

ISSN 2078-77-82

Теорія і практика

управління соціальними системами

**ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ**

2'2017

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ:
філософія, психологія, педагогіка, соціологія**
Щоквартальний науково-практичний журнал 2'2017
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. НАН України, академік академії наук (заст. гол. ред.)
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)
Сеппо Холтта, 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 2.06.2017;
ХНПУ ім.Г.С.Сковороди № 5 від 20.06.2017;
УІПА № 14 від 30.05.2017

З М І С Т

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

- Романовський О., Бондаренко В.* Інноваційне формування повного спектру особистісних якостей лідера у всіх видах професійної діяльності на прикладі майбутніх психологів..... **3**
- Тіняков А.* Особливості відновлення, збереження та підвищення коефіцієнту життєвої енергії лідера..... **14**
- Романовська О.* Модель процесу управління іміджем ВНЗ..... **26**
- Костиця І.* Складові лідерської позиції майбутнього інженера..... **38**

ФІЛОСОФСЬКІ ТА АНТРОПОЛОГІЧНІ ПАРАДИГМИ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ

- Пономарьов О., Квасник О.* Філософські аспекти якості освіти..... **49**
- Мороз В., Мороз С.* Зміст дефініції «якість вищої освіти» в контексті наукових поглядів представників східноєвропейських наукових шкіл..... **59**

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

- Семенова А.* Розвиток ціннісного досвіду педагогічної майстерності І.А. Зязюна у вимірах теорії поколінь..... **72**
- Хавіна І.* Особливості вивчення природничо-наукових дисциплін бакалаврами з психології **85**
- Долгарев А., Болдирев К.* Управлінська культура, як складова професійної компетентності майбутнього фахівця **91**

ГОСТІ НОМЕРУ

- Ткаченко Л.* Особистість як чинник цивілізаційних перетворень..... **98**
- Seppo Hölttä* Capacity building for higher education leadership..... **105**

ВИМОГИ ДО РУКОПИСІВ СТАТЕЙ..... **107**

Редакційна колегія:	CONTENTS
Мороз В.М. , д-р наук з держ. управління (<i>відповідальний секретар</i>)	<i>THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS STUDY OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP, MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF SOCIAL FACILITIES</i>
Бех І.Д. , академік НАПН України, д-р психол. наук	<i>Romanovskiy O., Bondarenko V.</i> Innovation-based formation of the full range of personal qualities of a leader in all kinds of professional activities through the example of future psychologists..... 3
Большакова А.М. , д-р психол. наук	<i>Tinyakov A.</i> Features of restoration, preservation and improvement leader's vitality coefficient..... 14
Гордієнко-Митрофанова І.В. , д-р психол. наук	<i>Romanovska O.</i> Model of university image management..... 26
Дольська О.О. , д-р філос. наук	<i>Kostyria I.</i> Components of a future engineer's leadership stance..... 38
Ігнатюк О.А. , д-р пед. наук	<i>PHILOSOPHICAL AND ANTHROPOLOGICAL PARADIGM OF MODERN EDUCATION</i>
Іонова О.М. , д-р пед. наук	<i>Ponomarev A., Kvasnyk O.</i> The philosophical aspects of quality of education..... 49
Квасник О.В. , канд. пед. наук	<i>Moroz V., Moroz S.</i> The content of the definition of «quality of higher education» in the context of scientific views of representatives of eastern European science schools..... 59
Кузнецов М.А. , д-р психол. наук	<i>THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS STUDY OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP, MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF SOCIAL FACILITIES</i>
Кулгасва М.Д. , д-р філос. наук	<i>Semenova A.</i> Development of the valuable experience of pedagogical mastery I.A. Zyazyuna in measurement of theory of generations..... 72
Лозовой В.О. , д-р філос. наук	<i>Havina I.</i> Features of the study of natural science disciplines bachelors with psychology..... 85
Ничкало Н.Г. , академік НАПН України, д-р пед. наук	<i>Dolgarev A., Boldyrev K.</i> Management culture as a part of professional competence of future specialist..... 91
Пономарьов О.С. , канд. техн. наук	<i>GUESTS OF THE NUMBER</i>
Радіонова І.О. , д-р філос. наук	<i>Tkachenko L.</i> Personality as a factor of civilizational transformations... 98
Рибалка В.В. , д-р психол. наук	<i>Seppo Hölttä</i> Capacity building for higher education leadership..... 105
Семенова А.В. д-р пед. наук	
Сисосва С.О. , член-кор. НАПН України, д-р пед. наук	
Тараросв Я.В. , д-р філос. наук	
Хомуленко Т.Б. , д-р психол. наук	
Штефан Л.А. д-р психол. наук	
Телефон: (057) 70-04-025, телефакс (057) 70-76-371. E-mail: romanovskiy_khpi@mail.ru	

Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2017. – № 2.- 116 с.

У квітні 2013 р. часопис „Теорія і практика управління соціальними системами” включено до довідника періодичних видань бази даних “Ulrich’sPeriodicalsDirectory” (NewJersey, 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 навк.

Журнал „Теорія і практика управління соціальними системами” було включено до «ICI Journals Master List» (Copernicus index) з індексом 52.09.

© Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, 2017

© Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2017

© Українська інженерно-педагогічна академія, 2017

Олександр Романовський

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

Вікторія Бондаренко

аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. акад. І.А.Зязюна, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: victoria1701@ukr.net

**ІННОВАЦІЙНЕ ФОРМУВАННЯ ПОВНОГО СПЕКТРУ ОСОБИСТІСНИХ
ЯКОСТЕЙ ЛІДЕРА У ВСІХ ВИДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
НА ПРИКЛАДІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Анотація: Розглянуто розвиток особистісних якостей лідера в сучасних умовах; проаналізовані погляди вчених на розвиток лідерських якостей з точки зору ситуаційного підходу; вперше був розроблений на основі експериментальних та аналітичних досліджень набір максимальної кількості необхідних особистісних якостей лідера у будь-якому виді професійної діяльності, розглянута необхідність і актуальність розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів.

Ключові слова: лідер, лідерські якості, теорії лідерства, розвиток лідерських якостей, майбутні фахівці, групи лідерських якостей, майбутні психологи.

Olexandr Romanovskiy

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

Viktoriia Bondarenko

Post-graduate student, Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management named after I. Ziaziun, National Technical University
“Kharkov Polytechnic Institute”, Kharkov, Ukraine
E-mail: victoria1701@ukr.net

©Олександр Романовський, Вікторія Бондаренко, 2017

**INNOVATION-BASED FORMATION OF THE FULL RANGE OF PERSONAL
QUALITIES OF A LEADER IN ALL KINDS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES
THROUGH THE EXAMPLE OF FUTURE PSYCHOLOGISTS**

Summary: The development of personal qualities of a leader under current conditions has been reviewed; the researchers' understanding of leadership qualities development in the context of contingency approach has been analysed; a set of maximum number of personal qualities required for leaders of any kind of professional activities has been developed on the basis of experimental and analytical studies for the first time; the necessity and relevance of developing future psychologists' leadership qualities has been considered.

Keywords: a leader, leadership qualities, leadership theories, leadership qualities development, future specialists, groups of leadership qualities, future psychologists.

Александр Романовский, Виктория Бондаренко

**ИННОВАЦИОННОЕ ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛНОГО СПЕКТРА ЛИЧНОСТНЫХ
КАЧЕСТВ ЛИДЕРА ВО ВСЕХ ВИДАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРИМЕРЕ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ**

Аннотация: Рассмотрено развитие личностных качеств лидера в современных условиях; проанализированы взгляды ученых на развитие лидерских качеств с точки зрения ситуационного подхода; впервые был разработан на основе экспериментальных и аналитических исследований набор максимального количества необходимых личностных качеств лидера в любом виде профессиональной деятельности, рассмотрена необходимость и актуальность развития лидерских качеств у будущих психологов.

Ключевые слова: лидер, лидерские качества, теории лидерства, развитие лидерских качеств, будущие специалисты, группы лидерских качеств, будущие психологи.

Olexandr Romanovskiy, Viktoriia Bondarenko

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Innovation-based formation of the full range of personal qualities of a leader in all kinds of professional activities through the example of future psychologists”

Problem setting. Currently, the job of a psychologist is in demand in various spheres of society. Like any other specialist, a future psychologist must have a certain set of personal and professional qualities in order to succeed in a highly competitive environment.

At present, a psychologist can fulfil his/her professional and personal potential in the public sector, in counselling activities, in a business environment, etc., where a psychologist plays a very important role. It is he/she who is engaged in the formation and development of employees' motivation, defuses conflicts, takes care of and maintains friendly environment in a team, holds trainings for personal and professional growth for company employees, reduces the level of the staff turnover. Therefore, a future psychologist must possess and develop his/her leadership skills in order to be able to influence his/her colleagues appropriately and efficiently. In the research, we are going to consider some leadership qualities required in the job of a psychologist.

Recent research and publications analysis. The issue of leadership is gaining relevance in the Ukrainian society. The need for specialists with leadership qualities is becoming more topical

and obvious. Most scientists pay attention to the development of leadership qualities of different specialists and how they are manifested in working with colleagues and subordinates.

Researchers in the field of psychology and pedagogy conduct various experiments to study such phenomena as “leadership”, “leaders” and “leadership qualities” combining their theoretical and practical aspects.

In our paper, using the example of the job of a psychologist, we have made an effort to form a set of leadership qualities that can help a specialist to achieve success.

Paper objective: to study and form the set of future psychologist's leadership qualities.

Paper main body. The modern world is changing rapidly and requires young people who possess professional abilities and skills alongside with certain personal qualities: responsibility, communicative skills, focus on results, teamwork, decision-making skills, etc. They are necessary for high-quality performance of professional tasks of a specialist. Particularly important for achieving success are the leadership qualities as indicators of a specialist's professionalism [4].

Modern companies are interested in hiring young specialists with developed leadership potential, as it affects the competitiveness of their activities. However, higher educational institutions are only at the initial stage of introducing leadership development programmes into their curricula [5].

Leadership qualities for a future psychologist are important as a condition for qualitative performance of professional duties. It is an innovative problem of the training of psychologists at the university, the relevance of which is related to professional leadership, so that effective leadership of a psychologist will provide effective work with people. A future psychologist should have a high level of emotional intelligence, communication skills, the ability to resolve conflicts, etc.

On the basis of experimental and analytical studies, for the first time ever the authors identified a set of the maximum number of necessary personal qualities of a leader in any kind of professional activity, which can be grouped in 4 main groups:

1. Cognitive and emotional group
2. Moral and volitional group
3. Social and communicative
4. Individually paradoxical group

Having analysed and summarised the current problems in the formation of leaders, we have singled out the structure of 72 possible personal qualities of a modern leader required to achieve success in work and in communication with followers.

It is assumed that a future leader should have from 20 to 72 leadership qualities from the above-mentioned classifications, but the authors believe that it is optimal for the leader to have 20 personal qualities from the whole spectrum, which is supposed to be developed with the help of techniques, trainings, coaching seminars. It is necessary to develop these qualities up to the maximum level in order to obtain an effect for oneself as a leader.

At the moment, at the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management named after A. Ziaziun at the premises of the Leadership Centre, trainings for the development of leadership potential are conducted. In 2016, trainings and workshops for group monitors majoring in psychology were successfully held. With the help of testing, the level of leadership qualities of every monitor was estimated. At the trainings, the students were practising the skills of communicative competence, speech craft, the ability to work in a team and eliminate conflicts.

Conclusions of the research.

1. Review of scientific psycho-pedagogical literature shows that researchers have different opinions on the optimal set of leadership qualities that allow specialists to achieve success. The issue of future psychologists' leadership qualities remains understudied at present, therefore it is of interest for future research.

2. The further development of future psychologists' leadership qualities is of interest, because the profession is becoming more and more popular on the labour market of Ukraine. With an increasing frequency, we are coming across vacancies where staff managers, psychologists at enterprises, coaches in the companies are required. A psychologist should be able to find an approach to each of his/her colleagues and subordinates, influence, convince and guide. Therefore, we believe that this problem should be paid sufficient attention to.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Проблема лідерства все частіше піднімається в українському суспільстві. Потреба у фахівцях, що володіють лідерськими якостями стає все більш актуальною і очевидною.

На сьогоднішній день професія психолога стає затребуваною в різних сферах життя суспільства. Як і будь-який фахівець, майбутній психолог повинен володіти певним набором особистісних і професійних якостей, щоб домогтися успіху в умовах жорсткої конкуренції.

На даний момент реалізувати свій професійний і особистісний потенціал психолог може в державному секторі, консультативній діяльності, в умовах виробництва тощо. На виробництві фахівець з психології розробляє мотивацію для співробітників і спонукає їх до її реалізації, згладжує і ліквідує конфлікти, стежить і підтримує сприятливий клімат в колективі, проводить тренінги особистісного і професійного зростання для співробітників організації, знижує рівень плинності кадрів. Тому майбутній психолог зобов'язаний володіти і розвивати свої лідерські якості для того, щоб вміти грамотно і правильно впливати на своїх колег. У процесі дослідження ми розглянемо деякі лідерські якості, які повинні бути у фахівця, що володіє професією психолога.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Сучасні дослідники приділяють велику увагу проблемі лідерства. Аналіз теорій лідерства доводить, що різні вчені трактують по-різному цей феномен. Стогдил говорив про те, що лідерство - це вроджена якість, що не змінюється з віком (теорія великої людини) [6].

Цікаво те, що про лідерство і лідерів говорили вчені і філософи Античності: Геракліт (влада може належати меншості), Сократ (успіх залежить від розумного, мудрого правителя і рівність в суспільстві не приведе до бажаних результатів), Платон (керувати іншими повинні найрозумніші, сильні, віддані й виховані. Лідерство - важкий тягар для того, хто вибрав такий шлях, тому що особистості доведеться жертвувати своїми бажаннями і інтересами), Аристотель (справжній лідер повинен володіти розумом, чесністю, мужністю, гуманністю, умінням передбачити розвиток ситуації).

Серед сучасних науковців феномен лідерства та лідерських якостей розглядали такі зарубіжні вчені, як Дж. Максвелл, К.Де. Вриес, Д. Гоулман, В. Врума, М. Хаус, Х. Бланшер, Дж. Антонакіс, К. Левін, Х. Оуен й ін. Серед вітчизняних дослідників, які розвивають тему лідерства можна виділити С. Калашникова, Д. Аліфімов, І. Драч, Р. Сопівнік.

Сьогодні термін «лідерство» має багато інтерпретацій, наприклад, В. Крисько визначає лідерство як «соціально – психологічний процес, в якому один член групи направляє інших» [1], а Н. Радина описує «лідерство» як «процес домінування та підкорення» [3].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Дослідженню феномена лідерських якостей присвячено достатня кількість робіт, але це питання стосовно фахівців в галузі психології недостатньо розкрито. На сьогоднішній день психологи стикаються з безліччю стереотипів і труднощів. На підприємствах деякі колеги не розглядають психолога як потрібного фахівця і намагаються будь-яким чином показати це. Тому ми вважаємо, що для того, щоб вміти довести свою потрібність на підприємствах і дати зрозуміти колегам важливість своєї присутності на робочому місці, майбутній психолог повинен володіти лідерськими якостями на високому рівні. У своїй статті ми пропонуємо розглянути розроблені на основі досліджень якості лідера, які допоможуть майбутньому фахівцю домогтися успіху.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – проаналізувати існуючі теорії лідерських якостей, розкрити набір максимальної кількості необхідних особистісних якостей лідера у будь-якому виді професійної діяльності і визначити їх роль у професійному становленні майбутніх психологів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Пильна увага до розвитку лідерства та лідерських якостей виникла в ХХ столітті. Найбільшу популярність в першій половині ХХ століття отримала «Теорія великої людини», в якій розглядалися лідерські якості як вроджені. Вважалося, що лідером необхідно народитися, а розвивати в собі якості керівника неможливо. У другій половині ХХ століття почало активно розвиватися ситуаційне лідерство на основі трьох теорій.

