закладів з понад 20 міст України, а також зарубіжних країн — Австралії, Росії, США. Найкращі наукові праці учасників семінару розміщено на сайті семінару (<http://cc.ktu.edu.ua/report.html>).

Унікальним досвідом роботи є використання хмаро орієнтованого програмного середовища OwnCloud, призначеного для розроблення, модифікації специфічних додатків, потрібних для організації науково-методичних та навчально-наукових досліджень.

У 2015 році Криворізький національний університет затверджено експериментальним майданчиком для проведення Всеукраїнського експерименту “Формування хмаро орієнтованого навчально-наукового середовища педагогічного навчального закладу” (<https://school11-public.sharepoint.com>).

У 2011 році створено спільну науково-дослідну лабораторію з проблем управління якістю навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій на базі Херсонського державного університету. У 2013 році університет затверджено експериментальною базою експерименту регіонального рівня: “Ком’ютерно-орієнтована система управління якістю електронних освітніх ресурсів в загальноосвітніх навчальних закладах” на 2013-2015 рр., в експерименті були задіяні 4 пілотні навчальні заклади м. Херсон та області. В результаті експерименту було визначено та експериментально перевірено дидактичні вимоги і методику оцінювання якості електронних освітніх ресурсів (ЕОР) у навчально-виховному процесі пілотних загальноосвітніх закладів [33]. Окремим етапом експерименту було розроблення показників оцінювання якості хмаро орієнтованих компонентів навчального призначення та методів оцінювання якості електронних ресурсів у хмаро орієнтованому середовищі [35]. Зокрема, у 2014 р. за допомогою сервісу *Google+* було створено хмаро орієнтоване сховище відкритих для загального доступу інформаційних ресурсів стосовно даного експерименту: <https://drive.google.com/folderview?id=0BwItlyWdtLeIbU5pUWR6c0NiWTQ&usp=sharing>. Експерти мали можливість спільного опрацювання, редагування, модифікації документів та перегляду файлів, що стосуються експертного оцінювання.

Таким чином завдяки ширшому залученню у процес наукових досліджень засобів і сервісів науково-освітніх мереж, зокрема хмаро орієнтованих, вдається досягти позитивних змін у здійсненні цієї діяльності, поліпшенні її якісних і кількісних показників, застосуванні нових форм і моделей її організації, що позитивно впливає на навчальні результати, на загальний розвиток системи освіти України.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Формування освітньо-наукового середовища вищого навчального закладу із використанням хмаро орієнтованих сервісів, що дає можливість поєднання науки і практики, інтеграції процесу підготовки спеціалістів і здійснення наукових досліджень, поліпшення результатів і рівня організації науково-педагогічної діяльності, є визначальною тенденцією розвитку науково-освітніх інформаційних мереж і систем відкритої освіти і науки.

Важливу роль у цьому процесі відіграють хмарні сервіси корпоративних і загальнодоступних інформаційних систем і мереж, міжнародні і національні організації, що підтримують і розвивають НОІМ, їхні інформаційні ресурси, засоби і технології.

Формування хмаро орієнтованого освітньо-наукового середовища вищого навчального закладу ґрунтується на принципах відкритої освіти, а також специфічних принципах, зокрема - адаптивності; персоніфікації постачання сервісів; уніфікації інфраструктури; повномасштабної інтерактивності; гнучкості і масштабованості; консолідації даних і ресурсів; стандартизації і сумісності; безпеки і надійності; інноваційності та інших.

Врахування цих принципів, а також особливостей будови і використання хмаро орієнтованих інформаційно-аналітичних мережних інструментів при проектуванні ОНС сприятиме розширенню доступу до якісних і великих за обсягом інформаційних ресурсів, до широкого спектру інформаційних сервісів, що пропонуються у НОІМ, практично необмеженому колу користувачів, незалежно від їхнього віку, статі, громадянства, місцезнаходження та ін.

Завдяки цьому вся сукупність хмаро орієнтованих мережних інструментів НОІМ, що вже сьогодні відіграє помітну роль у розвитку інформаційного наповнення відкритого освітньо-наукового середовища вищих навчальних закладів, розширенні його інформаційно-комунікаційних і сервісних потужностей в цілому, суттєво збагачує дидактичну спроможність відкритого НС.

Українське суспільство і національна система освіти, зокрема система вищої освіти, мають відстежувати цю тенденцію, знайти своє чинне місце в процесах її підтримання, у формуванні і розвитку єдиного інформаційного простору освіти і науки.

Список літератури:

1. *Биков В.Ю.* Відкрита освіта і відкрите навчальне середовище / В.Ю. Биков // *Теорія і практика управління соціальними системами.* – 2008. – №2. – С. 116-123.
2. *Биков В.Ю.* Відкриті web-орієнтовані системи моніторингу впровадження результатів науково-педагогічних досліджень / В.Ю.Биков, О.М.Спірін, Л.А.Лупаренко // *Теорія і практика управління соціальними системами.* – 2014. – №1. – С.3-25.
3. *Биков В.Ю.* До питання інформатизації вищих педагогічних навчальних закладів / В.Ю. Биков, І.Ф. Прокопенко, С.А. Раков // *Ком'ютер у школі та сім'ї.* – 2002. – №4(22). – С.8-13.
4. *Биков В.Ю.* Електронна педагогіка та сучасні інструменти систем відкритої освіти [Електронний ресурс] / В.Ю. Биков, І.В. Мушка // *Інформаційні технології і засоби навчання.* – 2009. – № 5(13). – Режим доступу до журн.: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em2/emg.html>.
5. *Биков В.Ю.* Інформаційні мережі відкритого навчального середовища / В.Ю.Биков, В.В.Олійник // *Післядипломна освіта в Україні, 2008.* – №1. – С. 54-63.
6. *Биков В.Ю.* Інноваційний розвиток засобів і технологій систем відкритої освіти / В.Ю. Биков // *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики у підго-*

товці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми / Редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін. – 2012. – Випуск 29. – С. 32-40.

7. *Биков В.Ю.* Ключові чинники та сучасні інструменти розвитку системи освіти [Електронний ресурс] / В.Ю. Биков // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2007. – № 1(2). – Режим доступу до журн.: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ITZN/em2/emg.html>. – Заголовок з екрана.

8. *Биков В.Ю.* Корпоративні інформаційні системи підтримування науково-освітньої діяльності на базі хмаро орієнтованих сервісів / В.Ю. Биков, О.М. Спірін, М.П. Шишкіна // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – 2015. – 43 (2) (47). – С. 93-121.

9. *Биков В.Ю.* Методичні системи сучасних інформаційно-освітніх технологій // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – 2002. – Вип. 3. – С. 73-83.

10. *Биков В.Ю.* Мобільний простір і мобільно орієнтоване середовище інтернет-користувача: особливості модельного подання і освітнього застосування / В.Ю. Биков // Інформаційні технології в освіті. – 2013. – Випуск 17. – С. 9-37.

11. *Биков В.Ю.* Навчальне середовище сучасних педагогічних систем // Професійна освіта: педагогіка і психологія / За ред.: І. Зазюна, Н. Ничкало, Т. Левовицького, І. Вільш. Україно-польський журнал. Видання IV. – Ченстохова: Видавництво Вищої Педагогічної Школи у Ченстохові, 2004. – С. 59-80.

12. *Биков В.Ю.* Підвищення значущості інформаційно-комунікаційних технологій в освіті України / В.Ю. Биков // Педагогіка і психологія: Вісник АПН України – К.: Педагогічна преса, 2009. – №1(62). – С. 29-33.

13. *Биков В.Ю.* Проблеми та перспективи інформатизації системи освіти в Україні / В.Ю. Биков // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №2. Комп'ютерно орієнтовані системи навчання. – 2012. – № 13 (20). – С. 3-18.

14. *Биков В.Ю.* Хмарна комп'ютерно-технологічна платформа відкритої освіти та відповідний розвиток організаційно-технологічної будови ІТ-підрозділів навчальних закладів / В.Ю. Биков // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 1. – С. 81-98.

15. *Биков В.Ю.* Хмарні технології, ІКТ-аутсорсинг і нові функції ІКТ підрозділів освітніх і наукових установ / В.Ю. Биков // Інформаційні технології в освіті. – №10. – 2011. – pp.8-23.

16. *Регечі Д.* Європейські дослідницькі мережі / Д.Регечі, М.Фьодінгер. – Київ: ТОВ «АДЕФ-Україна», 2011, 114 с.

17. *Кремень В.Г.* Інноваційні завдання сучасного етапу інформатизації освіти / В.Г. Кремень, В.Ю. Биков // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – Випуск 37. – Київ-Вінниця: ТОВ фірма "Планер", 2014. – С. 3-15.

18. *Словінська О.Д.* Організаційні аспекти та впровадження засобів відеоконференцз'язку у навчальний процес дистанційної освіти // Збірник матеріалів І Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених «Наукова молодь –2013» – К.: ІТЗН НАПН України. – 2014. – С. 83-87.

19. *Спірін О.М.* Використання електронних систем відкритого доступу в НАПН України / О.М. Спірін // Загальні збори Національної академії педагогічних наук України «Про діяльність Національної академії педагогічних наук України у 2014 році та завдання на 2015 рік», 3 квітня 2015 року. – 2015. – Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/9218/1/Spirin_usingOS_fin.pdf

20. *Спірін О.М.* Інформаційно-комунікаційні технології моніторингу впровадження результатів науково-дослідних робіт [Електронний ресурс] / О.М. Спірін // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2013. – № 4(36). – С. 132-152. – Режим доступу до журн.: <http://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/890/655>

21. *Шишкіна М.П.* Формування і розвиток засобів ІКТ освітньо-наукового середовища вищого навчального закладу на базі концепції хмарних обчислень / М.П. Шишкіна

// Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» – Додаток 1 до Вип.5, Том III (54). – Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – Київ: Гнозис, 2014. – С.302-309.

22. Alkhansa A. Shakeabubakor. Cloud Computing Services and Applications to Improve Productivity of University Researchers / Alkhansa A. Shakeabubakor, Elankovan Sundararajan, and Abdul Razak Hamdan // International Journal of Information and Electronics Engineering. – Vol. 5. – No. 2. – 2015. – p.153-157.

23. Digital science in Horizon 2020. – DG Connect. – 7 March 2013. – 30 p.

24. FIRE for future Internet success 2015. – 28 p. http://www.ict-fire.eu/fileadmin/publications/FIRE_2015_screen.pdf

25. Hashmi S.I. Using the Cloud to Facilitate Global Software Development Challenges / Hashmi S.I., Clerc V., Razavian M., and others // 2011 Sixth IEEE International Conference on Global Software Engineering Workshops, 2011.

26. ISO/IEC 17788:2014(E) Information technology – Cloud computing – Overview and vocabulary. – 2014.

27. NESSI Response to the European Cloud Strategy. – NESSI Position Paper. - December 2012.- p.1-3. http://www.nessi-europe.com/Files/Private/NESSI_Position_EuropeanCloudStrategy.pdf

28. Digital Information Society and Economy 2.0 // NESSI Prospectus, May 2013. – 2013. – 8 p.

29. New European Media, driving the future of digital experience. Vision & SRIA Position Paper. – October 2014. – 60 p. – <http://nem-initiative.org/wp-content/uploads/2014/10/NEMVisionSRIA-PositionPaper-2014.pdf>

30. A Software & Service Perspective on the Future of Cloud in Europe. – NESSI White Paper. – July 2012. – 2012. – 18 p. http://www.nessi-europe.com/Files/Private/NESSI_Cloud_WhitePaper.pdf

31. Strategy Report on Research Infrastructures. Roadmap 2010. – Luxembourg: Publication Office of the European Union. – 2011. – 80 p.

32. Strategy Recommendations on Networking and Telecommunications for Cloud Computing and Service Platforms. Ed. by Thomas Michael Bohnert. – White Paper. – May 2012. – p.1-20. – http://www.networks-etp.eu/fileadmin/user_upload/Publications/Position_White_Papers/NetWorks-Clouds_12-07-02.pdf

33. Shyshkina M.P. Prospects of the Development of the Modern Educational Institutions' Learning and Research Environment: to the 15th Anniversary of the Institute of Information Technologies and Learning Tools of NAPS of Ukraine / M.P.Shyshkina, Y.G.Zaporozhchenko, H.M.Kravtsov // Information technologies in education. – Kherson. – 2014. – № 19. – P. 62-70.

34. Shyshkina M. Emerging Technologies for Training of ICT-Skilled Educational Personnel // Communications in Computer and Information Science. – Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag. - Volume 412. - 2013. – pp.274-284.

35. Shyshkina M. The Hybrid Service Model of Electronic Resources Access in the Cloud-Based Learning Environment // ICT in Education, Research and Industrial Applications: Integration, Harmonization and Knowledge Transfer / Ed. by Sotiris Batsakis, Heinrich C. Mayr, Vitaliy Yakovyna. - CEUR Workshop Proceedings. - vol.1356. - 2015. - P. 295-310. – Режим доступу: http://ceur-ws.org/Vol-1356/paper_102.pdf

References:

1. Bykov, V. (2008), “Open education and open learning environment”, *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy*, №2, pp. 116-123.

2. Bykov, V., Spirin, O., Luparenko L. (2014), “Open web-oriented systems of

the implementation of scientific and educational research monitoring”, *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy*, №1, pp.3-25.

3. Bykov, V., Prokopenko, I., Rakov. (2002), “On the issue of informatization of higher educational institutions”, *Kom'ioter u shkoli ta sim'i*, №4(22), pp.8-13.

4. Bykov, V., Mushka I. (2009), “E-education and advanced tools of open education”, *Informatsijni tekhnolohii i zasoby navchannia*, № 5(13), available at: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ITZN/em2/emg.html>.

5. Bykov, V., Olijnyk V. (2008), “Information networks open learning environment”, *Pisliadyplomna osvita v Ukraini*, №1, pp. 54-63.

6. Bykov, V. (2012), “The innovative development of the open education systems tools and technologies”, *Suchasni informatsijni tekhnolohii ta innovatsijni metodyky u pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy* / Ed. by I.Ziazun and others, vol. 29, pp. 32-40.

7. Bykov, V. (2007), “Key factors and modern tools of educational system development”, *Informatsijni tekhnolohii i zasoby navchannia*, № 1(2), available at: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ITZN/em2/emg.html>.

8. Bykov, V., Spirin, O., Shyshkina M. (2015), “Corporate information cloud-based systems supporting scientific and educational activities”, *Problemy ta perspektyvy formuvannia natsional'noi humanitarno-tekhnichnoi elity*, vol. 43 (2) (47), pp. 93-121.

9. Bykov, V. (2002), “Methodical systems of modern information and educational technologies”, *Problemy ta perspektyvy formuvannia natsional'noi humanitarno-tekhnichnoi elity*, vol. 3, pp. 73-83.

10. Bykov, V. (2013), “Mobile space and mobil-oriented environment of Internet users: features of model representation and educational use”, *Informatsijni tekhnolohii v osviti*, pp. 9-37.

11. Bykov, V. (2004), “Educational environment of modern educational systems” *Profesijna osvita: pedahohika i psykholohiia* / Ed. By I. Zaziun, N. Nychkalo, T. Levovyts'kii, I. Vil'sh, vol. IV. – Cherkashchyna: Vydavnytstvo Vyschoi Pedahohichnoi Shkoly u Cherkashchyni, pp. 59–80.

12. Bykov, V. (2009), “Increasing importance of ICT in education of Ukraine”, *Pedahohika i psykholohiia: Visnyk APN Ukrainy*, №1(62), pp. 29-33.

13. Bykov, V. (2012), “Problems and prospects of informatization of educational system in Ukraine”, *Naukovyj chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova, Series 2, Komp'iuterno oriientovani systemy navchannia*, № 13 (20), pp. 3-18.

14. Bykov, V. (2013), “The cloud-based computer-technological platform of open education and appropriate development of organizational and technological structure of IT departments of educational institutions”, *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy*, № 1, 81-98.

15. Bykov, V. (2011), “Cloud technology, ICT outsourcing and new functions of ICT departments of educational and scientific institutions”, *Informatsijni tekhnolohii v osviti*, №10, pp.8-23.

16. Rehechi, D., F'odinher, M. (2011), “European research networks”, Kyiv: TOV «ADEF-Ukraina», 114 p.

17. Kremen' V., Bykov, V. (2014), “Innovative tasks of the present stage of informatization of education”, *Suchasni informatsijni tekhnolohii ta innovatsijni metodyky u pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy*. – vol 37, Kyiv-Vinnitsia: TOV firma "Planer", pp. S. 3-15.

18. Slovins'ka, O. (2014), Organizational aspects and the introduction of video conferencing in the educational process of distance education *Zbirnyk materialiv I Vseukrains'koi naukovo-praktychnoi konferentsii molodykh uchenykh «Naukova molod'*, Kyiv: IITZN NAPN Ukrainy, pp. 83-87.

19. Spirin, O. (2015), “The use of open access electronic systems in the NAES of Ukraine”, *Zahal'ni zbory Natsional'noi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy «Pro diial'nist'*

Natsional'noi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy u 2014 rotsi ta zavdannia na 2015 rik», 3 kvitnia 2015 roku, available at: http://lib.iitta.gov.ua/9218/1/Spirin_usingOS_fin.pdf

20. Spirin, O. (2013), "ICT of research results implementation monitoring", *Informatsijni tekhnolohii i zasoby navchannia*, № 4(36), pp. 132-152, available at: <http://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/890/655>

21. Shyshkina, M. (2014), "The formation and development of the ICT of educational and scientific environment of higher educational institution based on the concept of cloud computing", *Humanitarnyj visnyk DVNZ «Pereiaslav-Khmel'nyts'kyj derzhavnyj pedahohichnyj universytet imeni Hryhoriia Skovorody»*, annex 1, edition.5, vol. III (54), *Tematychnyj vypusk «Vyscha osvita Ukrainy u konteksti intehratsii do ievropejs'koho osvith'oho prostoru»*, Kyiv: Hnozys, pp.302-309.

22. Alkhansa, A. Shakeabubakor, Elankovan Sundararajan, and Abdul Razak Hamdan. (2015), "Cloud Computing Services and Applications to Improve Productivity of University Researchers", *International Journal of Information and Electronics Engineering*, Vol. 5, No. 2, pp.153-157.

23. Digital science in Horizon 2020. (2013), DG Connect, 7 March 2013, 30 p.

24. FIRE for future Internet success. (2015), 28 p., available at: http://www.ict-fire.eu/fileadmin/publications/FIRE_2015_screen.pdf

25. Hashmi S.I., Clerc V., Razavian M., and others. (2011), "Using the Cloud to Facilitate Global Software Development Challenges", 2011 Sixth IEEE International Conference on Global Software Engineering Workshop.

26. ISO/IEC 17788:2014(E) Information technology – Cloud computing – Overview and vocabulary. (2014).

27. NESSI Response to the European Cloud Strategy. (2012), NESSI Position Paper, December 2012.- p.1-3., available at: http://www.nessi-europe.com/Files/Private/NESSI_Position_EuropeanCloudStrategy.pdf

28. Digital Information Society and Economy 2.0 (2013), NESSI Prospectus, May 2013, 8 p.

29. New European Media, driving the future of digital experience. Vision & SRIA Position Paper. (2014), October 2014, 60 p., available at: – <http://nem-initiative.org/wp-content/uploads/2014/10/NEMVisionSRIA-PositionPaper-2014.pdf>

30. A Software & Service Perspective on the Future of Cloud in Europe. – NESSI White Paper. (2012), July 2012, 18 p., available at: http://www.nessi-europe.com/Files/Private/NESSI_Cloud_WhitePaper.pdf

31. Strategy Report on Research Infrastructures. Roadmap 2010. (2011), Luxembourg: Publication Office of the European Union, 80 p.

32. Strategy Recommendations on Networking and Telecommunications for Cloud Computing and Service Platforms. Ed. by Thomas Michael Bohnert. – White Paper. (2012), May 2012, pp.1-20. – http://www.networks-etp.eu/fileadmin/user_upload/Publications/Position_White_Papers/NetWorks-Clouds_12-07-02.pdf

33. Shyshkina, M., Zaporozhchenko, Y., Kravtsov, H. (2014), "Prospects of the Development of the Modern Educational Institutions' Learning and Research Environment: to the 15th Anniversary of the Institute of Information Technologies and Learning Tools of NAPS of Ukraine", *Informatsijni tekhnolohii v osviti*, № 19, P. 62-70.

34. Shyshkina, M. (2013), "Emerging Technologies for Training of ICT-Skilled Educational Personnel", *Communications in Computer and Information Science*, Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag, Volume 412, pp.274-284.

35. Shyshkina, M. (2015), "The Hybrid Service Model of Electronic Resources Access in the Cloud-Based Learning Environment", *ICT in Education, Research and Industrial Applications: Integration, Harmonization and Knowledge Transfer* / Ed. by Sotiris Batsakis, Heinrich C. Mayr, Vitaliy Yakovyna, *CEUR Workshop Proceedings*, vol.1356, pp. 295-310, available at: http://ceur-ws.org/Vol-1356/paper_102.pdf

Стаття надійшла до редакційної колегії 23.04.2016

Анатолій Комишан

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри
психології та педагогіки Харківського університету
Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, Україна
E-mail: kom.t@mail.ru

КОМП'ЮТЕРНА ПРОГРАМА ПЕДАГОГІЧНОГО ТЕСТУВАННЯ ДЛЯ САМОДІАГНОСТИКИ КУРСАНТІВ З НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН

Анотація: розглянуто питання щодо застосування комп'ютерного тестування курсантів на стадії їхньої самодіагностики рівня знань. Визначено, що комп'ютерне самотестування курсантів має сприяти виявленню прогалин у їхніх знаннях з точки зору якісної підготовки до контрольних навчальних заходів з навчальних дисциплін та подальшої їх ліквідації у процесі самостійної підготовки. На основі аналізу існуючих комп'ютерних програм педагогічного тестування наведено критерії, яким має відповідати комп'ютерний програмний продукт самотестування та представлено характеристику створеного комп'ютерного програмного продукту "Сократ" для самодіагностики якості засвоєння майбутніми військовими фахівцями навчальних дисциплін, а також висвітлено результати його практичної реалізації.

Ключові слова: самостійна підготовка, самодіагностика якості навчання, комп'ютерна програма педагогічного тестування, тестові завдання формульовального типу, формувальна самодіагностика знань курсантів, комп'ютерний програмний продукт "Сократ".

Anatoliy Komychan

Ph.D., Senior Research Fellow, Professor of the Department of Psychology and Pedagogy
Kharkiv Air Force University named after Ivan Kozhedub, Ukraine
E-mail: kom.t@mail.ru

COMPUTER PROGRAM FOR DIAGNOSIS PEDAGOGICAL TESTING OF CADETS IN VARIOUS ACADEMIC DISCIPLINES

Abstract: The question of using computer-based testing of cadets on the stage of their self-assessment was raised. It was determined that computer-based self-assessment of cadets will contribute to revealing gaps in their knowledge from the point of view of the quality preparation for formal assessment in different subjects and to eliminating these gaps in the process of self-instruction. Based on the analysis of the existing computer programs of pedagogical testing the criteria were suggested for creating a new computer program for self-assessment and the characteristics of the developed program "SOKRAT" were given. This program is for self-assessment of the quality of apprehension by future military specialists of subject matters and the results of its practical use are provided.

Keywords: self-education, self-diagnosis as learning computer program teaching testing tests molding type, forming self-test knowledge of students, computer software, "Socrates."

© Анатолій Комишан, 2016

КОМПЬЮТЕРНАЯ ПРОГРАММА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ ДЛЯ САМОДИАГНОСТИКИ КУРСАНТОВ ПО УЧЕБНЫМ ДИСЦИПЛИНАМ

Аннотация: рассмотрен вопрос применения компьютерного тестирования курсантов на стадии их самодиагностики уровня знаний. Определено, что компьютерное самотестирование курсантов должно способствовать выявлению пробелов в их знаниях с точки зрения качественной подготовки к контрольным учебным мероприятиям по учебным дисциплинам и дальнейшей ликвидации этих пробелов в процессе самостоятельной подготовки. На основе анализа существующих компьютерных программ педагогического тестирования приведены критерии, которым должен отвечать компьютерный программный продукт самотестирования и представлена характеристика созданного компьютерного программного продукта “Сократ” для самодиагностики качества усвоения будущими военными специалистами учебных дисциплин, а также освещены результаты его практической реализации.

Ключевые слова: самостоятельная подготовка, самодиагностика качества обучения, компьютерная программа педагогического тестирования, тестовые задания формирующего типа, формирующая самодиагностика знаний курсантов, компьютерный программный продукт “Сократ”.

Anatoliy Komychan

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Computer program for diagnosis pedagogical testing of cadets in various academic disciplines”

Problem setting. Computer testing, alongside using teaching and training computer programs, is gaining importance in solving the task of improving the quality of higher military education today. And above all it is standing out as a tool for self-assessment of the level of knowledge in cadets. In this context, computer self-assessment will help to find gaps in cadets' knowledge and will contribute to the effectiveness of their preparation for tests and for further improvement of their self-preparation efficiency.

Recent research and publications analysis. Some aspects of the development and implementation into practice of automated assessment systems were studied by V. Depovsky, Ye. Katayeva, T. Kodzha, P. Colud, Yu. Mashbyts, O. Meniaylenko, L. Oksamytna, etc. Lately, much importance has been laid on the tasks and aspects of implementation into practice of information technologies which deal with the efficiency of assessment of the teaching-learning process. Thus, V. Snytiuk and K. Yurchenko consider using computer technologies in knowledge assessment in the form of testing as one of the most technological and parametric forms of evaluation and assessment. Ukrainian normative legislated basis pays great attention to the questions of self-reliant work of the students of higher educational establishments and to implementation into educational process of computer programs.

Paper objective. Based on the analysis of the current computer programs for pedagogical testing to formulate the criteria agreeable to the computer self-assessment programs and to reveal content and essence characteristics of computer program product “Sokrat” designed for self-assessment of the quality of mastering by future military specialists of subject matters, as well as to show the results of its practical realization.

Paper main body. Higher military school must organize the educational process in such a way that the cadets could not only absorb the quantity of information which will allow them to feel free in the military-professional environment, but also to develop the need for continuing self-study, to develop the necessary skills to deal with the information flow, to be able to use it for individual professional development. Thus, the primary goal is to form in cadets an independent way of thinking and independence as a trait of character, which must show in their educational process. Taking into account the mentioned above and bearing in mind the fact that self-instruction in cadets is the priority form of organization of educational process in higher military school, which requires much attention from the side of the teachers, and because the method and mechanism of this process is vital in this situation, we have started work on implementation of the computer program "SOKRAT" into the system of organization of self-educational process of cadets.

The basis of this product is the use of test items that are presented as formation self-assessment of the cadet's own knowledge on certain modules from the the subjects. We suggest that module tests use conventional multi-level pedagogical tests of the diagnostic type.

The suggested computer program "SOKRAT" is the program designed for timely self-diagnostics of cadets' knowledge in the mode of the dialogue with the computer in preparing for module tests. It can perform the function of self-diagnostics individually or as a part of a complex system of pedagogical assessment under the conditions of credit-module system organization of the educational process in higher military schools. The article contains illustrative fragments of operation of module "SOKRAT_R"

"SOKRAT" was approved on the basis of content module 1.1 in the subject "Basics of military pedagogies". Two groups of cadets were selected with approximately equal potential. Then one group was assigned as control group, another as an experimental. In the experimental group the cadets were given the mentioned above computer program for their preparation for module checks. The results of this module mastering are the following: according to the national scale: in the control group "excellent" – 16,7; "good" – 38,9; "satisfactory" – 44,4. In the experimental group "excellent" – 27,8; "good" – 50,0; "satisfactory" – 22,2.

Conclusions of the research. The quality of preparation of competent military specialists with higher education depends on a number of factors, among which nowadays a very important role is played by the organization of individual work of cadets and implementation of the efficient methods of their self-assessment of their individual work. Using the computer program "SOKRAT", which is based on test items for forming their self-assessment of their knowledge in different subject matters will positively affect their preparation for module tests and will help the cadets in the organization of their individual work. The "SOKRAT" program can be adapted for use in any subject. This leads to the conclusion that this problem needs further discussion in the context of psychological and pedagogical component of a course book for the cadets' self-instruction in any subject using "SOKRAT" program.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах стрімкого розвитку і розширення застосування в освітньому процесі інноваційних технологій та відкритих інформаційних джерел передача «готових» знань перестає бути головною метою вищої військової освіти. Сьогодні її метою має бути інтелектуальний та моральний розвиток особистості майбутнього офіцера (військового фахівця з вищою освітою). Сучасним Збройним Силам України як ніколи потрібні офіцери, які критично мислять, вміють бачити і творчо вирішувати військово-професійні завдання.

Відповідно до сучасних вимог для забезпечення високої якості вищої військової освіти та ефективного управління процесом підготовки військових фахівців поряд з якісними навчальними та навчально-методичними виданнями з навчальних дисциплін набувають особливо важливого значення різного роду комп'ютерні програмні продукти: навчаючі, тренувальні, діагностичні та ін. Вони мають бути невід'ємною складовою забезпечення якості формування у курсантів необхідних і достатніх знань, вмінь, навичок та компетенцій з будь-якої навчальної дисципліни чи іншого навчального заходу як на заняттях, так і в процесі самостійної підготовки. Поряд з навчаючими та тренувальними комп'ютерними програмами актуального значення, стосовно підвищення якості вищої військової освіти в умовах сьогодення, набуває актуальності застосування комп'ютерного тестування, і, в першу чергу, на такій стадії освітнього процесу, як самодіагностика рівня знань курсантів. Це обумовлюється тим, що система педагогічної діагностики як важливий компонент будь-якої педагогічної технології потребує розвитку таких способів і засобів оцінювання та самооцінювання рівня навчальних досягнень курсантів, які забезпечували б об'єктивною інформацією всіх учасників освітнього процесу. У контексті цього комп'ютерне самотестування має сприяти виявленню прогалин у знаннях курсантів з точки зору підготовки їх до контрольних навчальних заходів з подальшою їх ліквідацією у процесі самостійної підготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Український педагогічний словник «тест» визначає як завдання стандартної форми, виконання якого повинно виявити наявність певних знань, умінь і навичок, здібностей чи інших психологічних характеристик – інтересів, моційних реакцій тощо [4, с. 329]. Наукові ж розвідки щодо методик тестового контролю та обґрунтування їх ефективності висвітлено у працях таких дослідників як: В. Аванесов, В. Беспалько, В. Безверха, В. Бочарнікова, І. Булах, Т. Ільїна, В. Козаков, А. Одерій, П. Олійник, Л. Романишина, Н. Тализіна та ін.

Аналізуючи праці В. Бикова [1], В. Олійника [7; 13], та інших науковців можна зробити висновок, що інформатизація системи освіти має два напрямки – впровадження інформаційних технологій безпосередньо в процес навчання та інформатизація системи управління освітою.

О. Василенко [3] відзначає, що інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) включають апаратні засоби (комп'ютери, сервери, тощо) та програмне забезпечення (операційні системи, мережеві протоколи, пошукові системи, тощо). Їхні можливості широко застосовують під час освітнього процесу, звідси ІКТ можна вважати педагогічною технологією.

На думку Т. Коваль [8, с. 29], ІКТ є сукупністю методів, засобів і прийомів, що використовуються для добору, опрацювання, зберігання, подання, передавання різноманітних даних і матеріалів, необхідних для підвищення ефективності різних видів діяльності.

Щодо поняття «інформаційно-телекомунікаційні технології навчання» або «інформаційно-комунікаційні технології навчання», то за В. Биковим ІКТ-навчання – «це комп'ютерно орієнтована складова педагогічної технології, яка відображає деяку формалізовану модель певного компоненту змісту навчання і методики його подання у освітньому процесі, що представлена у ньому педагогічними програмними засобами і передбачає використання комп'ютера, комп'ютерно орієнтованих засобів навчання і комп'ютерних комунікаційних мереж для розв'язування дидактичних завдань або їх фрагментів [1].

Окремі аспекти розробки та використання автоматизованих систем оцінювання успішності навчання тих, хто навчається вивчали В. Деповський, Є. Катаєва, Т. Коджа, Р. Колуд, Ю. Машбиць, О. Меньяйленко, Л. Оксамитна та ін.

Останнім часом велику увагу науковці та практики зосереджують на завданнях і аспектах застосування інформаційних технологій стосовно оцінювання якості навчання. Так, В. Снитюк і К. Юрченко при використанні ІКТ та комп'ютерних технологій (КТ) для контролю знань у формі тестування вважають одним з найбільш технологічних параметричну форму перевірки та оцінювання підготовленості студентів [14, с. 22].

Питанням організації самостійної роботи здобувачів вищої освіти та запровадження в освітній процес комп'ютерних програмних продуктів значна увага приділяється нормативно-законодавчій базі України [6; 12 та ін.].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Стосовно організації самостійної підготовки курсантів сучасні комп'ютерні діагностичні програмні продукти мають бути зі спеціальними можливостями, що забезпечували б оперативне отримання об'єктивної і точної інформації про відповіді кожного курсанта в процесі самотестування, орієнтування його на саморозвиток, самовдосконалення та розвиток творчих можливостей особистості. Це обумовлює необхідність створення та впровадження в освітній процес вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ) комп'ютерного програмного продукту для самодіагностики якості навчання майбутніх військових фахівців на основі КТ.

Основна мета статті. На основі аналізу існуючих комп'ютерних програм педагогічного тестування сформулювати критерії, яким має відповідати комп'ютерний програмний продукт самотестування та розкрити сутнісно-змістовну характеристику створеного комп'ютерного програмного продукту «Сократ» для самодіагностики якості засвоєння майбутніми військовими фахівцями навчальних дисциплін, а також висвітлити результати його практичної реалізації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема організації самостійної підготовки курсантів сьогодні хвилює педагогів ВВНЗ як ніколи, оскільки глибокі міцні знання й стійкі вміння можуть здобуватися курсантами тільки за умови досить активної та цілеспрямованої самостійної навчально-пізнавальної діяльності. В контексті цього зазначимо, що дидактика вищої школи країн Євросоюзу передбачає таке: основне завдання навчання полягає не у викладенні готових знань, а в організації активної самостійної діяльності здобувачів вищої освіти, головною відмінною рисою якої є здатність засвоювати і використовувати на практиці інновації та вміння приймати оптимальні рішення. У свою чергу, вища військова школа покликана організувати навчальну роботу таким чином, щоб курсанти не тільки оволодівали обсягом інформації, яка дозволила б їм вільно орієнтуватися у військово-професійній сфері, але і розвивати потребу в самостійному поповненні багажу знань, виробляти уміння орієнтуватись у потоках інформації, використовувати їх для власного професійного становлення. Отже, на перший план виступає завдання формування у курсантів самостійності як риси характеру, яка має виявлятися і в їхній навчальній діяльності. Впровадження комп'ютерних програм педагогічного тестування (КПТТ) при організації самостійної підготовки курсантів є одним з інструментів, що сприятиме формуванню у них, з одного боку, необхідних якостей самостійності, а з іншого – рівня компетентності стосовно змісту навчання та майбутньої професійної діяльності.

Сьогодні на ринку програмного забезпечення пропонується велика кількість найрізноманітніших КПТТ, у тому числі й для педагогічної діагностики успішності на-

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ І ЗАСОБИ НАВЧАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

вчання здобувачів вищої освіти (наприклад, КППТ My Test – розміщена на офіційному сайті <http://mytest.klyaksa.net>, програмна оболонка для педагогічного тестування Hot Potatoes – сайт розробників www.hotpotatoes.net, програмна оболонка для педагогічного тестування OpenTest 2.0 [11] та ін.). Всі вони диференціюються за найрізноманітнішими критеріями. Звісно ж, це дуже добре, оскільки педагогічним та науково-педагогічним працівникам (ПП та НПП) є з чого вибирати. Однак, при цьому виникає проблема вибору: який саме потрібен програмний продукт і чим необхідно керуватися при його виборі? На основі аналізу психолого-педагогічних джерел інформації [2; 5; 15 та ін.] та власного досвіду [9; 10] з проблеми, що розглядається на рис. 1.1 наведено класифікацію КППТ.



Рис. 1 Класифікація комп'ютерних програм педагогічного тестування

На нашу думку, при створенні КППТ слід враховувати певні критерії, і перш за все, КППТ має виконувати свою головну функцію – забезпечення ефективного тестування знань. Слід також пам'ятати про те, що ефективність педагогічного тестування складається з багатьох складових, а саме: одні стосуються КППТ у цілому, інші – її конкретних модулів. Слід зазначити, що до КППТ у конкретних умовах будуть висуватися конкретні вимоги. Разом з тим, серед них можна виділити вимоги до застосування, яким практично завжди має відповідати КППТ. До таких вимог можна віднести:

1. *Універсальність* – можливість використання КППТ для будь-якої навчальної дисципліни.

2. Підтримка безпечного і універсального механізму керування користувачами з розподілом прав доступу – різні права доступу користувачів (студентів, курсантів, педагогічних та науково-педагогічних працівників) до різних функцій і складових програми.

3. Захищеність інформаційної бази тестів і результатів тестування – доступ до бази повинні мати тільки педагогічні та науково-педагогічні працівники.

4. Інформаційна безпека тестів – шифрування інформаційного наповнення тестів

5. Підтримка основних форм тестових завдань.

6. Підтримка різних режимів тестування: поточного, модульного, екзаменаційно-залікового, самотестування (КППТ для виявлення та удосконалення студентом чи курсантом власних досягнень успішності навчання без участі ПП або НПП). Зазначимо, що в ході самотестування мають виводитись повідомлення про помилки або рецензія на відповіді. Інколи цей режим називають: тренувальним, навчальним, тренувально-навчальним. До його складу можуть входити: вступ і пояснення до завдань, різноманітні навчальні матеріали у текстовому або мультимедійному вигляді тощо.

7. Імпорт-експортні можливості – можливість імпорту результатів тестування у текстовий формат (наприклад, у вигляді відомості модульного контролю) і формат HTML, а також експорту тестів з електронних текстових версій або з інших КППТ.

8. Наявність докладної документації на КППТ.

9. Технічна підтримка КППТ.

Виходячи з викладеного та враховуючи те, що самостійна підготовка курсантів сьогодні є однією з пріоритетних форм організації освітнього процесу у ВВНЗ і потребує досить серйозної уваги з боку НПП, а також те, що вирішальним в її організації є механізм і методика цього процесу, нами започатковано роботу щодо запровадження комп'ютерного програмного продукту «СОКРАТ» в систему організації самосміяної роботи курсантів.

В основу створення цього продукту покладено використання тестових завдань, які носять характер *формульованої самооцінки знань курсантів* зі змістових модулів навчальних дисциплін. На нашу думку, *тест формульованого типу* – це тест, який має супроводжуватися конкретними рекомендаціями для курсанта щодо виправлення допущених помилок у процесі самоконтролю. Завдяки цьому курсанти зможуть самостійно контролювати набуті знання та вміння в межах певного змістового модуля. На модульному ж контролі ми пропонуємо використовувати звичайні різнорівневі педагогічні тести діагностичного типу.

Таким чином, діагностичному тестуванню обов'язково має передувати робота курсантів з комп'ютерним програмним продуктом «СОКРАТ». Це обумовлюється тим, що після формульованого самотестування кожен курсант може виявити помилки або прогалини та підвищити рівень своєї підготовленості до модульного контролю.

Звісно ж, тестові завдання формульованого типу мають відрізнятися від тестових завдань діагностичного типу, тому розглянемо приклади їх створення.

Приклад тестового завдання формульованого типу.

Скільки існує етапів становлення педагогіки як науки?

А. Чотири; В. Два; С. Вісім; D. Три

Правильна відповідь – А.

Приклад тестового завдання діагностичного типу.

Виберіть правильну відповідність послідовності та назв етапів розвитку педагогіки:

А. Перший – формування поглядів у межах філософського-педагогічних творів;

Другий – зародження ідей в руслі філософських та релігійних вчень;

Третій – розвиток народної думки;

Четвертий – розвиток педагогіки як самостійної науки.

- В. Перший – розвиток народної думки;
Другий – зародження ідей в руслі філософських та релігійних вчень;
Третій – формування поглядів у межах філософського-педагогічних творів;
Четвертий – розвиток педагогіки як самостійної науки.
 - С. Перший – розвиток народної думки;
Другий – формування поглядів у межах філософського-педагогічних творів;
Третій – зародження ідей в руслі філософських та релігійних вчень;
Четвертий – розвиток педагогіки як самостійної науки.
 - Д. Перший – формування поглядів у межах філософського-педагогічних творів;
Другий – зародження ідей в руслі філософських та релігійних вчень;
Третій – розвиток народної думки;
Четвертий – розвиток педагогіки як самостійної науки.
- Правильна відповідь – В.

При створенні комп'ютерного програмного продукту «СОКРАТ» використовувалися узагальнення, викладені в монографії [10].

Програмна реалізація виконана за допомогою інструментальних засобів пакету Delphi.

Пропонуємий комп'ютерний програмний продукт «СОКРАТ» – це програмний продукт, що призначений для своєчасної самодіагностики знань курсантів у режимі діалогу з комп'ютером при підготовці до модульних контролів з навчальних дисциплін. Він може виконувати функції самоконтролю автономно і в складі комплексної системи педагогічного контролю в умовах кредитно-модульної системи організації освітнього процесу у ВВНЗ.

Пілотний проект запровадження комп'ютерного програмного продукту «СОКРАТ» пройшов успішну експериментальну апробацію на прикладі першого змістового модуля навчальної дисципліни «Військова педагогіка». Сутність цього продукту полягає в тому, що кожному курсанту, який підлягав випробуванню пропонувалась певна кількість тестових завдань, на які він повинен відповісти. Зазвичай, до кожного питання дається кілька варіантів відповіді, з яких треба вибрати правильну. Підсумовуванням оцінок (балів) за відповіді є загальний бал, на основі якого робиться висновок про рівень підготовленості курсанта до модульного контролю.

При створенні підсистеми «СОКРАТ» нами прийнято рішення про застосування тестів закритого типу з єдиною правильною відповіддю і використання для оцінки рівня знань у відсотках і в балах системи ECTS [10]:

Оцінка у відсотках – це відношення кількості правильних відповідей тесту до загальної кількості завдань перемножено на 100. Оцінка в балах: 90 – 100 – «відмінно»; 75 – 89 – «добре»; 60 – 74 – «задовільно»; 35 – 59 – «погано»; 0 – 34 – «дуже погано».

Система «СОКРАТ» складається з двох модулів: модуль «SOKRAT_P» (1-й модуль) і модуль «SOKRAT_R» (2-й модуль). За допомогою першого модуля виконується підготовча робота з комп'ютерним програмним продуктом, другий модуль реалізує функції самодіагностики та у подальшому педагогічного контролю зі змістових модулів. На етапі адаптації системи «СОКРАТ» прийнято рішення тимчасово об'єднати ці модулі в один під управлінням диспетчера системи. Перший модуль «SOKRAT_P» курсантам недоступний.

У комплект поставки комп'ютерного програмного продукту «СОКРАТ» для користувачів в даний час входять наступні файли:

Sokrat_R.exe – виконавчий багатофункціональний файл; він забезпечує і підготовчу роботу, і процес тестування і виведення результатів після їх обробки;

Sprav1.txt, ..., Sprav5.txt – файли довідкової підсистеми в складі «СОКРАТ». Звернення до довідкової системи виконується клавішею F1 з вікна заставки.

Для тестових завдань передбачені спеціальні файли. Даний варіант програмного продукту може включати до п'яти блоків змістових модулів. Налагодження комп'ютерного програмного продукту виконується за допомогою модуля «SOKRAT_R».

Файли тестових завдань такі: T_Mod1.txt, T_Mod2.txt, . . . , T_Mod5.txt.

Для збереження результатів тестування передбачені спеціальні файли.

В результаті аналізу тестів були сформульовані наступні вимоги до керуючої програми і системи тестових завдань:

1. Програма має забезпечити роботу з тестом довільної довжини, тобто без обмежень на кількість питань (завдань) в тесті.

2. У цьому варіанті програми «СОКРАТ» питання не супроводжуються ілюстрацією.

3. При кожному питанні може бути до п'яти можливих варіантів відповідей. За правильну відповідь присвоюється 1, за неправильний – 0.

4. Результат тестування має бути віднесений до одного з п'яти рівнів. Перевага надається шкалі ECTS (Це буде реалізовано при завершенні всіх експериментальних робіт).

5. Питання тесту мають знаходитись у файлі, створеному за допомогою доступного редактора тексту.

6. Програма має бути інваріантна до різних тестів, тобто зміни в тесті не повинні нести за собою вимог зміни програми.

7. Програма не повинна забезпечувати повернення до попереднього запитання. Якщо питання запропоновано, то на нього має бути дана відповідь потім перехід до чергового завдання.

На даний час роботи з апробації «СОКРАТ» тривають. І головна проблема полягає в підвищенні валідності і надійності тестових завдань.

Розглянемо ілюстративні фрагменти роботи модуля «SOKRAT_R» КППТ «СОКРАТ».

На рис. 2 наведена заставка КППТ «СОКРАТ». Вона з'являється після запуску виконавчого файлу Sokrat_R.exe.



Рис. 2 Заставка програми «СОКРАТ»

Після натискання клавіші «Enter» виконується перехід до наступного вікна, яке містить головне меню програми і перелік доступних блоків змістових модулів (БЗМ1.. БЗМ5).

Головне меню містить такі команди:

- початок роботи;
- робота з блоками змістових модулів;
- режими роботи;
- вихід.

У довідковій системі пояснюються всі команди меню.
Доступні блоки змістових модулів наведено на рис. 3.

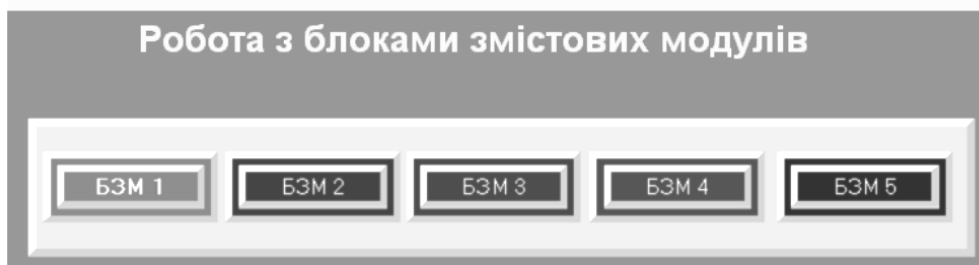


Рис. 3 Доступні блоки змістових модулів програми «СОКРАТ»

Курсант, навівши курсор на необхідний блок змістових модулів та натиснувши ліву клавішу миші, заходить у вікно вибору необхідного змістового модуля (рис. 4).

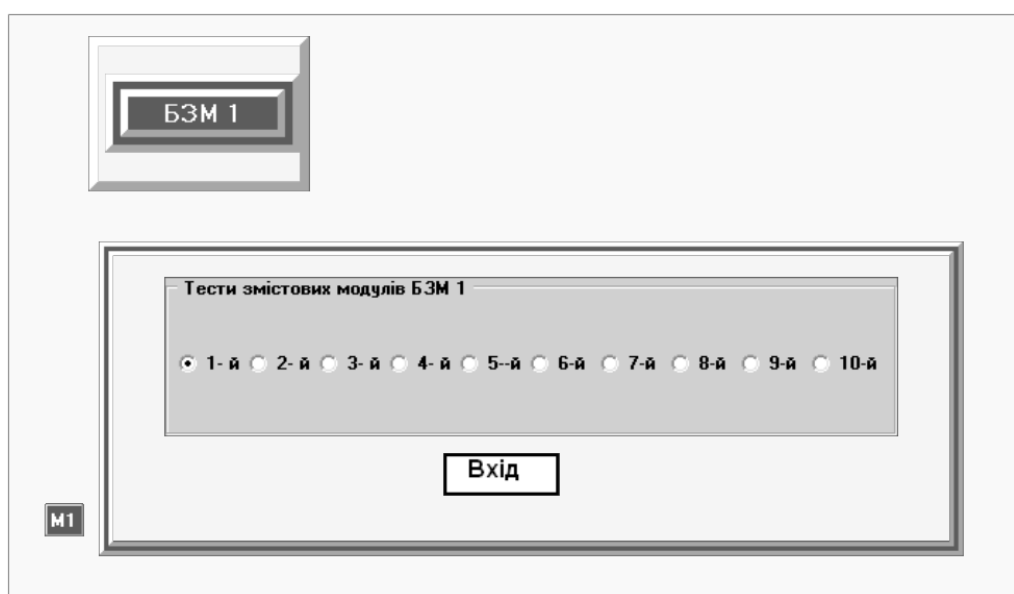


Рис. 4 Доступні блоки змістових модулів програми «СОКРАТ»

Натиснувши клавішу «Вхід», курсант заходить у вікно режиму тестування. При цьому з'являється проміжне вікно, показане на рис. 5.

Тестування починається наведенням курсора на клавішу «Починаємо» та натисканням на мишу лівою клавішею.

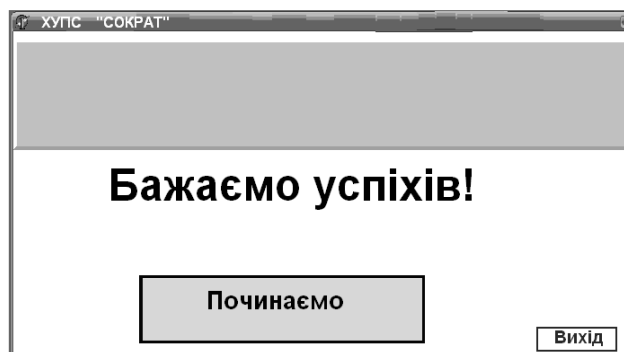


Рис. 5. Вікно початку самодіагностики курсанта з обраного змістового модуля

Таким чином, курсант опиняється у вікні з пешим тестовим завданням. На рис. 6 наведено приклад вікна з тестовим завданням.

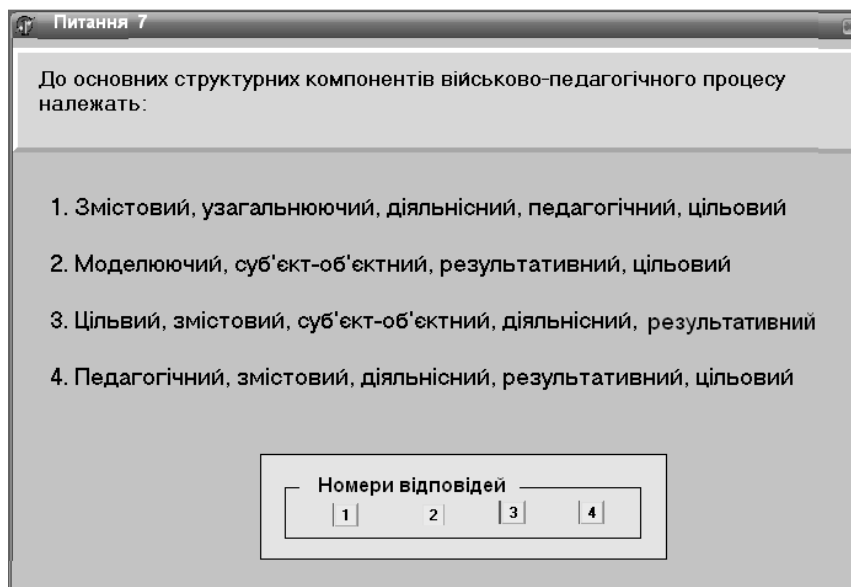


Рис. 6 Приклад вікна з тестовим завданням

Після вибору клавіші з обраною відповіддю курсант автоматично опиняється у вікні з наступним тестовим завданням. І так до завершення тестування. Тобто, перехід до чергового питання виконується після вибору номера відповіді (1, 2, 3 або 4) в панелі «Номери відповідей».

Після відповіді на останнє тестове завдання певного змістового модуля курсант потрапляє у діалогове вікно «Результати самодіагностики» (рис. 7), де отримує відповідну характеристику за результатами самодіагностики. У цьому ж вікні визначено довідкові клавіші за допомогою яких курсант може отримати інформацію про рекомендоване джерело інформації стосовно неправильно зроблених відповідей (рис. 8).

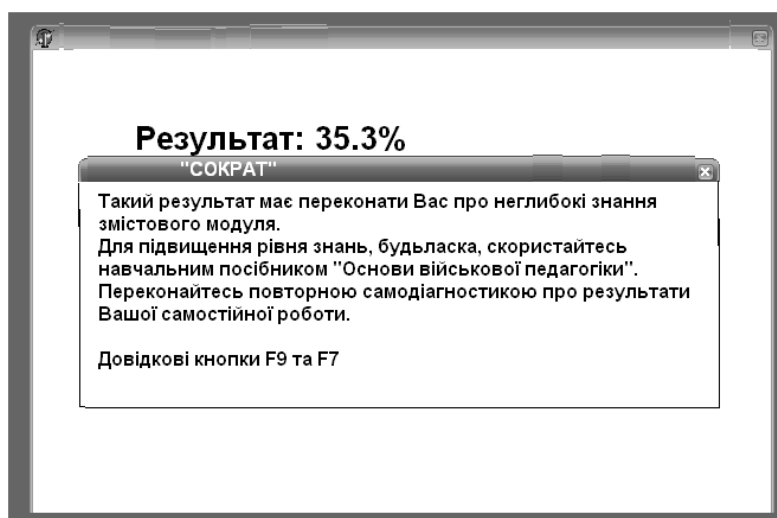


Рис. 7 Результати самодіагностики (приклад)

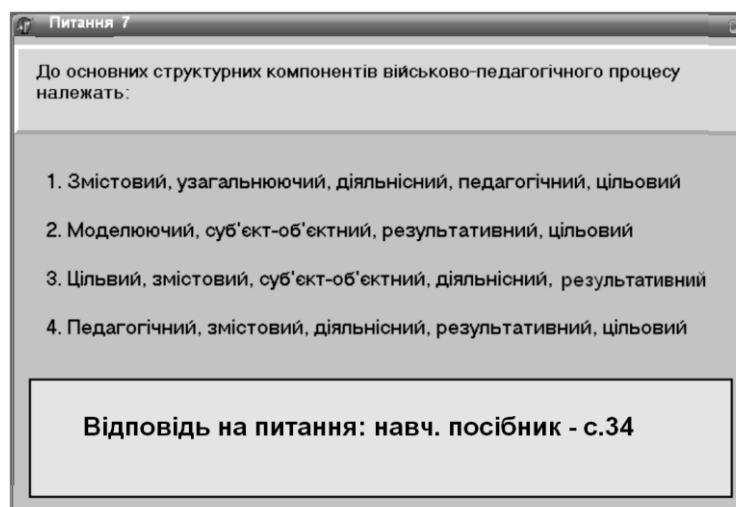


Рис. 8 Рекомендоване джерело інформації щодо неправильно зробленої відповіді

Підсумковий протокол самодіагностики курсанта наведено на рис. 9.

Інформація, що міститься в цьому протоколі дозволяє курсанту оцінити свої знання і дізнатися про ті завдання тесту (їх номери), на які він дав неправильні відповіді. Це дозволяє при самостійній роботі усунути прогалини в знаннях, так як в довідковій системі програми для кожного тестового завдання вказані відповідні сторінки навчального посібника «Основи військової педагогіки».

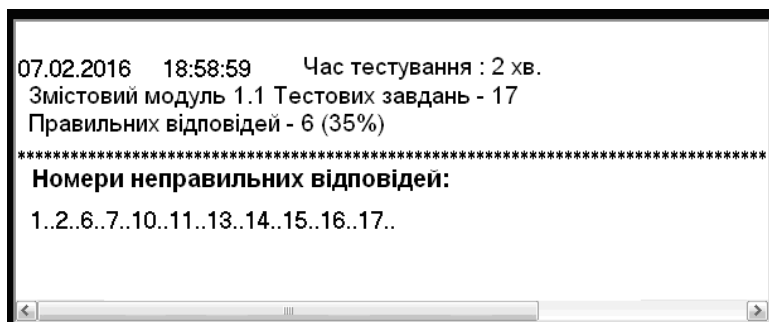


Рис. 9. Підсумковий протокол самодіагностики курсанта зі змістового модуля 1.1 навчальної дисципліни «Основи військової педагогіки»

Програму було апробовано на прикладі змістового модуля 1.1 «Педагогіка як наука та навчальна дисципліна. Педагогічна характеристика процесу навчання», для цього нами було обрано дві навчальні групи з приблизно однаковими показниками успішності навчання за попередній семестр. Після чого було визначено контрольну та експериментальну групи, і в експериментальній групі видано курсантам розроблений програмний продукт для підготовки їх до модульного контролю із зазначеного змістового модуля.

У табл. 1 наведено результати засвоєння змістового модуля 1.1 навчальної дисципліни «Основи військової педагогіки» за національною шкалою курсантами КГ та ЕГ.

Відомості про успішність студентів ЕГ та КГ
за результатами засвоєння змістового модуля 1.1 навчальної дисципліни
«Основи військової педагогіки»

Групи	Оцінка	Кількість оцінок	%
ЕГ	«5»	5	27,8
	«4»	9	50,0
	«3»	4	22,2
КГ	«5»	3	16,7
	«4»	7	38,9
	«3»	8	44,4

Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок. Якість підготовки компетентних військових фахівців з вищою освітою залежить від низки факторів серед яких, в умовах вимог сьогодення, важливе місце посідає організація самостійної роботи курсантів та реалізація ефективної методики їхньої самодіагностики за власною самостійною навчально-пізнавальною діяльністю. Запровадження комп'ютерного програмного продукту «СОКРАТ» для надання допомоги курсантам в організації самостійної роботи, в основу створення якого покладено використання тестових завдань, що носять характер формувальної самооцінки їхніх знань зі змістових модулів навчальних дисциплін, позитивно впливає на їх підготовку до модульного контролю. Програмний продукт «СОКРАТ» адаптується для будь-якої навчальної дисципліни.

Наведені висновки створюють підґрунтя для подальшого обговорення порушеної проблематики в контексті психолого-педагогічної складової навчально-методичного посібника для самостійної роботи курсантів з навчальної дисципліни з використанням програмного продукту «СОКРАТ».

Список літератури:

1. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія. – К. : Атіка, 2008. – 684 с.
2. Булах І. Є. Теорія і методика комп'ютерного тестування успішності навчання (на матеріалах медичних навчальних закладів) : дис. Доктора пед. Наук: 13.00.01 / І. Є. Булах; Київський національний університет імені Т. Г. Шевченка. – К., 1995. – 430 с.
3. Василенко О. М. Електронні ресурси як чинник оптимізації довідково-бібліографічного обслуговування / О. М. Василенко // Наук. Праці Нац. Б-ки України ім. В. І. Вернадського. – 2000. – Вип. 5. – С. 204-211.
4. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 374 с.
5. Гуцало Е. У. Педагогічне тестування в системі контролю і оцінки якості навчання студентів (на базі дисциплін психолого-педагогічного циклу педагогічного університету) / Е. У. Гуцало. – Кіровоград : РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2011. – 68 с.
6. Закон України «Про вищу освіту» № 1556-VII від 01.07.14 р. // Голос України. – 2014. – № 148 (5898).

7. Застосування комп'ютерних і телекомунікаційних технологій у дистанційному навчанні: навч.-метод. Комплекс / В. В. Олійник, В. О. Гравіт, С. В. Антошук, А. Л. Кліменко / за заг. Ред. В. В. Олійника. – К. : Міленіум, 2005. – 44 с.

8. Коваль Т. І. Підготовка викладачів вищої школи : інформаційні технології у педагогічній діяльності : навч.-метод. Посіб. / Т. І. Коваль. – К. : Вид. центр НЛУ, 2009. – 380 с.

9. Комишан А. І. Впровадження педагогічних тестів у педагогічний контроль при модульно-рейтинговій системі організації педагогічного процесу у вищій військовій школі / А. І. Комишан. // Педагогіка і психологія творчої особистості: проблеми і пошуки: Збірник наукових праць. – Вип. 26. – Київ – Запоріжжя. – 2002. – С.453-457.

10. Комишан А. І. Діагностика освітньої діяльності студентів на основі рейтингового підходу: теорія, методологія, практика : монографія / А. І. Комишан К. І. Хударковський, О. С. Челпанов. – Харків : Новий колегіум, 2011. – 297с.

11. Комп'ютерна програма тестування OpenTest 2.0 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://opentest.com.ua/kompyuternaya-programma-testirovaniya-znaniy-opentest-2/> (дата звернення : 21.03.2016). – Назва з екрану.

12. Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності закладів освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF> (дата звернення : 21.03.2016). – Назва з екрану.

13. Олійник В. В. Впровадження нових освітніх технологій у закладах післядипломної педагогічної освіти / В. В. Олійник. // Теоретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології: зб. Наук. Праць / за заг. Ред. Н. Г. Ничкало. – Харків: НТУ «ХПІ», 2007. – С. 432-438.

14. Снитюк В. Е. Интеллектуальное управление оцениванием знаний : монография / В. Е. Снитюк, К. Н. Юрченко. – Черкассы, 2013. – 262 с.

15. Фетісов В. С. Комп'ютерні технології в тестуванні: навч.-метод. Посіб. / В. С. Фетісов. – Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2011. – 140 с.

References:

1. Bykov V. Yu. Modeli orhanizatsijnykh system vidkrytoi osvity : monohrafiia. – K. : Atika, 2008. – 684 s.

2. Bulakh I. Ye. Teoriia i metodyka komp'iuternoho testuvannia uspishnosti navchannia (na materialakh medychnykh navchal'nykh zakladiv) : dys. doktora ped. nauk: 13.00.01 / I. Ye. Bulakh; Kyivs'kyj natsional'nyj universytet imeni T. H. Shevchenka. – K., 1995. – 430 s.

3. Vasylenko O. M. Elektronni resursy iak chynnyk optymizatsii dovidkovo-bibliohrafichnoho obsluhovuvannia /O. M. Vasylenko // Nauk. pratsi Nats. b-ky Ukrainy im. V. I. Vernads'koho. – 2000. – Vyp. 5. – S. 204-211.

4. Honcharenko S. U. Ukrains'kyj pedahohichnyj slovnyk / S. U. Honcharenko. – K. : Lybid', 1997. – 374 s.

5. Hutsalo E. U. Pedahohichne testuvannia v systemi kontroliu i otsinky iakosti navchannia studentiv (na bazi dystsyplin psykhologo-pedahohichnoho tsykladu pedahohichnoho universytetu) / E. U. Hutsalo. – Kirovohrad : RVV KDPU im. V. Vynnychenka, 2011. – 68 s.

6. Zakon Ukrainy «Pro vyschu osvitu» № 1556-VII vid 01.07.14 r. // Holos Ukrainy. – 2014. – № 148 (5898).

7. Zastosuvannia komp'uternykh i telekomunikatsijnykh tekhnolohij u dystantsijnomu navchanni: navch.-metod. kompleks / V. V. Olijnyk, V. O. Hravit, S. V. Antoschuk, A. L. Klimenko / za zah. red. V. V. Olijnyka. – K. : Milenium, 2005. – 44 s.

8. Koval' T. I. Pidhotovka vykladachiv vyschoi shkoly : informatsijni tekhnolohii u pedahohichnij diial'nosti : navch.-metod. posib. / T. I. Koval'. – K. : Vyd. tsentr NLU, 2009. – 380 s.

9. Komyshan A. I. Vprovadzhennia pedahohichnykh testiv u pedahohichnyj kontrol' pry modul'no-rejtynhovij systemi orhanizatsii pedahohichnoho protsesu u vyschij vijs'kovij shkoli / A. I. Komyshan. // Pedahohika i psykhologhiia tvorchoi osobystosti: problemy i poshuky: Zbirnyk naukovykh prats'. – Vyp. 26. – Kyiv – Zaporizhzhia. – 2002. – S.453-457.

10. Komyshan A. I. Diahnostyka osvitrnoi diial'nosti studentiv na osnovi rejtynhovoho pidkhotu: teoriia, metodolohiia, praktyka : monohrafiia / A. I. Komyshan K. I. Khudarkovskij, O. S. Chelpanov. – Kharkiv : Novyj kolehium, 2011. – 297s.

11. Komp'iuterna prohrama testuvannia OpenTest 2.0 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu : <http://opentest.com.ua/kompyuternaya-programma-testirovaniya-znanij-opentest-2/> (data zvernennia : 21.03.2016). – Nazva z ekranu.

12. Litsenzijni umovy provadzhennia osvitrnoi diial'nosti zakladiv osvity [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF> (data zvernennia : 21.03.2016). – Nazva z ekranu.

13. Olijnyk V. V. Vprovadzhennia novykh osvitnikh tekhnolohij u zakladakh pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity / V. V. Olijnyk. // Teoretychni ta metodychni zasady rozvytku pedahohichnoi osvity: pedahohichna majsternist', tvorchist', tekhnolohii: zb. nauk. prats' / za zah. red. N. H. Nychkalo. – Kharkiv: NTU «KhPI», 2007. – S. 432-438.

14. Snyiuk V. E. Yntellektual'noe upravlenye otsenyvanyem znanyj : monohrafiia / V. E. Snyiuk, K. N. Yurchenko. – Cherkassy, 2013. – 262 s.

15. Fetisov V. S. Komp'iuterni tekhnolohii v testuvanni: navch.-metod. posib. / V. S. Fetisov. – Nizhyn : Vydavets' PP Lysenko M.M., 2011. – 140 s.

Стаття надійшла до редакційної колегії 18.04.2016

Валерій Биков

доктор технічних наук, професор, директор Інституту інформаційних технологій
і засобів навчання НАПН України; Україна
E-mail: valbykov@gmail.com

Світлана Литвинова

кандидат педагогічних наук, с.н.с., завідувач відділу технологій відкритого навчального
середовища Інституту інформаційних технологій
і засобів навчання НАПН України; Україна
E-mail: s_litvinova@i.ua

КОРПОРАТИВНІ СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНЬОЇ СОЦІАЛЬНОЇ СИСТЕМИ

Анотація: розглянуто особливості управління об'єктом освітньої соціальної системи, уточнено термінологічний апарат, узагальнено види, типи, складові управління освітніми соціальними системами. За результатами аналізу науково-методичної літератури було визначено чинники, що впливають на функціонування освітньої соціальної системи, обґрунтовано використання корпоративної соціальної мережі як об'єкту управління. У роботі розкрито мету та особливості використання корпоративних соціальних мереж, здійснено класифікацію, визначено їх потенціал для використання в управлінні освітньою соціальною системою.

Ключові слова: управління освітньою соціальною системою; об'єкт управління; корпоративна соціальна мережа; особливості управління об'єктом освітньої соціальної системи.

Valerii Bykov

PhD, Professor, Director of the Institute of Information Technologies and Learning Tools
of NAPS of Ukraine; Ukraine
E-mail: valbykov@gmail.com

Svitlana Lytvynova

Ph.D., Senior Scientist, Head of training open environment technology of the Institute of Information Technologies and Learning Tools of NAPS of Ukraine; Ukraine
E-mail: s_litvinova@i.ua

A CORPORATE SOCIAL NETWORK AS AN OBJECT OF EDUCATIONAL SOCIAL SYSTEM MANAGEMENT

Abstract: The object of education management features of the social system, specified terminology, generalized species types that make management of educational social systems. The analysis of the scientific and technical literature were identified factors that affect the functioning of educational social system, reasonable use of the corporate social network as a facility management. The paper reveals the purpose and features of using corporate social networking is classified, identified their potential for use in management educational social system.

© Валерій Биков, Світлана Литвинова, 2016

Keywords: management of educational social system; facility management; corporate social network; object management features educational social system.

Валерий Быков, Светлана Литвинова

КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ

Аннотация: рассмотрены особенности управления объектом образовательной социальной системы, уточнено терминологический аппарат, обобщенно виды, типы, составляющие управления образовательными социальными системами. По результатам анализа научно-методической литературы были определены факторы, влияющие на функционирование образовательной социальной системы, обосновано использование корпоративной социальной сети как объекта управления. В работе раскрыты цели и особенности использования корпоративных социальных сетей, осуществлена классификация, определен их потенциал для использования в управлении образовательной социальной системой.

Ключевые слова: управление образовательной социальной системой; объект управления; корпоративная социальная сеть; особенности управления объектом образовательной социальной системы.

Valerii Bykov, Svitlana Lytvynova

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Corporate social network as object management educational social system”

Problem statement. Social system management can be defined as a conscious purposeful activity of a pedagogical community, which is directed to improve and develop an educational process. In the broad sense, a development of social system management includes such type of changes, which are characterized by a shift in management to a qualitatively new state.

A society is making new demands to pedagogical social system management, such as: formation the strategic direction of development, improving quality, effective cooperation, finding common solutions, problem-solving. It can be effective if safe, secure enterprise social networks will be ensured additionally.

Individuals of educational institutions, especially in large cities, have real opportunities for an access to the high-quality Internet, use mobile communication devices, and therefore use the new forms of cooperation that will certainly be reflected in management.

Taken into consideration the above, it can be stated that corporate social networks are becoming essential objects for educational social system management.

Analysis of recent research and publications. The theory of social system development as an informational one was justified by V. Gulenko, A. Bukalov, M. Kazarinov et al. Communication problems in a social system were investigated by N. Luhmann, Yu. Habermas and others. The peculiarities of social system development were disclosed in the papers of A. Kravtsov, L. Shchegolev, V. Voznyuk, G. Timoshko. A great contribution to the development of educational system management theory was made by L. Danilenko, G. Elnikova, H. Pometun, V. Maslov, and others. However, the question of the use of a corporate social network as an object of social system management is not fully investigated by scientists yet.

The main purpose of the article is to reveal the intension of the concept of “social system management”, as well as to define the peculiarities of corporate social networks as an object of pedagogical social system management.

Statement of the main material. Any social system consists of such main components as the process entities; objects; activities and ideas. The main types of social systems are complex, simple and combined. The interrelated components of a complex system form some levels and have a hierarchical structure (components of one level are related to other level components). A system sometimes can combine two of them. It means that one part of the system is simple, but the other is complex. An organization, a group or a particular person can be related to a social system.

The factors that influence on the functioning of a social system are activities of the system entities to achieve a common goal; maintenance of subordination and coordination (cooperation) between system entities; feedback that allows to coordinate and regulate its activity properly.

A social system management is an activity directed to achieve specific goals of education institutions through the rational use of material, human and other resources with the use of science-based forms, principles, functions and methods.

A social system as a set of interconnected social phenomena and activities forms a social object.

A social network connects people, but to cooperate it needs a specific connection factor, such as a social object. Such social object can be distinguished in all successful social networks, namely: video (the YouTube), music files (Last.fm), presentation (SlideShare), journalistic, information (Wiki-Wiki), photos (Flickr), projects (Scratch the), etc.

We define three major factors that affect social system management, such as a social object, entities' activities, and access to the object. Educational social system management with the help of a sharing object, such as a corporate social network, is becoming urgent.

Using the corporate social network Yammer gives the participants of educational process an opportunity to create their own thematic and organizational social networks.

Networks can be internal and external. An external network is a secure social one for the communication not only among the entities of a specific group but the external users too. An internal network is a secure social network for communication of a particular group of entities. A network is created not only for communication but also for social objects exchange. An access to the social objects can be closed, restricted, protected from correcting.

We propose to consider a basic functionality of educational social system management using the Yammer network. They include discussions, polls, and organizations of events, working in groups, using basic external networks, administration of groups' content and file sharing, instant messaging, distribution of announcements, searching keywords, the use of promotion (motivation, rating).

The requirements for the effective application of social networks in the social system management are determined. They are the following: the clearness of operating instruction (following the rules of network etiquette, the use of language norms; prohibition of plagiarism; adherence to a code of conduct; a direction to the responsible and careful record-keeping on web pages due to their openness), a clear organization of management process (publication of plans, conducting surveys, advertising, specification of educational objectives) and a constant control action.

Conclusions. The operative administration with the help of corporate networks can be established, such as discussions, polls, organization of events, groups for collaboration, instant messaging, and announcements' distribution in a network.

The efficiency of the use of such networks depends on the intensity and the need to use in the educational system management for implementation the organizational, educational, psychological and pedagogical functions and to ensure the widespread communication all the entities of educational process.

Analysis of foreign experience in using corporate social networks for educational system management requires further research.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Інноваційні зміни в системі освіти та соціальній сфері людської діяльності сприяли зміні парадигми управління на мобільну, оперативну й гнучку.

Управління соціальною системою можна визначити як свідому цілеспрямовану діяльність педагогічної спільноти, яка має за мету впорядкування й розвиток освітніх процесів. Тобто управління соціальною системою - це процес, покликаний приводити ту чи іншу освітню систему, ту чи іншу її складову у відповідність до потреб, законів функціонування й розвитку. У широкому розумінні розвиток управління соціальної системи – це такий тип змін, що характеризується переходом в управлінні до якісно нового стану взаємодії [11, с. 197].

Нині в управлінні соціальними системами значно зросла роль соціальних мереж, що стали невід'ємною складовою як середовища життєдіяльності людини, так і системи освіти зокрема. Управління педагогічною соціальною системою, до якої суспільство висуває нові вимоги: формувати стратегічні напрями розвитку, підвищувати якість, ефективно співпрацювати, знаходити спільні рішення, розв'язувати конфлікти може бути ефективним, якщо додатково задіяти безпечні, захищені корпоративні соціальні мережі [6, с.118].

Суб'єкти освітніх установ, особливо у великих містах, володіють реальними можливостями доступу до якісної мережі Інтернет, використовують мобільні засоби зв'язку, а, отже, застосовують і нові форми взаємодії, що, безумовно, має знайти відображення в управлінні [10, с.16].

З огляду на зазначене вище, можемо констатувати той факт, що корпоративні соціальні мережі стають затребуваним об'єктом управління освітньої соціальної системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор.

Обґрунтування теорії розвитку соціальної системи як інформаційної зробили В. В. Гуленко, О. В. Букалов, М. Ю. Казарінов та ін. Проблеми комунікації в соціальній системі досліджували Н. Луман, Ю. Хабермас та ін. Особливості розвитку соціальних систем розкрито в роботах С. О. Кравцова, Л. О. Щоголевої, В. С. Вознюка, Г. М. Тимошко. Вагомий внесок у розвиток теорії управління освітньою системою зробили Л. І. Даниленко, Г. В. Єльнікова, О. І. Пометун, В. І. Маслов та ін.

Однак питання використання корпоративної соціальної мережі як об'єкта управління соціальною системою науковцями досліджено не повною мірою.

Основна мета статті. Розкрити сутність поняття «управління соціальною системою», а також визначити особливості корпоративної соціальної мережі як об'єкта управління педагогічною соціальною системою.

Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих результатів. З огляду на назву статті визначимо ряд дефініцій, а саме: «система», «суб'єкти системи», «спільнота», «соціальна система», «управління соціальною системою».

Ф. Капра так трактує поняття «система» – це інтегроване ціле, суттєві особливості якого формуються через взаємозв'язок його частин [2, с. 35].

«Суб'єкти системи» – це особи, які входять до системи з метою взаємодії і можуть об'єднуватися в професійні групи (спільноти). «Спільнота» – це група осіб об'єднаних схожими знаннями і навичками, почуттям ідентичності з професією та іншими її представниками, які усвідомлюють спільність інтересів [3, с. 60].

«Соціальна система» – це система, що постала з комунікації взаємоспрямованих очікувань та дій [9]. У сучасних умовах освітню установу слід розглядати як «соціальну систему» – відкриту організацію, головні передумови діяльності якої закладені не в середині, а поза нею, тобто успіх залежить від того, наскільки вона враховує зміни, що

відбуваються в оточенні. У той же час слід зазначити, що основна мета освітніх організацій полягає в забезпеченні розвитку, виховання та навчання особистості [16, с. 3].

Будь-яка соціальна система складається з основних *компонентів*: суб'єктів; об'єктів; процесів та ідей.

Визначимо основні *види* соціальних систем. Вони бувають складними, простими й комбінованими. У складній системі взаємопов'язані елементи утворюють кілька рівнів і мають ієрархічну будову (елементи одного рівня підпорядковуються елементам іншого рівня). Інколи система поєднує в собі обидва види: частина системи є простою, а інша – складною.

Розрізняють *три типи* соціальних систем: інтерактивні, організаційні та суспільні [9].

Інтерактивна система – он-лайн (очна) взаємодія суб'єктів системи. Наприклад: лекція, практикум, тренінг, круглий стіл та ін.

Організаційна система – взаємодія суб'єктів, пов'язана із певними умовами, правилами, вимогами. Наприклад: навчальний заклад.

Суспільна система – будь-яка взаємодія суб'єктів суспільства. Суспільство – це система найвищого та найзагальнішого порядку [8, 9].

До *складових* соціальної системи можна віднести: організацію, групу або конкретну особу.

На функціонування соціальної системи впливають такі чинники:

- виконання суб'єктами системи певних функцій для досягнення спільної мети;
- дотримання субординації (підпорядкованості) і здійснення координації (співпраці) між суб'єктами системи;

- наявність зворотного зв'язку, що дозволяє координувати й регулювати її діяльність.

«Управління соціальною системою» – це діяльність, що спрямована на досягнення установами освіти визначених цілей шляхом раціонального використання матеріальних, людських та інших ресурсів із застосуванням науково обґрунтованих форм, принципів, функцій і методів [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Соціальна система як сукупність соціальних явищ і процесів, що знаходяться у відносинах і взаємозв'язку, утворюють деякий соціальний об'єкт.

Поняття «соціальний об'єкт» вводить К. К. Цетіна (Karin Knorr Cetina) і зазначає, що основу взаємодії між людьми складає не сама діяльність, а конкретний соціальний об'єкт [19].

Соціальна мережа об'єднує людей, але для взаємодії необхідний конкретний чинник зв'язку – соціальний об'єкт. У всіх успішних соціальних мережах можна виділити цей соціальний об'єкт, а саме: відео (YouTube), музичні файли (Last.fm), презентації (SlideShare), публіцистичні, довідкові статті (Wiki-Wikii), фотографії (Флікр), проекти (Scratch) та ін.

Визначимо три основні фактори, що впливають на управління соціальною системою: соціальний об'єкт, види діяльності суб'єктів, спільний доступ до об'єкта.

У виборі освітніми установами нових підходів до управління соціальною системою визначну перевагу отримують хмарні сервіси [5, с. 100]. До основних об'єктів хмарних сервісів можна віднести: електронну пошту (Outlook); систему планування (календарі); е-записничок (OneNote); структуроване сховище навчально–методичних матеріалів (OneDrive); програмне забезпечення (Office); конструктор сайтів (SharePoint); система відеоконференцій (Lync); система управління користувачами (учнями, вчителями, батьками); корпоративна соціальна мережа (Yammer) [7].

Управління освітньою соціальною системою за допомогою спільного доступу до об'єкта – корпоративної соціальної мережі стає актуальним.

Yammer – це безпечна корпоративна соціальна мережа для учасників хмаро орієнтованого середовища (ХОНС), використання якої надає можливості для спільної роботи суб'єктів освітнього процесу. Її створено з метою сприяння обміну знаннями у межах навчального закладу й підвищення ефективності командної роботи. До цієї мережі можуть приєднуватися суб'єкти з перевіреними обліковими записами.

Використання корпоративної мережі відбувається тоді, коли соціальна мережа Yammer надає учасникам освітнього процесу можливість створювати власні тематичні й організаційні соціальні мережі.

Мережі можуть бути внутрішні і зовнішні. Зовнішня мережа – захищена соціальна мережа, у якій спілкуються не тільки суб'єкти певної групи, а залучені зовнішні користувачі. Зовнішні мережі використовують для: залучення спонсорів, підтримки науково-методичної роботи, отримання неформальної освіти, партнерської роботи з культурно-освітніми установами тощо.

Внутрішня мережа – захищена соціальна мережа для спілкування певної групи суб'єктів. Ними можуть бути різні групи суб'єктів освітньої установи або усі суб'єкти закладу. Призначення таких мереж може бути різним: організаційне (для роботи із зовнішніми користувачами), навчальне (для удосконалення навчально-виховного процесу), виховне (для підтримки і популяризації виховних заходів), психолого-педагогічне (для підтримки роботи психологічної служби), комунікативне (для підтримки зв'язків з усіма учасниками мережі).

Мережа створюється не тільки для спілкування, а й для обміну соціальними об'єктами. Доступ до соціальних об'єктів, що викладаються в мережу, може бути: закритим, обмеженим, захищеним від правок.

Розглянемо основні функціональні можливості управління освітньою соціальною системою за допомогою мережі Yammer: обговорення, опитування, організація заходів, формування груп для спільної роботи, використання базових зовнішніх мереж, використання класичних і мобільних стосунків, адміністрування контенту груп, зберігання та обмін файлами, обмін миттєвими повідомленнями, поширення оголошень у мережі, пошук ключових слів, використання елементів заохочення (мотивації, рейтингу).

У мережі створюються умови: безпеки корпоративного рівня, конфіденційності груп, управління користувачами, єдиного входу.

У ній формуються групи, що класифікуються за:

- кількістю учасників: великі, середні (30 осіб), малі (10-15 осіб), міні-групи (2-3 особи);
- організаційною формою роботи: колективна, групова, індивідуальна;
- категорією учасників: керівники (директори), викладачі (вчителі), студенти (учні), батьки;
- метою створення: управління, навчання, виховання, організаційна діяльність.

Також у мережі представлено різноманітне програмне забезпечення, яким можна скористатися для підвищення рівня ІК-компетентності або сформувані свій банк програмного забезпечення, яким користується суб'єкт освітньої соціальної системи.

Для удосконалення управління освітньою соціальною системою важливим є моніторинг відвідування мережі суб'єктами. У мережі автоматично формується список лідерів – активних користувачів за день, тиждень, протягом 28 днів, а також за весь час перебування в мережі.

Погоджуємося з думкою дослідників, що до умов успішного використання соціальних мереж в управлінні соціальною системою можна віднести: визначеність правил роботи (дотримання правил мережного етикету; використання мовних норм; недопущення плагіату; дотримання кодексу поведінки; установка на відповідальне й уважне ведення записів на сторінці мережі у зв'язку з їх відкритістю); чітку організацію процесу управління (публікація планів, проведення опитувань, розміщення оголошень, уточнення освітніх завдань) та постійний управлінський вплив [10].

Ще однією важливою перевагою використання корпоративної соціальної мережі Yammer є її комунікативна дія, що є важливим компонентом управління.

Комунікативна дія - це дія, орієнтована на досягнення взаєморозуміння і згоди [13, С. 12].

Структура комунікативної дії, на думку Ю. Хабермаса, така:

- орієнтація на взаєморозуміння (з метою координації дій);
- відповідність дії й мовлення;
- життєва позиція (задає умови і ресурси взаєморозуміння);
- значимість висловлювань (взаєморозуміння з метою досягнення згоди на рівні знання, норм, оцінок і почуттів) [13, С. 324-340].

Соціальна мережа як об'єкт управління соціальної системи має свою модель інформаційної структури, і, на думку дослідника О. С. Круль, цих моделей може бути декілька [4].

Інформаційна структура соціальної системи відображає:

- елементи, які відносяться до системних інформаційних взаємодій (забезпечення безпосередньої зовнішньої й внутрішньої інформаційної взаємодії);
- елементи, що управляють зовнішніми і внутрішніми інформаційними взаємодіями (наявність механізмів безпосереднього контролю за інформаційними потоками);
- інформаційні цінності, які відображаються в накопиченні певного виду інформації;
- специфічні закони розвитку конкретної мережної спільноти;
- цінності, норми, шаблони;
- правила і зразки комунікації [4].

Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок. Враховуючи управлінський потенціал корпоративних соціальних мереж, є доцільним їх використання в системі освіти як об'єкта управління. За допомогою корпоративних мереж можна налагодити оперативне управління, а саме: обговорення, опитування, організацію заходів, формування груп для спільної роботи, обмін миттєвими повідомленнями, поширення оголошень у мережі.

Ефективність використання таких мереж залежить від інтенсивності та потреби в них в управлінні освітньою системою для реалізації організаційних, навчальних, виховних, психолого-педагогічних функцій та забезпечення повсюдної комунікації з суб'єктами освітнього процесу.

Подальшого дослідження потребує аналіз зарубіжного досвіду використання корпоративних соціальних мереж в управлінні освітньою системою.

Список літератури:

1. Букалов А. В. Интегральный тип информационного метаболизма США / А. В. Букалов // Соционика, ментология и психология личности. – 1998. – № 5. – С. 20-25.
2. Капра Ф. Паутина жизни. Новое научное понимание живых систем / Ф. Капра ; пер. с англ. под ред. В. Г. Трилиса. – М. : "София", 2003. – 336 с.
3. Кравцов С. О. Професійні групи як соціальна система: проблеми інтеракції / С. О. Кравцов // Український соціум. – 2013. – № 1(44). – С. 141-156
4. Круль А. С. Социологические исследования информационных структур социальных систем / А. С. Круль // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2009. – № 4 (12). – С. 98-106.

5. Литвинова С.Г. Компонентна модель хмаро орієнтованого навчального середовища загальноосвітнього навчального закладу / Світлана Григорівна Литвинова // Науковий вісник. – Випуск 35. – Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – Ужгород: УЖНУ, 2015. – С. 99-107.

6. Литвинова С. Г. Мережа як засіб формування ІКТ-компетентностей вчителів-предметників / Світлана Григорівна Литвинова // Засоби і технології сучасного навчального середовища : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. – К., 2011. – С. 118-119.

7. Литвинова С.Г. Поняття та основні характеристики хмаро орієнтованого навчального середовища середньої школи [Електронний ресурс] / С. Г. Литвинова // Інформаційні технології і засоби навчання, 2014. – №2 (40). – С. 26-41 – Режим доступу: <http://journal.iitta.gov.ua>. – Текст з екрана.

8. Луман Н. Что такое коммуникация? – [Електронний ресурс] / Н. Луман. – Режим доступу: http://www.soc.ru/publications/pts/luman_3.shtml – Текст з екрана.

9. Луман Н. Реальность массмедиа / Н. Луман ; пер. с нем. А. Ю. Антоновского. — М.: Практика, 2005. — 256 с.

10. Пінчук О.П. Історико-аналітичний огляд розвитку соціальних мережних технологій і перспектив їх використання у навчанні [Електронний ресурс] / О. П. Пінчук // Інформаційні технології і засоби навчання, 2015. – №4 (48). – С. 14-34. – Режим доступу: <http://journal.iitta.gov.ua> – Текст з екрана.

11. Скуратівський В. А. Трансформація державного управління в сфері соціогуманітарного розвитку суспільства / В. А. Скуратівський // Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи : матеріали щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участю. - К. : Вид-во НАДУ, 2006. - С. 196-198.

12. Тимошко Г. М. Сутність поняття «управління» та «менеджмент» в педагогічній теорії і практиці [Електронний ресурс] / Г. М. Тимошко // Теорія та методика управління освітою, 2011. – № 7. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2011_7/13.pdf. – Текст з екрана.

13. Хабермас Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие: пер. с нем. / Ю. Хабермас. – СПб.: Наука, 2000. – 380 с.

14. Хуторской А. В. Метапредметное содержание в стандартах нового поколения / А. В. Хуторской // Школьные технологии. – 2012. – № 4. – С. 36-47.

15. Цетина К. К. Объектная социальность: общественные отношения в постсоциальных обществах знания / К. К. Цетина // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2002. – Т. 5 (1). – С. 101–124.

16. Щоголева Л. О. Стратегічне управління освітнім закладом як соціальною системою / Л. О. Щоголева, В. С. Вознюк // Нова педагогічна думка. – 2014. – № 2. – С. 237-240.

17. Bruckman A. Programming for Fun: MUDs as a Context for Collaborative Learning. // *Recreating the Revolution. Proceedings of the Annual National Educational Computing Conference* (15th, Boston, Massachusetts, June 13-15), 1994. P. 141-146.

18. Engestrom J. Why some social network services work and others don't (Or: the case for object-centered sociality, April 13th). – 2005. – Режим доступу: <http://www.zengestrom.com/blog/2005/04/why-some-social-network-services-work-and-others-dont-or-the-case-for-object-centered-sociality.html>. – Текст з екрана.

19. Cetina Knorr K. (1997). Sociality with objects: social relations in postsocial knowledge societies. *Theory, culture & society*, 14(4), P. 1-30. <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/114675.html>

References:

1. Bukalov, A. V., (1998), “Integral type of information metabolism US”, *Socionika, mentologiya i psihologiya lichnosti*, vol. 5, pp. 20-25.

2. Capra, F. (2003), "The Web of Life. New scientific understanding of living systems", transl. from English. ed. V.G. Trilisa, M.: "Sofia", 336 p.
3. Kravtsov, S. A. (2013), "Professional group as a social system: problems of interaction", *Ukrayins'kyj socium*, vol.1 (44), pp. 141-156.
4. Krul, A. (2009), "Sociological research information structures of social systems", *Izvestiya vysshih uchebnyh zavedenij. Povolzhskij region. Obshchestvennye nauki*, vol.4 (12), pp. 98-106.
5. Lytvynova, S. G., (2015), "Component model of cloud-based learning environment educational institution", *Naukovy`j visny`k, Seriya: Pedagogika. Social`na robota, Uzhgorod National University*, vol. 35, pp. 99-107.
6. Lytvynova, S. G., (2011), "Network as a form of ICT subject teachers competencies", *Zasoby` i texnologiyi suchasnogo navchal`nogo seredovy`shha : materialy` VII Mizhnar. nauk.-prakt. konf.*, Kyiv, pp. 118-119.
7. Lytvynova, S. G., (2014), "The concept and basic characteristics of cloud-based learning environment of high school", [Online] // *Informacijni texnologiyi i zasoby` navchannya*, vol.2(40), pp. 26-41, Access mode: <http://journal.iitta.gov.ua>. – Text of the screen.
8. Luman, N., "What is communication?", Access mode: http://www.soc.pu.ru/publications/pts/luman_3.shtml - Text of the screen.
9. Luman, N., (2005), "Reality Media" / transl. with it. A.Y. Antonovskoy. – M.: Praksis, 2005. – 256 p.
10. Pinchuk, A. P., (2015), "Historical and analytical review of social networking technologies and prospects of their use in education" [Online] // *Informacijni texnologiyi i zasoby` navchannya*, vol.4 (48), pp. 14-34. – Access mode: <http://journal.iitta.gov.ua> – Text of the screen.
11. Skurativsky, V. A., (2006), "Transformation of public administration in the field of Modern Social Development Society" // *Problemy` transformaciyi sy`stemy` derzhavnogo upravlinnya v umovax polity`chnoyi reformy` : materialy` shhorich. nauk.-prakt. konf. za mizhnar. Uchastyu*, Kyiv, NADU, pp. 196-198.
12. Timoshka, G.M., (2011), "Essence of the concept of "governance" and "management" in the pedagogical theory and practice [Online] // *Teoriya ta metody`ka upravlinnya osvitoju*, vol.7., Access mode: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2011_7/13.pdf. – Text of the screen.
13. Habermas, J., (2000), "Moral Consciousness and Communicative Action", SPb.: Nauka, 380 p.
14. Hutorskoy A. V., (2012), "Metasubject content of the new generation standards" // *School technology*, vol. 4, pp. 36-47.
15. Cetina, K.K., (2002), "Object sociality: public relations in postsotsialnyh knowledge societies" // *ZHurnal sociologii i social'noj antropologi*, vol.5(1), pp. 101-124.
16. Shchegolev, L. O., Voznyuk V. S., (2014), Strategic management of educational institution as a social system // *Nova pedagogichna dumka*, vol. 2, pp. 237-240.
17. Bruckman, A., (1994), Programming for Fun: MUDs as a Context for Collaborative Learning. // *Recreating the Revolution. Proceedings of the Annual National Educational Computing Conference (15th, Boston, Massachusetts, June 13-15)*, pp. 141-146.
18. Engestrom, J., (2005), Why some social network services work and others don't. – (Or: the case for object-centered sociality, April 13th), 2005, Access mode: <http://www.zengestrom.com/blog/2005/04/why-some-social-network-services-work-and-others-dont-or-the-case-for-object-centered-sociality.html>. – Text of the screen.
19. Cetina, K.K., (1997), Sociality with objects: social relations in postsocial knowledge societies. *Theory, culture & society*, vol.14(4), pp. 1-30, Access mode: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/114675.html>. – Text of the screen.

Стаття надійшла до редакційної колегії 7.05.2016

Володимир Мороз

доктор наук з державного управління, професор, кафедра педагогіки і психології
управління соціальними системами, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”; Україна
E-mail: moroz32@rambler.ru

Світлана Мороз

здобувач навчально-науково-виробничий центр,
Національний університет цивільного захисту України,
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

**НІМЕЦЬКА МОДЕЛЬ ПІДГОТОВКИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ:
ОСОБЛИВОСТІ РОЗБУДОВИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ
РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ВНЗ**

***Анотація:** розглянуто особливості розбудови та функціонування німецької моделі підготовки науково-педагогічних кадрів та обґрунтовано напрями використання її елементів у межах системи розвитку трудового потенціалу вітчизняних ВНЗ. За результатами аналізу змісту норм і правил подання та розгляду дисертації які діють у Німецькому університеті адміністративних наук було опрацьовано загальний алгоритм підготовки науково-педагогічних кадрів у межах німецької моделі. За результатами порівняння змісту вітчизняної та німецької моделей підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації було виокремлено переваги останньої та опрацьовано пропозиції щодо вдосконалення змісту механізмів функціонування вітчизняного моделі.*

***Ключові слова:** розвиток трудового потенціалу ВНЗ; німецька модель підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів; подання та захист дисертації; отримання наукового ступеню PhD; вимоги до абітурієнта який претендує на вступу до аспірантури.*

Volodymyr Moroz

Full Professor of Department of pedagogy and psychology of social systems management of
The National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”,
Doctor of sciences (Public Administration)
E-mail: moroz32@rambler.ru

Svitlana Moroz

Seeker of Science and Research Laboratory for Management in the Field of Civil Protection,
National University of Civil Protection of Ukraine; Kharkiv, Ukraine
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

**GERMAN MODEL OF TRAINING OF THE SCIENTIFIC-PEDAGOGICAL STAFF:
FEATURES OF THE BUILT AND PERSPECTIVES OF LABOR POTENTIAL
DEVELOPMENT IN DOMESTIC UNIVERSITIES**

© Володимир Мороз, Світлана Мороз, 2016

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Abstract: There were considered features of development and functioning of the German model of training of the teaching staff and reasonable uses of its elements within the system of labor potential of local universities. The analysis of the content of standards and rules for submission and consideration of the thesis that operate at the German University of Administrative Sciences, there was observed a general algorithm for training of the teaching staff within the German model. As a result of comparing the content of domestic and German models of scientific-pedagogical and scientific personnel of higher qualification, there were separated benefits of the last and processed proposals to improve the content of the mechanisms of domestic models.

Keywords: development of labor potential of university; German model of scientific-pedagogical and scientific personnel; presentation and defense of the thesis; obtaining scientific degree of PhD; requirements for the applicant who claims to admission to graduate school.

Владимир Мороз, Светлана Мороз

НЕМЕЦКАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ: ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ВУЗОВ

Аннотация: рассмотрены особенности развития и функционирования немецкой модели подготовки научно-педагогических кадров, а также обоснованы направления использования ее элементов в рамках системы развития трудового потенциала отечественных вузов. По результатам анализа содержания норм и правил подачи и рассмотрения диссертации, действующих в Немецком университете административных наук, был разработан общий алгоритм подготовки научно-педагогических кадров в рамках немецкой модели. По результатам сравнения содержания отечественной и немецкой моделей подготовки научно-педагогических и научных кадров высшей квалификации были выявлены преимущества последней и разработаны предложения по совершенствованию содержания механизмов функционирования отечественной модели.

Ключевые слова: развитие трудового потенциала вуза; немецкая модель подготовки научно-педагогических и научных кадров; представление и защита диссертации; получения ученой степени PhD; требования к абитуриенту претендующему на поступления в аспирантуру.

Volodymyr Moroz, Svitlana Moroz

An extended abstract of a paper on the subject of:

“German model of training of the scientific-pedagogical staff: features of the built and perspectives of labor potential development in domestic universities”

Problem setting. Among the main key factors and conditions for providing the quality of higher education in Ukraine during European integration, V.I. Luhoviy also points out the need to improve the existing system of preparation of scientific and pedagogical staff. According to scientists, the higher education reform should take into account global trends, but based on different national context, traditions and achievements. Given the contents of the foregoing thesis, we can state that the reform of the national training and certification of scientific and pedagogical staff should be done with taking into account the relevant experience of states that have a high level of social and market institutions' development.

Recent research and publications analysis. The issue of improving the functioning and development of training and certification of scientific and pedagogical staff has found its development in the works of V.D. Bakumenko, R.V. Bojko, K.O. Vaschenko, Z.V. Hutsajliuk, N.I. Demedyshyna, V.S. Zahors'kyj, Yu.V. Kovbasiuk, V.I. Luhovyj, V.F. Machulin, V.M. Moroz, A.P. Rachyns'kyj, O.A. Tertyshna and many other researchers.

Paper objective is to consider the content and peculiarities of the German model for training of the teaching staff and determine the prospects for its use in labor potential development of domestic higher educational institutions.

Paper main body. The German model of preparation of scientific-pedagogical and scientific personnel of higher qualification provides training to an individual interested in getting a postgraduate degree in a university. In a rather simplified form, the process of obtaining doctoral degree within the German model can be considered in the light of these basic steps:

1) attachment as a research assistant to the particular department with which the head of the future job is in labor relations with. This path allows the individual interested in getting a scientific degree to not only contribute to the scientific and educational work of the department, but also learn from their leader during the research and classes. However, the implementation of the duties of an assistant to the director represents a significant burden on the applicant for a scientific degree, what does not always enhance the effectiveness of individual's scientific work. It is assumed that the applicant has an own research going in parallel with the duty of an assistant. It should be noted that the assistant is paid, and thus the degree of a scientific applicant has the ability to be financially independent;

2) work on the dissertation research as an external applicant allows the individual to pay sufficient attention to the organization and conduct of own scientific research. However, the applicant for the scientific degree is somewhat separated from the Research Department that could definitely affect the quality of his/her scientific work. Given the fact that foreign applicant is not employed by the university, the payment of wages is not expected. However, in order to receive the scholarship, the applicant may apply to the relevant organizations (funds).

In addition, the achiever of scientific degree can enter the so-called doctors' school, the funding is made by the German research council (Graduiertenkolleg). Typically, doctors' school is formed by combining 15-25 doctoral students within a special group. The basis of this association is founded on the principle of kinship of scientific interest among group members. The direction of scientific group's work is led by professors of the university, the structure of which was authorized by the school. In the vast majority of school doctors, they cooperate with research units of the university or (and) independent research laboratories. It is assumed that doctoral students receive scholarships and are involved in the research work of the university within the substantive focus on their scientific research. The duration of doctoral studies, depending on the chosen program is usually 3-4 years.

Conclusions of the research.