1. Ситуаційна модель Ф. Фідлера. Цей науковець розробив стилі керівництва і вважав, що для успіху організації важливий стиль, якого дотримується керівник в процесі роботи. Стиль керівництва може бути орієнтований або на завдання, або на послідовників. Для вирішення проблеми визначення стилю керівництва, Ф. Фідлер провів експеримент, в якому співробітникам була видана анкета. Питання в ній були сформульовані так, щоб визначити найменш переважного співробітника. За теорією ситуаційної моделі вважається, що якщо керівник описує свого найменш переважного співробітника позитивними епітетами, це говорить про те, що керівник націлений на вибудовування дружніх (в рамках субординації в посадах) відносин і орієнтований на своїх послідовників і команду [6]. Якщо керівник описує свого найменш переважного співробітника з негативного боку, це свідчить про те, що керівник націлений на виробництво, терміни виконання роботи. Команда і людський фактор для нього не такі важливі.

В результаті експериментів Фідлер стверджує, що кожен керівник має свій переважний стиль управління, свій набір особистісних та лідерських якостей, який не буде змінюватися, не дивлячись на ситуацію, що склалася. Якщо керівник орієнтований на відносини з командою, то він буде застосовувати його на будь-якому робочому місці і в будь-якій діяльності. Теж саме і з керівником, орієнтованим на завдання.

2. Іншої думки Роберт Блейк і Джейн Мутон, які описали двовірну модель керівництва, яку назвали «управлінська решітка». Керівник може помістити свій особистий стиль управління на цю решітку, враховуючи два виміри - на людей або на завдання. В результаті можна отримати відповідний «профіль». Вважається, якщо лідер отримує максимальну кількість балів за вимірювальними показниками «люди» і «завдання», то він вважається найбільш ефективним. Кожну з секцій решітки презентує свій стиль. Так найбільш характерними стилями для сучасного управління автори вважають такі.

1. «Стиль 9.1» - управління за принципом авторитет/ підпорядкування - можемо говорити про те, що даний стиль майже повністю орієнтований на завдання. На перше місце виходить результат ефективних дій. Людському фактору особливу увагу не приділяють.

2. «Стиль 1.9» - управління за принципом сільського клубу - цей стиль характерний спрямованістю на людей. Керівник приділяє велику увагу своїм підлеглим. Намагається задовольнити всі їхні потреби.. Цілям і задачам приділяється незначна увага.

3. «Стиль 1.1» - управління за принципом невтручання або «страх перед бідністю». Керівник займає позицію стороннього спостерігача і застосовує найменшу кількість зусиль для управління і контролю. Якість роботи колективу знаходиться на рівні того, щоб можна було уникнути звільнення.

4. «Стиль 5.5» - управління за принципом «золотої середини» або врівноважений менеджмент - даний стиль характеризується отриманням результату. Іноді лідер виступає тут як керівник - маніпулятор, який балансує між якісним виконанням завдань і підтриманням морального бойового духу співробітників організації.

5. «Стиль 9.9» - командний менеджмент - цей стиль характерний тим, що керівник домагається свідомого залучення співробітників організації до спільної діяльності і відданості компанії, в якій вони працюють. Сам лідер має високий рівень працездатності і бажання впроваджувати в життя нові ідеї [6].

3. Нормативна модель Врума - Йеттона - Яго.

В. Врум і Ф. Йеттон розробили ситуаційну багатообіцяючу модель прийняття рішень керівником (пізніше цю модель доповнили В. Врум і А.Яго). Вона містить відповідь, наскільки і коли лідери можуть залучати послідовників до прийняття рішень. Нормативний характер теорії полягає в тому, що вона встановлює конкретні правила, яким має слідувати лідер, здійснюючи певний вибір або приймаючи рішення. Основна мета моделі - визначити найбільш сприятливий стиль для вирішення проблеми. Спочатку в модель Врума - Йеттона входило 7 правил, які допомагали лідеру, відповідаючи «так» або «ні», знаходити оптимальні рішення, шляхи розвитку ситуацій і необхідний лідерський стиль.

Пізніше Врум і Яго допрацювали модель і включили в неї три додаткові питання:

1. Достатня інформованість персоналу: чи мають співробітники достатньо інформації, щоб брати участь в ухваленні рішень?

2. Обмеження в часі: чи достатньо часу в розпорядженні керівника, щоб мати можливість залучати послідовників до прийняття рішень?

3. Географічний розкид: на скільки буде затратно збирати підлеглих, які живуть в різних точках земної кулі? [6].

Сучасний світ швидко змінюється і вимагає від молоді, крім професійних умінь і навичок, володіння певними особистісними якостями: відповідальністю, комунікабельністю, націленістю на результат, вміння працювати в команді, вміння приймати рішення тощо. Це необхідно для якісного виконання професійних завдань фахівця. Особливо важливими для досягнення професійного успіху є лідерські якості як показник найвищої його професійної майстерності [4].

Сучасні організації зацікавлені у молодих фахівцях із розвинутим лідерським потенціалом, оскільки це впливає на конкурентоздатність їх діяльності. Однак вищі навчальні заклади лише починають впроваджувати програми з розвитку лідерства в свої навчальні плани [5].

Важливими є лідерські якості й для майбутнього психолога як умова якісного виконання професійних функцій. Це інноваційна проблема підготовки психологів у ви-

щому навчальному закладі, актуальність якої пов'язана з професійним лідерством, з тим, що ефективна робота з людьми буде забезпечуватися їх розвинутими лідерськими якостями. Майбутній психолог повинен володіти високим рівнем емоційного інтелекту, комунікабельністю, умінням залагодити конфлікти тощо.

Актуальність проблеми розвитку лідерських якостей пов'язана також із різними напрямками професійної кар'єри психолога. Майбутній фахівець може реалізувати себе не тільки в консультативній практиці або в роботі з дітьми, а й також у роботі на підприємствах, в державному управлінні. Саме на підприємствах психолог займається удосконаленням системи мотивації, зниженням рівня плинності кадрів, управлінням кліматом в колективі, зниженням рівня конфліктності та ін. Такий спектр завдань буде вимагати від високопрофесійного психолога використання саме лідерських якостей.

Будь-яке досягнення, яке людина планує повинно мати свою вершину. Лідери намагаються бути перфекціоністами, тобто тими, які прагнуть домагатися максимального успіху. Але дуже часто наші досягнення супроводжені можливою поразкою, і потрібно це обов'язково враховувати.

Процес життєдіяльності особистості, а значить і життя будь-якого лідера має 2 сторони: одна - це наше втілення мрій, виконання наших заповітних бажань, досягнуті цілі і вирішені задачі, а інша - це невиконані завдання, недосягнуті цілі, недомовлені думки, недороблені справи і даром витрачений час.

Результатом в житті лідера може бути перемога або поразка. Перше явище характеризується досягненням життєвої місії. Але є ще і поразки, коли або не досягається місія, або якщо ми вирішили головне завдання свого життя, але отримали розчарування і апатію після досягнення мети. Щоб уникнути другого випадку, потрібно заздалегідь проводити оцінку правильності постановки особистої життєвої мети і визначенні шляху її реалізації. Однак треба розуміти, що вибір способів боротьби з невдачами буде залежати від того фактору, що її спричинив.

Серед головних причин, які можуть привести до краху лідера, можна назвати такі:

- Неправильно обраний головний життєвий шлях.
- Неправильно обрана професія (улюблена справа). Ці дві причини стикаються, коли особистість усвідомлює, що займається неулюбленою справою. В результаті вона ніякого серйозного успіху не домагається.
- Неякісна освіта.
- Погані вчителі.
- Відсутність необхідних сукупностей IQ (соціального інтелекту)- EQ (емоційного інтелекту) - VQ (життєвої енергії) - SQ (духовної енергії) і правильного їх співвідношення.
- Відсутність сильного характеру
- Пошук завжди найлегшого шляху.
- Жадібність, заздрість, брехливість, безвідповідальність.
- Відсутність розуміння співвідношення реальності Буття і ролі власного усвідомлення.
- Завідомо занижена самооцінка (вибивання ґрунту з - під власних ніг): на початку, в середині або в кінці життєвого шляху.
- Занадто завищена самооцінка (неадекватне сприйняття реальності, небажання пошуку нових цілей і можливостей, небажання постійно самовдосконалюватися).
- Страх талановитих людей в своєму підпорядкуванні.
- Небажання виховувати і готувати в своїй команді лідерів.
- Страх конкуренції з боку більш молодих і прогресивних.

Але необхідно враховувати, що найкраща та команда, в якій велика кількість лідерів, хоч нею і дуже важко керувати. Тому треба підбирати розумних, тямущих людей. Лідер повинен прагнути до саморозвитку і саме такі особистості дадуть нові знання і новий досвід.

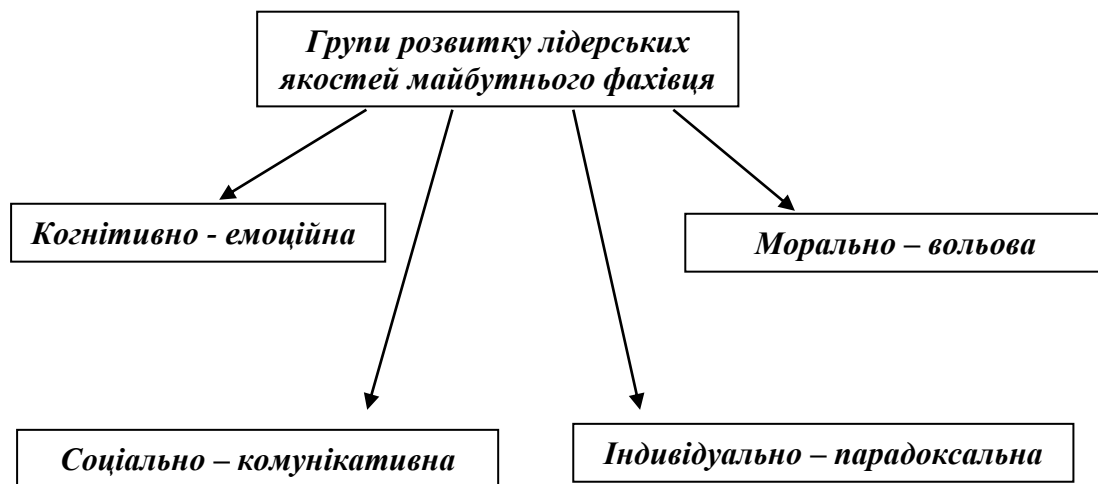
- Небажання і невміння всю відповідальність за недоробки, недоліки і поразки своєї команди протягом тривалого шляху приймати, перш за все, на себе; успіхом своєї команди рівномірно і адекватно ділитися з її членами; втілювати в життя головний принцип «Роби як я» !!! Бути Прикладом для своїх послідовників у всьому.

- Об'єктивно оцінити свій вплив на людей, особливо на нарадах. Треба розуміти і давати об'єктивну оцінку самому собі.

Вперше авторами на основі експериментальних і аналітичних досліджень виявлено набір максимальної кількості необхідних особистісних якостей лідера в будь-якому виді професійної діяльності, які згруповані в 4-х головних групах:

1. Когнітивно - емоційна група;
2. Морально - вольова група;
3. Соціально-комунікативна;
4. Індивідуально – парадоксальна.

Проаналізувавши і узагальнивши сучасні проблеми у формуванні лідерів, ми виділили структуру з 72 можливих особистісних якостей сучасного лідера для досягнення ним успіху в роботі і в комунікації з послідовниками:



1. До першої когнітивно - емоційної групи входять (25):

- інтуїція;
- наявність своєї життєвої місії і її повне усвідомлення;
- уміння впливати на людей, володіння сугестивному здібностями;
- наявність досить високого традиційного інтелекту (IQ);
- наявність дуже розвиненого емоційного інтелекту (EQ);
- наявність високого коефіцієнта життєвої енергії (VQ) (наявність високого рівня енергії);
- прагнення до досконалості в своїй професії – компетентність;

- прагнення до поповнення нової інформації про навколишній світ;
- прагнення до саморозвитку в суміжних областях знань і професій (прагнення до енциклопедичності);
- вміння бути креативним;
- почуття гумору і вміння посміятися над собою;
- самокритичність як джерело саморозвитку;
- розуміння єдності форми і змісту;
- намагатися робити єдність ефективності та ефекту;
- вміти одночасно вчити і вчитися;
- вміння робити відомі речі набагато краще за своїх попередників або те, що ніхто з них ніколи не робив;
- вміння накопичувати свій неповторний життєвий досвід, який є основою і головним джерелом саморозвитку;
- вміння створювати імідж, використовувати форму і зміст;
- вміння робити сприятливе враження і перше, і подальше, і заключне.
- вміння активізувати власний потенціал для посилення впливу на опонентів;
- емоційний інтелект;
- перебування весь час у пошуку та русі;
- ставитися до улюбленої справи як до мистецтва і розвитку гармонійних взаємин свого і навколишнього світу;
- володіти унікальним баченням світу;
- особливе розуміння людської природи;
- артистизм;

2. Морально – вольова група включає (17):

- ініціативність;
- впевненість у собі і у своїй життєвій місії;
- відповідальність (перед Богом, людьми і своїм сумлінням);
- сміливість, мужність, відвага;
- життєстійкі вміння «тримати удари» навколишнього середовища;
- висока працездатність (енергійність, працювати в день до 18 годин);
- володіння сильним і твердим характером;
- висока духовність і моральність (в т.ч. порядність);
- сприймати поразку як початок руху до перемоги;
- сприйняття всіх проблем і труднощів як неодмінна умова просування до успіху;
- відсутність страху перед змінами;
- оперативність;
- вміння зберігати свої принципи (і своє обличчя) в будь-якій ситуації;
- здатність вести за собою людей;
- вміння перемагати в будь-якій ситуації;
- володіння безумовною духовністю, психологією і енергетичністю;
- надійність;

3. Соціально – комунікативна група налічує 17 якостей:

- адаптивність;
- вміння створювати команду (Розуміння, що лідера без команди не буває);
- прагнення, бажання і вміння робити людям Добро більше, ніж вони у відповідь віддають;
- бажання і вміння використовувати владу не як джерело насолоди, а як інструмент і засіб для досягнення мети;

- уміння одночасно вибирати собі наставника і бути наставником;
- уміння накопичувати енергію і віддавати її людям, і знову накопичувати і знову її віддавати. Робити це нескінченно багато разів;
- розуміння, що життєвий досвід в той же час є джерелом стереотипів;
- уміння одночасно бути і гравцем, і тренером;
- уміння бути і диригентом, і першою скрипкою одночасно в ансамблі виконавців;
- комунікабельність (вміння спілкуватися, слухати і чути);
- толерантність;
- позитивне мислення у всіх випадках життя;
- щедрість;
- висока професійна компетентність;
- відданість (своїй справі, своїй команді);
- уміння бути жорстким з сильними світу цього, але толерантним з простими людьми;
- уміння бути зразком (еталоном) в житті для своїх послідовників;

4. Індивідуально – парадоксальна група складається з таких компонентів (13):

- наявність своїх авторських секретів лідерства;
- небажання підкорятися стандартам і правилам;
- прагнення створити свій автономний, сучасний світ;
- уміння обходитися без тренінгів і репетицій;
- прагнення йти по життю тільки своїм шляхом;
- перебувати в постійному пошуку істини;
- уміння бути суворим і тактовним одночасно;
- прагнення бути залежним від Господа і самого себе і незалежним від обставин, людей і навколишнього середовища;
- уміння перебувати в постійному зв'язку з навколишнім світом і Господом;
- уміння ризикувати;
- уміння бути одночасно рабом і паном;
- відмова від чужих концепцій і технологій, нав'язаних або передбачуваних ззовні;
- звільнення від залежності навколишнього середовища;
- синергетичність;

Передбачається, що майбутній лідер повинен мати від 20 до 72 лідерських якостей у складі зазначених класифікацій. Автори вважають, що оптимальним для лідера можна вважати наявність 20 особистісних якостей із усього запропонованого спектра, які передбачається розвивати за допомогою спеціальних методик, тренінгів, коучингів, семінарів. Їх потрібно розвивати до максимального рівня для отримання ефекту для себе як лідера.

Висновки та перспективи. На даний момент на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна на базі Центру лідерства проводяться тренінги для розвитку лідерського потенціалу. У 2016 році успішно пройшли тренінги та майстер - класи для старост груп спеціальності «Психологія». За допомогою тестування було визначено рівень лідерських якостей кожного старости. На тренінгах студенти практично відпрацьовували навички комунікативної компетентності, ораторського мистецтва, вміння працювати в команді, вміння усувати конфлікти.

Також в рамках програми навчання майбутні фахівці прослуховують авторські курси О.Г. Романовського «Теорія і практика формування лідерів» і «Психологія управлінської діяльності лідера». В рамках курсів студентам пропонуються теоретичні та практичні знання для вдосконалення і розвитку своїх лідерських якостей.