The domestic model of training the scientific-pedagogical and scientific personnel of higher qualification can be improved by:

- A one-time (not permanently) inclusion to the specialized academic council of a representative of a particular sphere, the solving practical (scientific) tasks (problems) of which is dedicated to the research in the dissertation. We believe that the decision to include the specialist should be taken by the specialized scientific council members during an official approval;

- Introduction of rules on the mandatory publication of the thesis in limited edition and its distribution through a network of scientific libraries of Ukraine;

- The introduction of mandatory rules on obtaining by the dissertator an extract from the institution which examines the presence or absence of properly designed borrowings (plagiarism) in the scientific papers.

Secondly, we should consider the desirability and possibility of requiring admission to a doctoral program, the rate of which involves the need for meaningful work experience in relevant areas.

Thirdly, the public administration of the quality of training of scientific-pedagogical and scientific personnel of higher qualification should be carried out not only on the level of dissertation's research defense but also verification of compliance with the specialized

*ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ*

scientific council and inclusion of the level of candidate's examinations. In our view, the establishment of inter-university commissions on taking examinations by the candidate and limit the time length of their authority would increase the level of graduate students' (applicants') assimilation of mandatory study subjects.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. З прийняттям нових редакцій Законів України «Про вищу освіту» та «Про наукову і науково-технічну діяльність», так само як і приєднання України до Болонського процесу, проблематика підвищення ефективності функціонування та розвитку системи підготовки та атестації наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації набула принципово нового змісту та значення для розвитку суспільства. Слід визнати, що вирішення питань якості процесу підготовки науково-педагогічних кадрів, у тому чи іншому контексті прояву їх складного та багатогранного змісту, є не лише основою для розвитку системи вищої освіти України, а і підґрунтям для становлення принципово нової системи ціннісних орієнтацій в суспільно-політичному та соціально-економічному житті країни. З огляду на значущість порушеної проблематики для розвитку суспільно-державних інституцій і інститутів, можемо констатувати можливість її розгляду через призму змісту у тому числі і державно-управлінської науки.

Серед основних чинників і умов забезпечення якості вищої освіти в Україні в процесі євроінтеграції В.І. Луговий вказує у тому числі й на необхідність удосконалення існуючої системи підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів. На думку вченого, «реформування вищої школи має здійснюватися з урахуванням світових тенденцій, але на основі особливостей національних контексту, традицій і досягнень» [4, с. 99]. З огляду на зміст вище наведеної тези, можемо констатувати той факт, що реформування вітчизняної системи підготовки та атестації наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації повинно відбуватися з прийняттям до уваги відповідного досвіду держав, які мають високий рівень розвитку суспільно-ринкових інституцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Приймаючи до уваги історично обумовлену специфіку функціонування і розвитку системи освіти, так само як і соціокультурного середовища у межах якого власне і відбуваються процеси прийому та передачі знань, виділяють три основні моделі підготовки науково-педагогічних кадрів, а саме: німецьку (Австрія, Данія, Нідерланди, Німеччина, Швейцарія, Швеція тощо), французьку (Бельгія, Іспанія, Італія, Франція тощо) та англосаксонську (Австралія, Великобританія, Канада, Нова Зеландія, США, терція тощо) [2, с. 160]. Цілком очевидно, що запропонована класифікація не охоплює все різноманіття існуючих систем підготовки. Наприклад, слід звернути увагу на японську модель, яка має не лише свій унікальний зміст, а і розповсюджується у тому чи іншому вигляді на більшість країн Океанії. На переконання К. Райхарда розбудова класифікації моделей підготовки науково-педагогічних кадрів повинна відбуватися з прийняттям до уваги не лише рівня розвитку системи підготовки докторантів, а і відповідності існуючих інституціональних умов вимогам Болонського процесу. В контексті поглядів вченого можемо виділити три основні моделі, а саме франко-німецьку (Австрія, Іспанія, Німеччина, Франція); італійську (Італія та Швейцарія) та скандинавську (Нідерланди, Норвегія, Швеція, Фінляндія) [10]. Досить дивно, що К. Райхард не виокремлює англосаксонську модель, адже зміст цієї моделі є базовим для розбудови всіх інших. Цілком очевидно, що зміст та досвід використання кожної з вище наведених моделей потребує окремої уваги з боку дослідників, адже європейські традиції підготовки науково-педагогічних кадрів є не лише основою для розбу-

дови сучасних систем підготовки фахівців вищої кваліфікації, а і підґрунтям для розвитку системи вищої освіти в цілому.

Проблематика підвищення ефективності функціонування та розвитку системи підготовки та атестації наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації набула свого розвитку у роботах В.Д. Бакуменка, Р.В. Бойка, К.О. Ващенко, З.В. Гуцайлюка, Н.І. Демедишиної, В.С. Загорського, Ю.В. Ковбасюка, В.І. Лугового, В.Ф. Мачуліна, В.М. Мороза, А.П. Рачинського, О.А. Тертишної та багатьох інших дослідників. Серед найбільш цікавих наукових досліджень відповідного змістовного спрямування слід звернути увагу на дисертацію О.В. Поживілової «Розвиток систем підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації в європейському регіоні та Україні (1990-2005 рр.)» (дисертацію присвячено дослідженню теоретичних і прикладних питань організації і забезпечення ефективної і якісної підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів у провідних державах Європи та Україні в умовах інтенсифікації Болонського та інших інтегративних європейських процесів) [7], на колективну монографію В.І. Сергієнка, І.Б. Жиляєва та В.І. Торкатюка «Атестація наукових кадрів вищої кваліфікації в Україні: проблеми і рішення» (монографія присвячена дослідженню тенденцій розвитку атестаційного процесу в Україні та з'ясуванню перспективних напрямків упорядкування та реформування системи атестації в Україні у світлі інтеграції до освітньо-європейської співдружності) [8], на колективну монографію М.О. Кизима, О.М. Тищенко «Система атестації наукових кадрів вищої кваліфікації» (в монографії висвітлено тенденції розвитку атестаційного процесу за умов трансформаційної економіки України та наведено результати аналізу ефективності державного регулювання атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації) [9] тощо.

Не дивлячись на порівняно достатню увагу до проблематики розвитку системи підготовки та атестації наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації з боку представників наукової громадськості, окремі її питання, особливо в контексті їх деталізації у межах визначених напрямів наукового пошуку, потребують на організацію додаткових наукових досліджень.

Основна мета статті. Розглянути зміст та особливості функціонування німецької моделі підготовки науково-педагогічних кадрів та з'ясувати перспективи її використання для розвитку трудового потенціалу вітчизняних вищих навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих результатів. Німецька модель підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації, майже і будь-яка інша модель, передбачає навчання зацікавленої в отриманні наукового ступеня особи в аспірантурі університету. Досить повна модель підготовки фахівців за докторськими програмами в Німеччині була представлена Л.М. Корчагіною. За дослідженнями вченого, отримання докторського ступеню можливо внаслідок:

1) прикріплення у якості наукового співробітника до тієї кафедри, у трудових стосунках з якою перебуває обраний дисертантом керівник майбутньої роботи. Такий шлях дозволяє зацікавленій в отриманні наукового ступеня особі не лише долучитися до науково-педагогічної роботи кафедри, а і перейняти досвід свого керівника у проведенні наукових досліджень та аудиторних занять. Разом з тим, виконання обов'язків у якості асистента свого керівника, передбачає значне навантаження на здобувача наукового ступеню, що не завжди сприяє підвищенню ефективності його наукової роботи. Передбачається, що здобувач здійснює власне дослідження паралельно з виконанням службових обов'язків асистента. Слід звернути увагу, що робота асистента є оплачуваною, а отже здобувач наукового ступеню має можливість бути фінансово незалежним;

2) роботи над дисертаційним дослідженням у якості зовнішнього здобувача, що дозволяє приділити достатньо увагу питанням організації та проведення власних наукових пошуків. Разом з тим, здобувач наукового ступеня є дещо відокремленим від наукової роботи кафедри, що безумовно може позначитись на якості його наукової роботи. З огляду на той факт, що зовнішній здобувач не перебуває у трудових відносинах з

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

університетом, виплата заробітної плати не передбачається. Разом з тим, здобувач з метою отримання стипендії може звернутися до відповідних організацій (фондів);

Крім того, здобувач наукового ступеню може вступити до так званої школи докторів, фінансування діяльності якої здійснюється Німецькою науковою радою (Graduiertenkolleg). Як правило, школа докторів утворюється внаслідок об'єднання 15–25 докторантів у межах однієї спеціальної групи. В основу такого об'єднання покладено принцип спорідненості наукових інтересів учасників групи. Спрямування наукової діяльності групи відбувається під керівництвом професорів того університету, в структурі якого була сформована відповідна школа. У переважній своїй більшості школи докторів співпрацюють з науково-дослідними підрозділами університету або (та) самостійними науково-дослідними лабораторіями. Передбачається, що докторанти отримують стипендію та залучаються до науково-дослідної роботи університету у межах змістовного спрямування власних наукових пошуків.

Тривалість навчання в докторантурі, в залежності від обраної програми, дорівнює 3–4 рокам [3, с. 7]. Разом з тим, цей термін може корегуватися кожним конкретним університетом у межах реалізації ним права власної автономії. На відміну від вітчизняної системи підготовки докторів філософії, німецька модель не передбачає обов'язковості відвідування докторантом (аспірантом) будь-яких занять. Вважається, що для написання дисертації достатньо тих знань, які докторант може отримати під час взаємодії з науковим керівником. Разом з тим, у науковому середовищі Німеччини де далі частіше обговорюється можливість удосконалення існуючої моделі підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації за рахунок запровадження обов'язкових для відвідування докторантами курсів з вивчення окремих дисциплін. Цікаво, що на противагу від української моделі, у межах якої відвідування занять з філософії, іноземної мови, методики проведення наукових досліджень тощо є обов'язковим елементом підготовки аспірантів на першому році навчання, німецька модель може бути доповнена нормою щодо обов'язковості аудиторного навчання докторантів протягом всього часу перебування в докторантурі. Зміна інституціональних умов навчання в докторантурі може вплинути на зміст вимоги щодо обов'язковості у кандидата на вступ до так званої школи докторів освітньо-кваліфікаційного рівня магістра. Передбачається, що поступати на докторські програми матимуть можливість у тому числі й ті особи, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра [1, с. 146]. Отримання магістерського рівня такими особами буде здійснюватися під час навчання в докторантурі. З одного боку, зміст цієї норми, з огляду на принцип безперервності освіти, є цілком логічним та таким, що відповідає напрямку її розвитку, але з іншого – таке нововведення буде дещо суперечити традиціям європейської освіти та може привести до загострення протиріч між інституціональними нормами європейських країн. Наприклад, в Фінляндії для вступу лише на магістерську програму абітурієнт повинен мати не лише освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра, а і мінімум три роки стажу професійної діяльності [5]. Цілком очевидно, що вимоги до абітурієнта, який претендує на вступ до магістратури в Фінляндії будуть значно жорсткішими, ніж вимоги до вступника на докторську програму в Німеччині. Безумовно, така розбіжність може бути виправдана університетською автономією, але у межах Болонського процесу, до участі в якому залучені майже всі європейські університети, така невідповідність вимог визиває певне здивування.

В якості прикладу змісту німецької моделі підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації, вважаємо за можливе розглянути особливості дії окремих докторських програм деяких університетів Німеччини. Наприклад, Університет Констанц пропонує трирічну докторську програму з кількісної економіки та фінансів (PhD). На першому році навчання докторант, відповідно до рекомендацій двох своїх консультантів відвідує обов'язкові (економічна теорія: поглиблений курс з мікроекономіки та поглиблений курс з макроекономіки; економетрія: мікроеконометрія; аналіз часових рядів) та вибіркові курси (фінанси; економіка праці; суспільна економіка). Другий рік навчання в докторантурі присвячується проведенню дисертаційного дослі-

дження (написання дисертації і документація прогресу дослідження; семінарський курс занять; підготовка і публікація першої наукової роботи). На третьому році навчання докторант закінчує роботу над дисертацією, відвідує семінарські заняття та оприлюднює другу публікацію [6, с. 2–3].

Спрощений алгоритм підготовки та подання дисертації до захисту на прикладі реалізації програми підготовки PhD (академічний ступінь «Доктор адміністративних наук») у Німецькому університеті адміністративних наук (м. Шпайер (ФРН)) подано на рисунку 1.

Після отримання наукового ступеню PhD особа має можливість займати переважну більшість посад, професійна діяльність за якими передбачає здійснення наукової та науково-педагогічної роботи на будь-якому ієрархічному рівні організації за виключенням посад професорів університетів. Отриманню посади професора передують процедура проходження так званої габілітації (*habilitation*). У самому спрощеному вигляді процедура габілітації може бути розглянута як аналог підготовки та захисту дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук у межах вітчизняного інституціонального середовища. Отже, на посаду професора в Німеччині можуть претендувати лише ті особи, які мають диплом доктора габілітованого [3].

Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок. Приймаючи до уваги вище наведене, можемо сформулювати такі висновки.

По-перше, слід визнати, що за своїм процесуальним і нормативним змістом українська модель підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації не має суттєвих та принципових розбіжностей з німецькою моделлю. Можемо констатувати, що за окремими формальними вимогами до дисертації та умовами допуску дисертанта до захисту українська модель є більш жорсткою (наприклад за кількістю необхідних публікацій або обов'язковістю участі здобувача в науково-комунікативних заходах тощо).

По-друге, вітчизняна модель підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації може бути удосконалена за рахунок:

- одноразового включення (не на постійній основі) до складу спеціалізованої вченої ради представника тієї галузі, розв'язанню практичних (наукових) завдань (проблем) якої присвячено відповідне дисертаційне дослідження. На нашу думку, рішення про включення фахівця повинно прийматись членами спеціалізованої вченої ради під час затвердження офіційних топенантів;
- запровадження норми щодо обов'язковості видання тексту дисертації обмеженим тиражем та його розповсюдженням через мережу наукових бібліотек України;
- запровадження норми щодо обов'язковості отримання дисертантом витягу з установи, яка здійснює перевірку наукових робіт на наявність / відсутність некоректно оформлених запозичень (плагіату).

По-третє, розглянути доцільність та можливість встановлення вимоги до вступника на докторську програму, норма якої передбачає необхідність наявності професійного стажу відповідного змістовного спрямування. На наше переконання, встановлення запропонованих обмежень сприятиме не лише підвищенню якості підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації за рахунок зв'язку теоретичних та практичних аспектів наукової проблематики, а і забезпеченню розвитку трудового потенціалу ВНЗ.

По-четверте, з огляду на сучасний рівень розвитку вітчизняного інституціонального середовища щодо порядку та правил підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації, вважаємо за доцільне підсилити контролюючу функцію держави за діяльністю спеціалізованих вчених рад. Підсилення рівня контролю держави за якістю підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації може бути здійснено у межах функціонування Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, наприклад через механізм вибіркової участі обраних Агентством осіб у процедурі публічного захисту.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

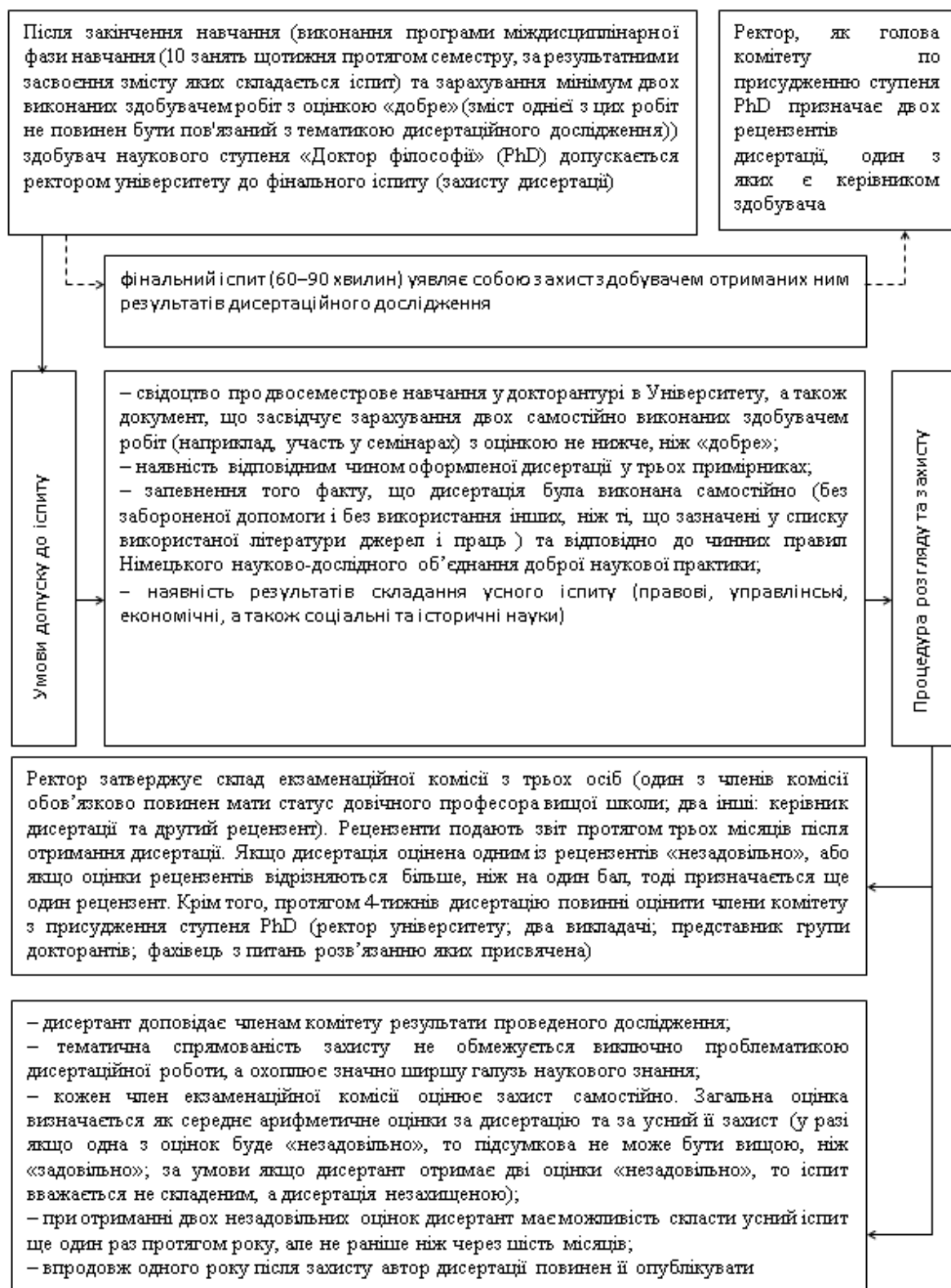


Рисунок 1 – Загальний алгоритм подання та розгляду дисертації в Німецькому університеті адміністративних наук

По-п'яте, державне управління якістю підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації повинно здійснюватися не лише на рівні захисту дисертаційного дослідження та перевірки дотримання вимог спеціалізованою вченою радою, а у тому числі і на рівні складання кандидатських іспитів. На нашу думку, утворення державних міжуніверситетських комісій з прийняття кандидатських іспитів та обмеження часу дії їх повноважень, сприятиме підвищенню рівня засвоєння аспірантами (здобувачами) обов'язкових до вивчення навчальних дисциплін.

Вище наведені висновки, не вичерпують всього різноманіття прояву змісту та традицій функціонування німецької моделі підготовки науково-педагогічних кадрів, а лише створюють підґрунтя для подальшого обговорення порушеної проблематики. Серед перспективних напрямів в організації наукових пошуків, слід звернути увагу перш за все на ті, зміст яких пов'язано з дослідженням особливостей розбудови та традицій функціонування італійської та скандинавської моделей підготовки фахівців вищої кваліфікації.

Список літератури:

1. Актуальные вопросы развития образования в странах ОЭСР: сборник обзоров / (Борисенкова А.В., Вахштайн В.С., Горбунова Е.М., и др.) под ред. А.В. Заиченко. – М.: МАКС-Пресс, 2005 – 152 с.
2. *Ильина И.Е.* Современные тенденции развития подготовки кадров высшей квалификации в России / И.Е. Ильина // Альманах «Наука. Инновации. Образование». – 2013. – Вып. 13. – С. 159–172.
3. *Лобанова Л.С.* Системы подготовки научных кадров в европейских странах и Украине: сравнительный анализ в контексте формирования Единого европейского образовательного и научного пространства: монографія / Лобанова Л.С. – Киев: ДП «Информационно-аналитическое агентство», 2010. – 100 с.
4. *Луговий В.І.* Чинники і умови забезпечення якості вищої освіти в Україні в процесі євроінтеграції / В.І. Луговий, Ж.В. Таланова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка: філософія, політологія. – 2010. – Вип. 94/96. – С. 98–103.
5. *Мороз В.М.* Возможность бесплатного обучения в Финляндии: успешный опыт поступления в Savonia University of Applied sciences / В.М. Мороз, М.В. Мороз. – Х.: Издательство НТМТ, 2010. – 92 с.
6. Особливості докторських програм світових дослідницьких університетів [електронний ресурс] / (авт. тексту Інститут вищої освіти КНЕУ імені Вадима Гетьмана). – Режим доступу: http://ivo.kneu.edu.ua/ua/dost_a_p/publications_sad/
7. *Поживілова О.В.* Розвиток систем підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації в європейському регіоні та Україні (1990-2005 рр.): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.01. «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / О.В. Поживілова. – Київ, 2006. – 24 с.
8. *Сергієнко В.І.* Атестація наукових кадрів вищої кваліфікації в Україні: проблеми і рішення / Сергієнко В.І., Жилиєв І.Б., Торкатюк В.І. – Харків: ХНАМГ, 2006. – 228 с.
9. Система атестації наукових кадрів вищої кваліфікації: монографія / (Сергієнко В.І., Жилиєв І.Б., Кизим М.О., Тищенко О.М.). – Харків: ІНЖЕК, 2008. – 231 с.
10. *Christoph R.* Paper for the Permanent Study Group «Public Administration and Teaching» [Electronic resource] / R. Christoph, K. Walter // European Group of Public Ad-

References:

1. *Borisenkova, A.V. Vahshtajn and V.S. Gorbunova E.M.* (2005), *Aktual'nye voprosy razvitiya obrazovaniya v stranah OJeSR* [Topical issues of the development of education in the countries of OECD], MAKS-Press, Moscow, Russia.
2. *Il'ina, I.E.* (2013), “Modern trends in training of highly qualified personnel in Russia”, *Al'manah “Nauka. Innovacii. Obrazovanie”*, vol. 13, pp. 159–172.
3. *Lobanova, L.S.* (2010), *Sistemy podgotovki nauchnyh kadrov v evropejskih stranah i Ukraine: sravnitel'nyj analiz v kontekste formirovaniya Edinogo evropejskogo obrazovatel'nogo i nauchnogo prostranstva: monografija* [Systems Research Training in Europe and Ukraine: a comparative analysis in the context of a single European educational and scientific space: monograph], DP “Informacionno-analiticheskoe agentstvo”, Kiev, Ukraine.
4. *Luhovyj, V.I. and Talanova, Zh.V.* (2010), “Factors and conditions ensure the quality of higher education in Ukraine in European integration”, *Visnyk Kyivs'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenko: filosofii, politolohii*, vol. 94/96, pp. 98–103.
5. *Moroz, V.M. and Moroz, M.V.* (2010), *Vozmozhnost' besplatnogo obuchenija v Finljandii: uspeshnyj opyt postuplenija v Savonia University of Applied sciences* [Ability Free learning in Finland: Experience uspeshny postuplenyya in Savonia University of Applied sciences], Izdatel'stvo NTMT, Har'kov, Ukraine.
6. *Osoblyvosti doktors'kykh prohram svitovykh doslidnyts'kykh universytetiv* [Features doctoral programs international research universities], *Efektivna ekonomika*, [Online], available at: http://ivo.kneu.edu.ua/ua/dost_a_p/publications_sad/ (Accessed 4 Aug 2015).
7. *Pozhyvilova, O.V.* *Rozvytok system pidhotovky naukovykh i naukovopedahohichnykh kadrov vyschoi kvalifikatsii v ievropejs'komu rehioni ta Ukraini (1990-2005 rr.)* [Development of training scientific and pedagogical staff in the European region and Ukraine (1990–2005)], Kyiv, Ukraine.
8. *Serhiienko, V.I. Zhyliaiev, I.B. and Torkatiuk, V.I.* (2006), *Atestatsiia naukovykh kadrov vyschoi kvalifikatsii v Ukraini: problemy i rishennia* [Certification of qualified scientists in Ukraine: Problems and solutions], KhNAMH, Kharkiv, Ukraine.
9. *Serhiienko, V.I. Zhyliaiev, I.B. Kyzym, M.O. and Tyschenko, O.M.* (2008), *Systema atestatsii naukovykh kadrov vyschoi kvalifikatsii: monohrafiia* [The system of certification of highly qualified scientific personnel: monograph], INZhEK, Kharkiv, Ukraine.
10. *Christoph R.* Paper for the Permanent Study Group «Public Administration and Teaching» [Electronic resource] / R. Christoph, K. Walter // European Group of Public Administration (EGPA): conference Madrid 19–12 September, 2007 – Access mode: <http://egpa2007.inap.map.es/egpa2007>

Стаття надійшла до редакційної колегії 05.05.2016

Наталія Рудевіч

кандидат технічних наук, доцент;
Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”
E-mail: n.rudevich@ukr.net

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ З АВТОМАТИЗАЦІЇ ЕНЕРГОСИСТЕМ**

Анотація: в статті визначено, що зміст управлінської діяльності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем може бути відображений за допомогою п'яти основних функцій менеджменту: планування, організація, керівництво, мотивація, контроль. Розглянуто зміст кожної функції в межах науково-дослідної, проектної, експлуатаційної діяльності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем. Побудовано причинно-наслідкову модель змісту функцій управління. Розроблено алгоритм методу навчання для формування організаційно-управлінської компетентності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на основі причинно-наслідкової моделі змісту функцій управління.

Ключові слова: функції управління, організаційно-управлінська компетентність, інженер з автоматизації енергосистем.

Nataliia Rudevich

Doctor of sciences, Associate Professor; National Technical University
“Kharkiv Polytechnic Institute”
E-mail: n.rudevich@ukr.net

**FORMING MANAGEMENT COMPETENCE OF FUTURE GRID AUTOMATION
ENGINEERS**

Annotation: in the article certainly, that maintenance of management activity of future grid automation engineers can be represented by means of five basic functions management: planning, organization, motivation, control, guidance. Maintenance is considered each of functions within the limits of research, project, and operational activity of future grid automation engineers. The cause and effect model of maintenance of a management function is built. The algorithm of teaching method is worked out for forming of management competence of future grid automation engineers on the basis of the cause and effect model of maintenance of management functions.

Keywords: management functions, management competence, grid automation engineer.

Наталья Рудевич

**ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
КОМПЕТЕНОСТИ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ ПО АВТОМАТИЗАЦИИ
ЭНЕРГОСИСТЕМ**

© Наталія Рудевіч, 2016

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Аннотация: в статье показано, что содержание управленческой деятельности будущих инженеров по автоматизации энергосистем может быть отражено с помощью пяти основных функций менеджмента: планирования, организации, мотивации, контроля, руководства. Рассмотрено содержание каждой функции в пределах научно-исследовательской, проектной, эксплуатационной деятельности будущих инженеров по автоматизации энергосистем. Построена причинно-следственная модель содержания функций управления. Разработан алгоритм метода обучения для формирования организационно-управленческой компетентности будущих инженеров по автоматизации энергосистем на основе причинно-следственной модели содержания функций управления.

Ключевые слова: функции управления, организационно-управленческая компетентность, инженер по автоматизации.

Nataliia Rudevich

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Forming management competence of future grid automation engineers”

Problem setting. The management competence that, first of all, determines the ability to carry out management activity according to the profile work successfully is one of the competences of future grid automation engineers. In this connection, an actual task is the development of maintenance and teaching methods for forming management competence of future grid automation engineers.

Recent research and publications analysis. In not numerous educational literature that touches management in energy, attention is mainly paid to general principles of management and organization of power enterprises, general description and recommendations are given in relation to technical maintenance of electrical equipment of the electric stations. In this connection there is nothing strange in the fact that the content of discipline "Production organization and marketing" has rather general character. In reality the content of the discipline must represent the essence and the content of management activity of future grid automation engineers, which, in turn, can be represented through the basic functions of management: planning, organization, guidance, motivation, control.

Paper objective. Thus, the aim of the article is the development of the content and the method of formation of the management competence of future grid automation engineers on the basis of cause and effect model of the basic management functions of project, operational and research activity in relation to power facility control systems.

Paper main body. For the sake of achievement of the put aim in the model article basic management functions are first of all determined: planning, organization, motivation, control, guidance. Further cause and effect copulas are in-process set between the different subsystems of knowledge at planning, organization, motivation, control and guidance of works that is related to project, operational and research activity in relation to the power facility control systems. Taking into account the set connections, the general cause and effect model of basic management functions of project, operational and research activity is built in relation to power facility control systems. A model is built taking into account that the control system of project, operational and research activity of future grid automation engineers may have a hierarchical structure in which the construction of structural elements of higher levels depends on the construction of elements of lower levels. Further the generalized algorithm of method of formation of the management competence of future grid automation engineers is written down on the basis of cause and effect model of basic management functions of project, operational and research activity in relation to power facility control systems. The first stage of algorithm of teaching method is the stage of acquaintance with the type of activity that provides the determination of features of project, operational and management activity of future grid automation engineers. The next stage of the given algorithm of teaching method envisag-

es forming the students' knowledge, abilities, skills to plan the project, operational and research activity. The third stage of teaching method is related to forming knowledge, abilities, and skills in relation to organization of project, operational and research activity. The fourth and fifth stages envisage forming of knowledge, abilities and skills to motivate and control all possible types of activity of future grid automation engineers. The last stage of teaching method is related to forming of knowledge, abilities, and skills in relation to coordination of project, operational and research activity of future grid automation engineers.

Conclusions of the research. *The application of the worked out content and teaching method on the basis of the cause and effect model of basic management functions of project, operational and research activity in relation to power facility control systems will allow to form successfully management competence of future grid automation engineers during professional preparation.*

Постановка проблеми. На початковій стадії службової кар'єри інженеру часто доводиться поєднувати функції фахівця у своїй предметній галузі з функціями менеджера. На рівні невеликого колективу – бригади, групи, відділу, підрозділу, сектору, окремої служби це може з успіхом здійснювати одна людина, яка має інженерну освіту відповідну до профілю роботи цього колективу [1]. Не є винятком і інженери з автоматизації енергосистем, які можуть займатись експлуатаційною, проектною та науково-дослідною роботою. Навчальними планами професійної підготовки за спеціальністю «Системи управління виробництвом і розподілом електроенергії» передбачається вивчення дисципліни «Організація виробництва та маркетинг». Призначення цього курсу якраз і полягає у тому, щоб майбутній інженер був підготовлений до роботи з організації і управління діяльністю очолюваного ним колективу в контексті діяльності усього підприємства. Але, на жаль, зміст цієї дисципліни не відповідає її основному призначенню, навчальна інформація носить занадто загальний характер, практично не враховуючи специфіку майбутньої професійної діяльності. Все це врешті-решт не призводить до успішного формування організаційно-управлінської компетентності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем. Отже, актуальною проблемою є розробка змісту та методу формування організаційно-управлінської компетентності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем, враховуючи специфіку їх професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В нечисленній навчальній літературі, що стосується менеджменту в енергетиці [2, 3], увага переважно приділяється загальним принципам управління та організації енергетичних підприємств, дається загальна характеристика та рекомендації щодо технічного обслуговування електрообладнання електричних станцій і тощо. У зв'язку з цим не має нічого дивного у тому, що зміст дисципліни «Організація виробництва та маркетинг» носить досить загальний характер. Насправді зміст дисципліни повинен відображати сутність і зміст управлінської діяльності майбутнього інженера з автоматизації енергосистем, що, у свою чергу, може бути відображено через основні функції менеджменту. В літературі з питань менеджменту немає єдиної класифікації основних функцій управління. Автори по-різному називають ці функції і нараховують їх від чотирьох [4] до шести [3]. До основних функцій управління можна віднести [5] планування, організацію, керівництво, мотивацію, контроль. Всі функції знаходяться в логічній послідовності. Рух від стадії планування до стадії контролю здійснюється через виконання робіт з організації та мотивації підлеглих при загальній координації всіх функцій (рис. 1) [5].

Можна сказати, що функції управління поділяють зміст організаційно - управлінської діяльності на види робіт, при цьому кожен вид роботи передбачає певний зміст, що представляє собою причинно-наслідковий ланцюг між різними підсистемами знань.

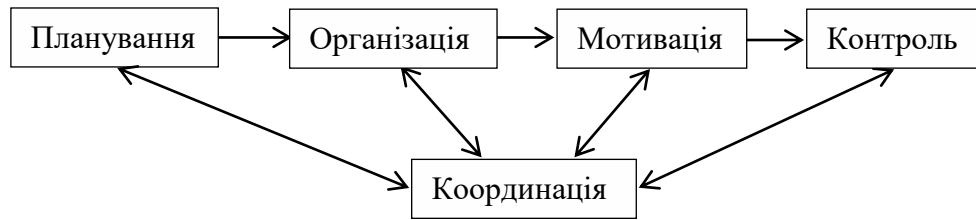


Рис. 1. Взаємозв'язок функцій менеджменту

Мета статті. Розроблення змісту та методу формування організаційно-управлінської компетентності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на основі причинно-наслідкової моделі змісту основних функцій управління проектною, експлуатаційною та науково-дослідною діяльністю щодо систем управління об'єктами енергосистем.

Виклад основного матеріалу. Організаційно-управлінська діяльність майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем представляє собою систему управління проектною, експлуатаційною або науково-дослідною роботою, які виступають у даному випадку в якості об'єкта управління.

Розглянемо функцію планування. Планування - це початковий етап управління, процес підготовки на перспективу рішень про те, що, ким, як, коли повинно бути зроблено. Планування базується на даних минулих періодів діяльності, але метою планування є діяльність у перспективі і контроль за цим процесом. Тому надійність планування залежить від точності і правильності інформації, яку отримують керівники. Якість планування більшою мірою залежить від інтелектуального рівня керівників і точності прогнозів щодо подальшого розвитку ситуації. Планування у загальному випадку складається з визначення: мети та завдань, способів їх вирішення, необхідних ресурсів і способу їх розподілу, змісту та послідовності дій, планових показників.

Відповідно до можливих видів робіт майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем маємо планування проектної, експлуатаційної та науково-дослідної діяльності. Першим етапом процесу планування виступає визначення мети і завдань. Формулювання цілей при плануванні вище названих видів діяльності може бути здійснено на підставі необхідності здійснення технічного обслуговування (переоснащення) систем управління або на підставі укладених договорів про виконання різних видів робіт щодо систем управління об'єктами енергосистем. Наприклад, для експлуатаційної діяльності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем характерним є планування робіт з експлуатації, налагодження, проведення випробувань та поточного ремонту систем управління, розробка плану заходів щодо підвищення рівня експлуатації, оптимізації використання, вдосконалення, модернізації систем управління, не виключено і планування на підставі укладених договорів на виконання експлуатаційних робіт. Для наукової діяльності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем спрямованість планування може визначатись укладеними договорами про проведення науково-дослідних робіт щодо систем управління об'єктами енергосистем або на підставі наукового передбачення. Для проектної діяльності відправною точкою при плануванні є зміст та умови договору на проектування конкретної системи управління об'єктом енергосистеми.

Залежно від спрямованості, масштабності та характеру вирішуваних завдань при плануванні можна задіяти наступні види: довгострокове планування (2-5 років), середньострокове планування (1-2 роки); короткострокове (оперативне) планування (до року) [5, 6]. Довгострокове планування допомагає приймати рішення з комплексних проблем, визначає стратегічний напрям, програму розвитку та необхідні ресурси, зміст і послідовність здійснення найважливіших заходів, які забезпечують досягнення поста-

вленої мети. Короткострокове планування конкретизує орієнтири довгострокових планів, передбачає розробку в певній послідовності заходів, спрямованих на досягнення цілей, намічених довгостроковою програмою розвитку. Короткострокові плани розраховуються на більш короткий період. Оперативні плани включають в себе конкретні способи використання ресурсів організації, необхідних для досягнення цілей, визначених у більш тривалих планах. Всі три типи планування повинні ув'язуватися між собою і не суперечити один одному. Причинно-наслідковий ланцюг між двома етапами планування можна представити у вигляді (рис.2)

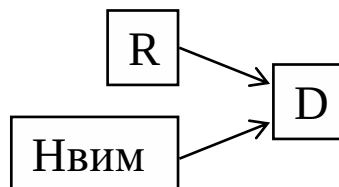


Рис. 2. Причинно-наслідковий ланцюг між цілями та видами планування

На рис. 2 прийняті наступні знакові позначення: D – підсистема знань, що стосується виду планування; R – підсистема знань про призначення (спрямованість) планування; Нвим – підсистема знань про вихідні вимоги до планування. Наступним кроком при здійсненні цього процесу є визначення необхідних ресурсів і способу їх розподілу, змісту та послідовності дій, тобто безпосередньо змісту плану. Кожному рівню планування відповідає свій рівень планів, у яких намічаються конкретні шляхи досягнення відповідної мети. Наприклад, довгострокові плани передбачають дії, спрямовані на досягнення головної мети. В плані необхідно показати чого треба досягти, за допомогою яких ресурсів, узгодившись з часом і простором. Наслідком розробки плану виступають показники планування, що являють собою форму вираження конкретного завдання. Ці показники залежать від специфіки виду діяльності. В якості загальних планових показників для всіх видів діяльності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем може бути фінансовий бюджет, чисельність працюючих, строки, об'єм та результати виконаних робіт тощо. Для науково-дослідної діяльності результатами виконаних робіт можуть бути звіти про науково-дослідну роботу, публікації в періодичних виданнях, монографії, дисертації, тези доповідей, підручники, заявки на результати інтелектуальної діяльності, отримані охоронні документи. Для проектної діяльності – закінчені проекти на розробку систем управління об'єктами енергосистем, а для експлуатаційної діяльності – проведені ремонти, випробування, модернізації або заміна застарілих систем управління об'єктами енергосистем. З урахуванням сказаного, причинно-наслідковий ланцюг між видами планування, змістом плану та показниками планування буде мати вигляд(рис.3).

На рис. 3 прийняті наступні знакові позначення: S – підсистема знань щодо змісту плану, Н – підсистема знань про показники планування. Не виключені ситуації, коли підсистема S буде визначати підсистему D. Це може бути у разі, коли спочатку окреслюється зміст плану, а потім визначаються терміни його реалізації.

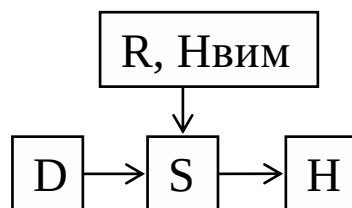


Рис. 3. Причинно-наслідковий ланцюг між видами планування, змістом плану та показниками планування

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Для досягнення головної мети зазвичай потрібно виконати безліч локальних цілей. Структура цілей при плануванні матиме наступний вигляд (рис.4).

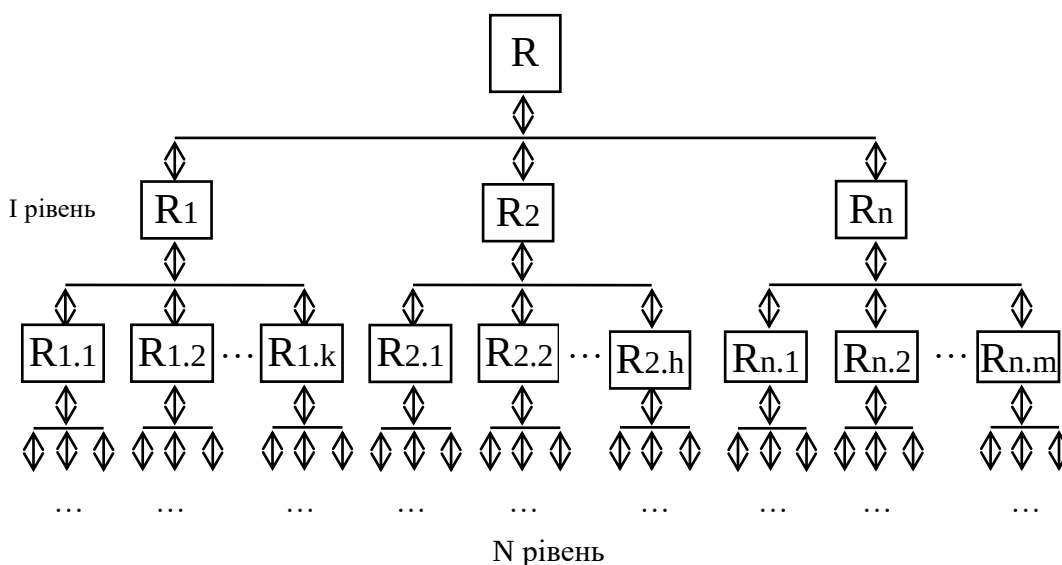


Рис. 4. Ієрархічна структура цілей

Ступінь деталізації схеми і кількість цілей нижніх рівнів залежать від масштабу плану, від структури організації відділу, де планується виконання робіт, та від інтелектуальних можливостей працівників. Наприклад, для короткострокового плану обмежуються цілями першого або, рідше, другого рівня. З огляду на вище сказане, загальна причинно-наслідкова модель змісту планування науково-дослідних, проектних та експлуатаційних робіт щодо систем управління об'єктами енергосистем буде мати вигляд, що представлений на рис. 5 (позначення $D(S) \rightarrow S(D)$ означає, що підсистема знань щодо виду планування D може визначати підсистему знань щодо змісту плану S та, навпаки).

Розглянемо функцію організації. Організація – це підготовка та забезпечення виконання плану через об'єднання людей і засобів для досягнення поставлених цілей. Виходячи з цього визначення, очевидним є призначення функції організації, при цьому вимоги, що висувуються до організації праці, будуть визначатись поставленими цілями при плануванні, а також з урахуванням ресурсів, що є в наявності. Далі з урахування цілей та інтелектуальних можливостей співробітників відділу щодо виконання певних видів робіт визначають або форми організації праці або структуру організації. Форми організації праці можуть бути наступні: індивідуальна, колективна або змішана. Колективною (спільною) називають форму організації праці, при якій виробниче завдання встановлюється в цілому для якого-небудь підрозділу, сектору, групи тощо. При індивідуальній формі організації праці кожен робітник виконує доручене завдання самостійно і несе особисту відповідальність за результати і якість роботи. В рамках відділу можливе використання і змішаної форми організації праці, коли частина працівників безпосередньо виконує доручення керівника, а інша частина працівників об'єднана у групи (сектори, підрозділи) зі своїми керівниками.

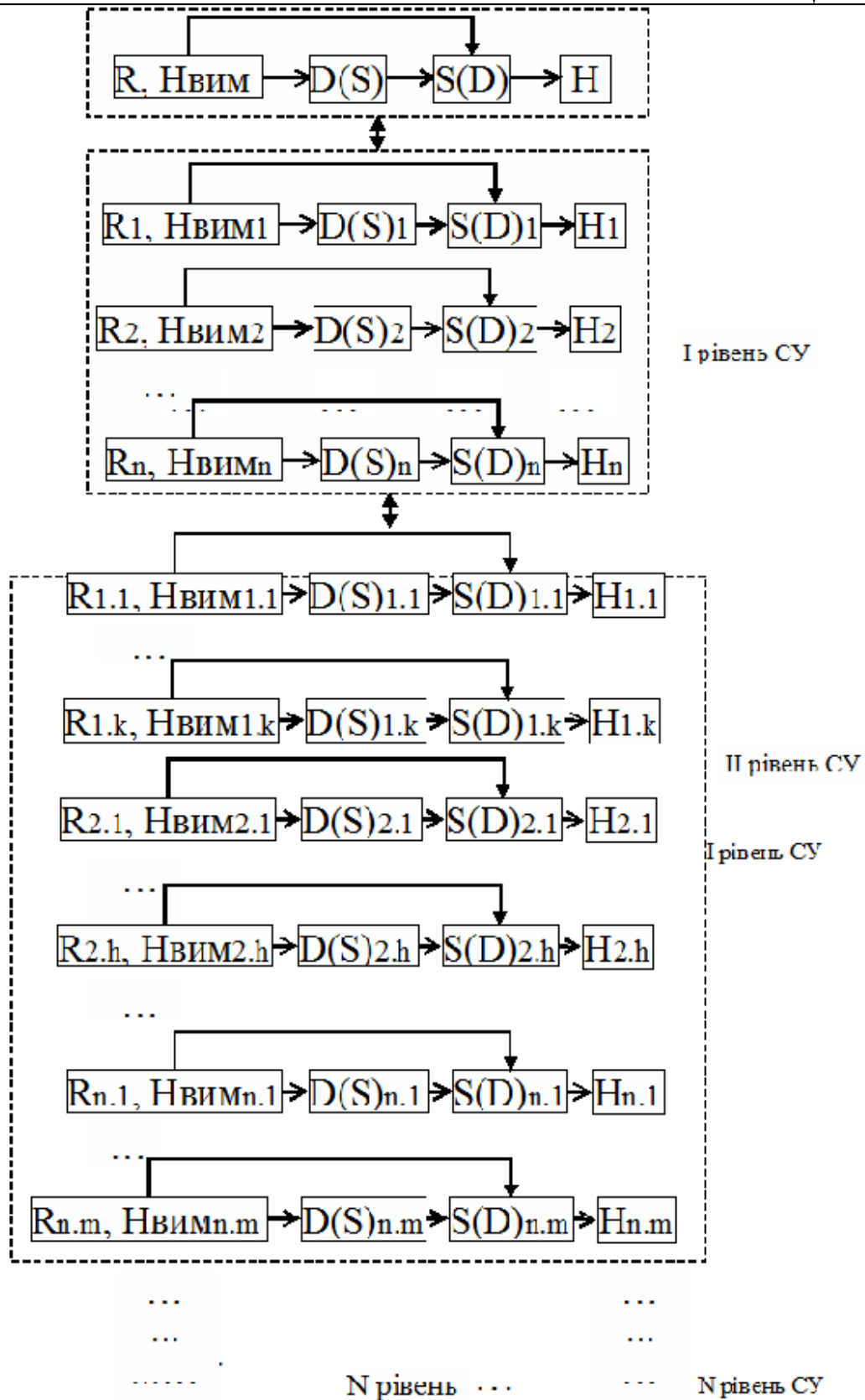


Рис. 5. Причинно-наслідкова модель змісту планування науково-дослідних, проектних, експлуатаційних робіт щодо систем управління об'єктами енергосистем

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Обрана форма організації робіт може визначати організаційну структуру управління, можливо і навпаки, коли організаційна структура, що зумовлена вихідними вимогами, буде визначати форму організації робіт. Процес побудови організаційної структури управління включає формулювання цілей і завдань, розробку графіків тривалості робіт; розробку кошторису розходів та фінансового бюджету робіт; розподіл видів робіт серед персоналу; інформаційне забезпечення робіт; технічне забезпечення робіт і тощо. З урахуванням цього розробляють індивідуальні або колективні завдання. В проєктувальній діяльності це може бути розробка технічного завдання на проєктування систем управління, в експлуатаційній діяльності – розробка завдань, що пов'язані з технічним обслуговування систем управління, в науковій діяльності – розробка завдань на проведення науково-дослідних робіт щодо систем управління. Необхідність в певному інформаційному та технічному забезпеченні залежить від характеру роботи. Для проєктної діяльності в якості інформаційного забезпечення можуть виступати звіти щодо науково-дослідних робіт, стандарти, всіляка технічна документація з систем управління об'єктами енергосистем, в якості технічного забезпечення – персональні комп'ютери з відповідним програмним забезпеченням (наприклад, Autocad - система автоматизованого проєктування). Для експлуатаційної діяльності інформаційним забезпеченням виступають інструкції з експлуатації, програми проведення робіт щодо систем управління, а технічним забезпеченням – всілякі вимірювальні та реєструючі пристрої, тестери та ноутбуки з відповідним програмним забезпеченням. Для наукової діяльності в якості інформаційного забезпечення виступають всілякі електронні бази даних, які можуть бути доступні за допомогою персональних комп'ютерів, що мають доступ до інтернет-ресурсів (електронні бібліотеки статей, дисертацій, патентів тощо). Графіки тривалості робіт залежать від складності завдання, від обсягу фінансування, від чисельності та кваліфікації персоналу.

За взаємодією груп, підрозділів, співробітників розрізняють лінійні, функціональні і змішані структури [2]. Лінійна структура управління складається з одних лінійних ланок і характеризується кількома рівнями керівництва. Кожен підлеглий має тільки одного головуючого і в одній ланці розглядається весь комплекс питань, що виникає в підлеглому об'єкті. Функціональна структура управління з'явилася неминучим результатом підвищення складності управління. Ефективність управління зростає за рахунок того, що з'являються фахівці, які знають конкретну галузь і приймають більш кваліфіковані рішення, - це так звані функціональні керівники (кожен відповідає за свою функцію). У підпорядкуванні першого керівника знаходяться тільки вони, тобто функціональні керівники. Лінійно-функціональна структура управління розділяє діяльність лінійних і функціональних ланок. Вибір тієї чи іншої організаційної структури буде впливати на загальні показники організації до яких, зокрема, можна віднести [6]: 1) адаптивність (здатність організаційної структури пристосовуватися до змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі); 2) гнучкість, динамізм (здатність чітко реагувати на зміну попиту, вдосконалення технології виробництва, появу інновацій); 3) спеціалізація (функціональна замкнутість структурних підрозділів, обмеження та конкретизація сфери діяльності кожної керуючої ланки); 4) продуктивність (здатність працівників робити певну роботу за одиницю часу); 5) оперативність (недопущення безповоротних змін у керованій системі за час прийняття рішення); 6) надійність (гарантованість достовірності передачі інформації); 7) економічність (відповідність витрат на утримання органів управління можливостям організації); 8) простота (легкість для персоналу, розуміння та пристосування до цієї форми управління, участь у реалізації мети організації) тощо.