Робота над дослідженням та розвитком лідерських якостей майбутніх психологів триває. Популярність і затребуваність професії психолога в нашій країні зростає, що спонукає до пошуку рішень поліпшення підготовки майбутніх фахівців.

Список літератури:

1. Крысько В. Словарь-справочник по социальной психологии / В. Крысько. – СПб: Питер, 2003. – 416 с.
2. Кулініч І. О. Психологія управління: Навчал. посібник для студентів та аспірантів вищ. навч. закладів / І. О. Кулініч. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://studbooks.net/17415/psihologiya/psihologiya_upravleniya.
3. Радина Н. К. Психология лидерства, учебно-методическое пособие/ Н. К. Радина. – НН.: НИМиБ. – 2008. - 70 с.
4. Романовський О. Г. Педагогіка успіху: її сутність та основні напрями вивчення / О. Г. Романовський // Теорія і практика управління соціальними системами. - 2011. - №2. - С. 3-8.
5. Романовський О. Г. Моральні основи прийняття рішень майбутніми лідерами в сфері бізнесу / О.Г. Романовський, А. Є. Книш// International Scientific Journal of Universities and Leadership - К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. - № 2. – С. 52-56.
6. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе / В.Шеклтон – СПб.: Питер, 2003. - 222с.

References:

1. Krysko V. (2003) *Slovar-spravochnik po sotsialnoy psihologii* [Reference dictionary on social psychology] St. Petersburg : Piter, [in Russian].
2. Kulinich I. O. *Psihologiya upravlinnya: Navchal. posibnik dlya studentiv ta aspirantiv visch. navch. zakladiv* [Management psychology : Textbook for undergraduate and postgraduate students of higher educational institutions] Retrieved from: http://studbooks.net/17415/psihologiya/psihologiya_upravleniya. [in Ukrainian].
3. Radina N. K. *Psihologiya liderstva, uchebno-metodicheskoe posobie* [Psychology of leadership : tutorial], Nizhny Novgorod : NIMiB, 70 p. [in Russian].
4. Romanovskyi O. H. *Pedagogika uspihu: yiyi sutnist ta osnovni napryami vivchennya* [Pedagogy of success : its essence and main areas of study] ,Theory and practice of social systems management. №2. , P. 3-8. [in Ukrainian].
5. Romanovskyi O. H. *Moralni osnovi priynyattya rishen maybutnImi llderami v sferi bIznesu* [Moral principles of making decisions by future business leaders], International Scientific Journal of Universities and Leadership., Kyiv , 2016.,№ 2. , P. 52-56. [in Ukrainian].
6. Sheklton V. *Psihologiya liderstva v biznese* [Psychology of leadership in business] St. Petersburg, Piter, 2003., 222 p. [in Russian].

Стаття надійшла до редколегії: 10.05.2017

Артем Тіняков

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри фізичного виховання,
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
E-mail: tinyakov@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ ВІДНОВЛЕННЯ, ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КОЕФІЦІЄНТУ ЖИТТЄВОЇ ЕНЕРГІЇ ЛІДЕРА

Анотація: Розглянуто особливості системи підготовки лідерів, обґрунтовано важливість та необхідність розвитку окремих складових освіти лідера, зокрема коефіцієнту життєвої енергії VQ. Розкрито складові життєвої енергії та сутність потенційної та реальної життєвої енергії. Запропоновано підходи для збереження та підвищення енергетичного потенціалу лідера, приближення реального рівня його VQ до природнього (потенціального). За результатами аналізу опрацьовано рекомендації щодо підвищення енергетики лідера, гармонізації та збалансування його життєвої енергії.

Ключові слова: підготовка лідерів; лідерство; коефіцієнт життєвої енергії лідера; потенційна життєва енергія; енергетика лідера; відтворення, збереження та підвищення життєвої енергії лідера.

Artem Tinyakov

Ph.D., assistant professor of Department of physical education of the
National Technical University «Kharkov Polytechnic Institute»
E-mail: tinyakov@ukr.net

FEATURES OF RESTORATION, PRESERVATION AND IMPROVEMENT LEADER'S VITALITY COEFFICIENT

Abstract: The relevance of the article is to find ways to improve the effectiveness of training leaders. Features of the system for training leaders are considered, one of the most important conditions of which is a harmonious combination of intellect, emotional intelligence and spiritual intelligence. A high level of development of these components is a necessary, but insufficient condition for the leader's effectiveness. The most important indicator is the vital energy of the leader (VQ), which determines the ability to charge yourself and others with creative energy. The components of the concept of the vital energy VQ are revealed and its significance is shown in the structure of the preparation of a successful leader. The importance and necessity of development of separate components of education of the leader, in particular the coefficient of vital energy VQ, is grounded. The necessity of restoration, preservation and increase of the life-energy coefficient of the leader is substantiated. The components of vital energy and the essence of the potential and real life energy of the leader are revealed. Approaches are proposed for the preservation and enhancement of the leader's energy potential, bringing the real level of its VQ closer to the natural (potential) level. It is determined that in order to restore, preserve and increase the coefficient of vital energy, the leader needs to know himself, determine his strengths and advantages, accept himself, be

© Артем Тіняков, 2017

come himself, despite external resistance and conditions; to increase the harmony of one's own psychoenergetic structure; to determine the correspondence of one's vital activity to real desires and to evaluate its VQ on the grounds of energy deficit on the physical, emotional and social planes; preserve, reproduce, and ideally multiply vital energy by controlling your body, speech and inner mood, balancing vital energy in the spheres of the meaning of life, your body, social contacts and activities; release the energy of team members and help them to unlock their potential; create conditions for achieving a high VQ team as a whole. Practical recommendations for the restoration, preservation and increase of the life-energy factor of the leader are given.

Keywords: preparation of leaders; leadership; factor leader of vitality; potential vitality; energetics leader, reproduction, preservation and improvement of vital energy leader.

Артём Тиняков

ОСОБЕННОСТИ ВОССТАНОВЛЕНИЯ, СОХРАНЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА ЖИЗНЕННОЙ ЭНЕРГИИ ЛИДЕРА

Аннотация: Рассмотрены особенности системы подготовки лидеров, обоснована важность и необходимость развития отдельных составляющих образования лидера, в частности коэффициента жизненной энергии VQ. Раскрыты составляющие жизненной энергии и сущность потенциальной и реальной жизненной энергии. Предложены подходы для сохранения и повышения энергетического потенциала лидера, приближения реального уровня его VQ к естественному (потенциальному). По результатам анализа отработаны рекомендации по повышению энергетики лидера, гармонизации и сбалансирования его жизненной энергии.

Ключевые слова: подготовка лидеров; лидерство; коэффициент жизненной энергии лидера; потенциальная жизненная энергия; энергетика лидера; воспроизводство, сохранения и повышения жизненной энергии лидера.

Artem Tinyakov

An extended abstract of a paper on the subject of:
**“Features of restoration, preservation and improvement
leader’s vitality coefficient”**

The article is devoted to the problem of preparing leaders as an important state and strategic task of the modern educational system. Recent research findings of the leadership phenomenon make it possible to identify aspects of the preparing of a modern leader. This is the IQ ratio, the emotional intelligence EQ, the vital energy factor VQ, and the spiritual intelligence SQ. The urgency of this article lies in the fact that in the system of preparation of leaders insufficient attention is paid to the issues of preservation and development of vital energy (VQ) leader. The coefficient of vital energy expresses the leader's ability to charge energy of himself and others, to influence, to make changes that, in the absence of energy, becomes impossible. As Pierre Casse and Paul George Claudel point out, VQ's vitality is more important in leadership than the well-known IQs and emotional intelligence EQ. According to Pierre Casse, life energy is nothing but the intensity of the desire to live. The higher the VQ, the stronger the person wants to develop, control what is happening from the physical, intellectual, and even emotional points of view. High-VQ leaders are trying in one way or another to improve their lives and

therefore have intentions and can influence others. Thus, there is a need to create conditions for the preservation and reproduction of VQ leaders with the help of specialized techniques in the process of their preparation, which is the main purpose of the article.

The leader is not enough to perform the duties of the head, he needs to develop the idea, project, the direction of activity on a qualitatively new level. He has to develop a strategy, analyze its innovative potential, effectively build internal team communications. To do this, the leader must be a driving force, "motor", a stimulant of human life. Such a leader not only enjoys official authority, he becomes a true leader, but a high level of VQ will make a fundamental change around himself or in his case or organization as a whole. The leader must strive to have the highest (leader) VQ in comparison with others, which can be characterized by such signs as "I want and I can", "I burn in the idea", "burning eyes", "need to create", "think large-scale", "insanity", "People are attracted by themselves, a thirst for communication." This will allow the leader to attract attention, to lead, to push others to the necessary actions. However, the leader should be able to control the level of his VQ in accordance with the circumstances. In some cases, the leader must restrain his activity and not interfere in the situation to give other people the opportunity to show themselves. A recipe for the full development of the team and employees is showing confidence and controlling their own VQ to ensure the success of other people's actions.

The concept of the level of vitality of the leader has two levels. The first is a potential VQ - a rather stable characteristic of a person, which is similar to the features of temperament. The second one - a real VQ - is a situational characteristic that defines the real energy with which the leader is currently performing certain life or professional tasks. The real VQ leader is always lower than potential, because there is always some reason not to realize the full leader's potential. To bridge the gap between real and potential VQs, the leader must know and accept herself, to become herself; Increase the harmony of its own psycho-energy structure; Evaluate your VQ and determine for yourself whether your own vital activity corresponds to real desire. The reasons for insufficient level of vital energy of a leader may be the lack of energy on the physical plane; Energy deficit on the emotional plane; Lack of energy in the social.

The leader must learn how to manage his own energy, for which it is necessary to manage the inner mood, the images that he holds in mind. Energy is closely related to breathing. A short, sharp exhalation instantly raises energy, a longer breath - on the contrary, it soothes, reduces energy. Synthesis of breathing and sounds is a language. Energy affects not only the foreign language, but also the internal text that the leader spells inside himself. If the internal text is negative, it's best to turn it off, create an internal silence. If you need to increase energy, then the cheerful installation of "Forward! I can! I will do! "If the internal texts are calm, meditative, then the energy behind them becomes more calm.

In a generalized form, for the preservation and reproduction of vital energy, the leader must follow the following recommendations: do not reduce the individually optimal time spent on sleep; In the morning use a charge, cold watering, jogging, facial or emotional gymnastics, yoga, gymnastics for the brain, etc .; To lead a healthy lifestyle, to adhere to the rules of rest; To practice respiratory practices; Take care of the feeling of success, recharge yourself with positive motivation, take care of the joys of life; Engage in a favorite and interesting business, get pleasure from what you do; Demand a maximum and set a high goal for life. If there are no great goals for life - you have to think, look, and not calm down until they are found; Clearly see life prospects and step by step to implement them; Create conditions for achieving a high VQ of his team as a whole. The talented leader always follows the spirit of the team and maintains the optimal level of its energy.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. На сучасному етапі проблема підготовки лідерів активно досліджується психологами і педагогами в усьому світі, а її вирішення є одним із пріоритетних завдань сучасної вищої школи, адже гостра потреба у продуктивних і креативних лідерах відчувається у професійній, політичній, соціальній, економічній та інших сферах діяльності людей. У зв'язку із цим підготовку лідерів в Україні необхідно сприймати як надзвичайно важливе державне і стратегічне завдання, що сприятиме скорішому виходу нашої держави з кризи та входженню до числа передових європейських країн.

Останні результати досліджень щодо феномену лідерства дають змогу виділити складові, що визначають сутність та ефективність лідера. Це коефіцієнт інтелекту IQ, коефіцієнт емоційного інтелекту EQ, коефіцієнт життєвої енергії VQ та коефіцієнт духовного інтелекту SQ. Актуальність даної статті полягає у тому, що велика кількість лідерів вважають за основу їхнього успіху високий рівень інтелекту IQ або, як багато зазначається у сучасних психолого-педагогічних дослідженнях, емоційного інтелекту EQ. При цьому не враховується коефіцієнт життєвої енергії VQ лідера, хоча й одним з головних його завдань визнається сприяння позитивним змінам та подолання виникаючого при цьому супротиву. Саме коефіцієнт життєвої енергії виражає здібність лідера заряджати енергією себе й оточуючих, а в основі лідерства лежить здібність до впливу, здійснення змін, що за відсутності енергійності особистості стає неможливим. Таким чином, можна із впевненістю казати про те, що високий рівень VQ є обов'язковою (звичайно, не єдиною) умовою діяльності успішного лідера. Це обумовлює актуальність дослідження умов, за яких відбувається збереження та відтворення рівня життєвої енергії майбутнього лідера в процесі його підготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Автором ідеї щодо життєвої енергії як головної якості лідера є професор бізнес-школи «Сколково» (Росія) П'єр Касс (Pierre Casse) [1]. Як зазначають П'єр Касс і його колега – професор бізнес-школи Університету IAE Aix-en-Provence (Франція) Пол Дж. Клодель (Paul George Claudel), коефіцієнт життєвої енергії VQ є більш важливим фактором у лідерстві, ніж широко відомий коефіцієнт інтелекту IQ та емоційний інтелект EQ. На думку вчених, високий інтелект керівника часто супроводжується його невмінням взаємодіяти та впливати на співробітників, колег та партнерів з меншими інтелектуальними здібностями, заряджати їх блискучими ідеями і планами. Це значно знижує віддачу від блискавично запланованих проєктів або призводить до їх провалу. Натомість люди з високим VQ мають підвищену здібність до саморозвитку і вміють стимулювати розвиток оточуючих людей, що дозволяє вести справу до успіху навіть з низьких стартових позицій [2].

Ідея важливості та необхідності для лідера мати високий рівень VQ на сьогодні існує здебільшого як загальне уявлення. Однак сучасними дослідниками робляться спроби щодо розробки шкал і надання оцінок кількісних та якісних показників VQ лідера. Однією із таких є розробка французьких (П'єр Касс, Пол Дж. Клодель) та американських бізнес-психологів (Френк П'юселік, Річард Бендлер, Джон Гриндер) класичного опитувальника, який включає у себе 5 блоків, що відображають складові VQ лідера [3]:

1. Показники фізичної активності, витривалості, швидкості відновлення після стресів.
2. Рівень соціальної активності і відкритості зовнішньому світу.
3. Прагнення до саморозвитку.

4. Цілепокладання і досягнення кінцевого результату.

5. Рівень впливу на оточуючих незалежно від стратегії поведінки.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Невирішеною проблемою залишається створення умов для збереження та відтворення життєвої енергії майбутніх лідерів, що полягає у впровадженні спеціалізованих методик в процес їх підготовки.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). *Основною метою статті є визначення умов підготовки лідерів, за яких відбувається збереження та відтворення їхнього коефіцієнту життєвої енергії.*

Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Для успішної реалізації будь-якої соціально значущої справи велику роль грають якості, спрямованість, цінності та життєва енергія лідера, який очолює та рухає дану справу у визначеному напрямку. Метою є підготовка такого лідера, який здатний не тільки до безпосереднього виконання своїх обов'язків керівника, а й розвитку на якісно новому рівні справи (проекту, напрямку, ідеї тощо), пов'язаної із напрямком його професійної діяльності.

Сучасними дослідженнями у сфері лідерства визначено, що лідеру недостатньо бути розумною особистістю, адже у людини з високим рівнем IQ нерідко відсутня важлива здатність до емпатії, співчуття, розуміння тощо. Часто «інтелектуали» нетерпимо ставляться до оточуючих, здатні до зарозумілого спілкування, не виносять співрозмовників, які мислять не так швидко, як вони. Зазвичай вони важко взаємодіють із людьми, які знаходяться на більш низькому інтелектуальному рівні [4]. Подібне поєднання високого IQ з недоліком емоційного інтелекту EQ призводить до планування відмінних планів і стратегій, а потім виникають труднощі в ході їх реалізації у зв'язку з низьким рівнем включеності та мотивації команди.