Наприклад, при лінійній структурі управління характерна простота та невисока надійність (спотворення інформації через збільшення рівнів ієрархії). Для функціональної структури характерна більша спеціалізація (наявність фахівців, які знають конкретну галузь і приймають кваліфіковані рішення) та складність. При побудові змішаної структури (лінійно-функціональної) можливо отримання оптимальних показників організації. Слід зазначити, що певні показники організації можуть виступати в якості вихідних вимог до побудови організації робіт, в такому випадку організаційна структура може бути зумовленою. З огляду на вище сказане причинно-наслідковий ланцюг при організації робіт буде мати вигляд, що представлений на рис.6 (R – підсистема знань щодо призначення організації робіт, Нвим – підсистема знань про вихідні вимоги щодо організації робіт; D – підсистема знань щодо форми організації робіт, S – підсистема знань щодо організаційної структури, Н – підсистема знань щодо показників організації робіт).



Рис. 6. Причинно-наслідковий ланцюг знань при організації робіт

В загальному випадку організаційна структура управління може мати ієрархічну будову. З урахуванням цього причинно-наслідкова модель змісту організації науково-дослідних, експлуатаційних та проектних робіт щодо систем управління об'єктами енергосистем буде аналогічною до тієї, що представлена на рис.5.

Розглянемо функцію мотивації. Під мотивацією розуміється стимулювання підлеглих на виконання плану згідно з делегованими їм обов'язками. У кожної людини мотиваційна структура індивідуальна і для успішного управління людьми керівнику необхідно хоча б поверхово уявляти чого хочуть його підлеглі, визначати внутрішні та зовнішні мотиви їхньої поведінки, способи впливу на них [5]. Безумовно, для визначення вихідних вимог щодо мотивації працівника необхідно знатися на людській психології. З урахування визначення ступеня актуальності конкретного блага для кожного працівника обирають зміст або спосіб стимулювання. Він може бути матеріальний чи нематеріальний, або їх поєднання. Змістом матеріального способу є премії та винагороди; для нематеріального це індивідуальні (персональний графік; розширення повноважень; поліпшення умов; визнання тощо) або колективні (корпоративні тренінги; свята; зрозумілі всім цілі; інформованість; вдячність і визнання) стимули. Від обраного способу та змісту стимулювання будуть залежати показники мотивації: рівень мотивації, продуктивність праці, затрати на мотивацію тощо. З урахуванням того, що система мотивації може мати ієрархічну структуру, та приймаючи наступні знакові позначення R – підсистема знань про призначення мотивації; D – підсистема знань про способи стимулювання; S – підсистема знань про зміст стимулювання; Н – підсистема знань про показники мотивації (Нвим – підсистема знань про вихідні вимоги щодо мотивації), можна констатувати, що причинно-наслідкова модель змісту мотивації науково-дослідних, проектних, експлуатаційних робіт щодо систем управління об'єктами енергосистем буде аналогічною тієї, що представлена на рис.5.

Розглянемо функцію контролю. Контроль – це перевірка процесу функціонування відповідного об'єкта управління з метою встановлення його відхилень від заданих параметрів (показників контролю). Показники контролю можуть впливати з показників планування та можуть бути визначені додаткового в залежності від виду та змісту

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

контролю. Існують різні види управлінського контролю [6]: за рівнем управління в організації - стратегічний, оперативний; за сферами перевірки - контроль стану матеріально-технічного забезпечення, контроль виробництва; за змістом - контроль ресурсів, контроль процесів; за часом здійснення - попередній, поточний, заключний; за методами організації - бюрократичний, децентралізований; за спрямованістю - зовнішній, внутрішній (самоконтроль); за сутністю завдання - лінійний, функціональний, операційний; за плановістю проведення - плановий, раптовий; за ступенем охоплення - частковий (вибірковий), повний (суцільний), комбінований; за місцем здійснення - стаціонарний, рухомий; за ступенем доцільності - недостатній, оптимальний, надмірний; за ступенем відкритості - відкритий, прихований. Зміст перевірки буде залежати від виду діяльності майбутнього інженера з автоматизації енергосистем та може бути прописаний в нормативних документах (особливо для експлуатаційної діяльності). Наприклад, для проектної діяльності під час поточного контролю може бути перевірений зміст технічного завдання на систему управління об'єктом енергосистеми, що треба спроектувати. В експлуатаційній діяльності під час попереднього контролю перед виконанням робіт щодо технічного обслуговування системи управління об'єктом енергосистеми змістом перевірки може бути перевірка наявності справності та правильного використання необхідних засобів захисту, інструмента та інвентаря; перевірка робочого місця та наявності допуску до роботи тощо. В якості заключного контролю науково-дослідної діяльності може бути перевірка винаходу (корисної моделі) на відповідність критеріям патентоспроможності. Таким чином, вид та зміст перевірки взаємопов'язані, первинним може бути як зміст так і вид контролю, що буде залежати від виду діяльності, від змісту плану, від організаційної структури та способів регулювання діяльністю. Якщо прийняти наступні знакові позначення: R – підсистема знань про призначення контролю; D – підсистема знань про види контролю; S – підсистема знань про зміст контролю; H – підсистема знань про показники контролю (Нвим – підсистема знань про вихідні вимоги щодо проведення контролю), то причинно-наслідковий ланцюг знань при контролі виконання робіт буде мати вигляд аналогічний тому, що представлений на рис. 6.

У разі організації робіт за ієрархічною структурою, контроль також може здійснюватися за ієрархічною схемою. В такому випадку причинно-наслідкова модель змісту контролю науково-дослідних, експлуатаційних та проектних робіт щодо систем управління об'єктами енергосистем буде аналогічною тій, що представлена на рис.5.

Розглянемо функцію керівництва. Керівництво – це головна функція процесу управління, що регулює та координує дії персоналу задля досягнення поставленої мети. Регулювання проявляється через вплив на колектив людей за допомогою прийняття оперативних заходів щодо запобігання або усунення відхилень в роботі. Координація проявляється через забезпечення синхронізму виконання поточної роботи персоналом.

Зміст регулювання як функції менеджменту майбутнього інженера з автоматизації енергосистем полягає в перерозподілі матеріально-технічних, фінансових та людських ресурсів, оперативному управлінні ходом проектної, науково-дослідної та експлуатаційної діяльності. Показниками регулювання є коригувальні заходи, що спрямовані на оновлення змісту плану, організації та контролю об'єкту управління для усунення виявлених проблем. Залежно від характеру проблеми може бути спочатку обраний вид регулювання, а потім сформульований зміст або навпаки, все залежить від конкретних умов. Розрізняють два види регулювання: оперативне - здійснюється, коли не досягнуті необхідні показники (спрямовано на згладжування відхилень від необхідних показників); випереджаюче - проблема розглядається як потенційна можливість (направлено на поліпшення діяльності або

витяг найбільшої вигоди з можливостей, що представилися). Далі в залежності від обраного виду (змісту) регулювання визначаються показники регулювання.

Головним завданням координації є забезпечення взаємодії та узгодженості в роботі всіх працівників шляхом встановлення раціональних зв'язків (комунікацій) між ними. В залежності від висунутих завдань перед колективом та його організаційної структури буде залежати вибір оптимального способу координації діяльності. Це можуть бути наради між керівниками груп, секторів, підрозділів або безпосередньо співробітниками. Наради є найбільш ефективним засобом досягнення скоординованої роботи підлеглих у проектній, експлуатаційній та науково-дослідній діяльності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем. Безумовно, зміст координації роботи буде залежати від характеру вирішуваних проблем, виду діяльності та рівня, на якому проводяться наради. Показниками координації можуть виступати уточнені плани і графіки виконання робіт, ув'язування роботи виконавців у часі та просторі, визначення засобів комунікації (інтернет, факс, телефон) тощо. При позначенні R – підсистемою знань про призначення керівництва; D – підсистемою знань про способи керівництва; S – підсистемою знань про зміст керівництва; H – підсистемою знань про показники керівництва (Нвим – підсистема знань про вихідні вимоги щодо керівництва), структура причинно-наслідкової моделі при керівництві робіт буде аналогічною тій, що представлена на рис. 5.

З огляду на вище сказане, зміст кожної з п'яти функцій управління при здійсненні проектною, експлуатаційною, науково-дослідною діяльністю майбутніми інженерами з автоматизації енергосистем в загальному випадку можна представити причинно-наслідковою моделлю, що представлена на рис. 5. Взаємозв'язок та взаємообумовленість функцій планування, організації, мотивації, керівництва та контролю дозволяє побудувати узагальнений алгоритм методу навчання для формування організаційно-управлінської компетентності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем (рис.7).



Рис. 7. Узагальнений алгоритм методу навчання для формування організаційно-управлінської компетентності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на основі причинно-наслідкової моделі змісту основних функцій управління проектною, експлуатаційною, науково-дослідною діяльністю щодо систем управління об'єктами енергосистем

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Згідно з наведеного алгоритму методу навчання для формування організаційно-управлінської компетентності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем зміст дисципліни «Організація виробництва та маркетинг» повинен включати теми, що розкривають сутність п'яти основних функцій управління на рівні невеликого колективу, що займається науково-дослідною, проектною або експлуатаційною діяльністю щодо автоматизації енергосистем. При цьому зміст кожної функції управління повинен представляти причинно-наслідкову модель знань, яка відображає логічні зв'язки між різними підсистемами знань.

Висновки. Використання запропонованого змісту та методу навчання на основі причинно-наслідкової моделі змісту функцій управління під час професійної підготовки майбутніх інженерів дозволить успішно сформувати організаційно-управлінську компетентність. Базові знання, уміння, навички з планування, організації, контролю, мотивації та керівництва науково-дослідною, проектною, експлуатаційною діяльністю майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем повинні сформуватись під час вивчення дисципліни «Організація виробництва та маркетинг», які далі можуть бути закріплені при вивченні дисциплін професійного спрямування.

Список літератури:

1. *Шейнбаум В.С.* Методология инженерной деятельности : учебное пособие. — 2-е изд., испр. и доп. / В.С. Шейнбаум. — Н. Новгород : Изд-во РГУ Нефти и Газа, 2007. — 360 с.
2. *Ефременко В.М.* Менеджмент и маркетинг в электроэнергетике : учебное пособие для студентов очной формы обучения специальности 140211 «Электроснабжение» / В. М. Ефременко, Г. В. Отдельнова. — Кемерово : КузГТУ, 2011. — 239 стр.
3. *Коршунова Л. А.* Менеджмент в энергетике (Экономика и управление энергетическими предприятиями) : учебное пособие / Л. А. Коршунова, Н. Г. Кузьмина. — Томск : Изд-во ТПУ, 2007. — 188 с.
4. *Мескон М.* Основы менеджмента: пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури — М.: «Дело», 1992.— 702 с.
5. *Шегеда А.В.* Менеджмент : підручник / А.В. Шегеда. — К. : Знання, 2004. — 687с.
6. *Сладкевич В.П.* Сучасний менеджмент організацій : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. П. Сладкевич, А. Д. Чернявський. — К. : МАУП, 2007. — 488 с.

References:

1. *Shejnbaum V.S.* Metodologija inzhenernoj dejatel'nosti : uchebnoe posobie. — 2-e izd., ispr. i dop. / V.S. Shejnbaum. — N. Novgorod : Izd-vo RGU Nefti i Gaza, 2007. — 360 s.
2. *Efremenko V.M.* Menedzhment i marketing v jelektrojenergetike : uchebnoe posobie dlja studentov ochnoj formy obuchenija special'nosti 140211 «Jelektrosnabzhe-nie» / V. M. Efremenko, G. V. Otdel'nova. — Kemerovo : KuzGTU, 2011. — 239 str.
3. *Korshunova L. A.* Menedzhment v jenergetike (Jekonomika i upravlenie jenergeticheskimi predprijatijami) : uchebnoe posobie / L. A. Korshunova, N. G. Kuz'mina. — Tomsk : Izd-vo TPU, 2007. — 188 s.
4. *Meskon M.* Osnovy menedzhmenta: per. s angl. / M. Meskon, M. Al'bert, F. Hedouri — M.: «Delo», 1992.— 702 s.
5. *Sheheda A.V.* Menedzhment : pidruchnyk / A.V. Sheheda. — K. : Znannia, 2004. — 687s.
6. *Sladkevych V.P.* Suchasnyj menedzhment orhanizatsij : navch. posib. dlja stud. vysch. navch. zakl. / V. P. Sladkevych, A. D. Cherniavs'kyj. — K. : MAUP, 2007. — 488 s.

Стаття надійшла до редакційної колегії 15.04.2016

Ольга Наливайко

аспірант кафедри педагогіки
Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
E-mail: kafp234@rambler.ru

КОМПОНЕНТИ, КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА РІВНІ СФОРМОВАНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ СІМЕЙНИХ ЛІКАРІВ

Анотація: у статті визначено основні компоненти, критерії, показники сформованості професійної культури майбутніх сімейних лікарів; доведено, що специфіка медичної діяльності визначається її характером, об'єктом і предметом, цілями і задачами. Охарактеризовано власний підхід щодо визначення компонентів і критеріїв сформованості професійної культури майбутніх лікарів.

Проведено аналіз категорії професійне мислення, охарактеризовано генезис проблеми розвитку професійної культури, окреслено складові цього феномену, визначено рівні сформованості професійної культури майбутніх сімейних лікарів в умовах університетської освіти.

Розроблено діагностичну модель визначення та моніторингу рівня розвитку професійної культури студентів-медиків, майбутніх сімейних лікарів.

Ключові слова: професійна культура, компоненти, критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх сімейних лікарів, діагностична модель.

Olga Nalyvajko

postgraduate student of the Pedagogy Department
Myhajlo Kocyubynskij Vinnytsia State Pedagogical University
E-mail: kafp234@rambler.ru

COMPONENTS, CRITERIA, INDICATORS AND LEVELS OF THE FUTURE FAMILY DOCTORS' PROFESSIONAL CULTURE

Annotation: the basic components, criteria and indicators of formation of the future family doctors' professional culture are determined in the article. The notion that the specific medical activity is determined by its nature, subject and object, aims and objectives is proved in the research. An own approach to the determining the components and criteria of formation of the future doctors' professional culture is characterized.

The analysis of such professional category as thought is made. The genesis of the professional culture problem is described. The components of this phenomenon are outlined. The levels of the future family doctors' professional culture in terms of university education are defined in the following work.

The diagnostic model of determination and monitoring the medical students' and future family doctors' professional culture is developed in this research.

Keywords: professional culture, components, criteria, indicators and levels of the future family doctors' professional culture, diagnostic model.

Ольга Наливайко

КОМПОНЕНТЫ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И УРОВНИ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СЕМЕЙНЫХ ВРАЧЕЙ

© Ольга Наливайко, 2016

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Аннотация: в статье определены основные компоненты, критерии, показатели сформированности профессиональной культуры будущих семейных врачей; доказано, что специфика медицинской деятельности определяется ее характером, объектом и предметом, целями и задачами. Охарактеризован собственный подход относительно определения компонентов и критериев сформированности профессионально культуры будущих врачей.

Проведен анализ категории профессиональное мышление, охарактеризован генезис проблемы развития профессиональной культуры, очерчено составляющие этого феномена, определены уровни сформированности профессиональной культуры будущих семейных врачей в условиях университетского образования.

Разработана диагностическая модель определения и мониторинга уровня развития профессиональной культуры студентов-медиков, будущих семейных врачей.

Ключевые слова: профессиональная культура, компоненты, критерии, показатели и уровни сформированности профессиональной культуры

Olga Nalyvaiko

An extended abstract of a paper on the subject:
“Components, criteria, indicators and levels of future family doctors’ professional culture”

The formulation of the problem. The problem of professional culture formation is very important today, because innovative processes taking place in medicine nowadays bring rigid demands on future doctors’ training.

The professional medical formation of the future doctor’s culture is a complicated and long lasting process which includes various contents and structure components. That is why the future doctors’ training purposes are complex and focused on cognitive, personal, individual and social development.

The analysis of recent researches and publications. Questions concerning specificity and different aspects of professional medical culture are the subjects of many researches. In this thesis we study scientific papers of A. Agarkova, S. Druzhlyova, L. Dudikova, O. Zhylyayeva, K. Kurenkova, B. Yas’ko, O. Myasoyedov, A. Krsek etc., which consider the individual components of doctors’ professional culture. The work of J. Abayev, S. Kulik, J. Lisitsyn, T. Mishatkinoyi, V. Rybin, M. Yarovynskogo and others is devoted to the axiological basis of medicine.

The purpose of the article is to substantiate the components, criteria, indicators and levels of future family doctors’ professional culture formation.

The presentation of the main material. The peculiarity of a medical man’s professional activity is determined by multifunctional tasks, most of which do not have standard solutions and precise answers. The specificity of a medical activity is also determined by different means, one of which is special clinical thinking, a specific mental activity that provides doctors with most effective usage of theory and personal experience for solutions of diagnostic and therapeutic tasks.

Thus, a medical activity should correspond to the current level of science and requires a high level of professional knowledge and skills of doctors, their continuous improvement, gaining necessary experience, participation in research work.

Besides, specificity of a medical activity is determined by its nature, subject and object subject, aims and objectives.

The problem of measuring the levels of future family doctors’ professional culture formation is connected with qualitative characteristic of evaluation criteria.

The analysis of scientific literature makes it possible to state that there isn’t a common agreement on singling out the criteria and indicators of future doctors’ professional culture.

In our article we will reveal our own approach to singling out the components and criteria of future doctors' professional culture formation.

The analysis of the term "professional thinking", the genesis of the problem of professional culture, the defining of the components of this phenomenon allowed us to analyze the formation of future family doctors' professional culture formation in terms of university education.

We worked out a diagnostic model of monitoring the medical students' professional culture levels. The above mentioned diagnostic model includes the system of criteria, indicators and levels of future family doctors' professional culture formation.

Future doctors' professional culture criteria were singled out on the base of understanding culture as a system; analysis its structural and functional components; interpretation culture as a process and a result of values and technologies mastering and awareness in the process of doctors' professional fulfillment.

The comprehensive analysis of scientific sources concerning the features of formation and the basic components of future doctors' professional culture allowed us to identify its main structural components and criteria, such as: axiological component (value and motivation criterion), operation and activity component (cognition and activity criterion), profession and personality component (personality and creativity criterion). The process of each highlighted above component is connected with the formation of its characteristics and features as a part of an integral system.

The formation peculiarities of value and motivation criterion are determined by the motives, goals and needs of future specialists in their professional training, improvement, self-education, self-development and self-realization in professional activities. This component reflects the interest of future specialists in their profession, and is characterized by the need of a person to get knowledge about medicine and effective ways of professional activity organization. The value and motivation criterion includes also professional activities' motives and professional orientation.

Cognition and activity criterion reflects the ways of obtaining and efficient use of necessary information; active use of theoretical knowledge, skills, vocational abilities and professional qualities as necessary elements of professional knowledge and culture. The level of cognition and activity criterion depends on the profoundness of knowledge in medicine; the ability to establish interpersonal relationships (rapport), to choose the best style of communication, to be a master of verbal and nonverbal communication; future doctors' intellectual development.

Personality and creativity criterion of future doctors' professional culture formation reflects future doctors' attitude to themselves and others, to their medical practice and its realization. This criterion includes self-consciousness, self-control, self-evaluation and the understanding of one's personal importance and the importance of the results of one's activity, the responsibility for self-realization in a professional activity. A personality-creativity criterion reflects also the development of professional skills, the creative ability to find innovative solutions to professional tasks.

The first component of our diagnostic model is an axiological component which includes a system of universal, moral and professional values, modified by specific medical activities, personal qualities, ideals and medical traditions, customs and symbols; all these notions reflect the moral values aspect of a medical practice. The professional motivation; professional, moral and aesthetic values and person's common culture were identified by us as the main indicators of axiological component.

Future doctors must have not only professional, but also general culture, which serves as the starting point of their qualification and professional development. The second component of our model is operation and activity (cognition and activity criterion), it reflects the following features: professional knowledge and skills, professional orientation, intellectual development.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

This criterion aims at developing future doctors' professionalism which is formed with the help of university education and upbringing of students.

The profession and personality component (personal-creative criterion), characterized by future specialists' professional skills, creativity and communication culture, was singled out as the third component of professional culture.

The basic component of doctors' professional culture is psychological and pedagogical culture, which includes comprehensive psychological and pedagogical knowledge; humanistic beliefs; profound knowledge of psychological and pedagogical techniques of professional interaction.

The conclusions of the research. *Thus, the peculiarity of future doctors' professional activity is determined by different multifunctional tasks, most of which do not have standard solutions and precise answers. An all-embracing analysis of scientific sources concerning the peculiarities of the basic components of future doctors' professional culture and its formation allowed us to identify such main structural components and criteria as: axiological component (value and motivation criterion), operation and activity component (cognition and activity criterion), profession and personality component (personality and creativity criterion). The formation process of each of these components is connected with its features and characteristics as a part of an integral system.*

Постановка проблеми. Проблема формування професійної культури нині є дуже актуальною, так як інноваційні процеси, котрі відбуваються в медицині, пред'являють серйозні вимоги до підготовки майбутнього лікаря.

Професійне становлення культури майбутнього медика – складний і тривалий процес, який включає в себе різні змістові та структурні компоненти. Тому цілі підготовки майбутніх лікарів комплексні і спрямовані на когнітивний і особистісний, індивідуальний і соціальний розвиток.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням, стосовно специфіки та різних аспектів професійної медичної культури, присвячено багато наукових робіт. Це дисертаційні дослідження А. Агаркової С. Дружилова, Л. Дудікової, О. Жилиєвої, К. Куренкової, Б. Ясько, О. Мясоєдов, О. Крсек та ін., в яких розглядаються окремі складові професійної культури лікаря. Аксіологічним основам медицини присвячені роботи Ю. Абаєва, С. Кулика, Ю. Лісіцина, Т. Мішаткіної, В. Рибіна, М. Яровинського та інших

Мета статті полягає в обґрунтуванні компонентів, критеріїв, показників та рівнів сформованості професійної культури майбутніх сімейних лікарів.

Виклад основного матеріалу. Своєрідність професійної діяльності медичного працівника визначається поліфункціональністю завдань, більшість із яких не мають стандартного рішення та точних відповідей. Специфіку медичної діяльності визначають також використовувані засоби, в якості одного з яких є особливе клінічне мислення – специфічна розумова діяльність, яка забезпечує лікарю, що практикує, найбільш ефективне використання теорії та особистого досвіду для вирішення діагностичних і терапевтичних задач. У зв'язку з цим обов'язковою вимогою до медичної діяльності виступає її відповідність сучасному рівню науки, що передбачає високий рівень професійних знань і навичок лікаря, їхнє постійне вдосконалення, набуття ним необхідного досвіду, його участі в науково-дослідній роботі.

Специфіка медичної діяльності визначається її характером, об'єктом і предметом, цілями і задачами. Об'єктом медичної діяльності є людина, предметом є її здоров'я та хвороба, її нормальна та патологічна життєдіяльність, при цьому, будучи об'єктом впливу лікаря, хвора людина в той же час є суб'єктом лікувального процесу. Метою професійної діяльності лікаря є збереження життя й здоров'я людини, попере-

дження хвороб і полегшення страждань хворих незалежно від їхньої статі, віку, расової та національної приналежності, соціального статусу, політичних переконань і віросповідань [1, с. 4].

Проблема вимірювання рівнів сформованості професійної культури майбутніх сімейних лікарів пов'язана з якісною характеристикою критеріїв її оцінки. Аналіз психолого-педагогічної та наукової літератури дає змогу стверджувати, що в науці немає єдності щодо визначення критеріїв і показників професійної культури.

Наприклад, Т. Корольова, вивчаючи проблеми формування професійно-етичної культури майбутніх медиків, визначає наступні критерії: когнітивний (відображає рівень засвоєння знань, алгоритмів діяльності та ступінь усвідомлення необхідності участі у професійній діяльності); інструментальний (демонструє рівень оволодіння студентом базовими професійними вміннями та навичками); емоційний (характеризує рівень задоволення від процесу та результату професійної діяльності) [2, с. 68].

А. Агаркова, керуючись основними положеннями теорії І. Моделя щодо компонентів професійно-етичної культури, виділяє наступні компоненти цієї культури щодо професії лікаря: *інтелектуально-когнітивний* - визначає інтелектуальну діяльність особистості щодо оволодіння знаннями (етичними, загальними, професійними) та зумовлює спосіб і якість когнітивної активності; *аксіологічний* – дозволяє визначити цілі, мотиви діяльності, початкову систему цінностей; у структурі професійно-етичної культури лікаря розкриває себе як формування, аналіз, використання та створення цінностей і систем цінностей особистості, виходячи із сукупності загальнолюдських етичних цінностей; *психолого-рефлексивний* – регулює співвідношення мотивів і мети діяльності, створення та переосмислення схем діяльності, визначає умови встановлення зв'язків між різними компонентами професійно-етичної культури, змістом етичних систем, видами діяльності, особистостями; *комунікативно-діяльнісний* – регулює оцінювання, формування, використання, вдосконалення, створення нових методів, способів, засобів, типів операцій у міжособистісній сфері професійної лікарської діяльності; забезпечує успішність комунікації під час навчання, професійної діяльності; розкриває професійно-етичну культуру лікаря як специфічний спосіб реалізації індивідуально-сутнісних особливостей людини [3, с.9].

М. Жарова у своєму дослідженні вказує, що медична культура є складним системним утворенням духовної, матеріальної і соціальної діяльності людей. Вона включає в себе такі тісно взаємопов'язані компоненти, як етично-аксіологічний, гносеологічний, естетичний, релігійний, філософсько-антропологічний, соціальний, економічний, правовий, технологічний [4].

Охарактеризуємо власний підхід щодо визначення компонентів і критеріїв сформованості професійної культури майбутніх лікарів.

Проведений аналіз категорії професійне мислення, генезис проблеми розвитку професійної культури, визначення складових цього феномену, дозволили з'ясувати рівень та стан сформованості професійної культури майбутніх сімейних лікарів в умовах університетської освіти.

Для цього нами була розроблена діагностична модель визначення та моніторингу рівня розвитку професійної культури студентів-медиків, яка включає систему критеріїв, показників та рівнів сформованості професійної культури майбутніх сімейних лікарів.

Критерії професійної культури визначалися нами з огляду на системне розуміння культури взагалі, виділення її структурних і функціональних компонентів, тлумачення її як процесу й результату творчого засвоєння й усвідомлення цінностей, технологій у процесі професійної самореалізації особистості медика.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Комплексний аналіз наукових джерел стосовно особливостей формування й основних складових професійної культури майбутніх лікарів дозволив нам визначити її основні структурні компоненти та критерії: аксіологічний (ціннісний критерій), операційно-діяльнісний (когнітивно-діяльнісний критерій), професійно-особистісний (особистісно-творчий критерій). Формування кожного з цих компонентів пов'язане з розвитком його характеристик і особливостей як складової цілісної системи.

Особливості формування *ціннісно-мотиваційного* критерію визначаються мотивами, цілями та потребами майбутнього спеціаліста у професійному навчанні, вдосконаленні, самовихованні, саморозвитку, ціннісних установок актуалізації в професійній діяльності. Цей компонент зумовлює наявність інтересу до професійної діяльності, який характеризується потребою особистості у знаннях, в оволодінні ефективними способами її організації. Також ціннісно-мотиваційний критерій містить мотиви здійснення професійної діяльності та професійну спрямованість.

Когнітивно-діяльнісний критерій визначається: теоретичними знаннями, вміннями та навичками, а також способами отримання необхідної інформації та ефективністю її використання; активним використанням отриманих знань, сформованих умінь, навиків і професійно-важливих якостей у професійній діяльності як необхідних складових пізнання й розвитку професійної культури, самовиховання, самовдосконалення. Рівень розвитку когнітивно-діялісного критерію залежить від широти, глибини та системності знань у медичній галузі; від уміння встановлювати міжособистісні зв'язки, вибирати оптимальний стиль комунікації, володіти способами вербального та невербального спілкування; від інтелектуального розвитку майбутнього лікаря.

Особистісно-творчий критерій професійної культури майбутнього лікаря визначається його ставленням до себе та до оточуючих, до своєї практичної діяльності та її здійснення. Цей критерій містить самосвідомість, самоконтроль, самооцінку, розуміння власної значущості та результатів своєї діяльності, відповідальність за результати своєї діяльності, розуміння себе, а також самореалізацію в професійній сфері. Особистісно-творчий критерій визначає розвиток професійної майстерності, здатність знаходити творчі нестандартні рішення професійних задач.

Першим компонентом нашої діагностичної моделі є аксіологічний, який включає в себе систему загальнолюдських, моральних і професійних цінностей, перетворених специфікою медичної діяльності, особистісних якостей, ідеалів, медичних традицій, звичаїв, символіки та відображає морально-ціннісний аспект медичної діяльності. Основними показниками даного компоненту ми визначили: професійну мотивацію, професійні цінності, морально-естетичні цінності, загальну культуру.

Професійна мотивація характеризує ступінь прагнення до оволодіння професією та бажанням працювати лікарем. Ця професійно важлива якість особистості визначається мотивом; уявленням про професію та реальну професійну освіту; сукупністю змістових особливостей медичної діяльності та адаптацією до неї студента-медика [5, с. 273].

Регуляція за допомогою цінностей і норм медичної діяльності є одним із глобальних факторів, які визначають соціальну взаємодію в системі «лікар-пацієнт». Ряд авторів (О. Андрійчук, П. Бабенко, Н. Жуковська, О. Корчак, К. Куренкова, С. Пудова, І. Кузнєцова та ін.) розглядають професійно-моральні якості та цінності майбутніх лікарів як основну складову його професійної придатності й медичного професіоналізму. Уявлення про те, якою повинна бути медицина, про особистість лікаря, з яким узгоджуються ціннісні орієнтації, формуючи власну ієрархію життєвих цілей, а також про

цілі й норми поведінки, котрі людина розглядає в якості еталону, сформульовані ще в роботах Гіппократа.

Сучасна наукова література містить чимало інформації про різні підходи до вивчення цінностей. Але, не дивлячись на загальноприйнятість категорії «цінність», відсутня єдність у розумінні її сутності й ролі в суспільному житті. Так Н. Шемигон професійні ціннісні орієнтації розглядає як систему стійких відносин до професійної праці, котра формується на основі усвідомлених професійних цінностей і втілюється у професійній діяльності, визначаючи її зміст та шляхи досягнення професійних цілей. Дослідниця підкреслює, що професійно-ціннісні орієнтації як сукупність особистісно усвідомлених гуманістичних цінностей являють собою один з найважливіших елементів професійної діяльності, основу соціальної та професійної активності фахівця, його життєвої позиції [6, с. 7].

Д. Мацько поняття «гуманістичні цінності» визначає як «сукупність значущих ідей, норм, принципів та ідеалів суспільної та особистої діяльності, які, виступаючи зразками добра, людяності, милосердя, визначають поведінку людини та покликані формувати усвідомлене, співчуваюче й виключно позитивне ставлення особистості до навколишньої дійсності» [7, с. 9]. Цими цінностями є: доброта, людяність, свобода, працелюбність, відповідальність, толерантність, обов'язок, совість, чутливість, віра в людину, альтруїзм, справедливість, ввічливість, пізнання, моральність, громадянськість, естетичність.

В межах психологічного підходу для аксіологічної характеристики ціннісної складової лікаря використовується поняття «професійний тип особистості». Особливо важлива наявність у лікаря якостей, які хворий вважає властивими ідеальному лікарю: милосердя, співчуття, компетентність, комунікабельність, відповідальність. Лише в цьому випадку «особистісний зміст» (термін Д.Леонтьєва), що керує поведінкою та діями лікаря, усвідомлено узгоджується з почуттями пацієнта та є дієвим фактором лікування.

Останнім часом постає питання про необхідність вироблення нового підходу до етично-правових аспектів професійної діяльності, який розробляється в рамках біоетики. Важливим кроком у даному напрямку стало виділення принципів Т. Бошама, Дж.Чайльдресса і системи правил у процесі медичної діяльності: правдивості, приватності, конфіденційності, вірності, інформованої згоди. Нині прийнято виділяти три рівні біоетики: теоретична, практична та прикладна біоетика [8, с. 81].

Основним завданням біоетики є сприяння у виявленні позицій зі складних моральних проблем [9, с. 81].

Майбутній медик повинен володіти не лише професійною, але й загальною культурою, яка слугує точкою відліку його кваліфікації та професійного росту. Другим компонентом нашої моделі є *операційно-діяльнісний* (когнітивно-діяльнісний критерій), що визначається наступними показниками: професійні знання, вміння та навички, професійне спрямування, інтелектуальний розвиток. Даний критерій спрямований на формування у майбутніх медиків професіоналізму, при цьому зливаються в єдине ціле два важливих процеси, які визначають суть вищої школи, - навчання та виховання студента, розвиток його особистості та підготовка професіонала високого рівня.

Серед робіт, що розкривають структуру професійної діяльності лікаря, слід назвати праці М. Філоненко, В. Андропова, А. Леонтьєва, В. Давидова, А. Агаркової, Л. Дудікової та ін., в яких показано, що професійна медична діяльність, з точки зору її структури, має дві сторони – виконавчу (зовнішню) і відображально-спонукальну (внутрішню, психічну).

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Зрозуміти структуру професійної медичної діяльності допомагають також роботи Н.Кузьміної. Описуючи структуру педагогічної діяльності, вона виділила низку компонентів: гностичний, проєктувальний, конструктивний, комунікативний, організаторський, рефлексивний, соціально-перцептивний [10, с. 65]. Подібну структуру, на думку В.Сластьоніна, має будь-яка інша діяльність, в тому числі і медична.

Вважається, що для представників кожного типу професій необхідний свій комплекс особливостей, які сприяють успішному засвоєнню й подальшому здійсненню професійної діяльності. Основними задачами для комплексної підготовки студентів до виконання всебічних професійних функцій є: оволодіння комплексом професійних медичних знань, умінь і навиків згідно з державними освітніми стандартами; формування передового типу мислення; виховання морально-деонтологічних якостей, почуття обов'язку та відповідальності; формування культури розумової праці.

Третім компонентом професійної культури ми визначили *професійно-особистісний* (критерій особистісно-творчий), який характеризується такими показниками: професійна майстерність, креативність, культура спілкування.

Базовим компонентом професійної культури лікаря є психолого-педагогічна культура, котра включає: всебічні психолого-педагогічні знання; гуманістичні переконання; ґрунтовне володіння психолого-педагогічними методиками професійної взаємодії.

Професійна майстерність майбутніх сімейних лікарів полягає у *вмінні*: надавати населенню первинну медичну допомогу; координувати надання допомоги з іншими фахівцями первинної, вторинної і третинної медичної допомоги; організовувати доступ до послуг у сфері охорони здоров'я, обирати ефективні та раціональні медичні маршрути пацієнта; організовувати медичну допомогу пацієнту з урахуванням усіх обставин, що впливають на стан здоров'я та/або перебіг захворювання, у тому числі, контексту сім'ї та громади; формувати ефективні стосунки з пацієнтом на основі партнерства та поваги до особистості; забезпечувати безперервність медичної допомоги з урахуванням потреб пацієнта; сприяти розширенню власних його можливостей; оцінювати епідеміологічні характеристики захворюваності населення та приймати відповідні рішення; аналізувати та враховувати інформацію щодо обстеження пацієнта; розробляти план медичного обслуговування та узгоджувати його з пацієнтом; надавати допомогу на ранніх недиференційованих стадіях захворювань, використовувати фактор часу як інструмент дослідження пацієнта; організовувати та надавати невідкладну медичну допомогу на догоспітальному етапі; надавати медичну допомогу пацієнту з декількома захворюваннями, у тому числі, при поєднанні гострих і хронічних захворювань, визначати тактику лікування кожного з цих захворювань; узгоджувати рекомендації лікарів-спеціалістів різних профілів та добирати індивідуальний комплекс лікувально-профілактичних заходів; враховувати взаємодії лікарських засобів та пріоритетність проблем зі здоров'ям; забезпечувати дотримання принципів раціональної фармакотерапії; визначати тимчасову непрацездатність та забезпечувати своєчасне направлення пацієнта на експертизу тимчасової та стійкої непрацездатності; проводити роботу щодо поширення медичних знань серед населення, зокрема, щодо запобігання захворюванням та їх ускладненням; організовувати проведення профілактичних щеплень; пропагувати здоровий спосіб життя; координувати процеси профілактики, лікування, догляду, паліативної та реабілітаційної допомоги; приймати участь в організації медично-соціальної і психологічної допомоги самотнім, людям похилого віку, інвалідам та пацієнтам з хронічними захворюваннями; використовувати біо-психо-соціальну модель діяльності з урахуванням культурних та екзистенціальних характеристик пацієнта; захистити у разі необхідності інтереси пацієнта у сфері охорони здоров'я [11].

Висновки. Отже, своєрідність професійної діяльності медичного працівника визначається поліфункціональністю завдань, більшість із яких не мають стандартного рішення та точних відповідей. Комплексний аналіз наукових джерел стосовно особливостей формування й основних складових професійної культури майбутніх лікарів дозволив нам визначити її основні структурні компоненти та критерії: аксіологічний (ціннісний критерій), операційно-діяльнісний (когнітивно-діяльнісний критерій), професійно-особистісний (особистісно-творчий критерій). Формування кожного з цих компонентів пов'язане з формуванням його характеристик і особливостей як складової цілісної системи.

Список літератури:

1. *Васюк А. Г.* Психологические особенности профессионального становления личности врача : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. психол. наук / А. Г. Васюк. - М., 1993. - 22 с.
2. *Корольова Т.В.* Модель формування професійно-етичної культури майбутніх лікарів у процесі гуманітарної підготовки / Т.В.Корольова // Науковий вісник Ужгородського національного університету / Ужгородський національний університет. - Ужгород. 2011. - С.66-69. - (Педагогіка, соціальна робота. Вип. 30).
3. *Агаркова А.О.* Формування професійно-етичної культури майбутніх лікарів у вищих навчальних закладах: автореф. на здобуття наукового ступеня канд.пед.наук / А.О. Агаркова. - К., 2011. - 21 с.
4. *Жарова М.Н.* Медицинская культура: понятие и характерные особенности. Доступ НТТР: / М.Н.Жарова // [<http://www.relga.ru/>].
5. *Філоненко М.М.* Психологія особистісного становлення майбутнього лікаря: монографія / М.М. Філоненко. - К.: Центр учбової літератури, 2015. - 332 с.
6. *Шемигон Н. Ю.* Формування ціннісних орієнтацій майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Н. Ю. Шемигон. - Харків, 2008. - 21 с.
7. *Мацько Д. С.* Формування гуманістичних цінностей майбутніх учителів зарубіжної літератури в процесі фахової підготовки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Д. С. Мацько. - Луганськ, 2008. - 20с.
8. *Нейко Є.М.* Місце біоетики в педагогічному процесі вищої медичної освіти / Є.М. Нейко, В.Я. Камінський, О.Г. Попадинець, В.Л. Несторенко // Архів клінічної медицини. - 2006. - № 1. - С. 80-81.
9. *Сенюта І.* Правові основи біоетики // Формування особистості студентів як майбутніх фахівців лікарської справи, працівників охорони здоров'я та інших соціально-орієнтованих установ у контексті біоетики: [Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Львів, 6-7 берез. 2003 р.] - Львів, 2003. - С. 150.
10. Исследования гуманитарных систем. Вып. 1. Теория педагогической системы Н.В. Кузьминой: генезис и следствия / Под ред. В.П. Бедерхановой, сост. А.А. Остапенко. Краснодар: Парабеллум. - 2013. - 90 с.
11. Наказ Міністерства охорони здоров'я України 05.08.2013 № 686. Зміни до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуск 78 «Охорона здоров'я».

References:

1. Vasjuk A. G. Psychological peculiarities of the doctor's personality professional formation: avtoref. dis. na soisk. uchen. step. kand. psihol. nauk / A. G. Vasjuk. - M., 1993. – 22 s.
2. Korol'ova T. V. Model formation of the future doctors' professional and ethical culture in the process of Humanities / T.V.Korol'ova // Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu / Uzhhorods'kyj natsional'nyj universytet. – Uzhhorod. 2011. – S.66-69. – (Pedagogika, sotsial'na robota. Vyp. 30).
3. Agarkova A. O. Formation of the future doctors' professional and ethical culture in higher educational institutions: avtoref. na zdobuttia naukovoho stupenia kand.ped.nauk / A.O. Aharkova. – K., 2011. – 21 s.
4. Zharova M. N. Medical culture: concept and characteristics. Dostup HTTP: / M.N.Zharova // [http://www.relga.ru/].
5. Filonenko M. M. The psychology of the future doctor' personal development: monohrafiia / M.M.Filonenko. – K.: Tsentru chybivoi literatury, 2015. – 332 s.
6. Shemyhon, N. Y. Formation of the future teachers' value orientations in the training process: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 «Teoriia ta metodyka profesijnoi osvity» / N. Yu. Shemyhon. – Kharkiv, 2008. – 21 s.
7. Mats'ko D. S. Formation of humanistic values of the future foreign literature teachers' in the process of professional training: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 «Teoriia ta metodyka profesijnoi osvity» / D. S. Mats'ko. - Luhans'k, 2008. - 20s.
8. Nejko J.M. The place of bioethics in pedagogical process of higher medical education /J.M. Nejko, V.Y.Kamins'kyj, O.H.Popadynets', V.L.Nestorenko // Arkhiv klinichnoi medytsyny. - 2006. - № 1. - S. 80-81.
9. Seniuta I. Legal basis of bioethics // The development of the students' personality as future medical practice specialists, health care workers and other socially-oriented institutions in the context of bioethics: [Materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf. L'viv, 6-7 berez. 2003 p.] - L'viv, 2003. - S. 150.
10. The humanitarian systems' studies. Vol. 1. The theory of pedagogical system of N. V. Kuzmina: the genesis and consequences / editor-in-chief V. P. Bederhanovoj, comp. A. A. Ostapenko. Krasnodar: Parabellum. – 2013. – 90 s.
11. The order of the Ministry of health of Ukraine since 05.08.2013 № 686. Changes to the qualifying characteristics of employees' professions Handbook / Edition 78 "Health care".

Стаття надійшла до редакційної колегії 15.04.2016

Роман Сущенко

кандидат наук з державного управління, доцент, кафедра транспортних технологій,
Запорізький національний технічний університет; Україна
E-mail: roman-s2001@mail.ru

**ОРГАНІЧНА ЄДНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО Й ПЕДАГОГІЧНОГО ФАКТОРІВ
У ФОРМУВАННІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

Анотація: в статті подано наукове обґрунтування необхідності органічної єдності соціального й педагогічного факторів у концептуальному підході до формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту на основі врахування особливостей сучасного соціального середовища й духовно-ціннісної спрямованості професійного розвитку особистості інженера. Проблема формування управлінської культури вимагає глибоких теоретичних та експериментальних досліджень, наукового обґрунтування і практичної перевірки основних концептуальних положень, пов'язаних з втратою частини культурного потенціалу технічних ВНЗ, зі створенням для цього спеціального соціально-педагогічного й культурологічного середовища.

Ключові слова: органічна єдність соціального й педагогічного факторів, майбутній інженер залізничного транспорту, процес формування, управлінська культура.

Roman Sushchenko

Candidate of Sciences in public administration, associate Professor, Department of transport technologies, Zaporozh'ye National Technical University; Ukraine
E-mail: roman-s2001@mail.ru

**THE ORGANIC UNITY OF SOCIAL AND EDUCATIONAL FACTORS IN SHAPING
THE ADMINISTRATIVE CULTURE OF FUTURE RAILWAY TRANSPORTATION
ENGINEERS**

Abstract: The article presents the scientific rationale for the organic unity of social and educational factors in the conceptual approach to the formation of administrative culture of future railway transportation engineers taking into account the features of modern social environment, spiritual and value orientation of engineer's professional development.

It has been specified that a modern engineer is a carrier of active, cultural, communicative and administrative principles, able to plan, organize, correlate, analyze, evaluate his or her informational, emotional and intellectual potential to upgrade professionally and contribute to the development of his or her colleagues' administrative skills.

Keywords: organic unity of social and educational factors, future railway transportation engineer, formation process, administrative culture.

Роман Сущенко

**ОРГАНИЧЕСКОЕ ЕДИНСТВО СОЦИАЛЬНОГО И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
ФАКТОРОВ В ФОРМИРОВАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

© Роман Сущенко, 2016

Аннотация: в статье представлено научное обоснование необходимости органического единства социального и педагогического факторов в концептуальном подходе к формированию управленческой культуры будущих инженеров железнодорожного транспорта на основе учета особенностей современной социальной среды и духовно-ценностной направленности профессионального развития личности инженера. Проблема формирования управленческой культуры требует глубоких теоретических и эмпирических исследований, научного обоснования и практической проверки основных концептуальных положений, связанных с потерей части культурного потенциала технических вузов, с созданием для этого специальной социально-педагогической и культурологической среды.

Ключевые слова: органическое единство социального и педагогического факторов, будущий инженер железнодорожного транспорта, процесс формирования, управленческая культура.

Roman Sushchenko

An extended abstract of a paper on the subject of:
“The organic unity of social and educational factors in shaping the administrative culture of future railway transportation engineers”

Abstract: The article presents the scientific rationale for the organic unity of social and educational factors in the conceptual approach to the formation of administrative culture of future railway transportation engineers taking into account the features of modern social environment, spiritual and value orientation of engineer's professional development.

With the development of social reality culture traditionally holds a special place, solving specific problems of social processes regulation, meaning that any action of railway transportation engineer should be socio-cultural motivated, and the administrative culture is associated not only with the deep mechanisms of social development, but also with the individual features of an engineer, his or her professional activities, background and personal value in social activities.

It has been specified that a modern engineer is a carrier of active, cultural, communicative and administrative principles, able to plan, organize, correlate, analyze, evaluate his or her informational, emotional and intellectual potential to upgrade professionally and contribute to the development of his or her colleagues' administrative skills.

The problem of administrative culture formation cannot be regarded as an isolated, purely educational task. It requires deep theoretical and experimental studies, scientific examination and practical verification of basic conceptual principles related to the loss of the cultural potential of technical universities, creation of special social, educational and cultural environment to develop a high level of general culture, overcome the decline in the prestige of engineering professions and subjective reasons, which depend on the educational establishment and its teaching staff.

Thus, the formation of an engineer as a personality, who is able to live and function in constantly changing environment, cannot be separated from the railways history and the history of society. The peoples' attitude to railway transport depends on the rate of society's development, general quality of life, attitude of the government to railways, education, authority of the state and other factors. Social, historical and pedagogical analysis is considered helpful in identifying existing problems and difficulties in the process of development of humanistic, cultural approach to education.

It has been found out that by changing the external world, railway transportation engineer, as a creative person due to his efficient work, changes himself, which is a new condition for further existence and development.

It has been proved that in railway industry engineer has to be the carrier of modernity, innovative approaches to engineering, communicative and educated, able to plan and organ-

ize his own engineering activities consciously, intellectually influence his partners to perceive, analyze, evaluate information and intellectual content of speech, emotional intelligence to self-assess his actions, behavior, administrative decisions adequately.

We have concluded that modern social and cultural trends lead to a new paradigm of vocational education, with the transformation as its basis, so as to create conditions for the development of a new paradigm based on flexibility, renewal and formation of a new value approach to engineering, to rapid changes in the labor market, to professional career changes, development of partnerships with organizations, enterprises and departments of the railway industry and service sector.

Keywords: organic unity of social and educational factors, future railway transportation engineer, formation process, administrative culture.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Сьогодні соціальна економічна практика характеризується розбудовою української державності, становленням ринкових і демократичних відносин, новими міжнародними господарськими зв'язками і входженням у процеси розвитку світової науки, культури, техніки в умовах наростаючої необхідності гармонізації і взаємодії відносин між особистістю і суспільством. Саме це і є викликом системі вищої професійної підготовки інженерів залізничного транспорту, що потребує радикальної її трансформації.

Помітне підвищення ролі людського фактору й культури у забезпеченні ефективності суспільного виробництва є однією з визначальних тенденцій світового розвитку, що вимагає від професійної діяльності кожного сучасного інженера, незалежно від його посади та службового стану, високого рівня управлінської культури, глибоких знань психології людини, культури міжособистісного спілкування, уміння створювати умови, сприятливі для реалізації творчого потенціалу кожного співробітника з урахуванням світових тенденцій суспільного, соціально-економічного і науково-технічного розвитку.

Тому загальноприйнятим у глобальному світі є здобуття такої професійної інженерної освіти, яка задана соціумом, тенденціями суспільного розвитку, його особливостями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення проблем професійної й соціальної компетентності та особистих якостей інженерних кадрів інтенсивно здійснюється науковцями. Плідно в цій царині працюють Є. Александров, Т. Дніпровська, М. Добрускін, М. Згуровський, О. Ігнатюк, В. Клепиков, О. Коваленко, В. Кремень, Б. Ломов, С. Пазинич, О. Пономарьов, В. Радул, О. Романовський, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, Т. Шаргун та ін. У працях цих дослідників розглядається вітчизняний та зарубіжний досвід створення ефективних систем професійної підготовки інженерних кадрів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на багатоплановий характер досліджень, присвячених професійній підготовці інженерів, багато питань цієї складної проблеми залишається поки що не з'ясованими.