Ще однією важливою складовою, що обумовлює успішність лідера, є його духовний інтелект SQ [5, 6]. Духовний інтелект, за визначенням психологів, знаходиться в тісному зв'язку із глибокою потребою людини відчувати, що все має свій смисл. Розвиток духовного інтелекту лідера є справжньою гарантією його психічного здоров'я. Відомий трансперсональний психолог Френсіс Воган відзначає: «...духовний інтелект відчиняє серце, висвітлює розум і надихає душу, пов'язуючи людську особистісну психіку з самою основою існування. Духовний інтелект може бути розвинений в результаті відповідної практики та може допомогти людині відрізнити реальність від ілюзії. Це виражається в будь-якій культурі у вигляді любові, мудрості і служіння іншим...» [7]. Духовний інтелект лідера пов'язують із його духовною зрілістю, що є результатом певного рівня емоційної і моральної її різновидів, а також етичної поведінки. Духовна зрілість виражається у мудрій діяльності, що передбачає співчуття, проявлене до всіх інших людей, незалежно від віри, статі, етнічного походження, віку як вираження поваги до будь-якої форми життя. Вона передбачає також і розуміння, що ґрунтується на бажанні розпізнати ілюзії, відволіктися від усього скороминущого і роз'яснити для себе питання, пов'язані зі свободою існування і смертю. Вона виражає зв'язок внутрішнього життя із зовнішнім життям, з діями і служінням людству, що обумовлює лідера як глибоко свідому людину.

На думку Френсіс Воган, визначення духовного інтелекту відбувається у синтезі наступних аспектів: інтуїція; відкритість до пізнання; витончене сприйняття, здібність роздивлятися речі з різних точок зору; свобода у мисленні, повторна перевірка вірувань і концептів щодо реальності; духовний пошук і духовна практика; розсудливість; цілісне бачення; повага до усіх істот, сприйняття відмінностей; здатність любити (отриму-

вати і дарувати любов); безкорисно служити іншим, доброта, великодушність; співчуття; сила прощення; естетичне відчуття і оцінка краси; смиренність; цілісність, керівництво у житті духовними цінностями і послідовність у їх дотриманні; мудрість; культивування справжності та самосвідомості; сміливість та хоробрість; мир, внутрішній спокій; самовладання.

Відсутність певного рівня розвинутості будь-якої з перелічених складових само по собі доволі погано, але часто в підготовці лідерів не беруть до уваги ще один основний фактор успіху – коефіцієнт життєвої енергії (VQ – vitality coefficient). VQ – це своєрідна рушійна сила, мотор, стимулятор людського життя. Люди являють собою своєрідний проект – систему життєвих функцій, яка прагне якомога довше зберегти свою працездатність і максимально ефективно виконати поставлені завдання. В основі цього проекту (як і будь-якого іншого) лежить намір, мета – бажання жити. Тому VQ, як вважає П'єр Касс, – це інтенсивність бажання жити. Чим вище VQ, тим сильніше людина хоче розвиватися, контролювати те, що відбувається з фізичної, інтелектуальної і навіть емоційної точок зору. Лідери з високим VQ намагаються будь-яким способом покращити життя, і тому мають наміри і можуть впливати на оточуючих. Як ми бачимо, така якість є дуже важливою для лідера, адже його завдання сприяти змінам і долати перешкоди, що чинять при цьому опір. Отже, досить високий рівень VQ – обов'язкова, хоча і не єдина умова успішного лідерства.

Від лідера вимагається виконання як доволі формалізованих адміністративних функцій, так і більш складних, пов'язаних із розробкою «стратегії справи», аналізу її інноваційного потенціалу, а також тих, що передбачають ефективну побудову лідером внутрішньо командних комунікацій. Це потребує виконання ним майже психотерапевтичних функцій. Їх здійснення вимагає таких професійно-важливих якостей лідера, як емоційна врівноваженість і стресостійкість, впевненість в собі, креативність, товариськість, здатність захопити команду певною ідеєю. Саме така особистість не тільки користується офіційною владою, вона стає справжнім лідером. На цьому етапі виявляється, що розвиток якостей лідера безпосередньо залежить від такої характеристики, як енергетичність або коефіцієнт життєвої енергії VQ.

Таким чином, успішним лідером може стати той, хто володіє не тільки високим рівнем професіоналізму і хорошим досвідом, але також і той, хто здатний підтримувати високий рівень власної життєвої енергії. Останні розробки французьких і американських бізнес-психологів свідчать про те, що за умови рівності інших компетенцій, найбільших результатів досягають саме лідери з високим коефіцієнтом життєвої енергії VQ. У реалізації будь-якої справи він має вираження у здатності лідера надихати на досягнення найкращого результату як себе, так і оточуючих, а також задавати і підтримувати постійну атмосферу розвитку в своїй команді. VQ є тією самою рушійною силою розвитку, яка виражається в бажанні лідера жити активним життям і впливати на внутрішнє і зовнішнє оточення. Чим вище бажання жити, тим більших результатів лідер здатний досягти в особистому житті і роботі. Високий рівень VQ дає людині можливість стати справжнім лідером, здатним здійснити кардинальні зміни навколо себе або у очолюваній ним справі, проекті або організації в цілому. Таким чином, оцінка рівня життєвої енергії лідера в комплексі з оцінкою інших коефіцієнтів з більшою вірогідністю дозволяє виявити потенційно сильного лідера, визначити його можливості в сферах управління змінами та інноваціями.

Важливою показником необхідно визначити здатність лідера контролювати рівень свого VQ відповідно до обставин, а відсутність її не дозволить досягти йому високих результатів. Бувають моменти, коли лідеру необхідно стримувати свою активність і

не втручатися в ситуацію, щоб дати іншим людям можливість проявити себе. Рецепт повноцінного розвитку команди та співробітників стає прояв довіри до них і контроль над власним VQ для забезпечення успішної діяльності інших людей.

Для застосування поняття рівня життєвої енергії щодо лідера, необхідно розглянути два рівня VQ. Перший – це рівень життєвої енергії людини, другий – це енергетика людини. Рівень життєвої енергії дослідники визначають ще як потенційний VQ, він визначається вродженою життєвою силою або енергією людини – наповненістю бажанням жити, творити активно, зі швидкістю і напором, при чому обов'язково добро. Рівень життєвої енергії – достатньо стабільна характеристика людини, аналогічна особливостям темпераменту. Кожна людина від народження має той чи інший рівень життєвої енергії, тому одні люди від природи більш енергійні, різкі, квапливі, нетерплячі, стрімкі, активні і невтомні, інші – навпаки. Лідер з високим потенційним VQ, наповнений життєвою енергією, стає активним, рухливим, бадьорим, знаходиться в центрі уваги, має багато бажань та планів, заряджає енергією оточуючих. Другий рівень VQ – енергетика людини – є ситуативною характеристикою, яка визначає реальну енергію, з якою лідер в даний час виконує ті чи інші життєві або професійні завдання. Енергетика або реальний VQ лідера завжди нижче, ніж потенційний, тому що завжди є фактор, який утримує нас від досягнення максимуму життєвих цілей, якась причина, що не дозволяє реалізувати весь свій потенціал.

Відомий психофізіолог В.М. Русалов, узагальнюючи результати досліджень особливостей темпераменту людини, підтверджує, що потенціальний VQ – вроджена якість, що залежить від індивідуальних психофізіологічних властивостей людини. Однак протягом життя енергетика може значно змінюватися внаслідок таких факторів, як стан здоров'я, втома, обставини особистого життя тощо. Соціологічні опитування професійних управлінців свідчать про те, що показниками, які сприяють відновленню і поповненню запасів життєвої енергії, необхідної для забезпечення ефективного лідерства, отримання нового заряду сил, натхнення, нових ідей для розвитку команди і справи, є зміна обстановки, різні види відпочинку (активний, напівактивний або пасивний, на самоті або в колі людей, на природі або в мегаполісі, у поєднанні із зміною виду діяльності). Головним фактором відновлення VQ відомі лідери назвали відновлення та підтримку оптимального рівня здоров'я (гарного почуття) та зміну традиційного розпорядку дня.

Для того, щоб усунути розрив між реальним до потенційним VQ, лідер має:

I. Пізнати себе, зазирнути та оцінити себе, розібратися в своїх прагненнях, виявити напрямки діяльності, відповідні своєму «Я», визначити значимі та суттєві для себе речі. Отже, лідеру необхідно сприйняти себе, забути про те, що йому говорили і до чого закликали, стати самим собою.

II. Підвищити гармонійність власної психоенергетичної структури. Саме вона створює відчуття задоволеності своїм життям, справою, оточенням тощо. Пошук і досягнення власних життєвих цілей і цінностей, слідування особистим установкам дає лідеру можливість задовольнити глибинні потреби, жити повним життям і бути ефективним. Якщо лідер витрачає життя на спілкування з людьми, далекими від нього по духу, розрив збільшується і виникає відчуття розпачу і професійного або загалом життєвого повного провалу.

III. Наступний крок, коли лідер почне краще розуміти себе, необхідне проведення оцінки свого VQ і визначення для себе відповідності власної життєвої активності реальним бажанням. Якщо потенціальний рівень енергії реалізовується не повною мірою, необхідно проаналізувати виконувану роботу, індивідуальні заняття та захоплення, щоб знайти, в чому саме полягає невідповідність.

Існує певна кількість суб'єктивних методик визначення ознак, що є причинами недостатнього рівня життєвої енергії лідера, які в узагальненому вигляді полягають у виділенні наступних параметрів:

- дефіцит енергії на фізичному рівні (систематична втома та бажання спати, відчуття однаковості та буденності кожного з днів, велика кількість часу на вимушений відпочинок, відсутність бажання розпочинати нові або важливі справи, нестача сил та бажання реалізувати власні плани на день, частота ситуацій, коли змушуєш себе діяти за розробленим планом, відчуття «зажимів» у тілі, якість постави, частота захворювань тощо);

- дефіцит енергії на емоційному рівні (відчуття пригніченого, депресивного стану, апатії, відсутності інтересу до життя, втрати життєвих радощів; нездатність зберігати спокій та рівновагу в складних ситуаціях, відчуття нервового збудження і роздратування; вплив негативу; нездатність концентруватися на задачах у бурхливому потоці подій; відчуття різного типу страхів, занепокоєння через дрібниці; безпорадність; прояв заздрості, підозрілості, жорстокості, підступності, ревнощів; нерішучість, невпевненість у своїх силах і в собі; існування бажання створити щось позитивне, але страх щодо здійснення, виправдовуючи себе різними причинами тощо);

- дефіцит енергії на соціальному рівні (проблеми із самоствердженням; «переслідування» невдач у справах; відчуття постійного «спотикання на порозі» і неможливість переступити його, просунутися далі; невміння поводитися з грошима; «непрактичність» у вирішенні завдань; замкненість, втомлюваність та відсутність бажання спілкуватися з іншими; притягнення негативних людей; присутність у команді несприятливої атмосфери: конфліктів, пліток; позбавлення динамічності життя, відсутність покращень тривалий час тощо).

Лідеру необхідно прагнути порівняно із оточуючими мати найвищий (лідерський) VQ, який можна охарактеризувати такими ознаками, як «я хочу і можу», «палаю ідеєю», «палають очі», «потреба творити», «уміння масштабно мислити», «наснага», «жага до спілкування». Це дозволить лідеру притягнути до себе увагу, вести за собою, підштовхувати оточуючих до потрібних дій.

IV. Зберегти, відтворити, а в ідеалі і примножити життєву енергію, що є необхідною умовою успішного і повноцінного життя та діяльності лідера.

Майбутньому лідеру необхідно виробити звичку бути енергійним, жити на високому емоційному рівні, з натхненням, азартом і завзяттям. Вироблення такої звички підвищує енергійність в цілому і для цього не потрібно ніякої зовнішньої мотивації: коли потрібно, енергетика береться нізвідки, «з повітря». При цьому її запас у лідерів різний, а підвищувати його корисно завжди. Для цього необхідно стежити за здоров'ям і життєвою енергією в цілому, а також створювати умови для підтримання її на високому рівні. Для цього важливо чітко бачення цілей, перспектив і можливостей. Якщо лідер бачить перед собою райдужні перспективи, розуміє, що від його дій є користь і цілком реальна – його енергетика буде вище. Дуже сприяє її підвищенню можливість заряджати енергією свою команду. Мотивуючи членів колективу на досягнення мети, найбільше енергією зарядиться сам лідер.

Енергетика лідера є однією з головних складових його впевненості в собі. Лідеру необхідно навчитися управляти власною енергетикою – відображенням внутрішнього настрою, тих образів, які він тримає на думці. Якщо це образи переможця – енергетика буде високою, якщо її потрібно знизити – можна уявити тихе озеро, небо, прозорий струмок, величезні скелі або величний ліс тощо. Основними ключами до управління енергетикою є тіло, мова і внутрішній настрій. Володіючи ними, свою енергійність можна як підвищувати, так і знижувати. Підвищення енергетики через тіло передбачає

оволодіння стилем жестів, рухів, постави і поведінки. Особливо необхідно звернути увагу на наступні ознаки енергійності:

- коли енергійна людина стоїть, її вага тіла на носках, корпус готовий податися вперед. Якщо впевнена у собі людина виходить в коло і там повертається в різні боки, вона частіше це робить через кроки вперед, а не назад;
- швидкі і точні жести, підвищена здатність до швидких рухів;
- під час жестикуляції руки піднімаються легко, лікті не висять;
- живі очі, гучний, дзвінкий голос або з високим внутрішнім темпоритмом;
- гарна постава: пряма, з розправленими плечима;
- енергійна ходьба.

Енергетика найтіснішим чином пов'язана з диханням. Короткий різкий видих миттєво підвищує енергію, довший вдих навпаки – заспокоює, знижує енергетику. Синтезом дихання та звуків є мова, тому одним з найпростіших способів підняти енергетику є голосне і швидке говоріння. Якщо говорити голосно і весело – енергетика підвищиться, додати наголоси на словах – вона стане ще більшою. Оперативний спосіб її підняти – прокричати.

На енергетику впливає не тільки мовлення, але і той внутрішній текст, який лідер вимовляє всередині себе. Якщо внутрішній текст негативний, його краще вимикати, створити внутрішню тишу. Якщо ж необхідно підвищити енергетику, то цьому посприятимуть бадьорі установки «Вперед! Зможу! Зроблю!». Якщо внутрішні тексти спокійні, медитативні, то енергетика слідом за ними стає більш спокійною.

З огляду на зазначені показники розрізнення рівня енергійності автором було розроблено ряд вправ для можливості збереження, контролю або за необхідності підвищення життєвої енергії. В узагальненому вигляді для збереження і/або відтворення енергетики лідеру необхідно дотримуватися наступних рекомендацій:

- не скорочувати індивідуально оптимальний час, що витрачається на сон;
- вранці використовувати зарядку, холодне обливання, пробіжку, емоційну або гімнастику для обличчя і для мозку, йогу тощо;
- вести здоровий спосіб життя, дотримуватися правил відпочинку;
- займатися «дихальними практиками»;
- дбати про відчуття успіху, заряджати себе позитивною мотивацією, піклуватися про радості життя;
- займатися улюбленою і цікавою справою, отримувати задоволення від того, що робиш;
- вимагати максимуму і ставити високу мету у житті. Якщо немає великих життєвих цілей – необхідно думати, шукати, і не заспокоюватися, поки вони не знайдуться;
- чітко бачити життєві перспективи і крок за кроком їх реалізовувати.

Збалансовану модель збереження життєвої енергії описав німецький вчений Н. Пезешкіан. У основі запропонованого ним методу позитивної психотерапії лежить «Балансна модель», що пояснює гармонійне, успішне і щасливе життя, де має дотримуватися рівноваги енергія в чотирьох сферах: сенс (плани на майбутнє, мета, цінності, смисли життя, фантазії, мрії, віра), тіло (режим сну, харчування, секс, спорт, ставлення до свого тіла, відчуття, самопочуття, зовнішність, гігієна, здоров'я), контакти (близькі емоційні стосунки, родина, друзі, родичі, спілкування) і діяльність (професійні та інші досягнення, навчання, наука, кар'єра).

Для ефективної діяльності лідера необхідно рівномірно розподіляти свою життєву активність (енергію) між цими 4 сферами, інакше сфера, якій приділяється недостатньо уваги, несподівано для самої людини зробить перерозподіл сама у вигляді проблеми,

конфлікту. Для цього, як рекомендує Н. Пезешкіан, необхідно виділити три хвилини вкінці кожного дня і задати собі три питання:

1. «Що приємного або просто яскравого запам'яталося мені сьогодні?» Це питання спонукає кожен день приділяти час на головне: ті сфери, в яких на даний момент виник дефіцит, що дозволить не втрачати з поля зору ключові цінності життя в суєті поточних справ.

2. «Що корисного, важливого було зроблено сьогодні?» Відповідь розповість про досягнення і результати, дії, виконанням яких пишається лідер. Вони будуть давати сили і натхнення для майбутніх успіхів. До них можна також звертатися в подальшій діяльності за умови нестачі мотивації.

3. «Якби можна було заново прожити цей день, що б змінилося в моїх діях?» Це питання допоможе не відхилятися від намічених цілей завтра. Важливим є те, що самоаналіз і самозвіт не повинні перетворюватися в самокритику. Тому обов'язково потрібно знайти, згадати події і дії, за які можна себе похвалити, висловити вдячність, подяку, посміхнутися, збагатитися життєвим досвідом тощо [8].

V. Лідер має вивільнити енергію членів команди і допомогти їм розкрити свій потенціал. Для цього важливо передбачити і задовольнити найпотаємніші позитивні творчі бажання членів команди. Грунтуючись на самих незначних сигналах, що надходять від співробітників (включаючи слова, мову тіла і особливо емоції), лідеру необхідно визначити особисті переваги, цілі людей і найбільш привабливі способи їх досягнення. Отримавши цю інформацію, лідер має дати співробітникам завдання, які найкращим чином відповідають їхнім потребам. Зробити це нелегко, адже лідеру-керівнику потрібно не тільки визначити внутрішні потреби співробітників, але і підібрати для кожного обов'язки, що максимальну мають відповідність.

VI. Наступним завданням лідера є створення умов для досягнення високого VQ його команди в цілому. Талановитий лідер завжди стежить за її духом і підтримує оптимальний рівень її енергії. Ознаками команди з високим VQ вважаються:

- до складу входять працівники з різним рівнем енергії. До нього залучено мінімум одну людину з високим VQ – вона буде стимулювати інших;
- якщо в колективі є кілька особливо енергійних людей, вони не мають конкурувати, а швидше доповнювати один одного – тільки так можна уникнути розколу і хаосу;
- лідер управляє своїми емоціями відповідно до вимог кожної конкретної ситуації;
- співробітники генерують нові ідеї;
- члени команди відкрито виражають свої емоції;
- конкуренція всередині колективу носить здоровий характер, ґрунтується на повазі і почутті власної гідності;
- лідер цінує і заохочує співробітників, які беруть на себе відповідальність за ризик;
- успіхи окремих членів команди щиро тішать весь колектив;
- осудження не практикується, а помилки перетворюються в можливості;
- внесення змін являє собою безперервний, невинний процес.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок у даному напрямку. Беручи до уваги вище наведене, можемо сформулювати такі висновки. Основними умовами підготовки лідерів є поєднання та гармонійний розвиток таких характеристик, як рівень інтелекту (IQ), коефіцієнт емоційного інтелекту (EQ), коефіцієнт духовного інтелекту (SQ). Розвиненість цих компонентів на високому рівні є необхідною, але не-

достатньою умовою ефективності лідера, адже надважливим є показник життєвої енергії лідера (VQ), що визначає здатність заряджати себе та інших енергією.

Коефіцієнт енергетики лідера має свій реальний показник, який за різними причинами менший за потенційний (природний). Чим вище рівень реальної життєвої енергії лідера (енергетика) і менше її розрив з потенційною, тим він краще розуміє власну сутність, співвідношення себе і своєї мети, своєї справи і навколишнього світу в цілому. Лідер з високим рівнем потенційного і наближеного до нього реального VQ приходить до розуміння того, що розвиток здібностей, властивих йому як людині природним чином, може бути використаним практично у всіх сферах життя і діяльності.

Для того щоб відбувалося збереження та відтворення коефіцієнту життєвої енергії, лідеру необхідно:

- пізнати, визначити свої сильні сторони та переваги, сприйняти себе, стати собою, незважаючи на зовнішній опір та умови;
- підвищити гармонійність власної психоенергетичної структури;
- визначити відповідність власної життєвої активності з реальним бажанням та провести оцінку свого VQ за ознаками дефіциту енергії на фізичному, емоційному та соціальному рівнях;
- зберігати, відтворювати, а в ідеалі і примножувати життєву енергію за допомогою управління своїм тілом, мовою, мовленням і внутрішнім настроєм та збалансування життєвої енергії у сферах сенсу життя, свого тіла, соціальних контактів та діяльності;
- вивільнити енергію членів команди і допомогти їм розкрити свій потенціал;
- створити умови для досягнення високого VQ команди в цілому.

Дані рекомендації можна використати під час проведення заходів щодо підготовки ефективних лідерів до функціонування у будь-якій сфері людської життєдіяльності.

Список літератури:

1. Pierre Casse. Challenging Leadership The Skolkovo Approach / Pierre Casse. – М.: Xlibris, 2012. – 306 р.
2. Pierre Casse. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders / Pierre Casse, Paul George Claudel. - Athena Press, 2007. – 280р.
3. Електронний ресурс: Режим доступу:
<http://b2blogger.com/pressroom/142477.html>.
4. Електронний ресурс: режим доступу
http://www.management.com.ua/notes/vq_management.html.
5. Романовський О. Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О. Г. Романовський, Н. В. Серeda // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013. – № 3. – С. 20-27.
6. Дианин-Хавард А.К. Нравственное лидерство. Путь формирования личности / А.К. Дианин-Хавард. – М.: Лидерпром, 2008. – 187 с.
7. Vaughan F. What is Spiritual Intelligence? Journal of Humanistic Psychology, Vol 42, No. 2. Spring 2002, p. 16-33.
8. Пезешкиан Н. Психосоматика и позитивная психотерапия / Носсрат Пезешкиан. – М.: Медицина, 1996. – 464 с.

References:

1. Pierre Casse. (2012). Challenging Leadership The Skolkovo Approach / Pierre Casse. - М.: Xlibris, – 306 p. [in English]
2. Pierre Casse. (2007) Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders / Pierre Casse, Paul George Claudel. - Athena Press, - 280p. [in English]
3. Elektronnyy resurs: rezhim dostupa <http://b2blogger.com/pressroom/142477.html>.
4. Elektronnyy resurs: rezhim dostupa:
http://www.management.com.ua/notes/vq_management.html.
5. Romanovskiy A. G. (2013) *Lichnost' sovremennogo rukovoditelya v aspekte teorii dukhovnogo liderstva* [Personality modern leader in terms of the theory of spiritual leadership] *Teoriya i praktika upravleniya sotsial'nymi sistemami: filosofiya, psikhologiya, pedagogika, sotsiologiya*, № 3, S. 20-27. [in Ukrainian].
6. Dianin-Khavard A. K. (2008) *Nravstvennoye liderstvo. Put' formirovaniya lichnosti* [Moral leadership. The way of personality formation], М.: Liderprom, - 187 s. [in Russian].
7. Vaughan F. What is Spiritual Intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, Vol 42, No. 2. Spring 2002, p. 16-33. [in English]
8. Pezeshkian N. (1996). *Psikhosomatika i pozitivnaya psikhoterapiya* [Psychosomatics and positive psychotherapy], М.: Meditsina, - 464 s. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії: 25.05.2017

Олена Романовська

Кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, методики та менеджменту
освіти Української інженерно-педагогічної академії
E-mail: elena_mail2004@ukr.net

МОДЕЛЬ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ІМІДЖЕМ ВНЗ

Анотація: Стаття присвячена розгляду такої актуальної проблеми як управління іміджем вищого навчального закладу. Запропоновано модель процесу управління іміджем вищого навчального закладу на підставі проектного підходу та надані рекомендації щодо її впровадження.

Ключові слова: імідж, конкурентоспроможність, вищий навчальний заклад, імідж вищого навчального закладу, управління, процес, модель.

Olena Romanovska

PhD in Education Science, Assistant Prof. of Pedagogy, Methodology and Education Management Department Ukrainian Engineering - Pedagogics Academy
E-mail: elena_mail2004@ukr.net

MODEL OF UNIVERSITY IMAGE MANAGEMENT

Summary: The article is devoted to the actual problem such as university image management. The model of university image management process which is based on project approach is proposed and the recommendations for its implementation are presented here too.

Keywords: image, competitiveness, higher education establishment, university image, management, process, model.

Елена Романовская

МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ИМИДЖЕМ ВУЗА

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению такой актуальной проблемы как управление имиджем высшего учебного заведения. Предложена модель процесса управления имиджем высшего учебного заведения на основании проектного подхода и представлены рекомендации по ее внедрению.

Ключевые слова: имидж, конкурентоспособность, высшее учебное заведение, имидж высшего учебного заведения, управление, процесс, модель.

Olena Romanovska

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Model of university image management”

The article is devoted to the actual problem such as university image management. The need for image management of educational establishments is determined by the following factors:

© Олена Романовська, 2017

- Firstly, complicated demographic situation intensifies competition among educational establishments in the struggle for admission of students and preservation of contingent;
- Secondly, strong positive image facilitates educational establishment access to the best resources: financial, information, human, etc.;
- Thirdly, having formed positive image, establishment with the same other conditions becomes more attractive for teachers, because it has more possibilities to provide stability and social security, job satisfaction and professional development;
- Fourthly, sustained positive image gives the effect of acquiring certain strength by educational establishment in the sense that it creates the storage of confidence to everything that happens within the walls of the establishment, including the innovative processes.

The article identified that the university image management is a process that includes the formation of stable ideas among customers, partners and community about the prestige of an educational establishment, its training services, managers' reputation. It is noted that if this process is carried out effectively the university forms positive image that provides increase loyalty and support of partners, service users, staff, regional and municipal authorities and the media.

Image management is a process where the planned image is created based on the available resources. But each leader of a university should understand which image is the best to "concrete" target audience and how to determine the amount and specificity of necessary resources. It often happens that leaders do not suspect how many opportunities universities have to create positive image. So this task can significantly enrich the educational process itself, we need only to distribute total effort correctly. However, in Ukraine, not all universities have image management which is organized efficiently because leaders do not understand how to organize this process.

One of the most effective strategies for this problem can be considered as a purposeful construction strategy of university image management. And one of the most effective methods of this process management can be a project approach based on the methodology of project management and which is aimed not to process but to final product. Thus, the author proposed the model of university image management process based on project approach.

The proposed model is regarded as a dynamic set of four interrelated processes (phases) of management that follow logically one another: 1) identification process of university qualitative characteristics; 2) process of identifying and analyzing needs of target groups; 3) process of creating university image; 4) development of marketing communication project with target groups of educational establishment.

The author emphasizes that the work on university image, Ukrainian higher education image allows not only creating an identification system of various universities, but also it is a good way for promoting educational services which means increasing their qualities within competition.

The paper noted that university image management should be viewed as a continuous process of its activities in today's competitive struggle at educational market, and the proposed model of image management which is based on project approach will allow using material resources efficiently and reacting flexibly to any changes within educational establishment and in external surrounding.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. За даними Інституту статистики ЮНЕСКО сьогодні на українському ринку освітніх послуг спостерігається тенденція збільшення кількості населення, яке бажає отримати вищу освіту. В той же час зменшується загальна кіль-

кість випускників шкіл, що є наслідком зниження народжуваності населення протягом останніх десятиліть. Ця та інші проблеми ринку освітніх послуг загострюють конкуренцію серед вищих навчальних закладів (ВНЗ) України. Кожен із них прагне створити нову ефективну стратегію розвитку. Для цього університети та інші вищі навчальні заклади повинні підвищувати свою конкурентоспроможність та створювати індивідуальний імідж за для досягнення не лише національного, а й міжнародного визнання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Вивченням психологічного змісту поняття «імідж», окремих аспектів формування іміджу особистості та організації займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Сутності поняття та критеріям ефективності навчальної загальноосвітньої установи в різний час присвячено роботи: В. Алфімова, В. Дубичинського, І. Зув'євської, І. Литвинова, О. Лісаченко, М. Кондратьєва, В. Маценко, М. Рожнятковської, С. Сушко та ін.

Формування позитивного іміджу організації відображено у дослідженнях Л. Брауна, Г. Почепцова, О. Кудінова, Є. Уткіна, О. Омарова, О. Фельзера, О. Доброневського.

Загальні психологічні основи іміджу навчальних закладів розглядали О. Бандурка, О. Землянська, Л. Алексєєва, А. Громова, В. Шпалінський. Ключові питання формування якісно нового міжнародного іміджу ВНЗ висвітлено у працях С. Грабовської, О. Іноземцева, Л. Карамуш, В. Королько, Л. Місюри, М. Міщенко. Проблеми взаємозалежності управління та іміджу відображено у працях З. Старобинського, Б. Андрюшкіна, Р. Гріфіна, В. Яцури, С. Скібинського, Ф. Хміля, О. Ільїна.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Саме імідж навчального закладу є тим соціокультурним феноменом, який є необхідним елементом комунікаційного середовища в системі освіти. У ролі візуально-естетичного образу, наділеного рядом індивідуальних ознак, який чинить за допомогою певних засобів вплив на індивідуальну, групову і масову свідомість, імідж впливає на сприйняття організації, зокрема ВНЗ, у великому комунікаційному просторі. Тому основним завданням фахівців з комунікацій вищого навчального закладу стає конструювання такого образу, який точно потрапляє в ментальність тієї цільової групи, на яку і спрямований цей процес.

Формування позиції ВНЗ в свідомості споживачів є вагомою складовою управління діяльністю закладів освіти, але якій не завжди приділяється належна увага. Крім того, незважаючи на численні напрацювання з різних аспектів іміджу навчальних закладів, у науковій літературі поки що недостатньо розглянуто проблему теоретичного обґрунтування й апробації на практиці технології створення позитивного іміджу вищого навчального закладу та ефективного управління цим процесом.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є розробка моделі з управління іміджем ВНЗ та практичних рекомендацій з її впровадження.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що теорія іміджу з'явилася на Заході у 60-ті роки минулого століття. Її поява була зумовлена необхідністю протидії рекламній діяльності конкурентів. Сутність теорії, обґрунтованої визнаним фахівцем реклами Д. Огілві, полягала у тому, що для успішної реалізації товару значно важливіше створювати у свідомості споживача позитивний образ певного товару, аніж надавати інформацію про окремі специфічні його властивості [5].

Імідж (image) - англійське слово, що походить від латинського - imago - зображення, подоба. У сучасній англійській мові слово image має безліч значень і відтінків. Серед них слід виділити не тільки традиційні, що трактуються як «образ», «зображен-

ня», а й такі значення, як «уособлення», «уявлення» (про що-небудь), «репутація», «престиж». Сучасні англійські словники трактують імідж і як загальне враження, що «публікується» особистістю, організацією, товаром і тощо. Важливо відзначити й таке словосполучення, що використовується в англійській літературі, як «imagebuilding» - в сенсі «створення репутації», «обличчя» фірми. Ці значення більше відповідають розумінню іміджу, яке склалося в сучасній науці.

Сучасний словник трактує поняття «імідж» як цілеспрямовано сформований образ, покликаний надати емоційно-психологічний вплив на кого-небудь з метою популяризації, реклами тощо [6]. Звернемо увагу на кілька ключових слів: «цілеспрямовано», тобто імідж - це те, що можна планувати і створювати і чим можна управляти; «емоційно-психологічний вплив» - тобто він «працює» з почуттями, а не тільки з логікою; «вплив на кого-небудь», тобто необхідно побачити тих суб'єктів, заради яких вся ця робота і затівається.

У 1990-2000-х рр. з'являються теоретичні обґрунтування іміджу ВНЗ, але їх досить мало. Імідж ВНЗ розглядається теоретиками в рамках такої дисципліни як маркетинг. І це не випадково. У 1960-і рр. в США стали проникати ідеї некомерційного маркетингу. У 70-80-ті роки ХХ століття положення цієї теорії були розглянуті стосовно питань навчання дорослих та підвищення кваліфікації. Першу комплексну концепцію освітнього маркетингу в ФРН запропонували В. Заргес і Ф. Хеберлін [7]. Освітній маркетинг включає в себе два напрями: маркетинг освітньої діяльності, тобто дії спрямовані на продаж освітніх послуг установою; і освіту як маркетинговий засіб, тобто застосовується для послуг і продуктів, щоб залучити клієнтів і зберегти їх.

Таким чином, розвиток першого напрямку в маркетингу сприяв розвитку ідей значущості освітньої сфери, яка може пропонувати для ринку свою специфічну послугу – освітню. Такі ідеї знайшли підтримку завдяки соціально-економічній ситуації.