Формулювання цілей статті – наукове обґрунтування необхідності органічної єдності соціального й педагогічного факторів у концептуальному підході до формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничного транспорту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз наукової та методичної літератури показав, що залізничний транспорт являє собою одну з найбільш перспективних галузей, що може і повинна представляти Україну у глобальному світі як активного суб'єкта економічного, культурного й соціального співробітництва.

Сучасний інженер є носієм активного, діяльного, культурного, комунікативно-управлінського начала, здатного планувати, організовувати, співставляти, аналізувати,

оцінювати інформаційний, емоційний та інтелектуальний стан готовності до постійно зростаючого творчого оновлення своєї професійної діяльності й сприяти розвитку цих управлінських якостей у інших.

Цей постійний процес творення певного суспільно-історичного інженерного досвіду, що виявляється у діях, спрямованих на творення нових, суспільно значущих продуктів залізничного транспорту й способів інженерної діяльності, способів буття і послідовного розвитку інженерних кадрів і є інженерна діяльність, яку виділяють як особливу – перетворювальну, творчу, інноваційну.

Переконує в цьому застосування історико-системного соціального аналізу розвитку, що допомагає простежити поетапне становлення загальної соціально-професійної *раціональності*, яка відбувається у зв'язку з ускладненням або змінами соціуму, або парадигм діяльності особистості інженера, яких він дотримується.

Перший період пов'язаний з розвитком соціально-педагогічної думки, який відбувався з давніх часів – до XVII століття, був пов'язаний зі становленням практики виховання та формуванням соціально-педагогічного досвіду. Ще в античні часи висловлювалися думки про доцільність початку виховання людини з раннього дитинства, урахування природи та особливостей дитини, вплив навколишнього середовища на виховання. У період Відродження розвиваються гуманістичні ідеї. Саме на цей час припадає створення першої школи інтернатного типу для дітей «Будинок радості» Віторіно Да-Фельтре (1378-1446).

Другий період (XVII-XIX ст.) відбувається формування провідних ідей та концепцій соціальної поведінки, становлення педагогіки як науки, а наприкінці XIX ст. з'являється соціальна педагогіка, яка виокремлюється у самостійну галузь.

Третій період (з початку XX ст. – 90-ті роки XX ст.) пов'язаний з розробкою моделей соціальної поведінки й її виховання. К. Магером вводиться спеціальний термін «соціальна педагогіка», яка вивчає соціальну сторону розвитку людини в суспільстві, для суспільства, через суспільство.

В Україні інститут соціальної педагогіки було введено на початку 90-х років минулого століття, офіційне введення інституту соціальних педагогів відбулося в 1992 році затвердженням навіть нової спеціальності «Соціальна педагогіка».

На думку психологів, одна і та сама соціальна реальність може бути розглянута з різних позицій і може виступати предметом освоєння за допомогою різних типів раціональності. «Різні парадигми є історичними етапами людського пізнання й елементами цілісної системи сучасного наукового мислення. Тому вони можуть несуперечливо, системно співіснувати в цілісному науковому світогляді ученого» [3, с. 36].

З розвитком соціальної реальності, культура традиційно посідає особливе місце в суспільному розвитку, вирішуючи своєрідні завдання щодо управління соціальними процесами, що має наступне значення: у будь-якому вчинку інженера залізничного транспорту присутній соціально-культурний мотиватор, а сама управлінська культура причетна не тільки до глибинних механізмів суспільного розвитку, а й сама особистість інженера, його професійна діяльність обов'язково пов'язана з історичною творчістю і його особистісним значенням в соціальній діяльності.

Ми повністю погоджуємося з теоретичним обґрунтуванням думки С. Пазинича про те, що люди цілеспрямовано й активно діють. Проте цього визнання недостатньо, щоб вважати людину суб'єктом суспільного процесу: в її діяльності є моменти адаптації до існуючих умов і моменти будування, що перетворюють наявну дійсність. Якщо особистість цілком визначена соціальною дійсністю і залишається в існуючих межах, вона не спроможна творити нове. Якщо так, то справжня «суб'єктивність» особи

пов'язана зі здатністю підноситися над пануючими аспектами життєдіяльності суспільства. Здатність особи піднятися над наявним соціальним простором реалізується в умовах, коли вона сама по собі є об'єктом, що побутує на тлі її ж суворої заданості, визначеності цими обставинами. Очевидно, що суперечність між об'єктивними обставинами і суб'єктивним чинником припускає існування специфічних соціальних механізмів, які спроможні вирішити нагальні проблеми. Одним з них можна назвати свідомість. Будучи сама продуктом даних обставин, вона «виводить» особу з-під впливу безпосередньої даності, висуваючи перед нею ідеальні орієнтири для педагогів. У таких ситуаціях мораль має свій особливий «вимір» суперечностей суб'єктивності особи, свої способи їх зняття і навіть надання своєрідної допомоги суспільній людині в її діяльності [5, с. 45].

Життєдіяльність і праця інженера залізничного транспорту теж базується як на загальнопедагогічних, спільних з іншими галузями принципах культурологізму, детермінізму, системно структурному, особистісному підході, так і на специфічних. Цінності фахівця фундаментально детермінують професійну поведінку, забезпечуючи зміст і спрямованість діяльності і надаючи сенсу професійним діям; персоніфіковані (в процесі особистісного і професійного розвитку) цінності змінюють ставлення людини до власного розвитку, визначаючи нові перспективи особистісного перетворення.

Отже, формування особистості інженера, здатного жити й функціонувати в умовах світу, який постійно змінюється, не можна відокремити від історії розвитку залізничного транспорту, від історії розвитку суспільства. Ставлення людей до нього залежить від темпів розвитку самого суспільства, загального рівня якості життя, позиції влади до залізничного транспорту, рівня освіти, авторитету держави та багатьох інших чинників. З допомогою суспільно-історичного й педагогічного аналізу вбачається більш повне окреслення існуючих проблем, труднощів у процесі становлення гуманістичного, культурологічного підходу до організації освіти.

Таким чином, змінюючи зовнішній світ, інженер залізничного транспорту, будучи творчою особистістю, відповідно через свою результативну працю змінює й сам себе, що є новою умовою подальшого його існування й розвитку.

Відомий в Україні та за її межами дослідник О. Романовський першим визнав факт вичерпаності ресурсів традиційної системи підготовки інженерних кадрів, що привело їх до необхідності розробки нової інженерної педагогіки, її гуманізації й гуманітаризації, практичної реалізації інноваційної педагогічної концепції, яка отримала підтримку від провідних науковців, вітчизняних й іноземних фахівців та схвалена Міністерством освіти і науки України.

За його науковою концепцією, управлінська культура є об'єктивно важливою й науково обґрунтованою складовою професійної культури інженера залізничного транспорту, що уможливило існування почуття особистісної відповідальності за її якісне формування організаторами вузівського педагогічного процесу, цілком природною педагогічною вимогою - пошуку викладачами технічних ВНЗ і науковцями педагогіки вищої школи нових, інших шляхів і педагогічних засобів її розв'язання, що орієнтує на серйозний перегляд цілей, змісту та організації вузівського педагогічного процесу [6, с. 366].

Отже, сучасні соціальні та культурні тенденції зумовлюють нову парадигму розвитку професійної освіти, основою якої є її трансформація, таким чином, щоб створити умови для розвитку цієї нової парадигми на основі гнучкості, оновлення і формування нового ціннісного підходу до інженерної діяльності, до стрімких змін на ринку праці,

до можливих змін у професійній кар'єрі, розвитку партнерських відносин з організаціями, підприємствами і відомствами залізничної галузі та сфери обслуговування.

На думку І. Зязюна, «у сучасній освіті реалізуються важливі соціокультурні функції: способи входження людини до світу культури, її соціалізація, передача зразків людської діяльності і культурних цінностей. Зазвичай, освіта стане фактором гармонізації сучасного суспільства лише в тому випадку, якщо, з одного боку, в ній знайдуть відображення видатні досягнення всіх попередніх культурних епох, а з другого – вона відповість на найбільш гострі питання сучасної цивілізації, пов'язані з динамічними змінами в науці, техніці, економіці з ускладненнями між особистістю і суспільством... Освіта є відображенням культури і цивілізації певної епохи, однак сьогодні вона ще вибудовується на культурних домінантах епохи безроздільного «панування науково-технічного прогресу» раціонального погляду на життя, інтелектуалізму, утилітарності, монокультурності, що зумовлює ряд суттєвих протиріч між ними» [1, с. 62].

Система професійно-технічної освіти має планомірно готуватися до цих змін. Розглядаючи в історичному ракурсі сутність та розвиток професійної освіти, підготовки інженера залізничного транспорту як суспільної істоти з позицій суспільно-історичного розвитку, слід брати до уваги ще одну важливу особливість цього процесу – прискорення соціального часу, коли формування особистості, а разом з цим і її вміння управляти самою собою відстають від динаміки соціальних вимірів. Особливе занепокоєння викликає те, що особистість сьогодні не встигає повноцінно засвоювати накопичений духовний досвід суспільства (традиції, мораль старших поколінь тощо), тоді відбувається деяке відчуження між особистістю і суспільством.

Втім, доведено, що критерієм взаємодії соціального й особистісного є рівень взаємних домагань, коли взаємні очікування суспільства і особистості обґрунтовані й виправдані. Дуже важлива при цьому урівноваженість взаємовпливів суспільства на особистість і, навпаки. Гармонійним буває цей взаємовплив тоді, коли особистість усвідомлено визначає мету свого розвитку (маємо на увазі професійного), знаходить для цього необхідні засоби, визначає порядок руху до мети, корегує свою поведінку.

Сучасний науково-синергетичний підхід дає можливість в контексті певних цінностей розглянути та уможливити дослідження спрямованості управлінської культури інженера і на тих, з ким він працює, і на тих, хто ним керує, допомагає переосмислити зміст власної діяльності, змушує відмовитися від існуючих стереотипів [2, с. 103-104].

Як показують психолого-педагогічні дослідження, така здатність інженера стає реальністю тільки за наявності в нього чітко визначеної системи соціальних цінностей, які стають основою організації професійної активної життєдіяльності з урахуванням міри відповідальності, розуміння значущості вміння попереджати ситуації ризику, приймати доцільні рішення в розв'язанні професійних завдань.

Гармонізація, таким чином, взаємодії між особистістю і суспільством у формуванні управлінської культури інженера залізничного транспорту – одна з найважливіших природних соціально-педагогічних закономірностей цього процесу.

Але для цього належить вищим навчальним закладам зробити дуже багато, щоб така гармонізація набула системного, сталого розвитку. Якщо цього не робити, то майбутній інженер залізничного транспорту втрачає інтерес до професії, віру в існування загальних моральних принципів, довіру до владних структур, втрачає розуміння істинності, чіткіше виявляється неузгодженість дій інженера і суспільства в умовах кволої соціальної незавершеності, що врешті-решт поведінка людини стає непередбаченою, без будь-якої моральної відповідальності, без напруження душевних сил. Ця загроза для працівника сучасного залізничного транспорту критично небезпечна.

Отже, щоб мотиваційна сфера інженера була коректно визначеною, а емоційно-ціннісні потреби були чітко сформульованими, професійна культура трансформувалась у прояв соціальної активності, необхідно шукати дієві педагогічні засоби формування управлінської культури, визначати нові стратегічні цілі цього процесу, нову парадигму професійної освіти з включенням культурологічних, духовно-моральних чинників в систему соціально орієнтованого навчання і виховання інженерних кадрів.

Грунтовний аналіз нами (педагогами) професійної діяльності майбутнього інженера засвідчує, що на залізничному виробництві він буде носієм сучасності в розумінні інженерної діяльності, комунікативно освіченою людиною, здатною свідомо планувати й організовувати власну інженерну діяльність, інтелектуально впливати на партнерів, сприймати, аналізувати, оцінювати інформаційний, інтелектуальний зміст висловлювань, емоційний інтелект, мати адекватну самооцінку своїх дій, поведінки, прийнятих управлінських рішень.

Для співставлення теорії і практики органічної єдності ми використали уявлення про ефективність інженерної діяльності на виробництві відомим соціологом О. Скідним, який висуває такі ознаки її ефективності: продуктивність, відповідність, кількість і якість кінцевої продукції, прибуток, відсутність або слабо виражена травматичність; більш широко – відсутність аварійних чи небажаних пригод і ситуацій; зростання; задоволеність (працею, винагородою чи людським оточенням); стабільність (з іншого боку – плинність) кадрів (можливості для службового просування); рівень, структура і вагомість позитивних мотивацій; соціально-психологічний клімат в організації; дієвість контролю й заохочувальних чи карних санкцій; рівень конфліктності (можна навпаки – рівень згуртованості інтегрованості, консолідованості); гнучкість (здатність реагувати на виклики ринку чи очікування навколишнього середовища); рівень і структура планування, переважання в плануванні стратегічних, тактичних, чи оперативних цілей; досяжність цілей, включаючи також оперативність емпіричних ознак; рівень ангажованості персоналу в цілі організації; чіткість і внутрішня несуперечливість правил і санкцій; загальна і спеціальна компетентність персоналу; інформованість і добровільна комунікативність персоналу щодо діяльності організації; загальна й професійна задоволеність перебуванням в організації; адаптивність до суспільства взагалі й безпосереднього оточення організації зокрема; рівень використання ресурсів; ступінь опікування людським ресурсом; реальна співучасть (або лише виражена готовність до неї) у справах організації; підготовка й перепідготовка кадрів; рівень контролю й самоконтролю тощо. У разі теоретичної чи практичної необхідності кожна з цих ознак або певна їх впорядкована сукупність може бути достатньою підставою для відповідної класифікації. Можлива також класифікація за характером влади (ступенем формою дисциплінування, застосування санкцій, демонстративності покарання та ін.); її реальною чи потенційною могутністю, жорсткістю, ефективністю застосування і т.д. [7, с. 122-147].

Порівнюючи тільки практичний аспект успішності організацій, у яких будуть працювати майбутні інженери залізничного транспорту, з'ясовано: у сучасних умовах соціокультурної трансформації суспільства важливими залишаються проблеми підготовки інженера до свідомої участі в житті соціуму, сформованість його соціальної й управлінської культури, глибина та повнота зв'язків із соціумом, високий рівень перетворення особистості інженера на суб'єкта суспільних відносин шляхом піклування про залізничний транспорт взагалі і про відповідальність за досягнення особистісного успіху. Отже, управлінська культура – це ще й показник суб'єктивного сенсу (М. Вебер),

змісту професійної поведінки й сенсу соціальних дій, яка ніби супроводжує соціальні явища.

Ефективність самовиявлення управлінської культури інженера насамперед як виконавця виробничої функції залежить від таких найважливіших людських якостей: зібраності в думках і професіоналізмі, свіжості й інноваційності підходів до можливих змін і вдосконалення інженерних справ, комунікативності, індивідуальної привабливості, здатності до порозуміння й співчуття, довіри з боку людей та до них, добровільної особистої відданості тощо. На питання, як сформувати ці всі якості інженера, має відповісти професійна педагогіка.

За І. Зязюном, особистість стверджує себе не лише через адаптації до предметно-професійного і соціального середовища, а через подолання цього середовища, його творче переосмислення, перетворення, створює принципово нові діяльності і технології. Індивід, на його думку, стає особистістю в міру опанування ним змісту соціального досвіду, який є сукупністю засобів і способів діяльності, створених в процесі суспільно-історичної практики. Тому суспільству потрібна, передусім, особистість, яка ставить і вирішує соціально значущі завдання. Саме у такий спосіб відбувається, за І. Зязюном, *зрощування* освіти, культури й діяльності [1, с. 36].

Ці та інші концептуальні підходи виявились для нашого дослідження важливим теоретичним підґрунтям в розробленні загальної стратегії соціально спрямованого формування у майбутніх інженерів залізничного транспорту управлінської культури – складової їхнього професіоналізму.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок. Безумовно, наведеним аналізом не може обмежуватися дослідження цієї проблеми у сьогоденнішому її розумінні. Ми цілком згодні з висновками О. Романовського стосовно того, що ця проблема не може розглядатися як ізольоване, суто освітнє завдання. Вона дійсно вимагає глибоких теоретичних та експериментальних досліджень, наукового обґрунтування і практичної перевірки основних концептуальних положень, пов'язаних з втратою частини культурного потенціалу технічних ВНЗ, зі створенням для цього спеціального «освітнього середовища» для розвитку високого рівня загальної культури, подоланням падіння престижу інженерних професій та суб'єктивних причин, які залежать від самого навчального закладу та його професорсько-викладацького складу.

До перспективних напрямів досліджень у даній сфері вважаємо за доцільне висвітлити особливості концептуально-ціннісного оновлення процесу формування управлінської культури майбутніх інженерів залізничної галузі.

Список літератури:

1. Зязюн І.А. Філософія професійного розвитку людини / Зязюн І.А. // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Збірник наукових праць / За редакцією Л.Л. Товажнянського та О.Г. Романовського. – Вип.5(9). – Харків : НТУ «ХПІ», 2004. – 484 с.

2. Інженер ХХІ століття: особистість і професіонал в світі гуманізації та гуманітаризації вищої технічної освіти / За ред. М.Є. Добрускіна. – Харків : Рубікон, 1999. – 512 с.

3. Карпова Н.Л. Психологические, философские и аксиологические проблемы смысла жизни (обзор материалов симпозиума) / Н.Л. Карпова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 1. – С.135-138.

4. Кролевец О.М. Критерії порівняння образів зв'язку групових стилів життя та соціальної структури в різних концепціях / Кролевец О.М., Яковенко Ю.І. // Соціаль-

ные технологии: актуальные проблемы теории и практики: Международный межвузовский сб. науч. работ. – Запорожье : КПУ, 2005. – Вып. 28. – С.130-140.

5. *Пазинич С.М.* Філософія духовно-ціннісної спрямованості розвитку особистості – основа соціально орієнтованого управління / Пазинич С.М. // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків : НТУ «ХПІ», 2009. – № 2. – С.41-49.

6. *Романовський О.Г.* Педагогіка успіху: підручник / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень. – Харків : НТУ «ХПІ», 2011. – 368 с.

7. *Скідін О.Л.* Управління освітою: теоретико-методологічний аналіз соціальних технологій / Скідін О.Л. – Запоріжжя : ЗДУ, 2000. – 290 с.

References:

1. *Ziaziun I.A.* Filosofiia profesijnoho rozvytku liudyny [Professional Development Philosophy] / Ziaziun I.A. // Problemy ta perspektyvy formuvannia natsional'noi humanitarno-tekhnichnoi elity: Zbirnyk naukovykh prats' / Za redaktsiieiu L.L. Tovazhnians'koho ta O.H. Romanovs'koho. – Vyp.5(9). – Kharkiv : NTU “KhPI”, 2004. – 484 s.

2. *Inzhener XXI stolittia: osobystist' i profesional v sviti humanizatsii ta humanitaryzatsii vyschoi tekhnichnoi osvity* [The 21st-Century Engineer: Personality and Professional in the World of Humanization and Humanitarization of Higher Technical Education] / Za red. M.Ye. Dobruskina. – Kharkiv : Rubikon, 1999. – 512 s.

3. *Karpova N.L.* Psykholohycheskye, fylosofskye y aksyolohycheskye problemy smysla zhyzny (obzor materyalov sympozyuma) [Psychological, Philosophical and Axiological Aspects of Life Purpose (symposium materials review)] / N.L. Karpova // Psykholohycheskyj zhurnal. – 1999. – T. 20. – № 1. – S.135-138.

4. *Krolevets' O.M.* Kryterii porivniannia obraziv zv'iazku hrupovykh styliv zhyttia ta sotsial'noi struktury v riznykh kontseptsiiakh [Criteria for the Comparison of Correlation of Group Lifestyles and Social Structures in Diverse Conceptions] / Krolevets' O.M., Yakovenko Yu.I. // Sotsyal'nye tekhnolohyy: aktual'nye problemy teoryy y praktyky: Mezhdunarodnyj mezhvuzovskiy sb. nauch. rabot. – Zaporozh'e : KPU, 2005. – Vyp. 28. – S.130-140.

5. *Pazynych S.M.* Filosofiia dukhovno-tsinnisnoi spriamovanosti rozvytku osobystosti – osnova sotsial'no oriientovanoho upravlinnia [The Philosophy of Spiritual and Value Oriented Personality Development – the Basis for Socially-oriented Administration] / Pazynych S.M. // Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy // Schokvartal'nyj naukovopraktychnyj zhurnal. – Kharkiv : NTU “KhPI”, 2009. – № 2. – S.41-49.

6. *Romanovs'kyj O.H.* Pedahohika uspikhu: pidruchnyk [Pedagogy of Success: Manual] / O.H. Romanovs'kyj, V.Ye. Mykhajlychenko, L.M. Hren'. – Kharkiv : NTU «KhPI», 2011. – 368 s.

7. *Skidin O.L.* Upravlinnia osvitoiu: teoretyko-metodolohichnyj analiz sotsial'nykh tekhnolohij [Learning Administration: Theoretical and Methodological Analysis of Social Technologies] / Skidin O.L. – Zaporizhzhia : ZDU, 2000. – 290 s.

Стаття надійшла до редакційної колегії 23.04.2016

Ірина Жадленко

аспірант, Класичний приватний університет; м. Запоріжжя, Україна

E-mail: loroohka04@mail.ru

ДОШКІЛЬНЕ ДИТИНСТВО КРІЗЬ ПРИЗМУ ПЕДАГОГІЧНИХ КОНЦЕПЦІЙ

Анотація: у статті автор розглядає дошкільне дитинство як унікальний та особливий період у становлення й розвитку особистості дитини. Проаналізовано сутність дитиноцентричних ідей, що є визначальними для більшості виховних напрямів та наукових течій сьогодення.

Ключові слова: дошкільне дитинство, дитиноцентризм, дошкільна освіта, педагогічні концепції.

Iryna Zhadlenko

PhD student, Classic Private University Zaporizhzhia; Ukraine

E-mail: loroohka04@mail.ru

PRESCHOOL CHILDHOOD IN THE LIGHT OF PEDAGOGICAL CONCEPTS

Abstract: The article considers preschool childhood as a unique and special period in the development of a child. The essence of child-centered learning, crucial to most modern educational and scientific conceptions, has been analyzed.

Thus, the theoretical analysis of childhood as a social and pedagogical phenomenon allows us to expand the boundaries of research, to identify new factors influencing the development of the phenomenon under consideration, and to examine the original phenomenon efficiently.

Keywords: preschool childhood, child-centered education, preschool education, pedagogical concepts.

Ірина Жадленко

аспірант, Классический приватный университет; Украина

E-mail: loroohka04@mail.ru

ДОШКОЛЬНОЕ ДЕТСТВО СКВОЗЬ ПРИЗМУ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОНЦЕПЦИЙ

Аннотация: в статье автор рассматривает дошкольное детство как уникальный и особый период в становлении и развитии личности ребенка. Проанализирована сущность детоцентрических идей, которые являются определяющими для большинства воспитательных направлений и научных течений современности.

Ключевые слова: дошкольное детство, детоцентризм, дошкольное образование, педагогические концепции.

Iryna Zhadlenko

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Preschool childhood in the light of pedagogical concepts”

© Ірина Жадленко, 2016

Abstract: The article considers preschool childhood as a unique and special period in the development of a child. The essence of child-centered learning, crucial to most modern educational and scientific conceptions, has been analyzed.

Relying on the theory of integral individual development, scholars associate the problem of childhood with the study of all patterns of its formation as a subject of educational process, taking into account all aspects of life and integrating the techniques of pedagogy, psychology, sociology, biology, regarding the child as inherent value and childhood as an important sensitive period in human life.

Our research made it possible to analyze the patterns of evolution of such concepts as “childhood”, “child-centered education” and their meaning in the logical and gnoseological aspect. Thus, we consider that childhood is a period of life from birth to adulthood and a set of social and individual conceptions, formal and informal practices of their development and institutions which form the conception and implement it into practice. Child-centered education is understood as personality oriented model of education of the child aimed at broadening life options and self-development on the basis of the humanization of child's life, focusing attention on the system of values and interests to form the foundations for life competence.

Preschool education should occupy its niche in the national education system and become a solid foundation; the following activities are considered efficient: constant updating of software and methodical support of pre-school education; transition to new principles of pre-school education, including availability of preschool educational institutions of various types and forms of ownership to all children; creating different new models of pre-school education; formation of family educational environment in pre-schools, overcoming strict regulation of their activities, etc.

Thus, the concept of “childhood” occupies a central place in the theory of pedagogy, which, in turn, should be the training basis for “a brand new pre-school teacher”.

The analysis results of the above issues show the following conclusions:

- First, childhood is not only an integrative social phenomenon, it is a social and cultural category; it is state of being which acquires its meaning only in the context of relationship with adults;

- Second, both of the concepts are of interdisciplinary nature, they have been in the focus of research carried out not only by teachers, but also by sociologists, psychologists, philosophers, politicians, ethnographers, etc.;

- Third, baby's environment and childhood are changing due to unlimited possibilities of the modern world: sophisticated ICT technologies are rapidly changing both the environment itself and the approaches of building relationships, enable children to move time vector easily and provide mega possibilities of communication with the world;

- Fourth, the modern concept of childhood should be based on the recognition of its leading role in the mental development and formation of personality. In modern theories researches insist on taking into account laws, mechanisms and rates of children's mental development depending on the environment conditions, regarding childhood as a special form of cultural creativity.

Thus, the theoretical analysis of childhood as a social and pedagogical phenomenon allows us to expand the boundaries of research, to identify new factors influencing the development of the phenomenon under consideration, and to examine the original phenomenon efficiently.

Keywords: preschool childhood, child-centered education, preschool education, pedagogical concepts.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Перетворення, що відбуваються у сучасному глобалізованому соціумі, обумовлюють відповідну модифікацію предметного поля філософії освіти, трансформація та багатовекторність напрямів яких вражає непередбачуваністю й багатоманіттям. Освіта як могутній чинник розвитку духовної Теорія і практика управління соціальними системами 2‘2016

культури суспільства має виступати не тільки у вигляді цінностей, системи або процесу, а й бути результатом, що фіксує ступінь оволодіння особистістю цих сенсів і цінностей, вкрай необхідних для розвитку сучасного соціуму. Нині гостро постало питання реформування дошкільної освіти як початкової ланки всієї системи освіти держави.

Законодавством України визначено, що дошкільна освіта і виховання здійснюються у сім'ї, дошкільних навчальних закладах у взаємодії з сім'єю і мають на меті забезпечення фізичного, психічного здоров'я дітей, їх всебічного розвитку, набуття життєвого досвіду, вироблення умінь, навичок, необхідних для подальшого навчання.

Суттєве зміцнення статусу дошкільного дитинства в Україні обумовлено сучасною міжнародною та державною політикою. Врегулювання питань захисту прав та інтересів дітей визнано такими авторитетними документами як: Декларація прав дитини (1959 р.), Міжнародна конвенція про права дитини (Велика хартія вільностей для дітей (1989 р.)), Національна програма «Діти України», Закони України «Про дошкільну освіту», «Про охорону дитинства» тощо.

У світі функціонують міжнародні організації підтримки з питань освіти дітей:

- Всесвітня організація з дошкільного виховання (ОМЕР);
- Міжнародна асоціація захисту права дитини на гру (ІРА);
- Міжнародна асоціація ранньої освіти (АСЕІ);
- Міжнародна асоціація з вивчення мови дитини (ІАССЛ).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням дитиноцентризму на засадах гуманізму присвячено праці Г. Ваценка, Л. Виготського, А. Дістервега, Д. Дьюї, Я. Коменського, Я. Корчака, А. Макаренка, І. Песталоцці, В. Сухомлинського, К. Ушинського.

Вагомими для дослідження є роботи І. Беха, А. Бойко, О. Вишневського, І. Зязюна, О. Квас, Т. Кравцової, В. Кременя, В. Лозової, М. Левківського, О. Сухомлинської, Г. Шевченко, які презентували різні аспекти засадничих ідей в контексті розвитку вітчизняної педагогіки.

Формулювання цілей статті – з'ясувати особливості дошкільного дитинства крізь призму педагогічних концепцій науковців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Спираючись на теорію цілісного розвитку особистості, науковці пов'язують проблему дитинства, насамперед, з вивченням усіх закономірностей її становлення як суб'єкта освітньо-виховного процесу, з урахуванням усіх аспектів життєдіяльності за допомогою інтеграції зусиль педагогіки, психології, соціології, біології на основі ставлення до дитини як самоцінності, до дитинства – як важливого сенситивного періоду в житті людини.

Характерною особливістю дошкільного дитинства є те, що цей період суттєво відрізняється від усіх інших періодів життя людини.

Сьогодні дитиноцентризм досліджує не тільки дитину, але і світ, у якому вона живе. Вивчення життєвого простору дитини передбачає дослідження характеру, закономірностей і дій людей, які зосереджують свою життєву активність на невеликому просторовому відрізку. Тут можемо говорити про “географічний аспект” конкретних реалій, які мають місце у життєвому просторі дитини (місто, район, вулиця). Для соціального педагога важливо завжди мати на увазі, що при дослідженні життєвого її простору тісно переплітаються суспільно-педагогічний і природний розвиток дитини. Суспільні факти, зокрема педагогічні, мають інше походження, ніж природничі закономірності, тому різною є і їхня прогнозованість. Зрозуміти їх можна тільки тоді, коли вони вже склалися в єдине ціле, звідси і впливає необхідність їхнього опису, аналізу і спроба зрозуміти їх *ex post*. Здійснити це можливо лише через реконструкцію історико-

педагогічних досліджень та екстраполювання їх на сучасну педагогічну науку та практику [2, с. 81].

Значна частина сучасних дослідників дитинства схилиються до визначення того, що це поняття, а не дійсний і матеріальний стан речей, є здебільшого конструктом, створеним дорослими, який, окрім удаваної простоти, фактично приховує велику кількість суперечливих спогадів, очікувань та міфів. «Дитинство, винахід дорослих, віддзеркалює їхні потреби та побоювання тим більше, чим активніше намагається це приховати» [8, с. 64].

Відзначимо, що термін «дитинство» зосереджується переважно на стані буття дитиною, не стосуючись окремо взятої особи; сутність дитинства пов'язана з певним соціальним статусом. Дана категорія має значення лише в контексті взаємовідносин із дорослими.

Американська дослідниця особливостей етнографії дитинства М. Мід, аналізуючи зв'язок стосунків дорослих і дітей, виокремила такі типи культур:

1) постфігуративна культура передбачає переймання дітьми у старшого покоління культури стосунків, традицій, які передаються з покоління у покоління. При цьому авторитет старших є беззаперечним. У межах цієї культури переважають великі багатодітні сім'ї, які складаються з представників кількох поколінь;

2) у межах кофігуративної - діти та дорослі вчать у своїх сучасників і ровесників культури, зорієнтованої на сучасність. За таких умов сім'я є нестійкою, переважають нуклеарні сім'ї. Саме у цих видах відзначається зростаюче значення юнацьких груп, поява особливої молодіжної культури, і як наслідок сказаного вище, виникнення конфліктів між поколіннями;

3) префігуративна культура актуалізувала нову роль дорослих, яка полягає у створенні умов для розвитку дітей, які краще знають, що для них важливо та необхідно на кожному етапі життя. Відповідно, не лише діти навчаються у дорослих, але й дорослі навчаються у дітей. У культурі дорослих спостерігається використання дитячих образів і характеристик, запозичення дорослими дитячої субкультури. Зокрема, в умовах дорослої субкультури активно застосовуються елементи типово дитячого виду діяльності – гри [4].

Такі видатні педагоги як Януш Корчак, Марія Монтесорі, Селестен Френе, Джон Дьюї, Софія Русова, Станіслав Шацький та ін., зробили все можливе, щоб світ дорослих не тільки сприйняв дитину, але й шанував її, визнавав її самоцінність.

Значний вклад у сучасне розуміння дитинства у другій половині ХХ ст. зробили такі науки, як психологія та соціологія. Назагал психологічні студії концентрувалися на дитячій особистості, тоді як соціологів цікавили діти як суспільна група. На початку ХХ ст. парадигму дослідження дитини визначала психологія розвитку. Дитинство розглядалось як підготовка до дорослості, у процесі якої діти включаються у процес розвитку, завдяки якому стають на шлях до раціональної суб'єктивності. Засадничими ідеями психології розвитку були переконання у природності дитинства і необхідності розвитку конструктивних змін, що сприяють дозріванню дитини. З огляду на це поступово вибудовується концепція дитини як частково розумової особи або особи, яка розвивається розумово. На думку видатного психолога Ж. Піаже, «психологія розвитку, може трактуватись як дослідження розвитку розумових функцій у кінцевій стадії». Інакше кажучи, психологія розвитку передбачає використання дитячої психології для розв'язання загальнопсихологічних проблем [7, с. 32].

Досить поширеним у сучасному західному суспільстві при розв'язанні проблем, пов'язаних з дитинством, є дискурс – «дискурс потреб». Він однаковою мірою

стосується як дітей, так і молоді, з тією лише різницею, що стосовно останніх він стає «дискурсом проблемності». Розглядаючи дітей і молодь як «тих, що потребують», суспільство формує у них очікування того, що дорослі повинні ними опікуватись через примат їхніх потреб. Таким чином, необхідність «розв'язання проблем», що виникають через потреби дітей та молоді, призводить до їхнього трактування у такий спосіб, ніби вони самі були «проблемами», які потребують «розв'язання». Зі слів відомого західного дослідника Вудгіда, концептуалізація дитинства в категоріях «потреб» віддзеркалює особливий статус, притаманний молоді у західних суспільствах XX ст. Ця концептуалізація є визначальним вектором поступової освітньо-виховної орієнтації у роботі з дітьми. Але це, на вигляд нешкідливе і приязне слово, перекладене на мову практики, виявляється пов'язаним з цілим комплексом проблем, які стосуються дітей [6].

У межах соціології, психології, етнографії проблеми дитинства стали предметом зацікавлень І. Кона [3]. Вважаючи, що багатогранність дитинства потребує багатомірного дослідження, його образи слід, на думку вченого, розглядати:

- естетично – як демонстрацію можливостей того чи іншого художнього напрямку, стилю («романтична дитина» на відміну від «просвітницької»);
- соціологічно – як відображення класових, станових, екологічних та інших особливостей стилю життя і виховання; («міське» дитинство – на відміну від «сільського», «селянське» – на відміну від «поміщицького», «буржуазне» – на відміну від «пролетарського»);
- психологічно – образи дитинства як втілення різних психологічних, особистісних типів;
- ідеологічно – зацікавлення дитинством найяскравіше виражене у тих письменників, які найбільше віддані ідеї давнини, ґрунтуються на патріархальному укладі;
- біографічно – як відображення індивідуальних рис характеру та біографії автора;
- історично – еволюція образів дитинства і реального становища дітей від XVIII до XX ст.;
- етнологічно – «північноамериканське дитинство» – на відміну від «мексиканського» чи «німецького» [3, с. 436].

Підводячи підсумок, зауважимо, що зі зміною моделі дитинства змінювалися концепції, методи виховання, й відповідно, сама виховна практика.

Видатний український педагог, прозаїк, літературознавець і громадська діячка, одна з піонерок українського жіночого руху, засновниця першого українського дитячого садка в м. Києві Софія Русова зазначала: «Раніш держалися такої думки, що виховання починається зі школи, й поки дитина не має шкільного віку, доти не потребує ніякого виховання. Але за останній час психологія виявляє, що такий погляд дуже шкідливий й неправдивий, бо усі нахили дитини, її здоров'я, її характер – усе це розвивається, бере напрям і зміцнюється у перші роки життя, і в 8 літ вже дитина має свої сталі звички, погані чи добрі – в залежності від оточення, свою волю й свої змагання, з якими вже нелегко боротися в школі, бо легше не дати вкорінитися тому чи іншому почуттю, аніж його поборювати, коли воно уже зміцнилося» [1].

Відомий дослідник в Україні та за її межами В. Огнев'юк зауважує, що дошкільна ланка має посідати належне місце у вітчизняній системі освіти й стати її міцним фундаментом, для цього необхідно здійснювати такі шляхи:

- постійне оновлення програмно-методичного забезпечення дошкільної освіти;
- перехід до нових принципів фінансування дошкільної освіти, зокрема

принципу «гроші ходять за дитиною»;

- доступність мережі дошкільних навчальних закладів різних типів і форм власності для всіх дітей;

- створення нових різноманітних моделей організації дошкільної освіти;

- упровадження різних форм здобуття дошкільної освіти, особливо в сільській місцевості, а також охоплення соціально-педагогічним патронатом дітей, які не відвідують дитячих садків, що ґрунтуються на урахуванні типу темпераменту і здібностей дитини;

- формування родинного педагогічного клімату в дошкільних закладах, подолання жорсткої регламентації їхньої діяльності;

- переорієнтація батьківської і педагогічної громадськості із площини підготовки дітей до навчання у школі (навчання читання, письма, лічби тощо) у площину формування функціональної готовності до умов шкільного життя (життєвої компетентності дошкільників);

- гарантування всім дітям дошкільного віку рівних стартових умов (мінімального освітнього ядра – рівня розвиненості, вихованості, навченості) для подальшого здобуття початкової освіти;

- переорієнтація підготовки кваліфікованих педагогічних кадрів відповідно до сучасних вимог та вдосконалення системи післядипломної освіти;

- докорінна зміна роботи з батьками, забезпечення їхньої психолого-педагогічної підготовки до народження і виховання дітей. Підготовка спеціальних програм, книг для батьків та «батьківських шкіл»;

- докорінна зміна діяльності методичних служб усіх рівнів, спрямування їхньої діяльності на підвищення ефективності дошкільної освіти;

- широке використання надбань психології і педагогіки, кращого вітчизняного і зарубіжного досвіду, перевірених часом, та інноваційних технологій у практиці дошкільної освіти;

- психологізація навчально-виховного процесу в дошкільних закладах, надання психологічної допомоги всім його учасникам (дітям, батькам, педагогам), створення комфортного психологічного мікроклімату в соціальному середовищі навколо дітей і дорослих; налагодження роботи психологічних служб на місцях (у дошкільних закладах, місцевих органах управління освітою);

- раціональна організація розвиваючого середовища (соціального, природного, ігрового, предметного) та максимальне використання його можливостей для повноцінного й збалансованого розвитку дитячої особистості [5, с. 3-7].

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок. Отже, саме поняття «дитинство» посідає одне з центральних місць у теорії педагогіки, на яку, в свою чергу, має спиратися підготовка «якісно нового вихователя дошкільного навчального закладу».

За результатами аналізу вищезазначеного питання наведемо основні висновки, до яких прийшов автор:

- по-перше, дитинство – це не тільки інтегративне соціальне явище, суспільно-культурологічна категорія; стан буття дитиною і має значення лише в контексті взаємовідносин з дорослими;

- по-друге, ці обидва поняття мають міждисциплінарний характер, їх дослідження здійснювалися не тільки педагогами, а й соціологами, психологами, філософами, політиками, етнографами та ін.;

- по-третє, змінюється час дитини і дитинства, адже сучасна дитина живе у світі необмежених можливостей: надсучасні ІКТ-технології, що швидко змінюють, як сам світ, так і підходи до побудови взаємовідносин з ним, дають їй змогу досить легко пересувати часовий вектор, врешті-решт, надають мегаможливості спілкування зі світом;

- по-четверте, сучасна концепція дитинства має ґрунтуватися на визнанні

його провідної ролі у психічному розвитку й становленні особистості. У теоріях сучасних дослідників наголошується на врахуванні закономірностей, механізмів і темпів психічного розвитку дитини в залежності від умов її життя, розглядаючи дитинство як особливу форму культурної творчості.

Таким чином, проведення теоретичного аналізу проблеми розвитку дитинства як соціально-педагогічного явища надає можливість розширення меж дослідження, виділення нових факторів впливу на розвиток досліджуваного феномену, що дають змогу більш повно дослідити вихідне явище.

Список літератури:

1. *Аверьянов А.И.* Система: философская категория и реальность / А.И. Аверьянов. – М., 1976. – 207 с.
2. *Квас О.В.* Актуальність педагогіки дитинства в сучасних педагогічних концепціях та напрямках / О.В. Квас // Наукові записки [Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова]. Сер. : Педагогічні та історичні науки. – 2012. – Вип. 107. – С. 78-87.
3. *Кон И.* Социологическая психология / И. Кон. – М. : Московский психолого-социальный институт ; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 1999. – 560 с.
4. *Мид М.* Культура и мир детства / М. Мид. – М. : Наука, 1998. – 429 с.
5. *Огнев'юк В.О.* Особлива місія дошкільної освіти / В.О. Огнев'юк // Дошкільне виховання. – 2006. – № 4. – С. 3–7.
6. *James A.* Constructing and Reconstructing Childhood : Contemporary Issues in the Sociological Study of Childhood / A. James, A. Prout. – London : Falmer Press, 1997. – 280 p.
7. *Piaget J.* Psychology and Epistemology / J. Piaget. – Harmondsworth : Penguin, 1972. – P. 32
8. *Śliwerski B.* Pedagogika dziecka. Studium pąjdocentryzmu / B. Śliwerski. – Gdańsk : Pedagogika GWP, 2007. – 240 s.

References:

1. *Aver'ianov A. Y.* Systema: fylosofskaia katehoryia y real'nost' [System: Philosophical Category and Reality] / A.Y. Aver'ianov. – M., 1976. – 207 s.
2. *Kvas O.V.* Aktual'nist' pedahohiky dytynstva v suchasnykh pedahohichnykh kontseptsiiakh ta napriamakh [The Significance of Childhood Pedagogy in Modern Pedagogical Conceptions and Approaches] / O.V. Kvas // Naukovi zapysky [Natsional'noho pedahohichnoho universytetu im. M. P. Drahomanova]. Ser. : Pedahohichni ta istorychni nauky. – 2012. – Vyp. 107. – S. 78-87.
3. *Kon Y.* Sotsyolohycheskaia psykhologhyia [Sociological Psychology] / Y. Kon. – M. : Moskovskiy psykhologo-sotsyal'nyy ynstytut ; Voronezh : Yzdatel'stvo NPO “MODEK”, 1999. – 560 s.
4. *Myd M.* Kul'tura y myr detstva [Culture and the World of Childhood] / M. Myd. – M. : Nauka, 1998. – 429 s.
5. *Ohnev'iuk V.O.* Osoblyva misiia doshkil'noi osvity [Special Mission of Preschool Education] / V.O. Ohnev'iuk // Doshkil'ne vykhovannia. – 2006. – № 4. – S. 3–7
6. *James A.* Constructing and Reconstructing Childhood : Contemporary Issues in the Sociological Study of Childhood / A. James, A. Prout. – London : Falmer Press, 1997. – 280 p.
7. *Piaget J.* Psychology and Epistemology / J. Piaget. – Harmondsworth : Penguin, 1972. – P. 32
8. *Śliwerski B.* Pedagogika dziecka. Studium pąjdocentryzmu [Child's upbringing] / B. Śliwerski. – Gdańsk : Pedagogika GWP, 2007. – 240 s.

Стаття надійшла до редакційної колегії 21.04.2016

Тетяна Паньок

кандидат мистецтвознавства, доцент, завідувачка кафедри “Образотворче мистецтво”, Харківський Національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди
E-mail: panyokmi@rambler.ru

АНАЛІЗ ХУДОЖНЬО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ НА ТЛІ РОЗВИТКУ СОЦРЕАЛІЗМУ

Анотація: У статті аналізуються процеси формування й розвитку соцреалізму в художньо-педагогічній освіті в Україні на тлі соціальних, політичних, історичних подій. В означений період затвердилися нові функції в системі мистецької освіти: ідеологічні, наукові, методичні. В рамках навчального процесу сформувалися головні принципи і вимоги до викладання соцреалізму. Доводиться, що вища художньо-педагогічна освіта продовжувала розвиватися в рамках науково-дослідних кафедр та аспірантури, де й викристалізовувалася ідея соцреалізму.

Ключові слова: методологія, вища художньо-педагогічна освіта, історія педагогіки, соцреалізм, тоталітаризм.

Tetyana Panyok

Ph.D., Associate Professor (Docent), Kharkiv National Pedagogical University G. S. Skovoroda, Head of Department fine arts
E-mail: panyokmi@rambler.ru

ANALYSIS OF ART-PEDAGOGICAL EDUCATION ON THE BACKGROUND OF THE SOCIALIST REALISM DEVELOPMENT

Abstract: A retrospective study of theoretical principles and the experience of the artistic process becoming at the 30s show their important scientific and practical significance for the formation of art-pedagogical education in Ukraine of the twentieth century.

Thus, reforms have been carried out in the defined years, dramatically changed the system of national higher art-pedagogical education of proletarian culture on academic perspective. Unification of teaching methods gradually led to the final departure of innovation at the beginning of the XX century. The politicization of the higher art school denied, in fact, previous historical experience of art-pedagogical researches in formal-technical frameworks and follow to only one permitted direction - the method of socialistic realism.

Since the latest 30's society has realized the urgent necessity to graduate art-pedagogical professional teaching staff, but unfortunately there was no one university in Ukraine that graduate qualified professionals in this sphere.

As a positive factor there can be noticed the commencing of new features in the system of art-pedagogical education – research-development and methodological direction.

Key words: methodology, Higher School of art-pedagogy, the history of pedagogy, social realism, totalitarianism.

Татьяна Панек

АНАЛИЗ ХУДОЖЕСТВЕННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ФОНЕ РАЗВИТИЯ СОЦРЕАЛИЗМА

© Тетяна Паньок , 2016

Аннотация: В статье анализируются процессы формирования и развития соцреализма в художественно-педагогическом образовании в Украине на фоне политических, социальных, исторических событий. В рассматриваемый период утверждаются новые функции в системе художественного образования: идеологические, научные, методические. В рамках учебного процесса сформулировались главные принципы и требования к преподаванию соцреализма. Доказывается, что высшее художественно-педагогическое образование продолжало развиваться в рамках научно-исследовательских кафедр и аспирантуры, где в первую очередь выкристаллизовывалась идея соцреализма.

Ключевые слова: методология, высшее художественно-педагогическое образование, история педагогик, соцреализм, тоталитаризм.

Tetyana Panyok

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Analysis of art-pedagogical education on the background of the socialist realism development”

Problem setting. Formation of higher art-pedagogical education in the XX century is unfolded in the study of fundamental research principles and the sound generalization of historical processes that have affected the structure determination, logical organization, methods, and means of education in higher art institutions during the XX century. A retrospective study of theoretical principles and artistic processes in the 1930s shows their theoretical and practical significance for revealing the historical and educational aspects in the art-pedagogical education of the designated period. The reforms that were carried out between 1930 and 1960 have dramatically changed the national art education system.

Recent research and publications analysis. Increased scientific interest in the development and establishment of the art school and art education processes in different regions of Ukraine can be seen in the works of O. Volynska (Galicia), O. Kovalchuk (Kyiv), I. Nebesnyk (Zakarpattia), A. Pivnenko (Kharkiv), H. Sapak (southern Ukraine), O. Svitlychna (Yekaterinoslav-Dnepropetrovsk), I. Chmelyk (Ivano-Frankivsk) R. Shmagalo (Lviv) and others. Using extensive historical and art materials in combination with analysis of the specific events of artistic life and the works of art, the authors show regional differences in the art education process, trace the evolution of artistic events and define their specific features, and give summary of the facts and biographical information on the artists and teachers. However, it should be noted that they give absolutely no information that would concern the development and principles of organization of the art-pedagogical process in higher education.

Paper objective. Higher art-pedagogical education at every stage of its development depended largely on changes in the political, social and educational priorities, the need of the society in preparation of the teaching staff, the art concepts of a particular Ukrainian higher art institution, the personal role of a teacher and their theoretical and artistic philosophical positions that sometimes defined the essential line of the educational process of a higher education institution, and also on the historical role of art as the main factor of the Soviet propaganda system and the socio-economic development. Considering the problem of the formation and preservation of the higher art-pedagogical education traditions, it should be noted that in the 1930s they were interrupted by another reorganization of the education system. A whole network of higher and secondary art institutions started to report to the Office of Arts at the Council of People's Commissars of the Ukrainian SSR (RNK of UkrSSR (1935)). New functions were approved in the art education system.

The proletarian-propaganda movement in art has forced the leadership to change the methods of teaching; all academic and easel art features were forced out of every training program. The students' class assignments were narrowed to campaign posters and design compositions. In the early 1930s the Central Executive Committee of the Soviet Union be-

lieved that the main task of mass training of specialists was to consolidate the achievements, and further struggle for the improvement of theoretical education in the higher education institutions, with comprehensive strengthening of their ties with industry, raising the quality of teaching, and encouraging initiatives of each student in their classroom work.

Starting with 1932, the research direction in the educational process gradually gained momentum. All higher art education institutions opened research departments, which developed methodological, institutional, historical, and educational problems in art. Archival materials provide an opportunity to review the most important of them. For instance, in the Kharkiv Institute of Arts the work was implemented through special departments, which had the status of art education units, under the regulations on the organization of research art work.

Research departments provided the opportunity to be in graduate school, get a research degree and take up teaching post at higher art education institutions. However, the politicization of high school had already acquired enormous proportions. Consequently, to the fore of the future teachers' training came not skill-gaining, but ideological proletarian-class orientation and introduction of the Cultural Revolution to the masses, the dominant aspect of which would be the establishment of Marxist-Leninist ideology.

Despite the need to follow all ideological tendencies, the departments did not just solve various scientific issues, but also actively contributed to the preparation of their own qualified teachers. A notable trend was the replenishment of the teaching staff with graduates at institutions of fine arts.

Starting from 1934, the All-Russian Academy of Arts had the right to make proposals for the development of curricula of all art universities of the Soviet Union, which could not but affect the further development of art-pedagogical direction and for years to come determined the only way of development for the education – the Socialist Realism. Its main principles as a method of Soviet art also were determined, namely national character, ideological content, and concreteness.