Для сучасних навчальних закладів імідж є важливою складовою професійного успіху, оскільки це сприяє підвищенню конкурентоспроможності навчального закладу.

В умовах ринкової економіки життєздатними виявляються тільки конкурентоспроможні навчальні заклади. Конкурентоспроможний навчальний заклад - це заклад, який забезпечує стійкий рівень якості освітніх послуг. Ідея про зв'язок іміджу організації з її конкурентоспроможністю не є новою. Наукові дослідження свідчать, що головною функцією іміджу є формування позитивного ставлення до кого-небудь або чого-небудь [7]. Якщо позитивне ставлення сформовано, то за ним, як результат впливу соціальних зв'язків, обов'язково послідує довіра і, в свою чергу, - високі оцінки і впевнений вибір [4]. Такий психологічний ланцюжок, що породжується позитивним ставленням зображено на схемі (рис.1).

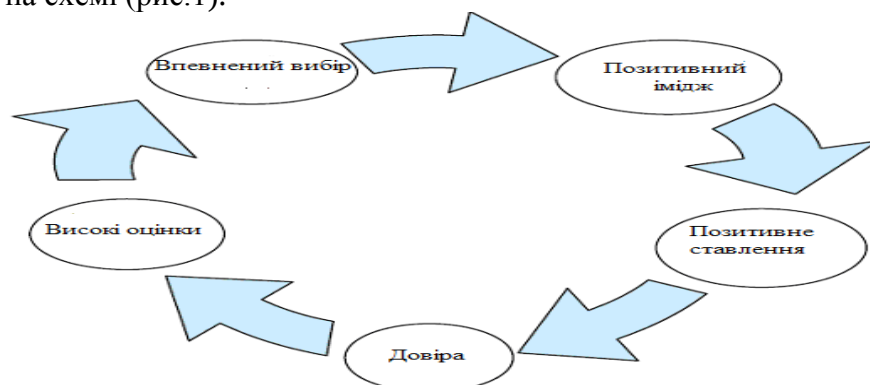


Рисунок 1 - Психологічний ланцюжок впливу позитивного іміджу на конкурентоспроможність ВНЗ

До того ж позитивний імідж, як правило, сприяє підвищенню престижу, а, отже, авторитету і впливу. Позитивний імідж є також важливим фактором високого рейтингу, що дуже важливо в насиченій різноманітною інформацією публічній діяльності.

Таким чином, імідж - це не тільки засіб, інструмент управління, а й об'єкт управління. Тому перш ніж говорити про управління цим об'єктом, необхідно уточнити зміст поняття «управління іміджем навчального закладу».

На Заході управління іміджем навчального закладу вже давно є одним з невід'ємних елементів стратегічного менеджменту [9]. Так, згідно до ресурсного підходу, розробленого вченими [8], управління іміджем організації є її недосяжним активом і, поряд з іншими компонентами, виступає реальним джерелом конкурентоспроможності і ключовим фактором адаптації будь-якого навчального закладу до зовнішніх умов.

Слід зазначити, що, згідно з Гарвардською парадигмою [10], невидимі, невлочимі активи навчального закладу повинні бути оригінальними в порівнянні з конкурентами, важко імітованими і важко замінними. Суть ресурсної орієнтації і полягає в тому, що якщо навчальний заклад здійснює вибір і комбінацію ресурсів краще, оригінальніше, швидше за конкурентів, то йому гарантований кінцевий ринковий успіх.

Як зазначено вище, імідж є результатом комунікативної цілеспрямованої свідомої роботи організації. Отже, управління іміджем – це заплановане, спрямоване подання інформації з прогнозованими наслідками реагування цільової аудиторії на цю інформацію. Йдеться про повністю кероване подання такої інформації, яка гарантовано забезпечить заздалегідь передбачувану реакцію споживачів. Іншими словами, це специфічне виробництво і подання інформації із заздалегідь очікуваним результатом її впливу.

Управління іміджем вищого навчального закладу - це процес, який включає в себе формування стійких уявлень у клієнтів, партнерів і громадськості про престиж навчального закладу, його освітніх послуг, репутації керівників[4].

Позитивний імідж дозволяє навчальним закладам забезпечувати зростання лояльності та підтримки партнерів, споживачів послуг, персоналу, регіональних і муніципальних органів влади і засобів масової інформації.

Необхідність управління іміджем освітніх установ визначається наступними причинами:

- по-перше, складна демографічна ситуація посилює конкуренцію серед освітніх установ в боротьбі за набір учнів і збереження контингенту;
- по-друге, сильний позитивний імідж полегшує доступ освітніх установ до кращих ресурсів: фінансових, інформаційних, людських і т.д. ;
- по-третє, маючи сформований позитивний імідж, установа за інших рівних умов стає більш привабливою для педагогів, так як постає здатною більшою мірою забезпечити стабільність і соціальний захист, задоволеність працею і професійний розвиток;
- по-четверте, стійкий позитивний імідж дає ефект придбання освітньою установою певної сили, в тому сенсі, що створює запас довіри до всього того, що відбувається в середині установи, в тому числі до інноваційних процесів.

Процес управління іміджем - це процес, в ході якого створюється якийсь спланований образ на основі наявних ресурсів. Але для керівника будь-якого ВНЗ потрібно розуміти, який саме образ найкращий для «потрібної» цільової аудиторії і як визначити обсяг і специфіку необхідних ресурсів. Дуже часто буває, що керівники і не підозрюють, як багато можливостей має навчальний заклад для створення позитивного іміджу. Причому саме рішення цього завдання може істотно збагатити і сам педагогічний процес, справа лише в правильному розподілі загальних зусиль [4].

Сучасний ВНЗ, знаходиться в постійному пошуку стратегій посилення власного

становища на ринку освітніх послуг. Однак далеко не всіма ще усвідомлений той факт, що однією з найбільш ефективних стратегій досягнення даної мети може виступати цілеспрямована побудова плану управління іміджем навчального закладу.

Ці аспекти підкреслюють актуальність управління іміджем освітніх установ. Одним з ефективних методів управління цим процесом може стати проектний підхід, який базується на методології проектного менеджменту і спрямований не на процес, а на кінцевий продукт [4].

Модель управління іміджем вищого навчального закладу з використанням проектного підходу можна розглядати як динамічну сукупність чотирьох взаємопов'язаних управлінських процесів (етапів), логічно впливають один на одного. У той же час існує стійкий зворотній зв'язок і вплив кожного процесу на інші. На рисунку 2 представлена модель процесу управління іміджем вищого навчального закладу.



Рисунок 2. - Модель процесу управління іміджем ВНЗ

Зображені на рисунку етапи відтворюють послідовність та взаємозв'язок компонентів процесу управління іміджем.

1. Етап 1 - процес ідентифікації якісних характеристик навчального закладу. Під ним мається на увазі детальний аналіз всіх аспектів, властивостей, можливостей, недоліків і переваг навчального закладу в порівнянні з конкурентами. На даному етапі починає розроблятися місія навчального закладу - стратегічна мета, що виражає сенс існування, загально визнане значення організації, роль, яку навчальний заклад хоче відігравати в суспільстві. Остаточний варіант місії можна затвердити лише після аналізу потреб цільових груп навчального закладу (ЦГ ВНЗ).

2. Етап 2 - процес виявлення та аналізу потреб цільових груп. Виявити цільову аудиторію - значить чітко уявити собі, хто буде потенційними споживачами освітніх послуг. У якості цільових груп можуть виступати:

- студенти (як потенційні абітурієнти, так і ті, що вже стали ними);
- батьки студентів;
- адміністрація навчального закладу;
- професорсько-викладацький склад, а також інші співробітники навчального закладу (бібліотекарі, технічний персонал);
- роботодавці;
- навчальні заклади-конкуренти;
- посередницькі структури на ринку освітніх продуктів і послуг (служби зайнятості, біржі праці, асоціації освітніх установ);
- регулюючі органи.

Детальний аналіз потреб кожної з цільових груп навчального закладу дозволяє сформулювати його місію, покладаючись не тільки на знання власних можливостей, переваг, але і спираючись на чіткі їх запити.

3. Етап 3 - процес створення образу навчального закладу. Для того, щоб виявити механізми і можливості управління іміджем навчального закладу, необхідно проаналізувати, на основі яких характеристик формується образ навчального закладу, предметно уявити структуру даного способу. Як компоненти образу навчального закладу виділимо:

- освітні послуги навчального закладу (затребуваність пропонованих спеціальностей, якість викладання, престижність дипломів, вартість послуг, що надаються, можливості працевлаштування);
- професорсько-викладацький склад навчального закладу (зовнішній вигляд, соціально-демографічні характеристики, загальний культурний рівень, компетентність);
- керівник навчального закладу (зовнішній вигляд, соціально-демографічні характеристики, психологічні характеристики);
- студенти навчального закладу (зовнішній вигляд, стиль життя, загальний культурний рівень);
- внутрішні соціально-психологічні характеристики навчального закладу (культура організації, соціально-психологічний клімат колективу);
- візуальні характеристики навчального закладу (архітектура, дизайн інтер'єру, елементи фірмового стилю, зовнішній вигляд персоналу);
- соціальні характеристики навчального закладу (соціальні аспекти діяльності навчального закладу).

Таким чином, образ навчального закладу складається з безлічі компонентів. Думка про кожен складову образу навчального закладу, в свою чергу, впливає на формування іміджу навчального закладу в цілому. Однак для побудови адекватної моделі управління іміджем навчального закладу необхідно знати, які з них, в силу специфіки даного навчального закладу, мають пріоритетне значення, які компоненти іміджу навчального закладу виступають одночасно і в якості критеріїв вибору даного навчального закладу.

Необхідно також відзначити, що образ будь-якої організації, сформований на основі сприйняття зовнішніх і внутрішніх характеристик останньої, досить стійкий, містить в собі властивості стереотипів. Тому ефективно управління іміджем навчального закладу, на наш погляд, можливе і необхідне в процесі контакту ВНЗ з цільовою аудиторією навчального закладу [4].

Керування процесом підтримки, коригування й оновлення внутрішнього іміджу ВНЗ на цьому етапі полягає у наступному:

- стимулюванні інноваційної діяльності, для чого персонал активно залучається до різних курсів підвищення кваліфікації, перепрофілювання, конкурсів, проектів тощо;
- створенні напрямків діяльності, як таких, що вписуються в загальний стиль ВНЗ, так і абсолютно новаторських;
- постійній підтримці прямого і зворотного зв'язку зі споживачами освітніх послуг.

4. Розробка проектів маркетингової комунікації з цільовими групами навчального закладу - основний процес в представленій моделі. До таких проектів, найбільш часто використовуваних в комплексі маркетингових комунікацій, слід віднести: рекламу, public relations, особисті контакти, усні рекомендації тощо.

У цих проектах необхідно сформулювати адекватне звернення (визначити зміст і характер інформації, рекламні аргументи) до цільових груп, грамотно підібрати засоби поширення інформації, її носії; надалі систематично збирати і аналізувати інформацію, що надходить через канали зворотного зв'язку, коригуючи процес комунікації.

Як справедливо зазначають фахівці, реклама освітніх послуг повсюдно грішить відсутністю зв'язку матеріалу реклами з особистістю [1]. Потенційного абітурієнта необхідно запалити новим стилем життя і новим характером майбутнього, які пропонує навчальний заклад. Потрібно чітко сказати, як зміниться особистість людини за той час, який буде проведено в навчальному закладі, і показати вигоду цієї зміни для нього. Останнім часом серед маркетингових комунікаційних дій, здійснюваних на вітчизняному ринку, зростає вага заходів «public relations».

Навчальні заклади, як правило, позбавлені можливості масштабно використовувати традиційні і найбільш потужні засоби маркетингових засобів комунікацій. Однак у них є можливість проведення властивих тільки їм маркетингових прийомів, таких як дні відкритих дверей, зустрічей випускників, ярмарок вакансій, міські олімпіади та ін. Безумовно, в цих же цілях можна широко використовувати контакти з аудиторіями на наукових конференціях, симпозіумах і інших заходах, присвячених проблемам освіти.

Не можна забувати, що вся інформація, яку ВНЗ посилає в зовнішнє середовище, в тій чи іншій мірі, є іміджевою. Цю інформацію (вербальна і невербальна, символічна) слід систематизувати. Невербальна, символічна інформація - це будівлі ВНЗ, адміністративний та навчальні корпуси, обрамлення внутрішніх приміщень, стиль одягу викладачів і студентів, зовнішні особливості їх спілкування і взаємодії. Навіть запах і звуки, які можна почути в коридорах будівель говорять про те, яким чином себе позиціонує цей вуз в освітньому, соціальному і бізнес-просторі міста. Важливими складовими іміджу ВНЗ є його місія й історія. Навіть, незважаючи на те, що часом декларативність місії ВНЗ прямо таки кидається в очі.

Керівник ВНЗ, його ректор, його заступники з різних напрямків діяльності - проректора, співробітники (їх поведінку, зовнішній вигляд, компетентність, манеру спілкування, стиль одягу), і навіть клієнти, а це студенти, яких можна розглядати як тимчасовий, але дуже значущий для досліджуваного явища персонал - все працює на імідж установи. Канали доставки інформації про ВНЗ - це ЗМІ, різноманітні акції, робочі зустрічі, навіть чутки, так звана «сарафанна пошта», що формує стійкі і нестійкі міфи і легенди про заклад, його працівників, студентів тощо.

Якщо звернутися до різних типів інформації, які використовуються для формування іміджу і репутації ВНЗ, то стане ясно, що широко застосовуються стратегії його формування (реклама, корпоративна символіка), самі по собі недостатні для того, щоб створити ВНЗ хорошу корпоративну репутацію. Також як і акціонери вкладають кошти в успішні підприємства, так і держава визначає своєю політикою розвиток, в першу чергу, успішних ВНЗ, які здійснюють для суспільства підготовку висококваліфікованих фахівців, якісні наукові дослідження, які формують освітній рівень регіону або країни. Таким чином, імідж ВНЗ знаходиться також і в безпосередніх взаємовідносинах з можливістю залучення фінансових коштів і грантів з боку держави, освітніх фондів, міжнародних організацій. Відомо також, що високі наукові амбіції стимулюють більш сміливі наукові дослідження, спробу вирішення складніших наукових завдань, активізують досліду діяльність наукових кадрів. Численні рейтинги працевлаштування випускників українських ВНЗ також показують безпосередню взаємозалежність їх популярності і затребуваності та рівня фахівців, які його закінчили [110].

Для формування і просування іміджу вищого навчального закладу використовуються найрізноманітніші інструменти маркетингу, реклами, паблік рилейшнз. У тому числі мова йде і про візуальну ідентичність ВНЗ. Логотип є одним з ключових складових корпоративного дизайну, він використовується при оформленні ділової документації, в рекламі, оформленні приміщень та ін. Багато з логотипів не відкладаються в пам'

яті, проте деякі міцно асоціюються з конкретними товарами, організаціями (вузами), враженнями. Вдалий логотип добре запам'ятовується, викликає асоціації, підкреслює оригінальність, передає ідею. До безликих логотипів відносяться численні знаки, що повторюють державні символи, логотипи не мають ідеї, що не враховують особливості ВНЗ, регіональні відмінності та традиції.

Відомо, що імідж створюється багато в чому завдяки засобам масової інформації і комунікації. У роботі з пресою ВНЗ повинні орієнтуватися на масштаби планованої діяльності, цільові групи.

Важливим інструментом і фактором формування іміджу ВНЗ є інтернет. Аналіз інтернет-порталів українських ВНЗ показує, що інтернет ще недооцінений керівниками багатьох з них. Дизайн інтернет-сторінки і її сучасність впливають на емоційний компонент особистості, молоде покоління, яке визначає вибір ВНЗ. і емоційний фактор стає провідним у формуванні іміджу. Інтернет сторінка не може бути зроблена раз і на завжди, її зміст має регулярно змінюватися, дизайн оновлюватися і осучаснюватися раз на декілька років. Для збільшення відвідуваності сторінки на ній розміщують розклад занять, оголошення, інформацію про культурне життя студентів, публікують витримки їх наукових робіт, як викладачів, так і студентів. Формуванню корпоративної ідентичності ВНЗ сприяють і привітання ювілярів, форуми випускників, розповіді про викладачів.

Передові ВНЗ, в тому числі і невеликі, зрозуміли, що забезпечення роботи інтернет-сторінки не може бути покладено тільки на технічні служби, і приймають на роботу журналіста обдарованих співробітників, завданням яких є регулярне оновлення змісту сторінки. У деяких вузах інтернет-сторінки є, в першу чергу, рекламним майданчиком, яка працює на абітурієнтів. Разом з тим, не можна забувати, що за інформацією про ВНЗ до інтернет-сторінки звертаються роботодавці, співробітники кадрових агентств, відповідальні особи спонсорських фондів, міжнародні партнери. Часто саме інформація мережі Інтернет стає основним фундаментом, на якому будується імідж ВНЗ [4].

Засобом формування і просування іміджу є спеціальні заходи. До них належать участь ВНЗ в виставках, проведення днів відкритих дверей, ігор КВК, спортивних заходів, наукових конференцій. Ці заходи забезпечують іміджевий зміст за окремими цільовими групами (школярі, колеги, чиновники, вчені, журналісти). Деякі з таких заходів (виставки або конференції) є досить витратними, тому їх доцільність і цілеспрямованість необхідно продумувати і планувати. Науковий і професійний імідж ВНЗ складається і за допомогою публікацій його викладачів. Позитивний вплив на формування і просування іміджу надають коментарі професорів (із зазначенням вищого навчального закладу), що публікуються в пресі за фактом будь-якої політичної або економічної події, вступні статті до книг, підручники, що випускаються відомими видавництвами.

Для студентів і їх батьків значущим іміджевим моментом є інфраструктура ВНЗ. Наявність якісної студентської їдальні, рівень благоустрою гуртожитку тощо,- ці фактори іноді домінують над раціональними чинниками. Наприклад, відкриття на території студентського містечка McDonalds може бути не завжди позитивно зустрінуте старшим поколінням, але буде високо оцінене студентством. З появою додаткових фінансових джерел багато українських ВНЗ стали вкладати значні кошти в реконструкцію і ремонт приміщень, що також надає значного впливу на візуальний імідж. Конкретні кроки з формування і просування іміджу вищого навчального закладу принципово шикуються за схемою, розробленою маркетологами і іміджмейкерами для універсальних соціальних і політичних інститутів з урахуванням специфіки освіти і ставлення суспільства до нього. Як елемент вдосконалення якості освітнього процесу, робота над іміджем ВНЗ є завданням вищого керівництва навчального закладу, яке приймає стратегічну концеп-

цію роботи над ним, доручаючи здійснення тактичних дій, як професіоналам вузької спрямованості (маркетологам, дизайнерам, фахівцям в галузі зв'язків з громадськістю), так і структурам, що здійснюють безпосереднє керівництво навчальним процесом, наприклад, деканатам.

Поведінка персоналу ВНЗ відповідно до своїх основних клієнтів має бути головним об'єктом уваги топ-менеджменту освітнього закладу. Важливо домагатися того, щоб кожен викладач, і кожен студент розумів і добре усвідомлював, які його вчинки можуть вплинути негативно на відносини ВНЗ з клієнтами, що вже склалися, а які навпаки – поліпшити, зберегти, закріпити. За висловом Ю.Д. Красовського [2] «маркетингова соціокультурна» поведінка працівників «вирушується» звідси.

Керівництво ВНЗ має прагнути, щоб норми поведінки працівників орієнтували б їх на врахування запитів всіх груп клієнтів. Подібна політика формує такий цікавий соціально-психологічний феномен, як «клієнтоорієнтований» тип поведінки. Він може виникнути на такій фазі розвитку ВНЗ, коли його найважливіші, ключові клієнти визначені і дозріли умови для розробки програми залучення їх до освітньої продукції та послуг ВНЗ.

За Ю.Д. Красовським [2] «клієнтоорієнтована поведінка» ВНЗ означає прояв оптимальних режимів ділового спілкування їх представників з клієнтом. Стратегічний розворот такої поведінки передбачає організацію сервісної служби ВНЗ, такий, наприклад, як приймальна комісія, Центр розвитку кар'єри, відділ маркетингу ВНЗ, відділ практик, які активно працюють на притягнення клієнтів до «основного продукту» ВНЗ - його випускників і до їх освітніх продуктів і послуг ВНЗ.

Управління сервісним обслуговуванням клієнтів відпрацьовується ВНЗ в процесі вивчення їх запитів. Саме змістовний зворотній зв'язок з клієнтами ВНЗ допомагає сформувати ефективну «клієнтоорієнтовану поведінку» всіх його працівників в «гарячих точках» продажу освітньої продукції та послуг.

Для того, щоб добре спрацьовували іміджеві регулятори поведінки керівництву ВНЗ важливо знати, які чинники (показники) та якою мірою сприяють формуванню і зміцненню іміджу, на які з них слід звернути особливу увагу і коли це зробити.

Імідж - дуже ефемерне поняття, а тому потрібна максимальна «адресність» в точках докладання зусиль її керівництва [1]. Це можливо тільки в тому випадку, коли проводиться аналітична робота з виявлення цих факторів, які потім оцінюються в рангових або бальних шкалах. Але так як робота ВНЗ динамічна, необхідні пролонговані дослідження, що пов'язують взаємодію основних показників іміджу ВНЗ з іншими, зокрема фінансовими. Ситуація, що формує «іміджеву ідеологію» ВНЗ спирається на формування особливих «клієнтоорієнтованих» норм поведінки персоналу ВНЗ і його студентів, які, в разі їх виникнення і вкорінення в житті ВНЗ, «спрацьовують» на досягнення закладом його стратегічних і тактичних цілей, в першу чергу, на якість пропонованих вузом освітніх продуктів і послуг.

Робота над іміджем ВНЗ та вищої освіти в Україні дозволяє не тільки створити систему ідентифікації різних вищих навчальних закладів, а й є хорошим способом просування освітніх послуг, а значить в рамках конкуренції підвищення їх якості. Важливо відзначити, що імідж ВНЗ - образ українського університету, який впливає на імідж української освіти, на освітню систему. Для того, щоб назва ВНЗ стала брендом, необхідна ретельна робота над його іміджем.

Розглядаючи питання іміджу, не можна не зважати на таку характеристику його як ефективність, тобто результативність для PR-суб'єкта, зокрема для ВНЗ.

Ефективний імідж ВНЗ - це імідж, в якому набір позитивних характеристик про

університет в комплексі сприяє досягненню основних цілей університету, створює стійкий асоціативний зв'язок між цілісним образом і PR – об'єктом, формує символічний і публіцитний капітали [1].

Для добре відомих ВНЗ завдання побудови ефективного іміджу може здатися неважким, адже придбаний раніше імідж допомагає витримати конкуренцію. Однак зміни в зовнішньому середовищі можуть різко змінити розстановку сил і вплинути на імідж вузу. Для формування позитивного уявлення про вуз та створення ефективного іміджу, який служить однією зі складових конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг, необхідна система заходів: маркетинг, PR, реклама і інших.

Зауважимо, що процес формування і управління іміджем навчального закладу, як, втім, і будь-якої організації, визначається, перш за все, якістю інформаційної роботи з цільовими групами споживачів. Чим більш проінформована цільова група про той чи інший навчальний заклад, тим більш позитивна її думка про нього. Реалізацію ж подібних маркетингових ходів ефективно проводити на базі проектного підходу. Таким чином, управління іміджем навчального закладу необхідно розглядати в якості безперервного процесу його діяльності в умовах сучасної конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене дослідження дозволило зробити такі висновки.

1. Заклад вищої освіти з високим рівнем конкурентоспроможності – це установа, ім'я якої знають і виділяють серед інших, до якої прагнуть вступити та влаштуватися на роботу. Такий ВНЗ забезпечує високий рівень якості освітніх послуг. Тому навчальні заклади починають пошуки нових шляхів, і одним із таких шляхів є створення іміджу ВНЗ.

2. «Імідж» як цілеспрямовано сформований образ, покликаний надати емоційно-психологічний вплив на кого-небудь з метою популяризації, реклами тощо. «Імідж ВНЗ» - це узагальнений образ вищого навчального закладу: це загальне уявлення, що складається з набору переконань і відчуттів, яке складається у споживачів (реальних і потенційних) освітніх товарів і послуг про навчальну організацію.

Під іміджем вищого навчального закладу ми розуміємо сукупність зовнішніх і внутрішніх характеристик його організації, які визначають його статус в сфері освіти і образ навчального закладу у цілеспрямованої аудиторії.

3. Управління іміджем ВНЗ - це безперервний процес, який включає в себе формування стійких уявлень у клієнтів, партнерів і громадськості про престиж навчального закладу, його освітніх послуг, репутацію керівників в умовах сучасної конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг.

4. Розглянута модель управління іміджем, заснована на проектному підході, дозволить ефективно використовувати матеріальні ресурси, а також гнучко реагувати на будь-які зміни як всередині навчального закладу, так і в зовнішньому середовищі.

Список літератури:

1. Дагаева Е. А. Управление имиджем вуза // Управление персоналом. – 2005. – № 3. – С. 26-28.
2. Красовский Ю. Д. Организационное поведение Юнити-Дана, М. 2003 512с.
3. Кузин Ф.А. Современный имидж делового человека, бизнесмена, политика. – М.: Ось-89, 2002. – 512 с.

4. Ма Фен., Модель процесса формирования и управления имиджем учебного заведения/ Ма Фен, С.Н Гловацкая., С.В. Руденко // Вісник Одеського національного морського університету. – 2013. - № (1) 37. – С. 204-211.
5. Огилви Д. Откровения рекламного агента. М., 1994.
6. Перельгина Е. Б., Деркач А.А. Имидж как феномен intersubъектного взаимодействия: содержание и пути развития: Монография./ Е. Б Перельгина., А.А. Деркач/ – М.: Международный акмеологический институт, 2003. – 635 с.
7. Шепель В. М. Имиджелогия. Секреты личного обаяния. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1994. – 320 с.
8. Щербakov А.В. Имидж образовательного учреждения // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2008. – № 9. – С. 39-46.
9. Mallory Stark Creating a Positive 2005, Professional Image. – Website: <http://hbswk.hbs.edu/item/4860.html>
10. Schrage M. Serious Play: How the World's Best Companies Simulate to Innovate. – Harvard Business Review Press. – 2000. – 272 p.

References:

1. Dahaeva E.A. *Upravlenye ymydzhem vuza* [Management of the image of the high school] // *Upravlenye personalom*. – 2005. – № 3. – S. 26-28. [in Russian].
2. Krasovskiy Iu.D. *Orhanyzatsyonnoe povedeniye Yunyty-Dana* [Organizational behavior of Unity-Dan], M. 2003 512s. [in Russian].
3. Kuzyn F.A. *Sovremennyy ymydzh delovoho cheloveka, byznesmena, polityka* [Modern image of a businessman, businessman, politician]. – М.: Os-89, 2002. – 512 s. [in Russian].
4. Ma Fen. *Model protsessa formirovaniya y upravleniya ymydzhem uchebnoho zavedeniya* [Model of the process of formation and management of the image of an educational institution]/ Ma Fen, SN Glovatskaya., S.V. Rudenko // *Visnyk Odeskoho natsionalnoho morskoho universytetu*. – 2013. - № (1) 37. – S. 204-211. [in Russian].
5. Ohylvy D. *Otkroveniye reklamnoho ahenta* [Revelations of the advertising agent] М., 1994. [in Russian].
6. Perelihyna E.B. *Ymydzh kak fenomen yntersubъektnoho vzaymodeistviya: sodержanye y puty razvytiya: Monohrfiya*. [Image as a phenomenon of intersubject interaction: content and ways of development: Monograph] – М.: Mezhdunarodnyy akmeolohicheskiy ynstitut, 2003. – 635 s. [in Russian].
7. Shepel V.M. *Ymydzhelohiya. Sekrety lychnoho obaianyia*. [Secrets of personal charm] – М.: Kultura y sport, YuNYTY, 1994. – 320 с. [in Russian].
8. Shcherbakov A.V. *Ymydzh obrazovatelnoho uchrezhdeniya* [Image of the educational institution // Guide to the head of the educational institution]// *Spravochnyk rukovodytelia obrazovatelnoho uchrezhdeniya*. – 2008. – № 9. – S. 39-46. [in Russian].
9. Mallory Stark (2005). Creating a Positive Professional Image. – Website: <http://hbswk.hbs.edu/item/4860.html>
10. Schrage M. Serious Play: How the World's Best Companies Simulate to Innovate. – Harvard Business Review Press. – 2000. – 272 p.

Стаття надійшла до редколегії: 29.05.2017

Ірина Кости́ря

здобувач, інженер кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна
E-mail: superirina2016@ukr.net

СКЛАДОВІ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНЬОГО ІНЖЕНЕРА

Анотація: У статті розглядається проблема формування лідерської позиції студентів під час навчально-виховного процесу у вищих технічних навчальних закладах. Проблема досліджується на основі проведеного педагогічного експерименту, в якому взяли участь студенти декількох технічних вузів міста Харкова. Дослідження містить визначення лідерської позиції майбутнього інженера. У роботі пропонується структура лідерської позиції, яка складається з чотирьох компонентів, і визначено їх співвідношення в структурі лідерської позиції студентів вищих технічних навчальних закладів. У статті підкреслюється важливість розгляду компонентів лідерської позиції не окремо, а в їх сукупності, щодо особистості інженера в цілому. Окреслено перспективи дослідження в цьому напрямку.

Ключові слова: лідерська позиція, структура лідерської позиції, компоненти лідерської позиції, лідерські якості, педагогічний експеримент.

Iryna Kostyria

Researcher, engineer of the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems
Management named after academician I. Zyazyuna, National Technical University
“Kharkov Polytechnic Institute”, Kharkov, Ukraine
E-mail: superirina2016@ukr.net

COMPONENTS OF A FUTURE ENGINEER'S LEADERSHIP STANCE

Abstract: the article presents disclosure of the problem of leadership stance formation in students in the course of training and education process at technical higher education establishments. The problem is researched on the basis of a pedagogic experiment conducted among students of several technical higher education establishments in Kharkiv. The research includes the definition of a future engineer's leadership stance. There is also proposed the structure of leadership stance comprised of four components with subsequent identifying of the correlation of these components within the structure of leadership stance in students of technical higher education institutions. The author accentuates the importance of viewing the components of leadership stance not separately, but in their totality concerning an engineer's personality in total. There are outlined the perspectives of research in this direction.

Key words: leadership stance, leadership stance's structure, leadership stance's components, leadership traits, pedagogic experiment.

© Ірина Кости́ря, 2017

Ірина Костыря

СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЛИДЕРСКОЙ ПОЗИЦИИ БУДУЩЕГО ИНЖЕНЕРА

Аннотация: В статье рассматривается проблема формирования лидерской позиции студентов во время учебно-воспитательного процесса в высших технических учебных заведениях. Проблема исследуется на основе проведенного педагогического эксперимента, в котором приняли участие студенты нескольких технических вузов города Харькова. Исследование содержит определение лидерской позиции будущего инженера. В работе предлагается структура лидерской позиции, которая содержит четыре компонента и определено соотношение этих компонентов в структуре лидерской позиции студентов высших технических учебных заведений. В статье подчеркивается важность рассмотрения компонентов лидерской позиции не по отдельности, а в их совокупности, относительно личности инженера в целом. Обозначены перспективы исследования в этом направлении.

Ключевые слова: лидерская позиция, структура лидерской позиции, компоненты лидерской позиции, лидерские качества, педагогический эксперимент.

Iryna Kostyria

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Components of a future engineer’s leadership stance”

Problem setting. Nowadays as never before our country needs a new generation of national leaders, production sphere including. They are to be honest, open, authentic, wholesome leaders who are to be educated through absorbing the best the Ukrainian culture has to offer. Each specialist possesses a unique set of personality traits, knowledge, skills, abilities, competencies. It is these traits that are the basis to determine the components of a future engineer’s leadership stance. That is why the main objective for developing methodologies and mechanisms of forming and development of leadership stance in future technical specialists is to be the formation of a leader’s personality through detection of their leadership stance, its molding and development.

Recent research and publications analysis. The issue of leadership stance forming and development nowadays attracts attention of many humanities which study them through different methods from various aspects. The notion of a “personality’s leadership stance” is viewed inseparably with such terms as “leader”, “leadership”, “leadership potential”, “personality stance”.

Within researches in philosophy, psychology, and pedagogy there has been accumulated certain scientific, theoretical, and practical experience which can serve as a reliable foundation for a more detailed study of this problem.