The method of Socialist Realism was an artificial creation for positioning the art of all peoples of the Soviet Union onto the rails of socialist construction and Bolshevik propaganda, oriented towards the national Russian art, and most importantly, it was a means of destroying national artistic cultures of individual nations.

Symbolist, futuristic, impressionistic and other modern movements were subjected to severe criticism, and the artists were accused of hostility to socialism. A number of discussions spread about formalism in art. All the artists whose aesthetic principles did not fit into the framework of the Soviet socialist realism would fall under criticism, and later, repression. Most part of advanced European fine arts techniques was discarded. The priority was given to the academic art forms, which defined the main method of teaching. It was foremost the careful study of nature by means of drawing and painting, as well as the consistent complication of exercises which was to prepare students to creating narrative compositions in any field of art.

The study of historical and archival materials shows how exactly the higher art education acquired fundamental, key changes during the 1930s. All the social changes in the country would be taking place against the background of the extermination of Ukrainian intelligentsia, which had an impact on the intellectual potential of Ukraine. In the early 1930s, after a series of fabricated high-profile political processes, the Party leadership took a course on deliberate saturation of high school with communists, Komsomol and demobilized Red Army men. The formation of new intelligentsia was accompanied by large losses in morality; in groups dominated the absence of guiding principles, amorality, and denunciations.

The Stalinist system was not interested in forming creative personality; it needed a mindless performer who would recognize that the Soviet Union had created the best social and political system. However, the social importance and the role of teacher in the society were gradually increasing, despite the pressure of the totalitarian Moscow government. In the society there appeared a problem of shaping the future of the Soviet teacher, who would be

able not only to actively absorb professional knowledge, but also to be an artist-ideologue, a helmsman, and a guide in the class struggle of the proletariat. Therefore, in these circumstances, the training of teaching staff based on mastering both theoretical and scientific fundamentals of the profession.

Conclusions of the research. Thus, the retrospective study of theoretical principles and artistic processes in the 1930s shows their great scientific and practical importance for the formation of art-pedagogical education in general. For instance, the reforms that were carried out in the designated years have dramatically changed the system of national higher art-pedagogical education from the Proletkult to academic training, and the unification of teaching methods has gradually led to final diverging from innovations of the 1920s. The process of politicization of higher art school per se denied previous experience of art education searches in the formal and technical framework and directed into the only one permitted – the method of Socialist Realism.

Starting with the late 30s the society became aware of the urgent need for professional art-pedagogical training of the teaching staff, but unfortunately, no graduates of the higher education institutions in Ukraine were qualified for the field.

As a positive factor one may note the launch of new functions in the system of art-pedagogical education, i.e. the research and methodological direction.

Постановка проблеми. Формування вищої художньо-педагогічної освіти ХХ століття розкривається при вивченні фундаментальних основ дослідження і того глибокого узагальнення історичних процесів, що вплинули на визначення структури, логічної організації, методів і засобів освітньої діяльності у вищих художніх закладах протягом цього періоду. Ретроспективне вивчення теоретичних засад і досвіду становлення художніх процесів у 30-х роках показує їхнє важливе науково-практичне значення для розкриття сутності тих історико-педагогічних аспектів, що проходили в художньо-педагогічній освіті в означений період. Реформи, що були проведені протягом 1930–1960 років кардинально змінили систему вітчизняної художньої педагогіки.

Зв'язок проблеми з теоретичними та практичними завданнями зумовлений недостатнім опрацюванням теоретичних питань розвитку вищої художньо-педагогічної освіти. Значущість й важливість наданої проблеми допоможе у створенні оновленої системи художньо-педагогічного виховання, що можливе на позитивних надбаннях минулого і пошуках нових шляхів розвитку теоретико-методологічних засад вищої художньо-педагогічної освіти в Україні ХХІ століття.

Метою статті є аналіз і систематизація теоретичних та методологічних чинників у процесі становлення соцреалізму як головного методу навчання у художніх ВНЗ України у першій декаді ХХ століття на тлі історико-політичних подій розвитку вітчизняної педагогічної думки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми свідчить, що посилення наукового інтересу до розвитку й становлення художньої школи та художньо-педагогічних процесів у різних регіонах України спостерігаємо у працях О. Волинської (Галичина), І. Небесника (Закарпаття), А. Півненко (Харків), Н. Сапак (південь України), О. Світличної (Катеринослав—Дніпропетровськ), О. Семчишин-Гузнер (Львів), І. Чмелик (Івано-Франківськ) тощо. Автори на широкому історико-мистецькому матеріалі в поєднанні з аналізом конкретних подій художнього життя та творів образотворчого мистецтва показали регіональні особливості художньо-педагогічного процесу, простежили еволюцію мистецьких подій, визначили їхню специфіку, подали узагальнюючи факти та біографічні відомості про художників та педагогів. Проте слід констатувати, що в них зовсім немає відомостей, які б торкалися розвитку та принципів організації саме художньо-педагогічного процесу у вищих навчальних закладах.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Відзначимо, що узагальнюючих досліджень, в яких би були систематизовані матеріали щодо історії розвитку вищої художньо-педагогічної освіти недостатньо. Отже, об'єктивна потреба в осмисленні теоретико-методологічних засад формування й розвитку вищої художньо-педагогічної освіти в Україні в означений період, необхідність цілісного історико-педагогічного дослідження, потреба у критичній оцінці педагогічної спадщини художників-педагогів, що внесли вклад у розвиток і становлення вищої художньо-педагогічної освіти, висвітлення та вивчення їхніх теоретико-практичних концепцій, а також розв'язання виявлених історичних суперечностей, на тлі яких відбувалося становлення вищої художньо-педагогічної освіти, зумовили вибір теми дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вища художньо-педагогічна освіта на кожному з етапів свого розвитку залежала передусім від змін у політичних, соціальних, освітніх пріоритетах, потреб суспільства в підготовці науково-педагогічних кадрів, художньої концепції певного вищого художнього закладу України, особистісної ролі педагога, його теоретичних і художньо-світоглядних позицій, що подеколи визначали головну магістральну лінію освітнього процесу ВНЗ, історичної ролі мистецтва як головного чинника пропаганди радянського устрою і соціально-економічного розвитку. Розглядаючи проблеми формування й збереження традицій вищої художньо-педагогічної освіти, слід констатувати, що у 1930-х роках ХХ століття вони були перервані черговою реорганізацією системи освіти. Народного комісаріату освіти. Ціла мережа вищих та середніх мистецьких закладів починає підпорядковуватися Управлінню в справах мистецтв при РНК УРСР (1935). Затверджуються нові функції в системі мистецької освіти, а саме «загально-ідеологічне, наукове, методичне керівництво...проводиться централізоване планування діяльності всієї культурно-освітньої системи УСРР... і тих ділянок роботи, що є у віданні інших урядових ...» [3, с. 505].

Передувала цим реорганізаціям низка судових процесів, найгучнішим із яких був по «Спілці визволення України» (1929–1930). Цим процесом по суті почався наступ радянсько-комуністичної влади на українські національно-культурні установи. По всіх вищих навчальних закладах, у тому числі й художніх, прокотилася хвиля репресій, що почалася з Академії Наук, яку з початку 30-х років було реорганізовано (1930–1931). Наприклад, щодо ліквідації історичної секції Академії наук В. Павловський пише: «...на початку 1932 року зліквідовано Історичну секцію... Приміщення... було передане іншій установі і його цілком розгромили. Все оформлення... було понищено – робітники трошили сокирами панелі на стінах і т. п...» [4, с. 54].

Керівників ряду інститутів замінено партійними працівниками (у Київському художньому інституті (КХІ) ректором стає А. Бенькович – 1934 р., у Харківському художньому інституті (ХХІ) – П. Кривень 1932 р.), звільнено з посад або заарештовано багато науковців, деякі відділи чи секції в системі освіти взагалі ліквідовано. Ці соціальні зрушення активно вплинули на роль і місце художника в суспільстві, а можливість керувати культурно-мистецькими процесами – на навчальний процес. Офіційна влада, розуміючи величезний вплив мистецтва на суспільство, продовжувала активно формувати ідеологічну базу за допомогою образотворчих засобів. Якщо політика уряду в галузі художньо-педагогічної освіти у 20-х роках була спрямована на обговорення ролі мистецтва та його пролетарського спрямування, то в 30-х пролетарське мистецтво стало офіційною доктриною.

Пролетарсько-агітаційний напрямок у мистецтві змусив керівництво взяти курс на зміну методики викладання, з усіх навчальних програм були витіснені всі ознаки академічного та станкового мистецтва (пейзаж і портрет були відкинуті). Навчальні за-

вдання студентів було звужено до агітаційних плакатів та дизайнерських композицій. На початку 30-х років Центральний виконавчий комітет СРСР вважав, що в масовій підготовці кадрів фахівців головним завданням є закріплення досягнутих успіхів і подальша боротьба за підвищення теоретичної освіти у вишах, при всебічному укріпленні їхніх зв'язків із виробництвом, піднятті якості навчання і заохочуванні ініціативи кожного студента в його навчальній роботі. Виходячи із цих положень, Центральний виконавчий комітет постановив: «а) для забезпечення тісного зв'язку між проходженням теоретичних курсів, експериментальними роботами і виробничою практикою перебувати програми і навчальні плани у напрямку охоплення ними всього навчального процесу...;

б) добитися повної відповідності програм до спеціальностей..., виділити в програмах провідні дисципліни, що визначають студента як майбутнього спеціаліста. Встановити необхідну для їх проходження кількість годин...;

в) при складанні програм уникати надмірної деталізації, щоб професорсько-викладацький склад мав можливість правильно використовувати відведений для дисципліни час з метою зосередження уваги студентів на вирішальних ділянках;

г) ліквідувати багатопредметність шляхом об'єднання в навчальних планах штучно роздроблених дисциплін...;

д) викоренити... практику роботи вищих навчальних закладів по перехідних навчальних планах» [2, с. 7 – 8].

Починаючи з 1932 року в освітніх процесах поступово набирає силу науково-дослідницьке спрямування. У всіх вищих художніх закладах відкриваються науково-дослідні кафедри, на яких розробляються методологічні, організаційні, історичні та педагогічні проблеми в мистецтві. Архівні матеріали дають можливість ознайомитися з найбільш вагомими із них. Так, при Харківському художньому інституті, згідно з положеннями про організацію науково-дослідної мистецької діяльності, робота впроваджувалася через спеціальні кафедри, що мали статус художніх навчальних одиниць: а) картинно-плакатної продукції; б) художнього оформлення соціалістичних міст та соціалістичних селищ.

Кафедри, у свою чергу, мали свої секції. Виходячи з профілю мистецької галузі, на кафедрі художнього оформлення соціалістичних міст та селищ сформувалися такі галузеві групи (секції): а) плануально-архітектурна; б) декоративно-оформлювальна; в) скульптурна; г) парково-будівельна, а на кафедрі картинно-плакатної продукції – а) станкового малярства; б) графіки.

На кожному галузеву секцію призначався керівник, який входив до складу президії кафедри і очолював її. Співробітником науково-дослідних кафедр за положенням міг бути «науковий робітник просторових мистецтв». Для цього він мав подати заяву, а відповідна кафедра ухвалити її.

Науково-дослідні кафедри надавали можливість перебувати в аспірантурі, здобути наукову ступінь і обійняти педагогічну посаду в мистецьких вишах.

Проте процес політизації вищої школи вже набував колосального розмаху. Внаслідок цього на перший план у навчанні майбутніх педагогів виходила пролетарська ідейно-класова спрямованість, а не здобуття професійних навичок, впровадження в маси культурної революції, панівним аспектом якої стало б утвердження марксистсько-ленінського світогляду. Головним у вирішенні проблеми кадрів став «елемент більшовицького здійснення завдань культурної революції й успішного будівництва соціалізму» [10, арк. 5], що не покращувало мистецько-освітнього рівня, а лише гальмувало якісні зміни в мистецькій освіті. Про те, що це непокоїло окремих керівників вишів, свідчить доповідна записка ректора Харківського художнього інституту П. Кривня (ректор ХХІ 1932–1934), в якій він говорить про необхідність «розгортання науково-дослідницької роботи в галузі мистецтва...» [8, арк. 8–9].

Попри необхідність дотримання всіх ідеологічних спрямувань, кафедри все ж не лише вирішували різні наукові питання, а й активно сприяли підготовці власних квалі-

фікованих викладачів. Помітною стала і тенденція поповнення штату педагогів образотворчих закладів за рахунок випускників. Тож до педагогічної роботи в Харківський художній інститут залучаються такі талановиті студенти, як А. Петрицький, І. Севера, Г. Бондаренко, С. Бесєдін, М. Дерєгус, Б. Бланк, М. Фрадкін, Д. Овчаренко, М. Зубар та інші. До Київського художнього інституту на викладацьку роботу теж запрошують випускників – Є. Холостенко, В. Седляра, І. Падалку, С. Колос, С. Григор'єва, В. Костецького, М. Дмитренко, О. Сиротенко та інших.

Радянський союз, як тоталітарна держава, вимагав нових форм взаємодії з творчими колективами. Починаючи з 1932 року СРСР проводить політику централізації художнього життя. Відкриття Всеросійської академії мистецтв у РСФСР (1933) диктує організацію на її базі єдиного методичного центру для всіх республіканських ВНЗ образотворчого профілю. Починаючи з 1934 року Всеросійська академія мистецтв має право вносити пропозиції щодо розробки навчальних планів для всіх художніх вишів Радянського Союзу, що не могло не вплинути на подальше становлення художньо-педагогічного спрямування освіти і визначило на довгі роки єдиний шлях її розвитку – соцреалізм. Були виокремлені й головні його принципи як методу радянського мистецтва: народність, ідейність, конкретність. Як зазначає С. Білокінь, «...у боротьбі стилів та ідеологій почав вироблятися і стверджуватися у мистецтві новий стиль, близький до реалістичного. У мистецьких формах набирала силу нова совєцька ідеологія. Це й був соцреалізм. Мистецтво мало бути близьке до зовнішніх форм життя, але митець повинен був бачити в цьому житті лише те, що дозволяла бачити партія, і... лише так, як партія веліла...» [1].

На думку С. Луцка, соцреалізм був штучним витвором немистецького походження, «методом» для спрямування мистецтва всіх народів Радянського Союзу на рейки соціалістичного будівництва та большевицької пропаганди з орієнтацією на всеросійське мистецтво. З другого боку, це був засіб нищення національних мистецьких культур поодиноких народів [5].

Символістичні, футуристичні, імпресіоністичні та інші модерні течії піддаються різкій критиці, а митці звинувачуються у ворожому ставленні до соціалізму. Розгортається ціла низка дискусій про формалізм у мистецтві. Під критику, а пізніше й репресії підпадають усі діячі мистецтв, чий естетичні принципи не вкладаються в рамки радянського «соцреалізму». Більшість прогресивних європейських методик у галузі образотворчого мистецтва відкидаються. Пріоритетом стають станкові форми мистецтва, що визначають головну методику навчання. Передусім вона полягала в ретельному студіюванні натури засобами малюнка й живопису, а також у послідовному ускладненні вправ, що мало підготувати студентів до виконання сюжетно-тематичної композиції у тій чи іншій галузі образотворчого мистецтва.

У 1934 році в черговий раз в Україні відбуваються зміни навчально-виховного процесу в усій системі освіти, у тому числі й художньої. Після проведеної реформи вищі художні навчальні заклади змінили і свої назви, і свій профіль. Харківський художній інститут з 1935 року стає художнім технікумом підвищеного типу з трьома підготовчими курсами. Його очолила Т. Анісімова (1934–1936) – перша за всю його історію жінка. Професорсько-викладацький склад нового закладу майже повністю складався з фахівців колишнього ХХІ. Якщо у 20-х роках за наслідування традицій академізму в мистецтві переслідували, звільняли з роботи, піддавали осуду і різкій критиці, то після реформи 1934 року і утвердження настанов соцреалізму, навпаки, цим стали пишатися. Ось цитата із доповідної записки: «Основний кістяк викладачів інституту в 20-х роках складався з вихованців Академії мистецтв, значною мірою з учнів Рєпіна. Це були ви-

кладачі, які принесли в радянську художню школу кращі, прогресивні традиції реалістичного мистецтва. Ці традиції і зараз для професорсько-викладацького складу Харківського художнього інституту є основою в підготовці молодих радянських художників» [9, арк. 84].

Київський інститут пролетарської мистецької культури з 1934 року став називатися Всеукраїнським художнім інститутом (ВХІ) (1934–1939). Тепер це єдиний вищий художній навчальний заклад у республіці з трьома факультетами: живописним, скульптурним та архітектурним (у 1934 році був поновлений у складі інституту). Вимоги академізму сприяли докорінній зміні викладацького складу інституту. Так, до інституту були запрошені митці-реалісти О. Шовкуненко, П. Волокидін – з Одеси, М. Шаронов – з Харкова, залучена ціла плеяда молодих художників – К. Трохименко, О. Сиротенка, С. Єржиківського, В. Костецького, І. Штільмана та інших.

У зв'язку з кардинальними змінами в методиці та програмах викладання в академічному напрямку виникли певні труднощі. Попередній пролеткультівський, агітаційний період створював умови для творчого засвоєння студентами художніх дисциплін, утверджуючи формально-технічну базу для розвитку українського радянського мистецтва. Новітні кардинальні зміни ускладнили педагогічний процес: студентам, що розпочали навчання до 1934 року, довелося знову складати вступні іспити, бо без базової академічної художньої освіти вони не могли успішно опанувати нову програму.

З 1936 року постановою РНК СРСР «Про роботу вищих навчальних закладів і про керівництво вищою школою» були затверджені єдині форми організації навчального процесу: лекції, семінари і виробнича практика. Навчальні програми усіх художніх закладів, як і на початку XX століття, повертаються до академізму, популяризуючи класичні погляди на мистецтво, спрямовуючи студентів на заняття композицією за академічними реалістичними методами. На молодших курсах відновлюється робота над натюрмортом, у завданнях простежується послідовність від простого до складного, постановки були направлені на опанування кольоровими масами, «щоб на простих об'єктах допомогти студентам від шкільного ставлення до натури перейти до живописно-реалістичного...» [6, с. 11].

Вивчення історико-архівних матеріалів показує, як саме протягом 30-х років вища художня освіта набувала кардинальних і ключових змін. Усі соціальні зрушення відбувалися в країні на тлі винищення української інтелігенції, що не могло не позначитися на інтелектуальному потенціалі в Україні. На початку 30-х років після низки сфабрикованих гучних політичних процесів партійне керівництво взяло курс на цілеспрямоване насичення вищої школи комуністами, комсомольцями, демобілізованими червоноармійцями. Формування нової інтелігенції супроводжувалося великими моральними втратами, в колективах панували безпринципність, аморальність, ширилися доноси.

Сталінська система не була зацікавлена у формуванні творчої особистості, а потребувала бездумного виконавця, який би визнавав, що створений у Радянському Союзі соціальний і політичний устрій – найкращий. Проте соціальне значення і роль вчителя-професіонала в суспільстві, попри пресинг тоталітаризму московського уряду, поступово зростали. У суспільстві назріла проблема формування майбутнього радянського педагога, який міг би не лише активно засвоювати фахові знання, а й бути художником-ідеологом, керманічем, поводителем у класовій боротьбі пролетаріату. Тож у цих умовах підготовка педагогічних кадрів ґрунтувалася на поєднанні глибокого засвоєння основ як теоретичних фахових знань, так і наукових.

Через відсутність професійної художньо-педагогічної підготовки майбутніх викладачів готували в аспірантурі та на науково-дослідних кафедрах, де формувалися

практичні уміння та навички викладання образотворчих дисциплін. У документах того часу читаємо: «...ріст музичних, театральних та художніх вищих учбових закладів... потребує передати педагогічний досвід старих фахівців мистецтва молодим фахівцям, потреба підготовки молодих фахівців висуває необхідність збільшення контингенту аспірантури в тих вишах, де вона вже існує, та утворення аспірантури в тих вишах, де її немає, але всі можливості для її утворення є. Виходячи з цього, Управління в справах мистецтв при РНК УРСР просить затвердити встановлений Всесоюзним комітетом в справах мистецтв при РНК СРСР контингент набору на 1939/40 навчальний рік до аспірантури... Київського художнього інституту – 6 чоловік... Київський художній інститут має в складі професури видатних фахівців, професорів-орденоносців, професорів, що в учених ступенях дорівнені до докторів науки, які цілком зможуть забезпечити підготовку молодих кадрів спеціалістів викладачів художніх ВИШ'ів» [7, арк. 148].

Необхідність у підготовці художників-педагогів була нагальною, проте складні політичні події 30-х років, суцільні репресії, винищення української інтелігенції перервало започатковані у 20-х роках ініціативи щодо ґрунтовної наукової підготовки фахівців з художньо-педагогічного профілю. На думку прогресивної частини викладачів, які підтримували розвиток педагогічної освіти в межах науково-дослідних кафедр і аспірантури, головним завданням художньої освіти мала бути підготовка викладача образотворчого мистецтва, який би не лише володів уміннями і навичками реалістичного зображення дійсності, але й глибоко розумів, відчував сутність мистецтва.

Наприкінці 30-х років було вирішено впорядкувати мережу навчальних художніх закладів. У постановах партії проглядалася тенденція на подальше підвищення якості підготовки фахівців, у тому числі з художньої освіти, на основі врахування потреби в кадрах та умов їхньої підготовки. Відтоді підготовка вчителів здійснювалася лиш у середніх художніх закладах: Одеському, Харківському, Ворошиловградському, Дніпропетровському художніх училищах, де, окрім інших відділень, було відкрито живописно-педагогічне [8, арк. 5].

Період з 1934 по 1941 рік є найбільш трагічним і маловивченим в історії вищої школи України, особливо її художньої освіти. Сталінський режим, впроваджуючи ідею денаціоналізації, нищив українську інтелігенцію й усіх фахівців, які не підтримували авантюрних проєктів комуністичного режиму, на довгі десятиліття замовчуючи чимало постатей видатних художників-педагогів та їхні надбання, піддаючи різкій критиці цілі напрямки в педагогіці. До того ж перенос столиці України з Харкова до Києва викликав певні труднощі із транспортуванням частини архівних документів до столичних установ. Більшість документів 30-х років Народного комісаріату не архівувалися. Коли ж почалася Велика Вітчизняна війна, за наказом уряду була знищена частина документів по міністерствах, архівах, про що свідчить низка актів, які зберігаються у ЦДАВОУ м. Києва, як-от: «Акт про знищення архіву Управління Справами Ради народних Комісарів Української РСР (за 1921–1939 рр.)», «Акти про знищення архіву структурними частинами Управління Справами Ради народних Комісарів Української РСР (за 1940 та першу половину 1941 року)», «Про знищення оригіналів постанов Ради Народних Комісарів Української РСР за 1933–1937 рр.» том 1–2. Тому розгляд педагогічних процесів 30-х років має уривчастий характер.

Висновки. Таким чином, ретроспективне вивчення теоретичних засад і досвіду становлення художніх процесів у 30-ті роки показує їхнє важливе науково-практичне значення для формування художньо-педагогічної освіти в цілому. Так, реформи, що були проведені в означені роки, кардинально змінили систему вітчизняної вищої художньої-педагогічної освіти з пролеткульту на академічне спрямування, уніфікація методів навчання поступово призвела до остаточного відходу від інновацій 20-х років ХХ століття. Процес політизації вищої художньої школи по суті заперечував попередній історичний досвід художньо-педагогічних пошуків у формально-технічних рамках і спрямовувався лише в одному дозволеному – методу соцреалізму.

З кінця 30-х років суспільство усвідомлює нагальну потребу у випуску професійної підготовки художньо-педагогічних працівників, але, на жаль, жодний вищий навчальний заклад України не випускав кваліфікованих спеціалістів у цій галузі.

Як позитивний чинник можна відзначити започаткування нових функцій в системі художньо-педагогічної освіти – науково-дослідне і методичне спрямування.

Список літератури:

1. С. Білокінь Голодомор і становлення соцреалізму як «творчого методу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.s-bilokin.name/Culture/FamineRealism.html#Line99> – Назва з екрану.
2. Высшая школа. Основные постановления, приказы и инструкции. / авт. сост. М. И. Мошович [под ред. А. М. Войленко] – М. : Советская наука, 1945. – 410 с.
3. Культурне будівництво в Українській РСР. Важливіші рішення Комуністичної партії і Радянського уряду 1917–1959 рр. : зб. док. : в 2 т. (1917 – червень 1941 рр.) / Центр. держ. архів Жовтнев. революції і соціаліст. буд-ва УРСР. – К. : Державне видавництво політичної літератури УРСР, 1959. – Т. 1. – 883 с.
4. Павловський В. Василь Кричевський : Життя і творчість // Павловський Вадим. Монографія. Видано Українською Вільною Академією Наук у С.Ш.А., 1974. – 222 с.
5. Луцик С. Українські мистці у зіткненні з соцреалізмом // Наші дні. – 1942. – Ч. 3, с. 8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціалістичний_реалізм – Назва з екрану.
6. Ткаченко С. Зачатки метода // С. Ткаченко За социалистический реализм. – 1939. – № 30 – 31. – С. 10 – 15.
7. ЦДАВОУ України, ф-2, оп. 7, од. зб. 157, арк. 3, 82, 148.
8. ЦДАВОУ України, ф-2, оп. 6, од. зб. 345, арк. 3–4, 8–9.
9. ЦДАВОУ України, ф-2, оп. 9, од. зб. 3757, арк. 84.
10. ЦДАВОУ України, ф-166, оп. 11, од. зб. 40, арк. 5.

References:

1. С. Bilokin' Holodomor i stanovlennja socrealizmu jak «tvorčoho metodu» [Elektronnyj resurs]. – Režym dostupu : <http://www.s-bilokin.name/Culture/FamineRealism.html#Line99> – Nazva z ekranu.
2. Vysšaâ škola. Osnovnye postanovleniâ, prikazy i instrukcii. / avt. sost. M. I. Mošovič [pod red. A. M. Vojlenko] – M. : Sovetskaâ nauka, 1945. – 410 s.
3. Kul'turne budivnytvo v Ukraïns'kij RSR. Važlyviši rišennja Komunistyčnoji partiji i Radjans'koho urjadu 1917–1959 rr. : zb. dok. : v 2 t. (1917 – červen' 1941 rr.) / Centr. derž. arxiv Žovtnev. revoljuciji i socialist. bud-va URSR. – K. : Deržavne vydavnytvo polityčnoji literatury USSR, 1959. – T. 1. – 883 s.
4. Pavlovs'kyj V. Vasyl' Kryčevs'kyj : Žyttja i tvorčist' // Pavlovs'kyj Vadym. Monohrafija. Vydano Ukraïns'koju Vil'noju Akademijeju Nauk u S.Š.A., 1974. – 222 s.
5. Lucyk S. Ukraïns'ki mystci u zitknenni z socrealizmom // Naši dni. – 1942. – Č. 3, s. 8. [Elektronnyj resurs]. – Režym dostupu : http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціалістичний_реалізм – Nazva z ekranu.
6. Tkačenko S. Začatky metoda // S. Tkačenko Za socyalistyčeskij realyzm. – 1939. – № 30 – 31. – S. 10 – 15.
7. CDAVOU Ukraïny f-2, op. 7, od. zb. 157, ark., 82, 148.
8. CDAVOU Ukraïny, f -2, op. 6, od. zb. 345, ark. 3–4, 8–9.
9. CDAVOU Ukraïny, f -2, op. 9, od. zb. 3757, ark. 84.
10. CDAVOU Ukraïny, f -166, op. 11, od. zb. 40, ark. 5.

Стаття надійшла до редакційної колегії 28.04.2016

Олена Романовська

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та методики професійного навчання, Українська інженерно-педагогічна академія
E-mail: elena.alex2004@mail.ru

ПОНЯТТЯ І СТРУКТУРА ІМІДЖУ СУЧАСНОГО ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ

Анотація: стаття присвячена розгляду такої актуальної проблеми як імідж викладача вищої школи. Проведено аналіз різних підходів до визначення понять «імідж», «імідж викладача вищої школи»; визначено поняття «імідж викладача вищої школи» та виділено його основні компоненти: зовнішня, процесуальна і внутрішня складові.

Ключові слова: імідж, імідж викладача вищої школи, компоненти іміджу, компоненти іміджу викладача вищої школи, зовнішній вигляд, процесуальний компонент, Я-концепція.

Olena Romanovska

THE CONCEPT AND STRUCTURE OF THE IMAGE OF THE CONTEMPORARY LECTURER

candidate of Pedagogical Science, associate professor chair of pedagogics and methodics of professional training, Ukrainian Engineering - Pedagogics Academy
E-mail: elena.alex2004@mail.ru

Annotation: the article is devoted to the actual problems such as the image of the high school. The analysis of different approaches to the definition of "image", "image of the higher school"; defined the concept of "the image of the higher school" and highlighted its main components: an external, procedural and internal components.

Key words: image, image of high school teacher, the image components, the image components of high school teacher, the appearance, the procedural component, the self-concept.

Елена Романовская

ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА ИМИДЖА СОВРЕМЕННОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Аннотация: статья посвящена рассмотрению такой актуальной проблемы как имидж преподавателя высшей школы. Проведен анализ различных подходов к определению понятий «имидж», «имидж преподавателя высшей школы»; определено понятие «имидж преподавателя высшей школы» и выделены его основные компоненты: внешняя, процессуальная и внутренняя составляющие.

Ключевые слова: имидж, имидж преподавателя высшей школы, компоненты имиджа, компоненты имиджа преподавателя высшей школы, внешний облик, процессуальный компонент, Я-концепция.

Olena Romanovska

An extended abstract of a paper on the subject of:
«The concept and structure of the image of the contemporary lecturer»

© Олена Романовська, 2016

The article deals with such topical problem as the image of the lecturer. Among the strategic directions of modernization of the national system of higher education defined in the Laws of Ukraine "On education" and "On higher education" and the National doctrine of educational development of Ukraine in the XXI century, there is an important one, i.e. the challenge of Ukraine's integration into the European and global social and cultural space. In this regard, a positive image of a lecturer is acquiring the properties of one of the main sources of ensuring both high social prestige and success of the national higher education system in general and of specific educational institutions in particular. Despite the fact that nowadays the vocational education system pays sufficient attention to the professional development of lecturers, their professional competence, the formation of the lecturer as a harmoniously developed subject whose intellectual qualities are combined with physical development, attractiveness of appearance, good manners, adequate self-esteem and developed self-concept, is often left out of the field of activity of educational institutions. In addition, despite the numerous works on various aspects of the image of the lecturer, the problems of determining its nature and structure are still not completely studied.

Based on the analysis of abundant literature on the definition of essence and structure of the concept "image", the author defines the image as a purposefully formed holistic, dynamic personality shaped by the conformity and convergence of internal, external and individual qualities of the subject, called to render emotional and psychological influence in order to formulate a definite opinion that ensures harmonious interaction of the subject with nature, society and themselves.

The paper presents a model of image of the lecturer, which includes external, internal and procedural components, and it is based on the approach of L. M. Mitina, who defined the structure of the image of the lecturer.

Considering the essential characteristics of the image of the lecturer given in pedagogical research, we determined that the image of a lecturer can be defined as a dynamic personality representing the set of external (visual appeal, culture, verbal and nonverbal communication), professional (professional culture) and internal (personal qualities, moral, ethical norms, etc.) characteristics, which is created as a result of their direct perception in the process of interaction of the lecturer with the participants of the teaching process, or indirectly through the opinions of other people. It is noted that the image does not always fully reflect the personality of its bearer, but regardless of this, the image can cause both positive and negative attitudes.

The author mentions that nowadays market conditions require a lecturer to create a positive image. It is not enough just to be a professional. Personal image of a modern lecturer is an important supplement or a necessary condition for the effective professional activity.

The article deals with such topical problem as the image of the lecturer. Analysis of different approaches to the definition "image", "image of the lecturer" has been carried out; the concept "image of the lecturer" has been defined and its main components have been pointed out: external, internal and procedural components.

Key words: image, image of the lecturer, components of the image of the lecturer, image components, appearance, procedural component, self-concept.

Актуальність дослідження. У силу соціально-економічних і політичних умов, що склалися в Україні, освітня система виявилася в складному становищі. Вищий освітній заклад (ВНЗ) в даний час змушений функціонувати в конкурентному середовищі, наявність якого обумовлено, насамперед, демографічним спадом, зростаючими потребами в отриманні нових знань і зростаючим потоком пропозицій у сфері освітніх послуг з боку різного типу установ, як державних, так і комерційних.

Боротьба за клієнта - студента, змушує шукати шляхи, не традиційні для системи освіти минулих років, використовувати маркетингові стратегії, адаптувати PR-технології, спрямовані на підвищення ефективності взаємодії з цільовими аудиторіями. Однак, цей процес ускладнений наявністю стереотипів - уявлень про освітній заклад в соціумі і кліше поведінки суб'єктів освіти усередині самої установи. І це не допомагає в

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ просуванні реформ. Одним із способів вирішення цієї проблеми, на наш погляд, є розвиток конкурентоспроможного іміджу освітнього закладу[6].

Імідж освітнього закладу-інтегративний і дуже складний феномен. Але в його структурі є ланки, які визначають наявність або відсутність позитивного іміджу конкретної установи освіти - це, насамперед, індивідуальний імідж керівника освітнього закладу та педагогів, які працюють в ньому.

Проблема позитивного іміджу педагога стає актуальною ще й тому, що в даний час висувуються принципово нові вимоги до його особистості. Все це пов'язано з реформами в освіті, переходом до гуманізації і демократизації, суб'єкт-суб'єктними відносинами, орієнтацією на розвиток особистості студентів, а не тільки на просту передачу знань. Крім того, починається активне використання досягнень західної педагогіки, в освітній процес впроваджуються нові концепції і технології. Ускладнення завдань освіти надає особливу значимість вивченню ролі іміджу, як одному з професійно важливих якостей сучасного педагога. Йому вже недостатньо бути фахівцем високого класу, обов'язковою умовою професійного успіху якого є імідж.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти проблеми формування професійно-педагогічного іміджу викладача вищої школи деякою мірою висвітлено науковцями, які досліджували: психологію індивідуальності (Б.Ананьєв, В.Мерлін, Є.Рогов, С.Рубінштейн, А.Спіркін); особливості становлення "Я-концепції" особистості (Р.Бернс, А.Маслоу, К.Роджерс); специфіку сприйняття людини людиною та соціальної перцепції (О.Бодальов, Л. Божович, Л.Виготський, Б.Ломов, Г.Щокін); концептуальні засади та практичний інструментарій іміджології (П.Берд, Л.Браун, Ф.Джефкінс, І.Криксунова, Е.Соловйов, М.Спіллейн, Е.Семпсон, А.Панасюк, Г.Почепцов, В.Шепель, Д.Ягер); сутність професійного іміджу фахівця та особливості його ефективної самопрезентації (І.Альохіна, В.Бєбєк, М.Вудкок, Ф.Генов, Ф.Кузін, Н.Скрипаченко, Е.Уткін, Д.Френсіс); формування педагогічного іміджу та «професійного образу Я» викладача вищої школи (І.Володарська, Н.Гузій, А.Морозов, Ю. Палеха, С.Панчук, Т.Туркот, В.Хороших, О.Чебикін, І.Чертикова); закономірності становлення педагогічної майстерності освітянських кадрів та формування професійно важливих якостей майбутніх викладачів (І. Зязюн, Н. Кузьміна, А. Макаренко, О.Романовський, В. Сухомлинський).

Формулювання цілей статті (постановка проблеми). З-поміж стратегічних напрямів модернізації національної системи вищої освіти, окреслених у Законах України «Про освіту» і «Про вищу освіту» та Національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ столітті, одним із актуальних постає завдання щодо її інтеграції в європейський і світовий соціокультурний простір. У зв'язку з цим позитивний імідж викладача починає набувати властивості одного з основних ресурсів, що забезпечують як високий соціальний престиж і успішність функціонування національної системи вищої освіти в цілому, так і конкретного вищого навчального закладу, зокрема. Проте, сьогодні система професійної освіти приділяє достатньо уваги підвищенню кваліфікації педагогів, їх професійної компетентності, але формування педагога як гармонійно розвиненого суб'єкта, у якого якості розуму вдало поєднуються з фізичної довершеністю, зовнішньою привабливістю, гарними манерами, що володіє адекватною самооцінкою і розвиненою «Я-концепцією», часто залишається поза полем діяльності освітніх установ. Крім того, незважаючи на численні напрацювання з різних аспектів іміджу викладача вищої школи, проблема визначення його суті та структури ще досі досконало не досліджена.

Отже, **метою статті** є висвітлення та розкриття сутності понять «імідж», «імідж викладача вищої школи»; визначення основних його структурних компонентів.

Виклад основного матеріалу. Термін «імідж» останнім часом все більш міцно входить до словника сучасної людини, але, незважаючи на те, що це слово активно використовується, багато хто з викладачів вищої школи до цих пір лише примарно уявляють, що ж таке імідж. Сьогодні позитивний імідж є найважливішим чинником успіху у професійній діяльності викладача ВНЗ.

Поняття «імідж» почали використовувати ще у часи Аристотеля. Аналіз літературних джерел показав, що в Україні термін «імідж» з'явився наприкінці ХХ сторіччя. Воно запозичене від латинського слова *imago* – «образ», яке пов'язане з іншим латинським словом – *imitate*, «імітувати», «відтворювати». В практичному вживанні це слово близьке до відомого грецького слова «харизма», в яке давні греки вкладали значення обдарованості, авторитетності, мудрості і святості. Люди, що володіють сукупністю таких якостей, завжди володіли силою впливу на оточуючих [6].

У побутовому розумінні слово «імідж» використовується по відношенню до людини у двох вимірах: зовнішньому і внутрішньому. Перший описує зовнішні характеристики і вигляд людини, другий – внутрішні характеристики, з яких формується її репутація. Ці дві частини складають єдине ціле, тому можна сказати, що імідж – це цілісний образ особистості, що об'єднує її зовнішні та внутрішні характеристики [12].

В даний час в науковій літературі можна зустріти велику кількість визначень іміджу. У психолого-педагогічних наукових джерелах традиційно він тлумачиться як стиль і форма поведінки людини, причому найчастіше мається на увазі зовнішня сторона поведінки в суспільстві. Іноді іміджем називають набір значень та вражень, завдяки яким у людей складається уявлення про об'єкт, вони запам'ятовують його і починають ставитися до нього певним чином, або завдяки яким об'єкт стає відомим. При цьому, як правило, уточнюється, що об'єктом іміджу або носієм іміджу найчастіше є людина, група людей або організація [16].

Часто імідж визначається, як цілеспрямовано створена або форма відображення об'єкта у свідомості людей, яка стихійно виникла.

На думку П. Берда, «імідж – це наша візитна картка, це «повна картинка Вас, яку ви представляєте іншим. Вона включає те, як ви виглядаєте, говорите, одягаєтеся, дієте; ваші вміння, вашу поставу, позу і мову тіла; ваші аксесуари, ваше оточення і компанію, яку ви підтримуєте». Імідж ним розглядається як зовнішній образ, створюваний суб'єктом з метою викликати певне враження, думки, ставлення інших, а також як сукупність властивостей, наданих рекламою, пропагандою, модою, забобонами, традицією і т. д. об'єкту з метою викликати певні реакції по відношенню до нього [1].

Провідний вчений з проблеми іміджу фахівця В.М. Шепель пропонує розглядати це поняття як збірне, головним компонентом якого є особиста привабливість фахівця. Імідж – це маніпулятивний, привабливий, легко трактований психічний образ, що виникає при адекватному сприйнятті чогось або когось, впливає на емоційну сферу людини і подекуди на її підсвідомість, а через них – на пояснювальні механізми свідомості і поведінки, вибір людини [18].

Як зазначає Л.Браун, імідж – це надзвичайно яскраво емоційно забарвлений образ чогось або когось, який склався в масовій свідомості і має характер стереотипу, йому характерні значні регуляторні властивості. Г.Почепцов визначає імідж як особливий психічний образ, який сильно й певним чином впливає на емоції, поведінку та відносини особистості чи соціальної групи.

Професор В. В. Бойко пропонує розглядати імідж як цілісне утворення, до складу якого входять наступні компоненти: система цінностей особистості, її внутрішня філософія; професійний, емоційний, інтелектуальний, комунікативний, етичний або моральний стиль поведінки; аудіовізуальна культура фахівця [13].

І. Нефьодова і О. Власова, на яких посиляється Е. Б. Перелигіна, зазначають: «Імідж - це якийсь образ, який людина, його «Я» представляє світу, свого роду форма самопрезентації для інших. З одного боку, ми намагаємося дати інформацію для оточуючих, але в той же час переслідуюмо якісь свої цілком певні цілі, тобто імідж потрібен нам» [13].

В. Н. Черепанова представляє наступне визначення: «Імідж - це цілеспрямовано сформований інтегральний, цілісний, динамічний феномен, обумовлений відповідністю і взаємопроникненням внутрішніх і зовнішніх, особистісних та індивідуальних якостей суб'єкта, покликаний забезпечити гармонійну взаємодію суб'єкта з природою, соціумом і самим собою». Імідж - не статичне поняття, людина може бути різною в залежності від обставин. На жаль, частіше буває так: відпрацьований якийсь стереотип, придбані і засвоєні певні форми поведінки, стиль одягу, манера спілкування, і людина, не замислюючись, переносить цей стереотип далі, на інші обставини [17].

У поняття «імідж» є паралельні поняття - «думка», «репутація», «авторитет». У науковій літературі можна навіть зустріти ототожнення іміджу з цими явищами. Так, наприклад, А. Ю. Панасюк вважає, що імідж є по суті те ж, що і думка: «Імідж людини - це думка про цю людину у групі людей в результаті сформованого в їхній психіці образу цієї людини, який виник внаслідок прямого їх контакту з цією людиною або внаслідок отриманої про цю людину інформації від інших людей» [11]. З таким визначенням іміджу не можна погодитися, як і з ототожненням його з репутацією чи авторитетом. Думка обов'язково передбачає словесну форму вираження. Між тим образ, а значить, і імідж обов'язково включає невербальні елементи, причому ці елементи можуть переважати в його структурі.

Також безпідставним є змішування іміджу з авторитетом. Авторитет виступає як безпосередня основа соціального впливу у тому сенсі, що людина, яка володіє авторитетом, може нав'язувати свою волю іншим людям. Наявність у неї авторитету служить безпосередньою причиною виконання ними дій, що суперечать їх власним інтересам, цілям, потребам і бажанням.

Імідж також може служити основою для довіри й фактором, що полегшує вплив, але використання іміджу як засобу соціального впливу можливо не завжди, а за певних умов, яким повинен він відповідати [16]. Розглянемо деякі найбільш поширені характеристики іміджу.

Багато авторів, пише О. Б. Перелигіна, визнають, що імідж, оскільки він залежить від багатьох факторів, які можуть змінювати свої значення, не є чимось одним рази заданим і незмінним. Одна з важливих особливостей іміджу це його активність. Він «здатний впливати на свідомість, емоції, діяльність і вчинки як окремих людей, так і цілих груп населення». Він динамічний, його атрибути перетворюються, видозмінюються відповідно до змін в самому носії або в груповій свідомості [13].

У ряді визначень підкреслюється та обставина, що поняття «імідж» включає не тільки природні властивості особистості, а й спеціально вироблені, створені, сформовані. В інших визначеннях робиться акцент на тому, що імідж багато в чому зумовлюється об'єктивними характеристиками об'єкта, зокрема, імідж людини зумовлюється її психологічним типом і особистістю, їх відповідністю запитам часу і суспільства [13].

У ряді визначень отримала відображення знакова, інформаційно-символічна природа іміджу. Так, В. М. Маркін пише: «Імідж – це не маска, не прикрашання свого професійного вигляду. ... Стрижневе тут - можливість передати інформацію про себе, про свої справжні (особистісні і професійні) традиції, ідеали, плани, діяння. З урахуванням знакової природи іміджу його можна розглядати як повідомлення, що адресується аудиторії про те, що клієнт володіє якими-то властивостями. Для того, щоб аудиторія могла сприйняти таке повідомлення, воно повинно бути написано на зрозумілій їй мові, а отже, використовувати знайомі їй символи (знаки) в їх звичайних значеннях» [13].

Часто в літературі зустрічається твердження, що імідж - це форма поведінки людини і стиль, причому, переважно зовнішня сторона поведінки в суспільстві. Іноді

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ
іміджем називають набір значень і вражень, завдяки яким люди описують об'єкт, запам'ятовують його і починають ставитися до нього певним чином, іншими словами, завдяки яким об'єкт стає відомим.

Ще однією дуже важливою характеристикою іміджу є його функціональність. Іншими словами, імідж не є самоціллю. Хороший імідж потрібен для чогось, за його допомогою людина може досягти певних цілей, більш ефективно вирішити якісь завдання, зробити більш успішною ту чи іншу діяльність.

Що стосується визначення структурних компонентів іміджу фахівця тут також не існує єдиного підходу.

У структурі іміджу, одні виділяють: візуальний образ (костюм, зачіска, пластика, міміка, голос); інші – професіоналізм, компетентність, моральну надійність, гуманітарну освіченість; треті – внутрішній образ (темперамент, настрій, особистісні якості) і менталітет (духовна практика, інтелект).

Інші компоненти в структурі іміджу виділяє В.В.Бойко:

1) аудіовізуальну культуру особистості (мова, манера триматися, одяг, зачіска, відповідні очікуванням більшості або певної групи людей);

2) стиль поведінки (професійний, інтелектуальний, моральний, емоційний, комунікативний, естетичний, етичний);

3) внутрішню філософію, систему цінностей людини (життєві установки, моральне кредо, система відносин), що накладає відбиток на зовнішність і манеру поведінки;

4) атрибути, що підкреслюють статус і прагнення особистості (обстановка офісу, машина і так далі);

5) психогігієнічний "Я – образ" (в цілому) – привабливий психогігієнічний образ: людина зовні та внутрішньо спокійна, активна, у гарному настрої, доброзичлива, оптимістична, миролюбна і так далі [10].

В. М. Шепель виділяє три групи особистісних якостей, які визначають структуру іміджу:

1) природні якості;

2) набуті якості внаслідок освітніх і виховних процесів;

3) якості, набуті під час професійного і життєвого досвіду.

Таким чином, єдиної точки зору на визначення сутності та структурних компонентів іміджу не існує. Більшість авторів виділяють різні компоненти в структурі іміджу, спираючись на своє бачення досліджуваної проблеми.

Отже, на основі розглянутих підходів щодо визначення сутності поняття «імідж», визначаємо імідж як цілеспрямовано сформований цілісний, динамічний образ, обумовлений відповідністю та взаємопроникненням внутрішніх, зовнішніх, індивідуальних, особистісних якостей суб'єкта, покликаний надати емоційно-психологічну дію з метою вироблення певної думки, що забезпечує гармонійну взаємодію суб'єкта з природою, соціумом і самим собою. Імідж сьогодні може допомогти педагогу, а зокрема, викладачу вищої школи досягнути успіху в його професійній діяльності.

Заповітним бажанням кожного викладача вищої школи є прагнення відчувати зацікавленість студентів у вивченні його дисципліни та гарні результати її засвоєння. Досягненню цієї мети сприяє уміння встановлення контактів зі студентською аудиторією, утвердження викладача як авторитетного джерела інформації, як особистості, яка своїми знаннями та поведінкою може плідно вплинути на молоде покоління. Отже, важливою умовою забезпечення високого рівня культури взаємовідносин між професорсько-викладацьким складом і студентством є привабливий, педагогічно позитивний імідж вищого навчального закладу та особистий імідж викладача як його офіційного представника. На жаль, далеко не всі педагоги стурбовані особистим іміджем, авторитетом. Дослідження показують, що робітники цієї спеціальності у два рази занижують значення свого іміджу. Сучасними дослідниками виявлено розбіжність у значимості особистого іміджу педагога для студентів і викладачів. За деякими даними, у списку десяти професійно значимих якостей викладача у XXI столітті імідж посідає друге місце з пог-

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ
ляду студентів, і тільки восьме – з погляду самих викладачів. Така ситуація склалася ще й тому, що викладачі і самі до кінця не знають що таке імідж, з яких компонентів він складається і для чого він їм потрібен. В науці ця проблема також досі залишається практично недослідженою.

В сучасних дослідженнях поняття імідж педагога трактується неоднозначно. Автори акцентують увагу на окремих сторонах. Коли мова йде про імідж педагога, за основу береться соціально-психологічний контекст, розглядається його прояв у ситуаціях взаємодії викладача зі студентами, колегами.

Так, Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров визначають імідж викладача як "емоційно забарвлений стереотип сприйняття образу педагога у свідомості вихованців, колег, соціального оточення, в масовій свідомості [9]. При формуванні іміджу педагога реальні якості тісно переплітаються з тими, які приписуються йому оточуючими". Крім того, імідж впливає на формування внутрішнього " образу – Я ", а значить, на самооцінку і самоповагу індивіда.

Російський дослідник іміджу О. О. Калюжний дає наступне визначення досліджуваному поняттю: "Імідж педагога - це емоційно забарвлений стереотип сприйняття образу вчителя у свідомості вихованців, колег, соціального оточення, в масовій свідомості. При формуванні іміджу вчителя реальні якості тісно переплітаються з тими, які приписуються йому оточуючими" [7, С. 25-31]. На думку цього автора [7], складові іміджу можна уявити як конгломерат трьох елементів: комунікабельність, зовнішні складові, внутрішні складові. Імідж педагога розглядається вченим також в рамках професійного іміджу і є особистісним феноменом, який має соціально-психологічну природу, детерміновану суб'єктом особистості вчителя як фахівця-професіонала. Він відображає значущі особливості особистості, її професійної діяльності і спілкування, поведінки і зовнішнього вигляду [7, с. 88].

Модель іміджу за Л. Ю. Донською [5] передбачає у структурі іміджу викладача ядро іміджу (природний компонент), внутрішній рівень (особистісний, професійний, поведінковий компоненти) і зовнішній рівень (візуальний, аудіальний, ольфакторний, кінестетичний компоненти) [5].

О. І. Попова стверджує, що індивідуальний імідж викладача – це « характерний для кожного викладача як особи. До нього входять індивідуально-особистісні характеристики, фізичні дані, установки викладача, самооцінка, зовнішній вигляд. До змісту індивідуального іміджу педагога_висуваються деякі стійкі комунікативні установки, очікування та вимоги_суспільства як до партнера зі спілкування в освітній взаємодії»[14].

Для О. Грейліх імідж викладача – це «емоційно забарвлений стереотип сприйняття образу педагога у свідомості студентів, колег, соціального_оточення, у масовій свідомості. При формуванні іміджу викладача реальні_ якості тісно переплітаються з тими, що приписує йому оточення»[3].

Н. В. Гузій пропонує розглядати поняття «педагогічного іміджу» як полісемантичну категорію, що характеризує стиль професійно-педагогічної діяльності, манеру спілкування, уміння індивідуалізувати свій образ, надавати йому естетичної виразності. Суспільство висуває вимоги до професійного іміджу педагога, впливає на його зміст. Але із покоління в покоління незмінними залишаються такі якості ідеального педагога, як любов до дітей, учнів, студентів; високий професіоналізм, доброзичливість, щирість, вміння спілкуватися [4].

Український фахівець з проблеми іміджу Ю.Палеха визначає його як «сукупність професійних, моральних, естетичних і етичних норм вироблених суспільством і ставлення суб'єкта до своїх професійних обов'язків. У більшості випадків хороший осо-

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ
бистий імідж – результат вмілої орієнтації за конкретних умов, правильності вибору тієї чи іншої моделі поведінки» [10].

В. Н. Черепанова, говорячи про індивідуальний імідж педагога в контексті реалізації гуманістичної концепції освіти, вважає, що це поняття як явище середовища можна подати у вигляді моделі з двох взаємопов'язаних компонентів: ядра, порівняно статичної, але здатної до змін складової, тобто "Я-концепції", і змінної, поданої аудіальною, візуальною, ольфакторною, кінестичною системами, які достатньо оперативно змінюються залежно від умов середовища [17].

А. Тарасенко характеризує індивідуальний імідж учителя як компонент культури педагогічної діяльності, який визначає успішність професійної діяльності педагога, так як дозволяє йому краще виявити особистісні і ділові якості. На його думку, індивідуальний імідж - це система особистісних якостей педагога (толерантність, тактовність, доброзичливість, рефлексивність та ін) і психологічних засобів (вербальних і невербальних способів спілкування, позицій, ролей), до яких вдається цілеспрямовано вчитель з метою досягнення оптимального результату педагогічної діяльності [6].

Л. П. Качалова звертає увагу на те, що імідж педагога - це інтегральна, цілеспрямовано сформована, цілісна, динамічна якість, обумовлена відповідністю і взаємопроникненням внутрішніх і зовнішніх особистісних та індивідуальних якостей педагога, покликана забезпечити гармонійну взаємодію його з самим собою та учасниками освітнього процесу та дозволяє реалізувати педагогічну діяльність через формування позитивної думки [8].

За Т. Б. Кулаковою імідж викладача містить у собі загальнокультурну та професійну письменність, вербальну і невербальну комунікацію, культуру зовнішнього вигляду [6].

За С. Д. Якушевою імідж є інтегральною складовою особи та передбачає [19]:

- інтелектуальну культуру (гнучкість мислення, рефлексія і самосвідомість, пов'язана з розвитком творчого начала та зростанням професійної майстерності педагога);
- габітарну (від *habitus* – зовнішність) культуру (культура особи, яка містить індивідуальність, що визначає колірну гаму, фізичні і психофізіологічні особливості; стиль (романтичний, спортивний, драматичний), що встановлює індивідуальну креативну характеристику відповідно до вимог професії, моду, що відображає тенденції розвитку та допомагає педагогу бути сучасним і визнаним у середовищі колег та тих, хто навчається);
- кінетичну (від *kinesis* – рух) культуру, обумовлену мімікою і пантомімікою (жести, вираз очей, поза, рух тіла, хода та постава);
- мовну культуру (особова культура, яка розвивається на основі принципу об'єктивних зв'язків між мовою і пізнавальними процесами, передбачає відчуття стилю, розвинений смак та ерудицію);
- культуру середовища – матеріальну і соціальну (оточення й аксесуари);
- артистичну культуру;
- інтегровану якість особистості, єдність загальної культури та артистизму, аксіологічного й естетико-етичного джерела в різноманітних видах професійної діяльності і спілкування.

Дослідженню специфіки іміджу педагога присвячені і роботи Л.М. Мітіної, яка виділила у його структурі зовнішній, процесуальний і внутрішній компоненти. До зовнішньої складової нею були віднесені: міміка, жести, тембр і сила голосу, одяг, хода, манери. Зовнішній вигляд викладача, безумовно, може створити робочий або неробочий настрій на занятті, сприяти або перешкоджати взаєморозумінню, полегшуючи або ускладнюючи педагогічне спілкування [15].

Процесуальна складова іміджу простежується в процесі спілкування і визначається такими показниками як: професіоналізм, емоційність, виразність, пластичність мовлення та ін. Емоційно багатий викладач, володіє прийомами вербального і невербального прояву почуттів і цілеспрямовано їх застосовує, здатний пожвавити заняття, зробити його експресивним, наблизити до природного спілкування.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ

Внутрішній компонент - характеризує внутрішній світ людини, її духовний та інтелектуальний розвиток, цінності та інтереси, її особистість в цілому.

Отже, спираючись на наявні визначення іміджу педагога, можна виділити найбільш значимі такі його складові: зовнішній вигляд, використання вербальних і невербальних засобів спілкування, професійну складову, внутрішню відповідність образу професії - внутрішнє «Я». Ми підтримуємо точку зору Л.М. Мітіної щодо структури іміджу педагога і пропонуємо таку модель іміджу викладача вищої школи (див. рис. 1).

Зовнішня складова представляє собою - візуальну привабливість, вербальну та невербальну поведінку. Зовнішній вигляд - це частина інформації, яку ми отримуємо завдяки зору. Саме тому візуальна привабливість нашого образу така важлива. З давніх часів люди цінували гармонію та красу. Ефект першого враження виходить з візуального сприйняття. За експериментальними даними психологів ззовні привабливі люди легше домагаються симпатій оточуючих. Вплив педагога на студента залежить від розміщення останнього. Візуальна привабливість - це наші фізичні дані та значна кількість зовнішніх доданків, що залежать безпосередньо від нас.

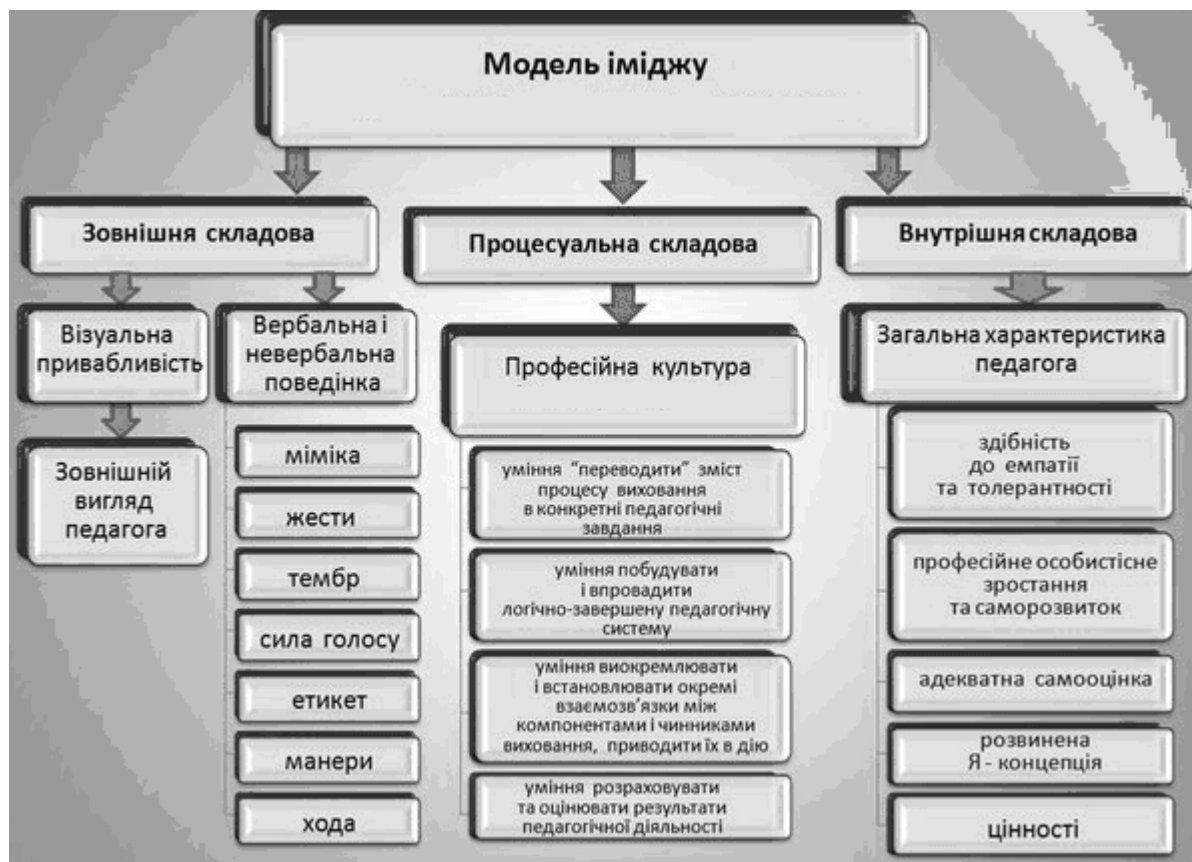


Рисунок 1. – Модель іміджу викладача вищої школи

Наша привабливість найчастіше залежить від загального враження доглянутості. Доглянутість - показник культури людини. Це візитка наших даних, які підкреслено за допомогою одягу, зачіски та макіяжу. Як візуальна привабливість, так і вербальна та невербальна поведінка є основою персоніфікації. Інформація доноситься словом, інтонацією, темпом промови, паузою та інше. Пояснення мають бути зрозумілими як за стилем промови, так і за актуальністю. Слід зазначити, що сприйняття інформації на слух не менш об'ємне, ніж візуальне.

Процесуальна складова. Професійна культура педагога складається з багатьох компонентів, але у даному разі ми виділяємо, на наш погляд, головну її складову - професійні уміння, які він повинен ефективно реалізовувати під час своєї педагогічної діяльності:

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ

1. Уміння «переводити» зміст процесу виховання в конкретні педагогічні завдання: вивчення особистості та колективу для визначення рівня їх підготовленості до активного оволодіння новими знаннями і проектування на цій основі розвитку колективу і окремих студентів; виокремлення комплексу освітніх, виховних і розвиваючих завдань, їх конкретизація і визначення домінуючого завдання.

2. Уміння побудувати і впровадити логічно завершену педагогічну систему: комплексне планування навчально-виховних завдань; обґрунтований відбір змісту освітнього процесу; оптимальний відбір форм, методів і засобів його організації.

3. Уміння виокремлювати і встановлювати взаємозв'язки між компонентами і чинниками виховання, приводити їх в дію: створення необхідних умов (матеріальних, морально-психологічних, організаційних та інших); активізація особи студента, розвиток його діяльності, яка перетворює його з об'єкта на суб'єкт виховання; організація і розвиток спільної діяльності; забезпечення зв'язку ВНЗ із середовищем, регуляція зовнішніх запрограмованих впливів.

4. Уміння розраховувати та оцінювати результати педагогічної діяльності: самоаналіз і аналіз освітнього процесу та діяльності викладача; визначення нового комплексу стрижневих і другорядних педагогічних завдань.

Внутрішня складова моделі – загальна характеристика педагога. Виділяємо для викладача вищої школи головні її критерії: гуманність - любов до тих, кого навчаєш, уміння поважати їх людську гідність, потребу і здатність надавати кваліфіковану педагогічну допомогу для їх особистісного розвитку; громадянська відповідальність, соціальна активність; справжня інтелігентність (від лат. *inteligens* - знаючий, розуміючий, розумний) - високий рівень розвитку інтелекту, утворена в межах предмета викладання ерудиція, висока культура поведінки; правдивість, справедливність, порядність, чесність, гідність, працьовитість, самовідданість; інноваційний стиль науково-педагогічного мислення, готовність до створення нових цінностей і ухвалення творчих рішень; любов до дисципліни (курсу), який викладається, потреба в знаннях, в систематичній самоосвіті; здібність до міжособистісного спілкування, ведення діалогу, переговорів, наявність педагогічного такту, що визначає стиль поведінки викладача, викликає впевненість в його доброзичливості, чуйності, доброті, толерантності.

Якості викладача, які допомагають йому в спілкуванні й навчанні студентів: привітність, почуття гумору, артистизм, мудрість (наявність життєвого досвіду).

Також невід'ємною складовою викладача з позитивним іміджем є наявність позитивної «Я-концепції», яка реалізується через: позитивне ставлення до себе, позитивну самооцінку, самоповагу, почуття власної гідності; самосвідомість, знання людини про себе: «який я»?; поведінка, яка узгоджує внутрішню оцінку себе із зовнішніми вчинками.

Для педагога з позитивною «Я-концепцією» характерна гнучкість педагогічного мислення, що дозволяє йому приймати правильні рішення в складних ситуаціях, швидко реагувати на зміну почуттів, мислення, поведінки студентів, бути впевненим у собі і бути задоволеним своєю професійною діяльністю.

Отже, при створенні ідеального іміджу викладача вищої школи, вважаємо, що слід враховувати всі представлені складові моделі іміджу.

Висновки. Проведене дослідження дозволило зробити такі висновки.

1. Імідж – явище багатогранне і складне, зачіпає багато сфер життя сучасного соціуму, чия сутність, закономірності і механізми формування досі чітко не визначені. В дослідженні, на основі підходів різних вчених, визначаємо імідж як цілеспрямовано сформований цілісний, динамічний образ, обумовлений відповідністю та взаємопроникненням внутрішніх, зовнішніх, індивідуальних, особистісних якостей суб'єкта, покликаний надати емоційно-психологічну дію з метою вироблення певної думки, що забезпечує гармонійну взаємодію суб'єкта з природою, соціумом і самим собою.

2. Враховуючи наявні у педагогічних дослідженнях сутнісні характеристики іміджу педагога, вважаємо, що імідж викладача вищої школи можна визначити як динамічний образ, що представляє сукупність зовнішніх (візуальна привабливість, культура

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ вербального і невербального спілкування), професійних (професійна культура) і внутрішніх (особистісні якості, моральні, етичні норми та ін.) характеристик, який створюється в результаті прямого їх сприйняття в процесі взаємодії педагога з учасниками педагогічного процесу, або опосередковано через думку інших людей. Імідж не завжди повністю відображає особистість його носія, але незалежно від цього, образ може викликати до себе як позитивне, так і негативне ставлення.

3. Сьогоднішні ринкові умови вимагають від педагога створення позитивного іміджу. Вже не достатньо бути просто професіоналом. Особистий імідж сучасного викладача вищої школи є важливим доповненням або необхідною умовою його ефективної професійної діяльності.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Актуальним та доцільним є необхідність розробки системи роботи з формування позитивного педагогічного іміджу у студентів ще в період навчання, підвищення якості існуючої системи розвитку педагогічної майстерності до більш досконалого рівня через створення механізму формування стійкого цілісного образу педагога (педагогічного іміджу), який забезпечить оптимальні умови для гармонійного розвитку студентів.

Список літератури:

1. Берд, П. Продай себя. Тактика улучшения вашего имиджа / П. Берд пер. с англ. Т.А. Сиваковой. - М.: Амалфея, 1997. - 371 с.
2. Браун Л. Имидж – путь к успеху. – С - Пб., 1996.
3. Грейліх, О. Психологія формування іміджу викладача вищого начального закладу / О. Грейліх // Гуманітарний вісник. – 2007. – № 19.С. 14–21.
4. Гузій Н. В. Педагогічний імідж і професійна культура / Н. В. Гузій // Творча особистість вчителя: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. – К., 1997. – С. 28–31.
5. Донская, Л. Ю. Психологические условия формирования имиджа преподавателя высшей школы : автореф. дисс. на соискание уч.степени канд. психол. наук / Л. Ю. Донская. – Ставрополь, 2004. – 212с.
6. Ісаченко В.В. Формування професійно-педагогічного іміджу майбутніх викладачів вищої школи. – Автореферат. – Південноукраїнський державний педагогічний університет імені К.Д.Ушинського(м. Одеса), Одеса, 2005. С.32.
7. Калюжный А.А. Психология формирования имиджа учителя / А.А. Калюжный. - М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2004. - 394 с.
8. Качалова Л.П. Воспитание педагогического имиджа будущего учителя: теория и технология- . Шадринск, 2008. – 190 с.
9. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 365 с.
10. Палеха Ю.І. Іміджологія: навч посіб. / Ю.І. Палеха; за заг ред. З.І. Тимошенко. – К.: Європ ун-т, 2005. – 324 с.
11. Панасюк А. Ю. Вам нужен имиджмейкер? Или о том, как создавать свой имидж / А. Ю. Панасюк. – М., 2001. – 226 с.
12. Педагогічна майстерність / [І. А. Зязюн , Л. В. Крамущенко , І. Ф. Кривоноста ін.] ; за ред. І. А. Зязюна . – К.: Вища шк., 1997. – 349 с.
13. Перельгина Е. Б. Психология имиджа : учеб. пособие / Е. Б. Перельгина. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 224 с.
14. Попова Л. Імідж сучасного педагога / Л. Попова // Відкритий урок: Розробки. Технології. Досвід. – 2008. – № 3. – С. 41.
15. Почепцов Г.Г. Имиджелогия. - Київ, вид-во «Ваклер», 2001. - 698 с.
16. Романовский А. Г. Педагогика успеха : учеб. для студентов высш. учеб. заведений / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень, Нац. техн. ун-т "Харьковский политехнический институт".– Харьков : НТУ "ХПИ", 2012.– 371 с.
17. Черепанова В.Н. Курс лекций по имиджелогии / В.Н. Черепанова. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2002. - 374 с.

18. *Шепель В.М.* Имиджология: секреты личного обаяния / В.М. Шепель/ – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 474 с.
19. *Якушева А.* Значущі якості особистості педагога / А. Якушева // Відкритий урок: розробки, технології, досвід. – 2013. – № 6. – С. 88.

References:

1. *Berd, P.* Prodaj sebja. Taktika uluchshenija vashego imidzha / P. Berd per. s angl. T.A. Sivakovoj. - M.: Amalfeja, 1997. - 371 s.
2. *Braun L.* Imidzh – put' k uspehu. – S - Pb., 1996.
3. *Grejlix, O.* Psy`xologiya formuvannya imidzhu vy`kladacha vy`shhogo nachal`nogo zakladu / O. Grejlix // Gumanitarnij visny`k. – 2007. – # 19.S. 14–21.
4. *Guzij N. V.* Pedagogichny`j imidzh i profesijna kul`tura / N. V. Guzij // Tvorchaja osoby`stist` vchy`telya: problemy` teorii i prakty`ky`: zb. nauk. pracz`. – K., 1997. – S. 28–31.
5. *Donskaja, Л. Ю.* Психологические условия формирования имиджа преподавателя высшей школы : автореф. дисс. на соискание уч.степени канд. психол. наук / Л. Ю. Донская. – Ставрополь, 2004. – 212с.
6. *Isachenko V.V.* Formuvannya profesijno-pedagogichnogo imidzhu majbutnix vy`kladachiv vy`shhoyi shkoly`. – Avtoreferat. – Pivdenoukrayins`kyj derzhavny`j pedagogichny`j universy`tet imeni K.D.Ushy`ns`kogo(m. Odesa), Odesa, 2005. S.32.
7. *Kaljuzhnyj A.A.* Psihologija formirovanija imidzha uchitelja / A.A. Kaljuzhnyj. - M.: Gumanitarnyj izdatel'skij centr VLADOS, 2004. - 394 s.
8. *Kachalova L.P.* Vospitanie pedagogicheskogo imidzha budushhego uchitelja: teoriya i tehnologija-. Shadrinsk, 2008. – 190 s.
9. *Kodzhaspirova G. M., Kodzhaspirov A. Ju.* Pedagogicheskij slovar': Dlja stud. vyssh. i sred. ped. ucheb. zavedenij. — M.: Izdatel'skij centr «Akademija», 2010. – 365 s.
10. *Palexa Yu.I.* Imidzhologiya: navch posib. / Yu.I. Palexa; za zag red. Z.I. Ty`moshenko. – K.: Yevrop un-t, 2005. – 324 s.
11. *Panasjuk A. Ju.* Vam nuzhen imidzhmejker? Ili o tom, kak sozdavat' svoj imidzh / A. Ju. Panasjuk. – M., 2001. – 226 s.
12. Pedagogichna majsternist` / [ I. A. Zyazyun , L. V. Kramushhenko , I. F. Kry`vonos ta in.] ; za red. I. A. Zyazyuna . – K.: Vy`shha shk., 1997. – 349 s.
13. *Perelygina E. B.* Psihologija imidzha : ucheb. posobie / E. B. Perelygina. – M. : Aspekt Press, 2002. – 224 s.
14. *Popova L.* Imidzh suchasnogo pedagoga / L. Popova // Vidkry`tyj urok: Rozrobky`. Texnologiyi. Dosvid. – 2008. – # 3. – S. 41.
15. *Pochepcov G.G.* Imidzhelogija. - Kiïv, vid-vo «Vakler», 2001 .- 698 s.
16. *Romanovskij A. G.* Pedagogika uspeha : ucheb. dlja studentov vyssh. ucheb. zavedenij / A. G. Romanovskij, V. E. Mihajlichenko, L. N. Gren', Nac. tehn. un-t "Har'kovskij politehnicheskij institut".– Har'kov : NTU "HPI", 2012.– 371 s.
17. *Cherepanova V.N.* Kurs lekcij po imidzhologii / V.N. Cherepanova. - Tjumen': TjumGNGU, 2002. - 374 s.
18. *Shepel' V.M.* Imidzhelogija: sekrety lichnogo obajaniya / V.M. Shepel'/ – Rostov n/D: Feniks, 2005. - 474 s.
19. *Jakusheva A.* Znachushhi jakosti osobistosti pedagoga / A. Jakusheva // Vidkritij urok: rozrobki, tehnologii, dosvid. – 2013. – № 6. – S. 88.

Стаття надійшла до редакційної колегії 25.04.2016

Євгенія Воробйова

кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, Україна
E-mail: evorobjova@ukr.net

Микола Чеботарьов

здобувач, старший викладач, кафедра педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, Україна
E-mail: chtbotarev322@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ В ТЕХНІЧНОМУ ВИЩІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Анотація: розглядаються особливості професійної підготовки менеджерів у технічному вищі, у якому задіяні викладачі з технічною або ж з економічною освітою, у яких відсутні психолого-педагогічні знання, що виступають запорукою розвитку соціально-психологічної та управлінської компетентності, тому виникає потреба у оволодінні змісту професійної підготовки менеджерів із використанням інноваційних підходів. У статті проаналізовано процес формування готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів в процесі професійної підготовки у технічному вищі та запропонована така організація навчально-виховного процесу, що передбачає корегування його компонентів й системи взаємодії суб'єктів з метою активізації самостійної пізнавальної діяльності тих, хто навчається на кожному етапі. Також визначено основні компоненти готовності до адаптивного управління в процесі професійної підготовки менеджерів у технічному вищі та методи навчання, за допомогою яких можна їх сформувати. Стаття містить пропозиції щодо використання майстер-класів, зокрема авторського “Від адаптивності керівника-лідера до адаптивної організації”, у навчально-виховному процесі з метою формування готовності до адаптивного управління в процесі професійної підготовки менеджерів у технічному вищі.

Ключові слова: готовність до адаптивного управління, професійна підготовка менеджерів, навчально-виховний процес у технічному вищі, формування готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів.

Eugene Vorobieva

PhD in Pedagogy, associate Professor, Department of pedagogy and psychology of social systems management to name of Acad. I. A. Ziazvun, National technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Ukraine
E-mail: evorobjova@ukr.net

Nikolai Chebotaryov

applicant, senior lecturer, Department of pedagogy and psychology of management of social systems to to name of Acad. I. A. Ziazvun, National technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Ukraine
E-mail: chtbotarev322@gmail.com

© Євгенія Воробйова, Микола Чеботарьов, 2016

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ
**FORMATION OF READINESS FOR ADAPTIVE MANAGEMENT OF FUTURE
MANAGERS AT HIGHER TECHNICAL INSTITUTION**

Abstract: the features of professional training of managers at technical university are considered. This process involves teachers with technical or economic education and without psycho-pedagogical knowledge which is the key to the development of social, psychological and managerial competence, so there is a need to update the content of training managers using innovative approaches. This article analysis the process of formation of readiness for adaptive management of future managers in the course of training at technical universities and organisation of educational process, which involves adjusting the components and systems of interaction to enhance in depending learning activities of students on each stage, is proposed. Also, the basic components of readiness for adaptive management in the training process of managers at technical universities and teaching methods by means of which they can be formed are defined. This article contains suggestions for the use of workshops, including the one developed by the authors: “from adaptability of the leader to adaptive organisation”, in the educational process to form the readiness for adaptive management in the training process of managers at the technical university.

Key words: readiness for adaptive management, professional training of managers, educational process at technical university, formation of readiness for adaptive management of future managers.

Евгения Воробьева, Николай Чеботарев

**ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ К АДАПТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ
У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ В ПРОЦЕССЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

Аннотация: рассматриваются особенности профессиональной подготовки менеджеров в техническом вузе, в котором работают преподаватели с техническим или экономическим образованием, и у которых отсутствуют психолого-педагогические знания, способствующие развитию социально-психологической и управленческой компетентности, поэтому возникает потребность в обновлении содержания профессиональной подготовки менеджеров с использованием инновационных подходов. В статье проанализирован процесс формирования готовности к адаптивному управлению у будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в техническом вузе и предложена такая организация учебно-воспитательного процесса, которая предполагает корректировку его компонентов и системы взаимодействия субъектов с целью активизации самостоятельной познавательной деятельности обучающихся на каждом этапе. Также определены основные компоненты готовности к адаптивному управлению в процессе профессиональной подготовки менеджеров в техническом вузе и методы обучения, с помощью которых можно их сформировать. Статья содержит предложения по использованию мастер-классов, в частности авторского “От адаптивности руководителя-лидера к адаптивной организации”, в учебно-воспитательном процессе с целью формирования готовности к адаптивному управлению в процессе профессиональной подготовки менеджеров в техническом вузе.

Ключевые слова: готовность к адаптивному управлению, профессиональная подготовка менеджеров, учебно-воспитательный процесс в техническом вузе, формирование готовности к адаптивному управлению будущих менеджеров.

An extended abstract of a paper on the subject:

“Formation of readiness for adaptive management of future managers at higher technical institution”

Problem setting. Modern society requires not only managers that perform basic set of functions (planning, organization, motivation, coordination, control, etc.), but require their high competence regarding the content of their managed organization, a high level of leadership and capacity for adaptive management as constituent elements of their successful activity. This situation has led to the rapid growth of the role of managers in any socio-economic systems, which led to a paradigm shift in the management of education in general and to the need for professional training of managers at the technical universities in particular.

Recent research and publications analysis. Until now taken steps in developing adaptive management systems indicate that: features of management of adaptive school are singled out (E.Yamburg); the concept of adaptive management is formed (O. Moiseyev); the pedagogical technologies of adaptive school (N. Kapustin) and adaptive control technology issues (G. Zaitsev, N. Kovsh, V. Mildop, N. Popova and others) are worked out. The growth of the number of the researches in comparison with the previous period of study of management problems in the educational system shows the growing interest to this topic. G.Yelnykova's researches were also devoted to adaptive management in the educational sphere. L. Edvinson, M. Bendikova and others devoted their researches to management of intellectual capital. D. McGregor proposed the concept, the main idea of which is that the efficiency of the organization should be achieved through more efficient use of human resources, as evidenced by the work of Alexander Romanovsky, Alexander Ponomaryov and others.

Summarising of understanding the essence of the concept of "control" in the current market conditions, its main characteristics in the era of innovation development of society (flexibility, adaptability, reflexivity, personal orientation) allows us to consider management as an activity that provides a set of targeted effects on a managed system that are consistent with mechanisms of its selforganisation and are aimed at functioning of the system and ensure its development.

Paper objective is revealing the features of formation of readiness for adaptive management of future managers in the course of training at higher educational institutions, including the use of interactive teaching methods and training technologies in the educational process.

Paper main body. In the view of the peculiarities of the professional training of managers at technical universities, which involves teachers with technical or economic education, who do not have psycho-pedagogical knowledge that is the key to the development of social and psychological, and managerial competence there is a need to update the content of training managers using innovative approaches.

Modern society in difficult present conditions needs "flexible managers", endowed with leadership qualities and capable of adaptive management, because active, adaptive and strong young people are the key to the effective development.

The current manager has to adapt the style for a particular situation, orient it to the reality, because the most effective leaders are those who can behave differently, depending on the requirements of reality.

Adaptability of leaders in the management is one of the main requirements for leaders who must reconcile his behaviour to the requirements of the environment. An important aspect is the ability to choose your decision making for each individual problem.

Thus, we can say that the adaptability of the manager is the ability to quickly re-group, not to miss the new opportunities offered by the market. Today it is much more important than rational management in all its forms starting from reaching ordering, accountability, compliance guidelines, typical forms to saving on administrative costs. Adaptability of the manager is based on a basic set of competencies, which he must have to carry out his professional activities.

In particular, the authors conduct a creative workshop "From the adaptability of the head leader to the adaptive organization" aimed at the development of stress resistance, time management skills, effective team building and decision-making in unusual situations of future managers of the technical university. At the workshop the knowledge of the basics of Management Psychology is given, leadership skills and stress resistance are developed, which are the key to an effective manager.

Conclusions of the research. Formation of readiness for adaptive management of future managers at the technical universities is a challenge that puts entirely new demands on the process of preparing future managers at higher technical institution. Adaptability of leaders in the management is one of the main requirements for leaders who have to reconcile his behaviour to the requirements of the environment. One of the forms of development of readiness for adaptive management of future managers is participating in the workshop, especially designed by the authors of the article "From the adaptability of the head leader to the adaptive organization" that can expand the knowledge of adaptive management and its necessity for the modern manager and contributes to formation of readiness for adaptive management of the modern manager at a technical university.

Постановка проблеми. Сучасне суспільство потребує не лише менеджерів, що виконують базовий набір функцій (планування, організація, мотивація, координація, контроль тощо), але й їхньої високої компетенції стосовно змісту діяльності керованої ними організації, високого рівня лідерських якостей та здатності до адаптивного управління як складових їх успішної діяльності.

Така ситуація зумовила стрімке зростання ролі менеджерів у діяльності будь-яких соціально-економічних систем, що привело до зміни парадигми управлінської освіти в цілому та до необхідності удосконалення професійної підготовки менеджерів у технічному вищій зокрема.

Необхідність формування готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління зумовлена соціальними й економічними факторами, зростанням масштабів і динамізмом змін у бізнесі та підприємництві, які потребують від фахівців засвоєння нових підходів і вмінь в управлінні цим процесом, підвищення їх конкурентоспроможності.

Аналіз основних досліджень. До сьогодні зроблені кроки у розробці управління адаптивними системами свідчать про те, що: виокремлено особливості управління адаптивною школою (Є. Ямбург); сформоване поняття про адаптивне управління (О. Моїсєєв); розроблені педагогічні технології адаптивної школи (Н. Капустін) і питання технології адаптивного управління (Г. Зайцев, Н. Ковш, В. Мільдоп, Н. Попова та ін.).

Про зростаючий інтерес до даної теми свідчить ріст кількості, дослідницьких робіт у порівнянні з попереднім періодом вивчення управлінських проблем в освітній системі. Також адаптивному управлінню в освітнянській сфері були присвячені роботи Г. Єльнікової. Управлінню інтелектуальним капіталом - Л. Едвінсон, М. Бендікова та ін.

Д. Мак-Грегор висунув концепцію, головна ідея якої полягає в тому, що підвищення ефективності роботи організації повинно відбуватися за рахунок більш ефективного використання людських ресурсів.

У своїх дослідженнях розділив думку Мак-Грегора й О. Романовський [4], підсиливши названу концепцію актуальністю лідерської складової професійної діяльності керівних кадрів, як основи організаційного розвитку.

Узагальнення розуміння сутності поняття “управління” у сучасних ринкових умовах, його основних характеристик в епоху інноваційного розвитку суспільства (гнучкості, адаптивності, рефлексивності, особистісної орієнтації) дозволяє розглядати управління як вид діяльності, що забезпечується сукупністю цілеспрямованих впливів на керовану систему, які узгоджені з механізмами її самоорганізації та спрямовані на підтримання функціонування системи та забезпечення її розвитку.

Мета дослідження полягає у розкритті особливостей формування готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів в ході професійної підготовки у вищому технічному навчальному закладі, зокрема із використанням інтерактивних методів навчання та тренінгових технологій у навчально-виховному процесі.

Виклад основного матеріалу. Сучасне суспільство у складних умовах сьогодення потребує “гнучких менеджерів”, наділених лідерськими якостями та здатних до адаптивного управління, адже саме активна, адаптивна та рішуча молодь – запорука ефективного розвитку країни.

Сучасний менеджер має адаптувати стиль для конкретної ситуації, орієнтувати його на реальність, тому що найефективніші керівники – це ті, хто може поводитися по-різному відповідно до вимог реальності.

На думку авторів, поява адаптивного управління була обумовлена потребою у спрямованій самоорганізації людини для забезпечення її усвідомленого цілеорієнтованого саморозвитку в напрямку розкриття власного потенціалу та самореалізації особистості [6].

Адаптивність лідерів (*adaptability of leaders*) – у менеджменті одна з головних вимог до лідерів, які повинні узгоджувати свою поведінку з вимогами навколишнього середовища. Важливим аспектом є вміння правильно вибирати процедуру прийняття рішень для кожної окремо взятої проблеми.

Можна сказати, що адаптивність менеджера – це вміння швидко перебудуватися, не втратити нові можливості, що відкриваються ринком. Сьогодні це стає куди більш важливим завданням, ніж раціональність управління у всіх її формах – від досягнення впорядкованості, підконтрольності, відповідності інструкціям, типовим формам до економії на управлінських витратах. Адаптивність менеджера заснована на базовому наборі компетенцій, якими він повинен володіти для здійснення своєї професійної діяльності.

У свою чергу, формування професійних компетенцій та, зокрема, готовності до адаптивного управління здійснюється в ході навчально-виховного процесу з дисциплін психолого-педагогічної спрямованості.

Вважаємо за потрібне розглянути професійно важливі якості менеджера, оскільки саме вони формують систему професійних компетенцій, а отже, й визначають ефективність професійної діяльності. Загально визнано, що на процес професійної діяльності менеджера безпосередній вплив має особистість суб’єкта цієї діяльності та її характеристики. Однак очевидним є той факт, що визначати набір загальних якостей особистості менеджера, не враховуючи специфіки та змісту конкретної діяльності, неможливо. Наведемо у загальному вигляді ті вимоги, яким повинен відповідати сучасний менеджер будь-якого управлінського рівня за групами якостей, якими він повинен володіти (табл. 1).

Професійно важливі якості менеджера [1, с.29]

Морально-етичні		
➤ порядність ➤ чесність ➤ принциповість ➤ обов'язковість ➤ свідомий	➤ надійність ➤ доброчесність ➤ інтелігентність ➤ вміння тримати слово ➤ готовність відстоювати власні переконання	➤ людяність ➤ доброта ➤ безкорисливість ➤ скромність
Комунікативні		
➤ авторитет ➤ ввічливість ➤ комунікабельність	➤ доступність для контактів ➤ увага до підлеглих ➤ повага до підлеглих	➤ довіра до підлеглих ➤ готовність допомогти ➤ вміння бути хорошим співрозмовником ➤ чуйність
Вольові		
➤ стриманість ➤ підприємливість ➤ впевненість у собі ➤ витримка	➤ врівноваженість ➤ наполегливість ➤ рішучість ➤ ініціативність	➤ схильність до ризику ➤ сміливість ➤ незалежність ➤ цілеспрямованість ➤ самостійність ➤ вміння ставити реальні цілі
Організаційно-адміністративні		
➤ схильність брати на себе відповідальність ➤ вимогливість до себе та інших ➤ вміння приймати рішення ➤ вміння вірно оцінити себе та підлеглих	➤ оперативність передачі інформації ➤ вміння координувати роботу колективу ➤ вміння позитивно мотивувати підлеглих ➤ вміння планувати	➤ вміння контролювати індивідуальний підхід до кожного ➤ заохочення ініціативи підлеглих ➤ схильність до організаторської діяльності
Продовження табл. 1		
Професійна підготовка		
➤ схильність до нововведень ➤ практичний досвід	➤ схильність до певної діяльності ➤ прагнення до самовдосконалення	➤ знання специфіки даної діяльності ➤ знання перспектив розвитку галузі

Таким чином, аналіз зазначених у таблиці 1 якостей дозволяє визначити систему вимог до професійної діяльності менеджера, яку умовно можна розділити на 4 групи: 1) функціональні вимоги до яких можна віднести групу комунікативних якостей, що є визначальними для ефективного виконання набору функцій професійної діяльності; 2) вимоги до особистісних якостей можна визначити за групою морально-етичних та вольових якостей, які зумовлюють ефективність професійної діяльності менеджера з огляду на особистісну складову; 3) організаційні вимоги відповідно визначають за гру-

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ

пою організаційно-адміністративних якостей, що характеризують ефективність професійної діяльності менеджера на рівні організаційних відносин з персоналом; 4) професійні вимоги можна визначити за групою якостей професійної підготовки, які характеризують ефективність менеджера як суб'єкта професійної діяльності не тільки за професійними знаннями, але й за досвідом роботи в конкретній предметній галузі.

Слід зазначити, що в рамках нашого дослідження ми розглядаємо в якості об'єкта професійну підготовку менеджерів у технічному виші. Система професійної підготовки менеджерів сьогодення базується на сучасних тенденціях суспільного розвитку й розглядається у різних аспектах (табл. 2).

Таблиця 2

Зміст напрямів розвитку професійної підготовки менеджерів [1, с.69]

Напрямок професійної підготовки менеджерів	Зміст
Дослідження моделі майбутнього управління відповідно до вимог сучасності	в умовах динамічної ринкової економіки зростає необхідність посилення вимог до менеджерів на всіх рівнях управлінської ієрархії, їхніх знань, умінь, компетентності, особистісних якостей
Аналіз змісту професійної підготовки залежно від специфіки управління	– зміст фахової діяльності і конкретних дій менеджера – повнота предметної області фахової підготовки майбутнього менеджера – предметна структура професійних наукових знань – інваріантно-особистісний чинник – диференціація змісту професійної підготовки фахівця – дослідження особливостей діяльності управління залежно від галузі організації
Диференціація інформаційно-методичного забезпечення професійної підготовки менеджерів	– підвищення ролі самостійної навчально-пізнавальної діяльності – розвиток аналітичних і творчих здібностей в процесі самостійної роботи – реалізація принципу наочності у процесі навчання
Дослідження післядипломної управлінської освіти	– науковість, гуманізація, демократизація, єдність, комплексність, диференціація, інтеграція, безперервність та наскрізність – зв'язок з процесами глобалізації, ринкових перетворень, з реструктуризацією економіки; – забезпечення доступності й якості – відповідність державним вимогам та освітнім стандартам – автономність освітніх закладів; – урахування освітніх потреб різних категорій слухачів; – створення умов для постійного самовдосконалення і адаптації до соціально-економічних змін

Дані, наведені вище, свідчать, що сьогодні постають цілком нові цілі і завдання у підготовці менеджерів до професійної діяльності в процесі базової управлінської освіти. Важливо зазначити також, що післядипломна управлінська освіта виділена окремим напрямом і потребує детального дослідження. Вона має враховувати соціально-економічні умови, в яких діє менеджер-професіонал, ґрунтуватися на засадах розширення теоретичних знань у всіх аспектах його професійної діяльності, удосконалення вже сформованих професійних умінь та навичок, гармонійного розвитку особистості менеджера як суб'єкта педагогічного процесу.

З огляду на особливості професійної підготовки менеджерів у технічному виші, в якому задіяні викладачі з технічною або ж з економічною освітою, у яких відсутні психолого-педагогічні знання, що виступають запорукою розвитку соціально-психологічної та управлінської компетентностей виникає потреба в оновленні змісту професійної підготовки менеджерів із використанням інноваційних підходів і технологій навчання.

Як відомо, навчально-виховний процес становить не лише центральну ланку будь-якої педагогічної системи, реалізацію основних її положень, їхню практичну перевірку та своєрідне завершення її цілей і завдань, але й особливий вид людської діяль-

ності, спрямованої на досягнення цих цілей. Що ж до удосконалення організації навчально-виховного процесу, то воно має базуватися, в першу чергу, на повній реалізації основних його функцій (виховання, навчання та розвиток) з урахуванням закономірностей процесу.

Для формування готовності до адаптивного управління в процесі професійної підготовки менеджерів у технічному виші така організація навчально-виховного процесу передбачає корегування його компонентів й системи взаємодії суб'єктів з метою активізації самостійної пізнавальної діяльності тих, хто навчається на кожному етапі.

Загалом, самостійна пізнавальна діяльність як об'єкт педагогічних досліджень є актуальною у двох аспектах. По-перше, це самостійна робота як форма активізації самостійної навчально-пізнавальної діяльності, що впливає на: зміцнення знань, мотивацію навчання, розвиток професійних умінь, навичок, пізнавальних здібностей. Крім того, така форма навчальної діяльності зумовлює потребу ефективно підвищувати свій освітній рівень, що є актуальним у нашому дослідженні. По-друге, організація самостійної навчально-пізнавальної діяльності зумовлює її ефективність і полягає в реалізації головних педагогічних засад, а саме: професійна спрямованість навчального матеріалу; проблемність змісту навчання, організація педагогічної взаємодії в різних навчальних системах; використання різноманітних дидактичних технологій – від традиційних до інноваційних та інформаційних; відповідність принципам навчання.

Самостійна пізнавальна діяльність характеризує її суб'єкта як активну особистість, що прагне до саморозвитку, самоорганізації, самореалізації та самоконтролю в процесі цієї діяльності, готову до змін, розумного ризику та інновацій. У свою чергу, активність та адаптивність особистості в процесі пізнавальної діяльності зумовлена не тільки наявністю внутрішніх мотивів, але й професійними або ж навчальними інтересами.

Саме тому, одним із напрямів удосконалення навчально-виховного процесу з підготовки менеджерів у технічному виші з метою формування готовності їх до адаптивного управління можна виділити – самостійну пізнавальну діяльність майбутніх фахівців. У свою чергу завдання викладача ефективно її організувати.

Отже, студенти повинні бути готові до оновлення своїх знань і вмінь, оволодіння додатковими компетенціями, безперервним продовженням навчання й саморозвитку, а це у свою чергу, потребує високого рівня готовності до адаптивного управління.

Як відомо, підвищення якості професійної підготовки майбутніх фахівців передбачає застосування інноваційних методів та засобів навчання. Зокрема, доцільним вважаємо використання таких активних методів навчання як: лекції-дискусії, “круглі столи”, аналітичні вправи, аналітично-ситуаційні вправи, імітаційні вправи, рольові ігри, ділові ігри, майстер-класи.

Широке використання активних методів навчання в процесі професійної підготовки сприяє активній розумової та практичної діяльності, розвиває пізнавальні інтереси та здібності, творче мислення, уміння й навички самостійної та розумової праці, що сприяє подальшій активності у постійному оволодінні знаннями та використанням їх на практиці у професійній діяльності.

Розмаїття таких методів навчання дозволяє не тільки активізувати пізнавальну діяльність студентів, реалізувати творчий потенціал особистості, але й розвинути уміння прийняття рішень для конкретних ситуацій [3].

Метою застосування наведених методів навчання є розвиток:

➤ особистісних характеристик (аналітичні, організаторські, комунікативні, ораторські здібності, рівень стресостійкості, готовність до адаптивного управління);

- управлінських знань щодо особливостей професійної діяльності менеджера та прийняття рішень в організаціях різних галузей;
- професійних умінь відповідно до змісту майбутньої професійної діяльності (організація власної навчальної діяльності, формулювання та висловлювання власних думок у процесі доповіді, організація ефективного діалогу з колегами, аналіз власних професійних умінь відповідно до змісту діяльності, аналіз змісту управлінської діяльності іншої специфіки, ефективний аналіз різних професійних, зокрема нестандартних, ситуацій, стратегічне і тактичне планування діяльності, ухвалення колективного рішення у процесі спільної діяльності, координація діяльності організації та колективу з мотивації персоналу).

Загальна система методів та форм навчання, що доцільно використовувати для формування готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів наведено нижче.

Таблиця 3

Методи та форм навчання доцільні для формування готовності до адаптивного управління у майбутніх менеджерів

Використані методи та форми навчання	Мета використання
➤ проблемні лекції ➤ семінари-дискусії ➤ “круглі столи” ➤ дискусійне обговорення	сприяють розвитку професійно та особистісно важливих якостей, що необхідні суб’єкту управління, формуванню стійкого інтересу до розширення професійних управлінських знань, удосконалення сформованих умінь та навичок, адекватної оцінки власної професійної діяльності у суб’єктів управління, навичок ефективного прийняття рішень
➤ тренінгові технології ➤ ділові ігри ➤ рольові ігри	дають можливість оволодіти ефективними шляхами удосконалення та корекції професійної діяльності суб’єктів управління, проаналізувати оптимальну спрямованість професійної діяльності на себе, на завдання
➤ аналіз конкретних ситуацій ➤ імітаційні вправи ➤ метод “мозкового штурму” відеометод	та на колектив, що зумовлює ефективність діяльності соціально-економічної системи, сформувані та розвинути вміння ефективно працювати у команді
➤ розв’язання професійних задач, враховуючи специфіку професійної діяльності суб’єкта управління ➤ тренінг стресостійкості ➤ аналіз та вирішення виробничих задач та ситуацій	сприяють розвитку умінь ефективної саморегуляції, самодіагностики, самоменеджменту, розвитку стресостійкості та навичок тайм-менеджменту тощо, дозволяють вирішувати професійні завдання з управління у колективі, володіти технологією забезпечення толерантного ділового спілкування і процесу ефективного розв’язання конфліктних та нестандартних ситуацій

Таким чином, враховуючи матеріал наведений у табл. 3, а також зміст навчально-виховного процесу професійної підготовки можна говорити про ефективність процесу формування готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів.

Зокрема, авторами статті проводиться творча майстерня “Від адаптивності керівника-лідера до адаптивної організації”, мета якої розвиток стресостійкості, навичок тайм-менеджменту, ефективного командування та прийняття рішень у нестандартних ситуаціях майбутніми менеджерами технічного вишу. На майстерні даються знання з основ психології управління, розвиваються лідерські якості та стресостійкість, які виступають запорукою ефективного менеджера.

Підсумовуючи здійснений вище аналіз проблеми, можемо виділити такі структурні компоненти готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів (табл. 4).

Таблиця 4

Структурні компоненти готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів [5,6 с.76]

Компонент готовності до адаптивного управління	Зміст та сутність
Управлінський	глибоке розуміння сутності виконуваних завдань і вирішуваних проблем управління; знання досвіду, накопиченого у сфері сучасного менеджменту; активне оволодіння найкращими досягненнями цієї галузі; вміння обирати засоби і способи дії, адекватні конкретним обставинам
Операційно-діяльнісний	усвідомлення цілей (прогнозування, моделювання, планування, цілепокладання, ухвалення рішень), визначення шляхів їх досягнення (аналіз діяльності, її корегування, самоефективність), прийняття відповідальності за досягнуті результати, здатність навчатися на помилках і вносити корективи у процес досягнення цілей
Мотиваційно-регулятивний	професійна спрямованість (інтерес до спеціальності, мотиви діяльності, задоволеність обраною професією), самопізнання, самооцінка: самоорганізація, самоконтроль, саморегуляція, самоуправління
Критеріально-оцінювальний (самомоніторинг, коучинг)	дозволяє оцінювати якість результатів навчально-пізнавальної діяльності й ефективність готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління

Висновки. Аналіз основних понять, пов'язаних із процесом професійної підготовки майбутніх фахівців, виявлення їх взаємозв'язків і залежностей дав змогу уточнити понятійно-термінологічний апарат дослідження та використати означені положення під час формулювання поняття “готовність майбутніх менеджерів до адаптивного управління”. При цьому готовність до адаптивного управління автори розуміють як здатність майбутнього менеджера бути суб'єктом своєї діяльності, який самостійно пристосовується до її змін, набуваючи необхідних для цього знань і вмінь; здатен приймати відповідні рішення у проблемних ситуаціях, планувати та здійснювати дії, адекватні конкретним обставинам, підвищувати рівень стресостійкості, а також забезпечувати самоконтроль, самоуправління і самовдосконалення в умовах нестачі часу.

Перспективу подальших досліджень вбачаємо у формуванні готовності до адаптивного управління майбутніх менеджерів в технічному виші є викликом сьогодення, що ставить принципово нові вимоги до процесу підготовки майбутнього менеджера у вищому технічному навчальному закладі. Тож автори ставлять перед собою досить складне завдання, яке потребує нагального вирішення.

Список літератури:

1. *Воробйова Є.В.* Педагогічні умови формування індивідуального стилю професійної діяльності майбутніх менеджерів адміністративної діяльності дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Воробйова Євгенія Вячеславівна. – Харків, 2010. – 263 с.
2. *Єльнікова Г.В.* Наукові основи адаптивного управління закладами та установами загальної середньої освіти: Дис. ... д-ра пед. на-ук: 13.00.01. – К., 2005. – 641 с.
3. Перспективні освітні технології: / А.М. Алексюк, І.Д. Бех, Т.Ф. Демків та ін.: [науково-метод. посібник / заг. ред. Г.С. Сазоненко]. – К. : Гопак, 2000. – 560с.
4. Роль університету у розвитку лідерського потенціалу суспільства: концептуальні засади / Авторський колектив: О. Аарна, Д. Гудонієне, О. Романовський та ін.; за заг. ред. С. Калашнікової. – Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – 100 с.
5. *Романовський О.Г.* Сутнісні характеристики сучасного стану розвитку теорії адаптивного управління в освітніх системах / О.Г. Романовський, М.К. Чеботарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2014. – № 1. – С. 26 -33.
6. *Чеботарьов М.К.* Готовність майбутніх менеджерів до адаптивного управління: сутність, структура, механізми і детермінанти її формування / М.К. Чеботарьов // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2014. – № 2. – 69-77.

References:

1. *Vorobieva E.V.* Pedagogical conditions of formation of individual style of professional activity of the future public managers Thesis PhD in Pedagogy : 13.00.04 / Vorobieva Eugene Vyacheslavivna. – Kharkiv, 2010. – 263 p.
2. *Ielnikova G.V.* Scientific principles of adaptive management of general, secondary educational establishment: Thesis Dr. in Pedagogy: 13.00.01. – K., 2005. – 641 p.
3. Perspective educational technology: / A.M. Aleksyuk, I.D. Bekh, T.F. Demkiv etc.: [scientific method. manual/ edited by G.S. Sazonenko]. – K. : Gopak, 2000. – 560 p.
4. The role of university in the development of leadership potential of society: conceptual bases / Authors: O. Aarna, D. Hudoniyene, O. Romanovsky, etc.; edited by S. Kalashnikova. – Kyiv: GE «SPC «Priority», 2014. – 100 p.
5. *Romanovsky O.G.* The essential characteristics of the present state of the theory of adaptive management in educational systems / O.G. Romanovsky, M.K. Chebotarev // Theory and practice of management of social systems. – 2014. – № 1. – P. 26 -33.
6. *Chebotarev M.K.* Readiness of future managers for adaptive management: essence, structure, mechanisms, and determinants of its formation / M.K. Chebotarev // Pedagogy and psychology of professional education. – 2014. – № 2. – P. 69-77.

Стаття надійшла до редакційної колегії 10.05.2016

Антон Соболев

аспірант кафедри освіти та управління навчальним закладом,
Класичний приватний університет, м. Запоріжжя, Україна
E-mail: sobol.anton@gmail.com

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ДО ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОНСУЛЬТАТИВНОГО СЕРЕДОВИЩА У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація: у статті висвітлюються основні складові проблеми підготовки майбутніх психологів до застосування інформаційно-консультативного середовища у професійній діяльності. Розкривається актуальність цієї задачі з огляду на вимоги сьогодення. Проведено аналіз літератури та досліджень суміжного напрямку.

Ключові слова: майбутні психологи, інформаційно-консультативне середовище, професійна підготовка, інформаційно-комунікаційні технології.

Anton Sobol

PhD student of Department of Education and school management, Classic Private University,
Zaporizhzhya, Ukraine
E-mail: sobol.anton@gmail.com

PROBLEM TRAINING OF FUTURE PSYCHOLOGISTS TO THE USE OF INFORMATION-CONSULTING ENVIRONMENT IN PROFESSIONAL PRACTICE

Summary: the article deals with the basic aspects of training on informing and consulting for future psychologists in their professional activity. The importance of the issue under consideration is in the focus of attention taking into account modern demands. Research publications and related approaches have been analyzed.

Keywords: future psychologists, informing and consulting environment, professional training, information and communication technologies.

Антон Соболев

аспірант кафедры образования и управления учебным заведением,
Классический приватный университет, г. Запорожье, Украина
E-mail: sobol.anton@gmail.com

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ К ПРИМЕНЕНИЮ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАТИВНОЙ СРЕДЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: в данной статье освещаются основные составляющие проблемы подготовки будущих психологов к применению информационно-консультативной среды в профессиональной деятельности. Раскрывается актуальность данной задачи с учетом требований нынешнего времени. Проведен анализ литературы и исследований смежного направления.

Ключевые слова: будущие психологи, информационно-консультативная среда, профессиональная подготовка, информационно-коммуникационные технологии.

© Антон Соболев, 2016

An extended abstract of a paper on the subject:

“Problem training of future psychologists to the use of information-consulting environment in professional practice»

Problem definition in general terms and its connection with important scientific and practical tasks. Modern society is becoming gradually an information-oriented society and changes the requirements as for professional activity of many specialists inside a “man-man” system. One of such changes concerns the fact of mass use of ICT technologies in professional environment, particularly what concerns advisory activities of psychologists, that extends thus the range of possibilities to provide knowledgeable assistance for people in need.

Indeed, the state of development of information technologies has reached such a level where the creation of personal dialogue environment has become a standard for this category of experts, providing new opportunities for effective implementation of psychognostic and psychotherapeutic goals with clients who increasingly use the computer and different devices establishing contact with the rest of the world.

Thus, the new agenda is a unique opportunity to implement a new, focused on people and life-affirming perspective for creation of qualitatively new therapeutic relationships with people who require psychological counseling. Making a particular focus on the fact that number of Internet-users is growing exponentially and the network services become an integral part of life of every citizen due to its convenience and opportunity of free communication it should be mentioned that the role of ICT-competence of practicing psychologists is growing, that makes problem definition of their professional competence in this aspect important and prospective.

Object of this article – covering the main components of the problem of training of future psychologists and their skills in using the ITC-environment for the purposes of their professional activity.

Analysis of recent research and publications that deal with this problem and that are used by the author will be started with thesis existing in this environment and that are required for exploration of mentioned topic.

The first attempts of development of outlined problem with help of theoretical and empirical methods showed that the future psychologist must be ready to take the position of an active subject of information environment oriented to search for optimal forms of interaction with the clients, and he must be ready for choosing the innovative content methods, approaches and organizational forms of interaction with them.

Thus, the idea was confirmed, that skills in creating and using such environment will help the future practicing psychologist to obtain good competitive advantage, to increase the level and quality of services provided.

As for **unsolved earlier aspects of the whole problem**, that are covered by this article, it should be specified that due to the mentioned reasons there is a need in proper correction of training process of mentioned specialists, that becomes a relevant and prospective for solving scientific problem at this stage of development of pedagogical science.

The problem solved will help to overcome a number of complications that arise during training of future psychologists and to reach new empirical results, including:

- formation of their preparedness to use remote, adaptive and game testing;
- formation of skills to model physiological processes;
- development of skills to perform automation of certain procedures of psychological diagnostics;

– formation of skills to provide remote psychological support for clients; creation of own advertising space (office) in the Internet and achievement of “recognition” effect in today’s Internet environment;

– formation of preparedness to use the most recent media, hardware and software (for example, automation system Google Apps, Google Glasses, Oculus Rift helmet, etc.) for their practice, etc.

The presentation of main research materials with full justification of obtained scientific results allows us to overcome the above mentioned complications, that constitute multi-dimensional and dynamic task, main components of which have already were the subjects of thorough researches of many scientists in different fields: common pedagogical, psychological, didactical tasks; theory of competence-based approach to professional training; formation of professional competence of experts in different fields; conceptual basis of acmeological approach to professional training; the concept of information and education environment in relation to professional training; different aspects of ICT implementation into practice of a psychologist, etc.

Different authors have laid the solid groundwork for effective process of training of “soul masters”, but information and communication aspect of professional training of psychologists is studied insufficiently.

As you can see, the specialists are open saying that such problem is still urgent and requires focused attention.

The content-analysis of protocols of approvals of topics for thesis works of National Academy of Educational Sciences of Ukraine showed low presence of these problems.

The initial findings of this study and prospects of further research in this area will be connected with covering of main components of training of future psychologists to use information and consultation environment for professional activity. This work revealed the relevant and promising nature of problem, especially in view of rapid development of social networks, quick introduction of information technologies in everyday life, development of semi-automated systems from Google company, possibility for everyone to create his own virtual office and to work in remote mode, as well as development of complete virtual reality devices, etc.

Some of the authors who contributed to finding the solution of the mentioned problem: V. Bykov (stresses on necessity of complete rethink of teaching environment, that would meet modern social needs and requirements of society); V. Mitsko (highlights the specific features of remote psychological counseling via Internet and basic principles of the case); N. Khmil (reveals the general picture of implementation of different information media and technical devices used by the psychologists); O. Adamenko (presents the analysis of the latest means of collecting, processing, systematization of data received from the clients); A. Shmylev (has explored the role of computer games in relation to psychodiagnostics).

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасне суспільство, поступово набуваючи ознак інформаційного, змінює вимоги до професійної діяльності багатьох фахівців в системі "Людина-людина". Одна з таких змін стосується факту масового використання ІКТ-технологій у професійному середовищі, зокрема в консультативній діяльності психологів, які розширюють таким чином діапазон можливостей кваліфікованої допомоги особам, що її потребують.

Дійсно, стан розвиненості інформаційних технологій досягнувши такого рівня, коли створення персонального діалогового середовища стало нормою для даної категорії професіоналів, надаючи нові можливості для ефективної реалізації психодіагностики-

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ
чних і психотерапевтичних цілей з клієнтами, що дедалі більше користуються комп'ютером та різнобічними девайсами, контактуючи з оточуючим світом.

Таким чином, на порядку денному з'являється унікальна можливість реалізувати нову людиноцентристську та життєстверджувальну перспективу у побудові якісно нових терапевтичних відносин з людьми, що потребують психологічної допомоги. Акцнтуючи увагу на те, що кількість користувачів всесвітньої мережі розширюється експоненційно, а мережеві сервіси стають нормою життя кожного громадянина, приваблюючи своєю легкістю контакту та можливістю вільного спілкування – зростає й вага ІКТ-компетентності психологів-практиків, що надає актуально-перспективного характеру постановці проблеми їх професійної підготовки в даному аспекті.

Мета даної статті – висвітлення основних складових проблеми підготовки майбутніх психологів до застосування інформаційно-консультативного середовища у професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор розпочнемо з існуючих в середовищі аргументів щодо необхідності розробки зазначеної теми.

Перші спроби теоретичного та емпіричного звернення до окресленої проблематики показали, що майбутній психолог повинен бути готовим зайняти позицію активного суб'єкта інформаційного простору, зорієнтованого на пошук оптимальних форм взаємодії з клієнтами, вибору інноваційного змісту, методів, підходів, організаційних форм роботи з ними.

Таким чином підтвердилась думка про те, що навички створення та використання такого середовища допоможуть майбутнім практичним психологам здобути гідну конкурентну перевагу, підвищити рівень та якість наданих послуг.

На користь такого твердження знаходимо аргументацію в нормативно правових документах найвищого державного рівня. Так, згідно з Законами України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 рр.», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Національною стратегією розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр.», пріоритетними напрямками державної політики є особистісна орієнтація освіти, запровадження освітніх інновацій, актуального інформаційно-технологічного забезпечення та формування у молоді та майбутніх фахівців сучасного світогляду, творчих здібностей, вміння самостійно проводити пошук та обробку інформації.

В аспекті **виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми**, котрим присвячується дана стаття слід зазначити, що зі вказаних причин виникає необхідність відповідної корекції професійної підготовки зазначеної категорії фахівців, що на даному етапі розвитку педагогічної науки виступає як актуальна та перспективна для розв'язання наукова проблема.

Її подолання дасть змогу вирішити низку ускладнень, які виникають у професійній підготовці майбутніх психологів та досягти нових емпіричних результатів, зокрема:

- формування їхньої готовності до застосування систем дистанційного, адаптивного та ігрового тестування;
- формування навичок моделювання психологічних процесів;
- розвиток умінь автоматизації окремих процедур психологічної діагностики;
- формування навичок забезпечення дистанційної підтримки клієнтів; створення власного рекламного простору (кабінету) у системі Інтернет та досягнення ефекту "впізнаваності" в сучасному Інтернет-суспільстві;

– формування готовності до використання новітніх інформаційно-технічних засобів (таких як системи автоматизації Google Apps, окуляри Google Glass, шолом віртуальної реальності Oculus Rift та ін.) у практичній діяльності тощо.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів дає змогу подолання зазначених вище утруднень, які є багатовимірним та динамічним завданням, головні складові якого вже були предметом сконцентрованої уваги в дослідженнях багатьох учених різного профілю: загальні питання педагогіки, психології та дидактики (А. Алексюк, С. Гончаренко, І. Зязюн, І. Лернер, Н. Ничкало, О. Пометун та ін.); теорія компетентнісного підходу у професійній підготовці фахівців (В. Андрущенко, О. Гура, О. Ігнатюк, В. Заболотний, І. Зимня, О. Пехота, Дж. Равен, С. Сисоева, А. Хуторської, С. Шишов та ін.); формування професійної компетентності фахівців різних спеціальностей (О. Бабаян, Н. Баловсяк, Л. Дибкова, В. Жукова, Г. Монастирна, В. Петрук, Т. Ткаченко, Т. Шаргун та ін.); концептуальні основи акмеологічного підходу до професійної підготовки фахівців (К. Абульханова-Славська, А. Бодальов, О. Варфоломєєва, А. Гусєва, А. Деркач, Н. Кузьміна, А. Лаптев та ін.); концепція інформаційно-освітнього середовища у професійній підготовці фахівців (В. Биков, Ю. Бендес, В. Заболотний, О. Іваницький, К. Осадча та ін.), різні аспекти впровадження ІКТ в практичну діяльність психолога (О. Адаменко, О. Арестової, А. Бекера, В. Бондаровської, А. Гордєєвої, В. Дюка, І. Котик, В. Ляудіса, Ю. Максименка, Ю. Машбиця, Л. Панченко, Г. Саймана, Ш. Текл, Н. Хміль, О. Шмельова та ін.).

Автори заклали надійний фундамент для побудови ефективного процесу підготовки майбутніх майстрів «душевної справи», але інформаційно-комунікаційний аспект професійної підготовки психологів досліджено недостатньо.

Серед доступних та популярних експертів на цей час лише декларується така необхідність. Наприклад, в роботах В. Бикова наголошено на тому, що від АПН України вимагають «формування якісно нового навчального середовища, яке б відповідало сучасним освітнім потребам людини, стану і перспективним тенденціям науково-технологічного та соціально-культурного розвитку суспільства, новітнім досягненням психолого-педагогічної науки та освітньої практики в Україні та світі» [2]. Як бачимо, фахівці «чесно» зізнаються в тому, що таке завдання й досі є актуальним та потребує сфокусованої уваги.

Контент-аналіз протоколів затвердження тем дисертаційних досліджень НАПН України в цьому аспекті показав низьку присутність зазначеної проблематики.

Дещо краща ситуацію спостерігаємо в фахових наукових публікаціях, де висвітлюються не стільки питання професійної підготовки, скільки розширюється наукове знання щодо сутності та змісту окремих успішних спроб здійснення психологічної діяльності з використанням швидко прогресуючих ресурсів ІКТ.

Так, Н. Хміль у своєму дослідженні можливостей використання ІКТ психологами в професійній діяльності приходить до висновку, що «використання психологами ІКТ має такі переваги як: можливість опосередкованого консультування; точність та швидкість обробки діагностичного матеріалу; наявність комп'ютерних програм, ігор, тестів, спеціальних тренажерів; висока якість та наглядність стимульного матеріалу; доступ до психологічних ресурсів мережі Інтернет та ін.» [8].

Якщо зазначений вище автор робив акцент на використанні ІКТ загалом, то В. Мицько більш сфокусовано підходить до окремого напрямку роботи психолога, а саме дуже детально висвітлює специфіку дистанційного психологічного консультування в мережі Інтернет, а також основні тонкощі цієї справи. Зокрема, автором наголошено на необхідності розвитку цього напрямку психологічної роботи, який успішно замі-

нив телефонне консультування. Дослідник провів аналіз практичних результатів багатьох Інтернет-консультацій, виділивши низку позитивних сторін, таких як: більша відкритість клієнта; відсутність тиску на клієнта; можливість активно використовувати додаткову інформацію (текст, відео, аудіо тощо), географічна необмеженість; доступність; абсолютна конфіденційність особи; а також можливість проводити як індивідуальне консультування, так і групове. Одночасно автор констатує низку недоліків: «у клієнта немає можливості достовірно переконатися в кваліфікації та рівні підготовки Інтернет-консультанта; відсутність безпосереднього сприймання клієнта в психологічних онлайн-консультаціях, що значно ускладнює взаємодію (відсутня емоційно-чуттєва складова соціальної перцепції); існує мовна обмеженість Інтернет-комунікацій, зумовлена приналежністю користувачів до певного соціокультурного простору» [5].

Інший дослідник, О. Адаменко, вважає, що використання ІКТ дає величезні можливості для збору, аналізу та фільтрування інформації наданої клієнтами, а найбільш використовуваними технологіями є: телеконференції, форуми, автоматична розсилка анкет, автоматизовані веб-анкети на профільних сайтах тощо [1].

Окремим напрямом дослідження ефективного використання ІКТ ресурсів в психологічній сфері виступають комп'ютерні ігри. Так, у своїй роботі «Світ виправних помилок» А. Шмельов наголошує, що комп'ютерна гра створює комфортне середовище для розкриття особистості, її творчих здібностей, оскільки дозволяє безболісно з точки зору впливу сторонньої думки про себе здійснити апробацію ігрового досвіду на себе [9].

Аналізуючи дану роботу та низку суміжних за змістом, неважко помітити, що автори наголошують не тільки на позитивних аспектах використання комп'ютерних ігор в професійній діяльності, а й фіксують можливості небезпеки, зокрема: формування залежності та бажання сховатися в віртуальному світі, неконтрольована екстраполяція ігрового досвіду в реальну життєдіяльність тощо.

Між тим, окремі вчені наголошують, що наявність значної кількості позитивних якостей використання ІКТ в роботі психолога не зможе замінити собою якісний, змістовний аналіз, очну роботу з клієнтом, хоча підтверджують, що впровадження новітніх технологій зможе зробити працю більш ефективною. Спеціаліст, який володіє не тільки матеріалом і предметом свого дослідження, але й застосовує комп'ютерну технологію відповідно до мети власного дослідження і роботи, має більше переваг, та є більш конкурентоздатним [3].

Проаналізувавши роботи зазначених вище авторів, а також власну практику професійної діяльності в сфері Інтернет-консультацій нами було виявлено низку наукових та практичних суперечностей, зокрема між:

- потенціалом інформаційних систем та Інтернет-середовища для досягнення просвітницьких, діагностичних і психотерапевтичних цілей діючих психологів і низьким темпом екстраполяції наявного перспективного досвіду професійної підготовки фахівців суміжних галузей в практику навчання майбутніх бакалаврів зі спеціальності «Психологія»;

- абстрактним характером уявлень пересічного студента-психолога про технології проектування та об'єктивації персонального інформаційного середовища і конкретним змістом такої діяльності в досвіді відомих майстрів психотерапевтичної та психологічної допомоги за кордоном;

- декларацією необхідності швидкого впровадження ІКТ-технологій в професійну освіту та діяльність сучасних психологів та низьким темпом модифікації змісту, організаційних форм, методів та засобів їх фахової підготовки.

Необхідність розв'язання зазначених протиріч, аналіз результатів наукових досліджень та публікацій з даної проблеми дає підстави вважати розробку теми «Підготов-

ка майбутніх психологів до застосування інформаційно-консультативного середовища у професійній діяльності» важливим науковим завданням наукової спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти.

На нашу думку таке дослідження полягає в обґрунтуванні педагогічних умов професійної підготовки майбутніх психологів до застосування інформаційно-консультативного середовища у професійній діяльності.

Для досягнення такої мети необхідно розв'язати такі завдання дослідження:

- вивчити стан проблеми та виявити педагогічні особливості фахової підготовки майбутніх психологів в контексті набуття ІКТ-компетенцій в Україні та світі;
- розробити критерії, показники сформованості готовності майбутніх психологів до застосування інформаційно-консультативного середовища, а також діагностичні інструменти для її вимірювання;
- теоретично обґрунтувати педагогічні умови професійної підготовки майбутніх психологів в контексті формування готовності до застосування інформаційно-консультативного середовища у професійній діяльності;
- провести експериментальну перевірку ефективності експлікованих педагогічних умов професійної підготовки майбутніх психологів до застосування інформаційно-консультативного середовища.

Одне з найбільш вірогідних припущень, що можуть слугувати гіпотезою дослідження полягає в тому, що процес формування готовності майбутніх психологів до застосування інформаційно-консультативного середовища у професійній діяльності буде ефективним за таких педагогічних умов:

- стимулювання розвитку позитивної мотивації до використання інформаційних, освітніх технологій, потреби в самоосвіті та формування активної суб'єктної позиції студентів-психологів під час вивчення циклу професійно-орієнтованих дисциплін;
- організація співпраці та тьюторства з носіями розвинутої ІКТ-компетентності, майстрів психологічної справи, що використовують інформаційно-консультативне середовище в професійних цілях;
- адекватне відтворення суттєвих ознак та елементів професійної діяльності сучасного психолога в інформаційно-консультативному середовищі ВНЗ, зокрема у визначених видах навчально-професійних та квазіпрофесійних практик.

Серед найбільш вірогідних методів, що сприятимуть пошуку відповідей на означені запитання:

- теоретичні: контент-аналіз, аналіз психолого-педагогічної, навчально-методичної літератури, вивчення педагогічного досвіду – з метою узагальнення наукових підходів, позицій, розробок вітчизняних та зарубіжних науковців, встановлення основних напрямів дослідження за темою дисертаційної роботи, обґрунтування організаційно-педагогічних умов підготовки майбутніх психологів до проектування і використання інформаційно-консультативного середовища; моделювання – для визначення суттєвих ознак об'єкту дослідження, встановлення структурно-функціональних зв'язків між елементами системи підготовки майбутнього психолога до проектування і використання інформаційно-консультативного середовища;
- емпіричні: спостереження, тестування, анкетування, бесіда, педагогічний експеримент – з метою встановлення реального стану сформованості готовності майбутніх психологів до проектування і використання інформаційно-консультативного середовища, діагностики рівня готовності викладачів вищого навчального закладу до забезпечення умов формування готовності в процесі фахової підготовки;
- методи математичної та статистичної обробки експериментальних даних.

На нашу думку, в такому дослідженні буде вперше теоретично обґрунтовано і впроваджено організаційно-педагогічні умови та структурно-функціональну модель підготовки майбутніх психологів до застосування персонального інформаційно-консультативного середовища у професійній діяльності; експериментально перевірено їх ефективність; уточнено поняття «інформаційно-консультативне середовище»; удосконалено систему супроводу професійної підготовки майбутніх психологів засобами дистанційної підтримки.

Одночасно набудуть подальшого розвитку питання науково-педагогічного супроводу організації відкритого професійного портфоліо майбутніх психологів, створення та сумісного використання дидактичних матеріалів та ресурсів системних платформ Moodle, Google Apps та їм подібних.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягатиме в тому, що буде розроблено та впроваджено в підготовку майбутнього психолога: модернізований навчальний план, освітньо-професійну програму, освітньо-кваліфікаційну характеристику, навчально-методичні комплекси дисциплін циклу професійної та практичної підготовки майбутніх психологів.

Матеріали дослідження зможуть бути використаними в навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів, в яких здійснюється підготовка майбутніх психологів з метою розвитку умінь забезпечення дистанційної підтримки клієнтів та моделювання власного рекламного простору (кабінету) у системі Інтернет; формування навичок забезпечення швидкого пошуку та аналізу психологічної літератури, аудіо– та відео– контенту, створення середовища для обміну досвідом з колегами; створення підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій і тестових завдань, у процесі моніторингу рівня готовності студентів до застосування персонального інформаційно-консультативного середовища у професійній діяльності.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку розпочнемо з висвітлення основних складових проблеми підготовки майбутніх психологів до застосування інформаційно-консультативного середовища у професійній діяльності. Така робота показала актуально-перспективний характер проблеми, особливо з огляду на стрімкий розвиток соціальних мереж, швидке впровадження інформаційних технологій у повсякденне життя, виникнення напівавтоматизованих комплексів від Google, можливість кожному створити власний віртуальний кабінет та організувати дистанційну роботу, а також масову появу засобів моделювання повноцінної віртуальної реальності тощо.

Серед авторів, які внесли певний внесок щодо її вирішення: В. Биков (наголошує на необхідності формування якісно нового навчального середовища, яке б відповідало сучасним соціальним запитам та вимогам інформаційного суспільства); В. Мицько (висвітлює специфіку дистанційного психологічного консультування в мережі Інтернет, а також основні засади цієї справи); Н. Хміль (розкриває загальну картину використання різноманітних інформаційно-технічних ресурсів в діяльності психологів); О. Адаменко (презентує аналіз новітніх засобів збору, обробки, систематизування даних отриманих від клієнтів); А. Шмельов (дослідив використання комп'ютерних ігор у психодіагностичній роботі).

Список літератури:

1. Адаменко О.В. Нові технології опитування у педагогічних дослідженнях / О.В. Адаменко // Освіта Донбасу. – 2002. – № 4 (94). – С. 90-94.
2. Биков В.Ю. Проблеми і цілі інформатизації освіти України / В.Ю. Биков // Освіта в інформаційному суспільстві: до 25-річчя шкільної інформатики: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (Київ, 13–14 трав. 2010 р.) / М-во освіти і науки України, Ін-т інформ. тех. і засобів навч. НАПН України. – К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – С. 13-19.
3. Котик І. О. Проблеми розвитку психологічних досліджень з використанням комп'ютерних технологій [Електрон. ресурс] / І. О. Котик. – Режим доступу: <http://psy-science.com.ua/department/texty/v8.2/kotyk.doc>.
4. Крючкова Н. В. Формирование готовности студентов-психологов к комплексному применению средств ИКТ в профессиональной деятельности // Ученые записки. Вып. 28. – М.: ИИО РАО, 2008. с. 179-182.
5. Мицько В.М. Специфіка дистанційного психологічного консультування в мережі Інтернет / В.М. Мицько // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. – 2011. – Вип. 1. – С. 68-80. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2011_1_8.
6. Парфенов С. Ю. О подготовке будущих педагогов-психологов к применению информационных технологий в диагностико-аналитической деятельности // Повышение эффективности подготовки учителей физики и информатики : материалы междунар. науч.-практ. конф. , Екатеринбург, 3-4 апреля 2006 г. / Уральский гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2006. – Ч.2. – С. 106-110.
7. Соболев А.В. Проблема інформаційно-консультативного середовища практичного психолога в аспекті професійної освіти / А.В. Соболев // Наука і вища освіта : тези доповідей XXIII Міжнар. наук. конф. студентів і молодих учених. – Запоріжжя : КПУ, 2015. – С. 332-333.
8. Хміль Н.А. Основні напрями використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності психологів / Н.А. Хміль, О.М. Крутько // Вісн. Луган. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка: Педагогічні науки. – 2010. – № 17(204). – С. 209 – 215.
9. Шмелев А. Г. Мир поправимых ошибок / А.Г. Шмелев // Вычислительная техника и ее применение М. 1988. – №3.

References:

1. Adamenko O.V. (2002), *Novi tekhnolohii opytuvannia u pedahohichnykh doslidzhenniakh* [New Survey Technologies in Pedagogical Research], Osvita Donbasu, vol. № 4 (94), pp. 90-94.
2. Bykov V.Yu. (2010), *Problemy i tsili informatyzatsii osvity Ukrainy* [Problems and Goals of Educational Informational Support in Ukraine] // Osvita v informatsijnomu suspil'stvi: do 25-richchia shkil'noi informatyky: materialy Vseukr. nauk.-prakt. konf., (Kyiv, 13–14 trav. 2010 r.) / M-vo osvity i nauky Ukrainy, In-t inform. tekhn. i zasobiv navch. NAPN Ukrainy, K.: Kyivs'k. un-t imeni Borysa Hrinchenka, pp. 13-19.
3. Kotyk I. O. *Problemy rozvytku psykhologichnykh doslidzhen' z vykorystanniam komp'iuternykh tekhnolohij* [Elektron. resurs] [Problems of Psychological Research

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЇЇ ЗМІСТУ
Development Using Computer Technology [digital resource], [Online], available at:
<http://psy-stsientse.tsom.ua/departament/tekhty/v8.2/kotyk.dots>.

4. Kriuchkova N. V. (2008), *Formyrovanye hotovnosti studentov-psykholohov k kompleksnomu prymeneniyu sredstv YKT v professyonal'noj deiatel'nosti* [Undergraduate Training of Psychologists for Complex ICT Application in Professional Activity], *Uchenye zapysky*. vol 28, M.: YYO RAO, pp. 179-182.

5. Myts'ko V.M. (2011), *Spetsyfyka dystantsijnoho psykholohichnoho konsul'tuvannia v merezhi Internet* [Specificity of Internet Psychological Consultancy], *Naukovyj visnyk L'vivs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. seriia psykholohichna*, vol. 1, pp. 68-80, [Online], available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2011_1_8.

6. Parfenov S. Yu. (2006), *O podhotovke buduschykh pedahohov-psykholohov k prymeneniyu ynformatsyonnykh tekhnolohiy v dyahnostyko-analytycheskoj deiatel'nosti* [On the Undergraduate Training of Psychologists for Application of Information Technology in Diagnostics and Analytical Activities], *Povyshenye efektyvnosti podhotovky uchytel'ey fizyky y ynformatyky : materyaly mezhdunar. nauch.-prakt. konf. , Ekaterynburh, 3-4 apreliia 2006 h. / Ural'skyj hos. ped. un-t., Ekaterynburh, Ch.2*, pp. 106-110.

7. Sobol' A.V. (2015), *Problema informatsijno-konsul'tativnoho seredovyscha praktychnoho psykholoha v aspekti profesijnoi osvity* [Information and Consultancy Environment in Practical Psychology Professional Training], *Nauka i vyscha osvita : tezy dopovidej KhKhIII Mizhnar. nauk. konf. studentiv i molodykh uchenykh, Zaporizhzhia : KPU*, pp. 332-333.

8. Khmil' N.A. (2010), *Osnovni napriamy vykorystannia suchasnykh informatsijno-komunikatsijnykh tekhnolohij u profesijnij diial'nosti psykholohiv* [Modern Information and Communication Technologies in Professional Activity of Psychologists], *Visn. Luhan. nats. un-tu imeni Tarasa Shevchenka: Pedahohichni nauk.*, vol. 17(204), pp. 209 – 215.

9. Shmelev A. H. (1998), *Myr popravymykh oshybok* [The World of Irrevocable Mistakes], *Vychyslytel'naia tekhnika y ee prymenenye M.*, vol. 3.

Стаття надійшла до редакційної колегії 15.04.2016

ВИМОГИ

до рукописів статей, що подаються до щоквартального науково-практичного журналу
«Теорія і практика управління соціальними системами»

Науково-практичний журнал «Теорія і практика управління соціальними системами» затверджено як наукове фахове видання України з філософських, педагогічних і психологічних наук (Постанова №1-05/1 Президії ВАК України від 10.02.2010). У квітні 2013 р. журнал включено в довідник періодичних видань бази даних “Ulrich’s Periodicals Directory” (New Jersey, USA).

Головна мета видання – сприяти розвитку філософської, педагогічної та психологічної галузі знань, забезпечити можливість оприлюднення науково-педагогічними працівниками, а також іншими зацікавленими особами результатів власних наукових досліджень у межах компетенції відповідної галузі знань (філософія, педагогіка, психологія), ознайомлення наукової спільноти з актуальними напрямками розвитку наукової думки у межах тематичного спрямування наукового видання, а саме:

- теорія та практика управління соціальними системами;
- філософські, психолого-педагогічні та соціологічні основи управління;
- методологія досліджень та моделювання соціальних систем;
- філософія професійної освіти та підготовки керівників майбутнього;
- формування творчої особистості; еліти та лідерства;
- соціальне середовище як фактор управління;
- особистісний фактор в управлінській та педагогічній діяльності.

Редакційна колегія наукового видання приймає до опублікування матеріали наукових досліджень за умови дотримання авторами відповідних правил та вимог. Статті, подані з порушенням нижченаведених вимог, не допускаються до розгляду членами редакційної колегії.

ВИМОГИ ДО СТРУКТУРИ ТА ОФОРМЛЕННЯ МАТЕРІАЛІВ:

1. *Технічні вимоги до оформлення статті:* розмір аркуша – А-4 (210x297 мм); орієнтація аркуша – книжкова; ліве, верхнє, праве та нижнє поля – 25 мм; рекомендований шрифт – Times New Roman Сур; розмір шрифту – 12; міжрядковий інтервал – 1. Мінімальний розмір статті – 8 тис. знаків з пробілами, максимальний – 34 тис.; найбільш прийнятний розмір статті – 20–24 тис.

Формули, графіки, діаграми, рисунки повинні бути виконані у графічному редакторі Word, бути згрупованими та доступними для редагування. Графічні об’єкти утворюються: формули – за допомогою редактора Microsoft Equation (меню Вставка / Об’єкт / Microsoft Equation); діаграми та графіки – за допомогою Майстра діаграм (меню Вставка / Рисунок / Діаграма); структурні схеми – за допомогою інструментарію панелі рисування. Треба пам’ятати, що включення графічного матеріалу до тексту наукової публікації може бути виправдано лише у тому випадку, коли подання відповідної інформації у іншому вигляді може призвести до втрати її змісту. Кількість графічних об’єктів у публікації повинна бути мінімальною. Під час підготовки графічного матеріалу автору варто взяти до уваги, що науково-практичний журнал «Теорія і практика управління соціальними системами» друкується у чорно-білому вигляді, а отже, рисунки, діаграми тощо повинні бути адаптовані до відповідного формату.

Оформлення рисунків та таблиць: підписи під рисунками – Times New Roman, 10 пт, курсив, вирівнюється по центру (приклад: *Рис. 1. Назва*); надписи над таблицями: *Таблиця 1, 2 і т.д.* – Times New Roman, 10 пт, курсив, вирівнюється за правим краєм, назва таблиці – наступний рядок, Times New Roman, 10 пт, жирний, вирівнюється по центру.

Наведена у статті статистична інформація повинна мати джерело походження, тобто бути підкріплена посиланням на список використаних джерел. Будь-яка цитата, яка використовується автором у межах статті, повинна бути підкріплена не лише посиланням на джерело її походження, а і точним виказанням місця (сторінки) розташування цитати у його межах (наприклад, [2, с. 44]). Звертаємо увагу авторів, що посилання на підручники, навчально-методичну, науково-популярну літературу не схвалюється редколегією журналу. Посилання на власні публікації автора допускається лише у виняткових випадках, але при цьому авторські публікації у списку використаних джерел не повинні перевищувати 10%. Якщо під час аналізу останніх досліджень і публікацій автор згадує прізвище того чи іншого вченого, то список джерел інформації повинен містити його публікацію. Автор статті повинен уникнути так званого повторного цитування, тобто посилання повинно здійснюватись на першоджерело інформації, а не на джерело, в якому міститься посилання на його походження. Наприклад, якщо автор наводить цитату М. Вебера, то посилання повинно бути на його конкретну роботу, а не на публікацію того вченого, який досліджував роботи М. Вебера.

УДК набирається в першому рядку сторінки напівжирним шрифтом і вирівнюється за лівим краєм. Ініціали та прізвище автора набирається рядком нижче, вирівнюється по центру. Заголовок статті набирається в наступному рядку великими літерами з використанням напівжирного шрифту і вирівнюється посередині. Далі розташовуються анотація (2–3 лаконічних речення, що розпочинаються зі слів «досліджується», «розглядається», «пропонується» та ін.) і ключові слова (5–7 позицій) українською мовою. Анотація повинна коротко описувати авторські результати і висновки. Ключові слова мають не подаватися у вигляді загальнонаукових дефініцій, а бути максимально прив'язаними до специфіки статті. Далі стаття повинна містити: прізвище та ініціали автора, назва статті, анотація та ключові слова англійською і російською мовами та власне текст статті (зразок оформлення статті додається).

Посилання на літературні джерела даються в алфавітному порядку та подаються в квадратних дужках, наприклад [1, с. 15], і послідовно нумеруються (треба використовувати арабську нумерацію).

Наприкінці статті, відповідно до вимог міжнародних систем цитування, автор статті повинен не лише навести список використаної літератури, а і подати його у вигляді окремого блоку в форматі References з використанням романського алфавіту. Звертаємо увагу, що джерела списку літератури у форматі References повинні повторюватись в такому самому порядку, як і в основному списку літератури, незалежно від того, чи є серед них іноземні. Для перекодування української кирилиці в трансліт автор статті може скористатися сайтом <http://litopys.org.ua/links/intrans.htm>, а для перекодування російської кирилиці сайтом <http://www.translit.ru> (зразок оформлення References додається).

У бібліографічному покажчику вказується лише та література, на яку є посилання у статті. Бібліографічний опис оформлюється згідно з ДСТУ ГОСТ 7.1:2006

«Система стандартів з інформації бібліотечної та видавничої справи. Бібліографічний запис. Бібліографічний опис. Загальні вимоги та правила складання» (див. «Бюлетень ВАК», №5, 2009, Форма 23, затверджена наказом ВАК України від 29.05.2007 р. № 342, зі змінами та доповненнями, внесеними наказами ВАК України від 26.01. 2008 р. № 63, від 03.03. 2008 р № 147).

2. *Правила подання статті.* Примірник поданої до редакції наукового видання статті має бути надрукований на папері форматом А4 та бути завізований власноручним підписом автора на останній сторінці. Разом з паперовим примірником статті подається:

- завірений в установленому порядку витяг з протоколу засідання кафедри навчального закладу (науково-методичної ради установи) за місцем роботи (навчання) автора з рекомендацією до публікації поданого матеріалу (для осіб, які не мають наукового ступеня та вченого звання);

- завірену в установленому порядку рецензію доктора/кандидата наук за фахом видання (для осіб, які не мають наукового ступеня або вченого звання);

- розширену анотацію українською мовою та завірений в установленому порядку її переклад на англійську мову (переклад розширеної анотації може бути завірений бюро перекладів, кафедрою іноземних мов ВНЗ IV рівня акредитації, сертифікованим перекладачем або власним підписом автора статті за умови наявності у нього кваліфікації відповідного фахового спрямування (у цьому випадку автор подає копію диплому про вищу освіту); у виняткових випадках та за умови попередньої домовленості редакція журналу може сприяти автору в організації перекладу розширеної анотації на англійську мову (надання цієї послуги не гарантує автору прийняття поданої ним статті до друку); вимоги до розширеної англійської анотації подано нижче;

- заявку на розміщення статті у науково-практичному журналі «Теорія і практика управління соціальними системами» (зразок заявки розміщено на сайті видання);

- договір автора з редакцією видання щодо передачі окремих прав на подані до редакції наукового видання матеріали (право на друк матеріалів та їх розповсюдження; право на оприлюднення загальної інформації про автора (П.І.Б., науковий ступінь, вчене звання, контактна інформація тощо); право на включення поданих автором матеріалів до наукометричних баз даних тощо) (зразок договору розміщено на сайті видання);

- електронний носій інформації (CD) на якому збережено у вигляді окремих файлів: 1) статтю; 2) розширену анотацію українською мовою та її переклад англійською мовою; 3) заявку на розміщення статті (текст матеріалів в електронному вигляді обов'язково повинен відповідати паперовому варіанту).

Стаття приймається на розгляд та передається на внутрішню, так звану “сліпу” рецензію, тільки за наявності повного пакету документів та повних авторських даних. Редакція лишає за собою право: відхилити подану статтю; направити статтю автору на доопрацювання; на незначне редагування та скорочення, зберігаючи при цьому головні висновки та авторську стилістику. Позиція редакції може не збігатися з думкою автора, висловленою у статті. Розгляд та рецензування поданої статті розпочинається після отримання редколегією повного пакету документів.

3. *Структура статті.* Для розміщення приймаються наукові статті, оформлені українською, російською або англійською мовами, якісно вчитаними, де наявні та виділені жирним шрифтом такі необхідні елементи:

- **Постановка проблеми в загальному вигляді** та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;
- **Аналіз останніх досліджень і публікацій**, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор;
- **Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми**, котрим присвячується дана стаття;
- **Формулювання цілей статті** (постановка завдання);
- **Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів;
- **Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок** у даному напрямку.

4. *Вимоги до розширеної анотації англійською мовою (англомовна версія статті).* Згідно з пунктом 2.9 Порядку формування Переліку наукових фахових видань України, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 17.10.2012 № 1111, обов'язковою умовою опублікування статті є надання автором (-ами) тексту статті англійською мовою – у реферованому вигляді обсягом 4–6 тис. друкованих знаків із зазначенням прізвища, імені та по батькові автора (-ів) та назви статті (без наведення переліку використаних джерел). Текст англомовної версії статті має містити виділені жирним шрифтом такі рубрики: постановка проблеми, аналіз останніх досліджень і публікацій, формулювання мети статті, виклад основного матеріалу дослідження, висновки з даного дослідження. Текст статті та її реферований вигляд англійською мовою розміщуватиметься на веб-сторінці видання. Зразок оформлення тексту статті англійською мовою у реферованому вигляді додається.

В.М. Мороз

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕДУРИ ОБРАННЯ КЕРІВНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Анотація: в статті розглянуто деякі з можливих напрямів удосконалення адміністративно-правових методів державно-управлінського впливу на механізм обрання керівника вищого навчального закладу. З'ясовано місце та роль держави у реалізації кадрової політики вищим навчальним закладом. Крім того, у статті обґрунтовано необхідність зменшення впливу органів студентського самоврядування на вирішення кадрових питань власником вищого навчального закладу. Стаття містить пропозиції щодо підвищення ефективності державного регулювання системи вищої освіти через зміну компетенції суб'єктів державного управління у процедурі обрання та призначення керівника вищого навчального закладу.

Ключові слова: обрання керівника ВНЗ; державне управління кадровим потенціалом; колегіальний орган громадського самоврядування ВНЗ; кваліфікаційні вимоги до кандидата; вища освіта; студентське самоврядування.

V.M. Moroz

WAYS OF STATE REGULATION MECHANISMS' IMPROVEMENT IN THE PROCEDURE OF ELECTING THE HEAD OF HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

Abstract: In the article there are considered some of the possible ways of improvement of the administrative and legal methods of state-management mechanism in order to influence the election of the higher educational establishment's head. The place and role of the state in the implementation of personnel policy of higher educational institution was clarified. Furthermore, in the article explains the need to reduce the impact of the student government towards addressing the staffing issues by the holder of higher education. This article contains suggestions for improving the efficiency of state regulation of higher education through the change of competence of public administration in the process of election and assignment of the head of the higher educational establishment.

Keywords: election of the head of the university; state human resources management; collegiate local authorities of the university; qualification requirements; higher education; student government.

В.М. Мороз

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ВЫБОРА РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены некоторые из возможных направлений совершенствования административно-правовых методов государственно-управленческого воздействия на механизм избрания руководителя высшего учебного заведения. Определено место и роль государства в реализации кадровой политики высшим учебным заведением. Кроме того, в статье обоснована необходимость уменьшения влияния органов студенческого самоуправления на решение кадровых вопросов собственником вуза. Статья содержит предложения по повышению эффективности государственного регулирования системы высшего образования через изменение компетенции субъектов государственного управления в процедуре избрания и назначения руководителя высшего учебного заведения.

Ключевые слова: избрание руководителя вуза; государственное управление кадровым потенциалом; коллегиальный орган общественного самоуправления вуза; квалификационные требования к кандидатам; высшее образование; студенческое самоуправление.

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ СПИСКУ ЛІТЕРАТУРИ ТА ЙОГО ДУБЛЮВАННЯ У ФОРМАТІ REFERENCES

Список літератури:

1. Відбулося перше публічне обговорення проекту “Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 років” [електронний ресурс] / Актуальні новини: 07.11.2014 // Міністерство освіти і науки України. – Режим доступу: <http://old.mon.gov.ua/ua/actually/39537-vidbulosya-pershe-publichne-obgovorennya-proektu-kontsepsiya-rozvitku-osviti-ukrayini-na-period-2015-2025-rokiv>
2. Лукіна Т.О. Якість підготовки управлінських кадрів як основа поліпшення якості вищої освіти України / Т.О. Лукіна // Вища освіта України. – К. : Інститут ВО АПН України, Гнозис, 2006. – Додаток 3 (Т. 3). Тематичний випуск “Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору”. – С. 136–142
3. Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів / Постанова Кабінету Міністрів України №10 від 06.01.2010 р. // Офіційний вісник України. – 1999. – № 9. – С. 71
4. Положення про спеціалізовану вчену раду / Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 14.09.2011 № 1059 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 78. – ст. 2895

References:

1. Ministry of Education and Science of Ukraine (2014), “ Was held the first public discussion of the draft “Concept of Education of Ukraine for the period 2015-2025 years”, available at: <http://old.mon.gov.ua/ua/actually/39537-vidbulosya-pershe-publichne-obgovorennya-proektu-kontsepsiya-rozvitku-osviti-ukrayini-na-period-2015-2025-rokiv> (Accessed 20 April 2015).
2. Lukina, T. (2006), “Quality management training as a basis for improving the quality of higher education Ukraine”, Tematychnyj vypusk “Vyscha osvita Ukrainy u konteksti intehratsii do ievropejs'koho osvitn'oho prostoru“, Kyiv, vol.3, pp. 136–142
3. Cabinet of Ministers of Ukraine (1999), “The provisions on the preparation of scientific and pedagogical staff”, Ofitsijnyj visnyk Ukrainy, vol. 9, p. 71
4. Ministry of Education, Youth and Sports of Ukraine (2011), “Regulations on specialized academic council”, Ofitsijnyj visnyk Ukrainy, vol. 78, p. 2895

Звертаємо увагу, що при оформленні тексту статті і списку літератури треба використовувати лапки з англійського формату “ ”

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ ТЕКСТУ СТАТТІ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ У РЕФЕРОВАНОМУ ВИГЛЯДІ

Розширена анотація

статті **Мороза Володимира Михайловича** на тему: “Напрями вдосконалення механізмів державного регулювання процедури обрання керівника вищого навчального закладу” (*це речення подається українською мовою*).

Moroz V.M. Doctor of sciences (Public Administration), Associate Professor, Full Professor of Department of pedagogy and psychology of social systems management, NTU “KhPI”, Kharkiv

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Ways of state regulation mechanisms’ improvement in the procedure of electing the head of higher educational establishment”

Далі, відповідно до запропонованої нижче структури, подається розширена анотація англійською мовою (загальний обсяг від 4 до 6 тис. знаків) з обов’язковим виділенням назв структурних елементів статті (приклад подано нижче). Нагадуємо, що розширена анотація повинна відображувати зміст статті та як можна точніше презентувати авторську думку щодо предмета наукового пошуку.

Problem setting (*English text*).

Recent research and publications analysis (*English text*).

Paper objective (*English text*).

Paper main body (*English text*).

Conclusions of the research (*English text*).

_____ (підпис особи, яка здійснила переклад)

Переклад здійснено _____ (вказати дату) _____ (вказати повну назву організації, яка здійснювала переклад, та П.І.Б. і посаду конкретного виконавця перекладу).

(підпис виконавця перекладу обов’язково повинен бути завірений в установленому порядку, наприклад печаткою організації).

ЗАЯВКА

на розміщення статті у щоквартальному науково-практичному журналі “Теорія і практика управління соціальними системами”

Прізвище

Ім'я

По батькові

Місце роботи

Посада

Науковий ступінь

Вчене звання

Назва статті

Пропонована рубрика

(філософія, педагогіка,
психологія)

Адреса, телефони та E-mail для
контактів

Поштова адреса для надсилання
авторського примірника

Підтверджую своє бажання розмістити статтю у щоквартальному науково-практичному журналі “Теорія і практика управління соціальними системами” і гарантую, що подана стаття є власною розробкою автора (авторів) та ніде раніше не друкувалася і не знаходиться на розгляді в інших виданнях

Погоджуюсь з усіма висунутими редакційною колегією вимогами щодо змісту, обсягу, оформлення і порядку подачі матеріалів. Підтверджую свою згоду на розміщення поданої статті, так само як і розширеної анотації до неї, в інформаційних системах (наприклад, на сайті Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського, в мережі Open Journal Systems тощо) та міжнародних наукометричних базах даних

«_____» _____ 20__ р.

Наукове видання

Щоквартальний науково-практичний журнал

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ:
ФІЛОСОФІЯ, ПСИХОЛОГІЯ, ПЕДАГОГІКА, СОЦІОЛОГІЯ**

2'2016

Редактор *О.В. Квасник*
Комп'ютерна верстка *О.М. Грінченко*

Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення
та радіомовлення України: Серія КВ №5212 від 18.06.2001 р.

Підп. до друку р. Формат 60x84 1/8. Папір Кум Лух.
Друк – різнографія. Ум. друк. арк. . Обл.-вид. арк. .
Наклад 300 прим. 1-й завод – 100. Зам. № . Ціна договірна.

Видавничий центр НТУ “ХПІ”.
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК№3657 від 24.12.2009 р.
61002, Харків, вул. Фрунзе, 21

Друкарня НТУ “ХПІ”. 61002, Харків, вул. Фрунзе, 21.