A great number and variety of different scientific approaches to this problem demonstrates the absence of a unified opinion as to the notion of the essence and structure of “a personality’s leadership stance”. The importance and urgency of the topic have stipulated this article.

Paper objective. Research and determination of components of leadership stance in future engineers.

Paper main body. To research the leadership phenomenon in students at technical higher education establishments and to identify the components of the leadership stance structure there was conducted an experiment on the basis of 5 technical universities in 2013-2014. The experiment was conducted with observing the principles of wholesome study of future engineers' personalities, respondents' voluntary participation, combined use of research methods. 248 students took part in the experiment.

The analysis of the research results has demonstrated that a modern engineer should primarily possess organizing abilities. This trait was preferred by 66 students (22% of the total). This demonstrates that organizing abilities are the main condition of leadership stance forming.

To the second position (27 respondents (11% of the total)) students placed technical (professional) competency.

To the third position students placed diligence (24 respondents (10% of the total)).

The next, fourth position was allotted to communicative skills (18 respondents (8% of the total)).

In the fifth position engineers-to-be specified two traits: achievement motivation and ambition (16 students (7% of the total)).

The sixth position was also given to two qualities: purposefulness and personality's creative qualities (12 respondents (5% of the total)). Goal setting is the only function a leader cannot delegate to any of the group members.

The seventh position is also occupied by two traits: responsibility and the ability to influence subordinates (9 students (4% of the total)).

The eighth position is shared by two traits: non-standard thinking, and businesslike approach (8 respondents (less than 4% of the total)).

The ninth position is taken by ethic behavior (7 respondents (3% of the total)).

The tenth position is occupied by two traits: persistence, and inclination to risk (5 respondents, 2% of the total).

The next position was taken by such a trait as initiative (4 students (less than 2% of the total)).

Analysis of scientific and pedagogic literature and that of the research results enabled us to view the leadership stance in students at technical higher education establishments as sum total of all relations of a student's personality to reality which has set into a certain system of group relationships wherein the personality gradually emancipates from immediate influence of the environment which enables the student to consciously change both the environment and themselves obtaining leadership qualities. Leadership stance contains motivation-and-value, cognitive, activity, and personality components. At the same time the leadership stance demands wholesome approach to its examination. It cannot go down to a set of separate qualities, traits and components, but should be viewed in the aspect of a personality as a whole.

Conclusions of the research. 1. The leadership stance in students of technical higher education establishments is a sum total of all relations of a student's personality to reality which has set into a certain system of group relationships wherein the personality gradually emancipates from immediate influence of the environment which enables the student to consciously change both the environment and themselves obtaining leadership qualities of a future engineer.

2. Analysis of scientific and pedagogic literature and that of the research results have enabled us to define the leadership stance. Leadership stance contains motivation-and-value, cognitive, activity, and personality components. It should be noted that leadership stance de-

mands wholesome approach to its examination. It cannot go down to a set of separate qualities, traits and components, but should be viewed in the aspect of a personality as a whole.

3. The perspective for future research is a more precise specification of the obtained data as to the structure of students' leadership stance, consequent identification of mechanisms shape the components of students' leadership stance at technical higher education establishments in the course of training and education process, development of practical recommendations to shape leadership stance of future engineers in the dissertation research.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні наша країна як ніколи потребує нового покоління національних лідерів, особливо в сфері виробництва. Лідерів - чесних, відкритих, аутентичних, цілісних, які будуть розвивати себе як особистість, вбираючи все найкраще, що є в українській культурі. Кожен фахівець є володарем унікального набору особистісних якостей, які складають різні компетентності. Саме вони є підставою для визначення складових лідерської позиції особистості майбутнього інженера. Тому при розробці методики та механізму формування та розвитку лідерської позиції майбутніх фахівців технічного напрямку підготовки, основною метою є формування особистості лідера через вияв складових його лідерської позиції, їх становлення і розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Питання формування і розвитку лідерської позиції наразі привертає увагу багатьох галузей гуманітарних наук, які вивчають її різними методами з різних позицій. Поняття «лідерська позиція особистості», розглядається нерозривно з такими термінами як «лідер», «лідерство», «лідерський потенціал», «особистість».

Феномену лідерства приділяли увагу Г. Тард, Г. Лебон, Богардус, Сміт, Крюгер, Г. Хоманс, М. Грегор. Різноманітні теорії лідерства розробляли Б. Басс, Ф. Фідлер, З. Холландер, Дж.Джуліан, Д. Голман, Дж. Ліпман-Блюмен, Н. Тічі, Р. Фішер, А. Шарп, Д. Бредфорд, А. Кoen та інші. На сучасному етапі вивченням цього явища займаються такі вчені, як: В.І. Аненкова, Г.В. Атаманчук, В.Г. Афанасьєв, В.Д. Бакуменко, І.О. Василенко, Б.Й. Візіров, М.В. Гаман, В.В. Голубь, В.В. Гончаров, Н.Т. Гончарук, Т.В. Гура, П.В. Журавльов, А.В. Зоріна, В.М. Іванов, С.М. Князєв, В.С. Куйбіда, О.Л. Копиленко, Н.Р. Нижник, В.М. Олуйко, Л.А. Пашко, О.С. Пономарьов, С.М. Резнік, О.Г. Романовський, С.М. Серьогін, В.В. Цветков, В.В. Черепанов та інші.

У філософських, психологічних та педагогічних дослідженнях накопичено певний науково-теоретичний та практичний досвід, який може слугувати надійним підґрунтям для більш детальної розробки цієї проблеми. Аналіз праць різних авторів (А. Адлер, Б. Ананьєв, Л. Божович, М. Боритко, О. Бондаревська, А. Леонтьєв, В. М'ясищев, В. Маркін, О. Петровський, В. Слободчиков, С. Рубінштейн та інші) свідчать про складність поняття «позиція особистості», про широту і різноманіття її трактувань.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Велика кількість та різноманіття наукових підходів до вивчення цієї проблематики характеризує відсутність єдиної думки щодо визначення сутності та структури «лідерська позиція особистості».

Формулювання цілей статті (постановка завдання). *Метою дослідження є визначення компонентів лідерської позиції майбутніх інженерів.*

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Виклики сьогодення, обумовлені змінами в суспільному житті, а також соціального та економічного устрою накладають певний відбиток щодо вимог, що стосуються сучасного фахівця та завдань, які йому належить розв'язувати. Для ус-

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

піху сучасний інженер повинен не тільки вирішувати інженерно-виробничі питання, але й великий спектр соціально-економічних завдань, для чого йому потрібно бути лідером не тільки у виробничій сфері, але й у суспільному житті.

З метою дослідження феномену лідерства серед студентів вищих технічних навчальних закладів та виявлення складових структури лідерської позиції протягом 2013-2014 рр. на базі 5-ти технічних вузів: Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ»), Національного аерокосмічного університету ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця, Харківського національного університету радіоелектроніки, Харківського національного університету будівництва і архітектури було проведено педагогічний експеримент. Експеримент проводився з дотриманням принципів цілісного вивчення особистості майбутніх інженерів, добровільної участі респондентів у дослідженні, комплексного використання методів його здійснення.

В експерименті взяли участь 248 студентів з 13 факультетів НТУ «ХПІ», а саме: автоматики та приладобудування, бізнесу та фінансів, економічної інформатики та менеджменту, електроенергетичного, інженерно-фізичного, інтегрованої технології та хімічної техніки, інформатики і управління, механіко-технологічного, технології органічних речовин, фізико-технічного, транспортного машинобудування, машинобудівного, технології неорганічних речовин; факультету літакобудування Національного аерокосмічного університету ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», факультету міжнародних економічних відносин Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця; факультету комп'ютерних наук Харківського національного університету, санітарно-технічного факультету Харківського національного університету будівництва і архітектури [1, с.93].

Одним з методів дослідження було анкетування за розробленим Т. Гурою та І. Костиною опитувальником. Серед завдань анкети студентам було запропоновано розташувати за рангом низку якостей сучасного інженера-лідера. При аналізі результатів ми брали до уваги якість, яким було надано найвищий ранг.

Аналіз результатів дослідження показав, що сучасний інженер, насамперед, повинен володіти організаційними здібностями. Перевагу цій особливості віддали 66 студентів (27% від загального числа опитуваних). Це свідчить про те, що організаційні здібності – є основною умовою формування лідерської позиції. А. Зоріна підтверджує цей факт. Вона зазначала, що «залучення до організаторської діяльності покликано сформувати і розвинути в тій чи іншій мірі систему лідерських якостей більшості студентів» [2, С.127].

На другому місці (27 респондентів, 11% від числа опитуваних) студенти виділили технічну (професійну) компетентність. «Технічна (професійна) компетентність – це характеристика якості особистості, результативний блок, сформований через професійний досвід, знання, вміння, ставлення, поведінкові реакції, - через усе те, що може бути мобілізовано для активної дії у професійній сфері» [3, С. 92]. На думку О. Романовського: «Професійна компетентність вимагає більшого, ніж просте володіння технічним або академічним знанням. Вона включає здатність правильно використовувати ці знання заради плідної мети» [4, С. 24]. Ми погоджуємося з цим твердженням і включаємо цю якість в структуру лідерської позиції майбутнього інженера.

На третьому місці студенти визначили працелюбність (24 респонденти, 10% від числа опитуваних). «Працьовитість - якість людини, що виражає сумлінне ставлення

особистості до трудової діяльності, що проявляється на поведінковому рівні» [5, С. 183]. Вона є запорукою та рушієм усіх досягнень інженера-лідера.

На четвертому місці студенти визначили комунікативні здібності (18 респондентів, 8% від числа опитуваних). Вміння спілкуватися з колективом становлять собою зазначені здібності майбутнього фахівця, які студенти вважають однією з необхідних умов своєї лідерської позиції. Спілкування – складний багатоплановий процес встановлення та розвитку контактів між людьми та їх групами, яке виникає в результаті сумісної діяльності та включає такі процеси, як комунікацію (обмін інформацією), інтеракцію (обмін діями) та соціальну перцепцію (сприйняття та розуміння партнера).

На п'ятому місці майбутні інженери виділили дві якості: мотивація до досягнення успіху та амбіційність (16 студентів, 7% від числа опитуваних). Мотивація до успіху – особистісна якість, яка пов'язана з потребою індивіда досягати успіхів і уникати невдач; прагненням до успіхів у різних видах діяльності. В її основі лежать емоційні переживання, пов'язані з соціальним прийняттям успіхів, які досягаються індивідом [5, С. 82]. Ми вважаємо, що саме мотивація спонукає лідера до повної мобілізації всіх своїх ресурсів і зосередженості уваги на досягненні поставленої мети.

Амбіційність – моральна якість, що визначає прагнення до досягнення цілей. Тільки амбіції змушують лідерів ставити перед собою і своїм оточенням високі цілі і проявляти ініціативу, щоб досягати їх.

На шостому місці респонденти поставили також дві якості: цілеспрямованість та творчі риси особистості (12 респондентів, 5% від числа опитуваних). Встановлення цілей є єдиною функцією, яку лідер не може делегувати жодному з членів групи. На думку О. Романовського, «однією з найважливіших функцій лідера є встановлення цілей і основної лінії поведінки групи» [6, С. 84]. Ми повністю поділяємо думку щодо цієї функції лідера. Щодо творчих рис особистості, О. Романовський зазначає, що «використовуючи своє честолюбство, таланти, здібності, лідери бачать своє справжнє покликання у постійному пошуку інновацій. Вони слідуєть своєму покликанню, своєму баченню нових процесів вдосконалення, володіють дивовижною властивістю: баченням прекрасного в будь-якій сфері своєї діяльності, демонструючи при цьому єдність мети, волі і невгамовної енергії» [6, С. 50]. Ми повністю підтримуємо автора цих слів, який доводить потребу у залученні творчих рис особистості до структури необхідних якостей в контексті лідерської позиції майбутнього інженера.

Сьоме місце займають дві якості: відповідальність та здібність впливати на підлеглих (9 студентів, 4% від числа опитуваних). Відповідальність – є основною умовою формування лідерської позиції, тому що провідним завданням інженера-лідера є об'єднання та спрямування інтересів всіх членів колективу на реалізацію цілей підприємства, а, отже, і взяття відповідальності на себе. Важливою особливістю інженера-лідера є вміння впливати на поведінку людей, необхідною умовою якої є не тільки використання однієї мови, але й однакове розуміння ситуацій, які виникають на сучасному підприємстві. О. Пономарьов, розглядаючи лідерство з аксіологічних позицій, писав: «У просторі соціальних цінностей справжня спрямованість, діловитість, відданість справі та відповідальність лідера стають найбільш яскраво вираженими. Саме в системі координат людяності й амбіційності, рішучості й наполегливості виявляються джерела і характер його впливу на людей, його істинне ставлення до них» [7, С.98]. Тому ми вважаємо, що удосконалення вмінь спілкуватися з людьми, знання та запобігання при-

чин виникнення конфліктних ситуацій вкрай необхідне для сучасного лідера-фахівця технічного профілю.

Восьме місце поділяють дві якості: нестандартне мислення та діловитість. (8 респондентів, менш 4% від числа опитуваних). Нестандартне мислення виявляється в здатності людини висувати нові, оригінальні гіпотези, розробляти і пропонувати нестандартні вирішення різних проблем. Так, О. Романовський підкреслює, що «самобутність, неординарність особистості керівника – це неодмінна умова, вона повинна бути, насамперед, притаманна йому як одна з визначальних рис особистості. Примітивізм і буденність несумісні з роллю керівника» [6, С. 16]. Діловитість як вміння раціонально здійснювати власну трудову діяльність і організувати діяльність підлеглих – необхідна складова структури лідерської позиції інженера-лідера, тому що для підтримки свого реноме лідер повинен стежити за тим, щоб його слова не розходилися з його діяльністю, тоді він буде користуватися довірою оточуючих, при цьому він повинен бути діловитою, етичною і принциповою людиною.

На дев'ятому місці визначено студентами етичність поведінки (7 респондентів, 3% від числа опитуваних). Це підтверджує точку зору О. Романовського про те, що «лідер може служити моделлю поведінки для решти членів групи, тобто він забезпечує їх наглядною указівкою того, ким вони повинні бути і що вони повинні робити... ..Лідер в більшості випадків служить джерелом цінностей і норм, що складають груповий світогляд. В цілому він відображає ідеологію того суспільства, до якого належить група. У масштабах організації світогляд групи зазвичай більше відповідає образу мислення керівництва, ніж окремих рядових членів» [6, С. 86]. Ця цитата без сумніву вказує на необхідність залучення етичності поведінки до компонентів структури лідерської позиції майбутнього інженера.

Десяте місце посідають дві якості: наполегливість та схильність до ризику (5 респондентів (2% від числа опитуваних). Наполегливість - вольова якість особистості, яка полягає в умінні досягати поставленої мети, долаючи при цьому зовнішні і внутрішні труднощі [8, С. 291]. Це твердження є важливим для розуміння концепції автора, тому що тільки наполегливість дає лідеру підставу для високого рівня домагань, сприяє постійному прояву ініціативи і постійному прагненню до досягнення високих результатів. Все це свідчить про необхідність ввести наполегливість до складу структури лідерської позиції майбутнього фахівця технічного профілю. Схильність до ризику – якість особистості, яка обумовлює поведінку, діяльність, що характеризується ризикованими вчинками з метою досягнення успіху або результату найбільш ефективним шляхом [9, С.12]. Ця якість дає лідеру можливість правильно орієнтуватися у нових ситуаціях, сприймати нові ідеї, приймати правильні рішення в умовах дефіциту інформації. Все це базується на професіоналізмі, добрій обізнаності та досвіді. Саме такі лідери здійснюють нові проекти, вони є провідниками інноваційних проектів у промисловості, науці та техніці, що свідчить про необхідність залучення цієї якості до складу компонентів структури лідерської позиції майбутнього інженера.

Наступне місце зайняла така якість як ініціативність (4 студента, менш 2% від числа опитуваних). Ініціативність - здатність особистості, яка виражена в прагненні до самостійних суспільних починань, ініціативи, активності, підприємливості [5, С. 152]. Оскільки лідер - це завжди ініціативна людина, що відрізняється готовністю до дій, ін-

тересом до справи, творчим підходом до вирішення практичних завдань, то ініціативність також необхідно включити як складову лідерської позиції майбутнього інженера. Лідер здатен генерувати обґрунтовані ідеї та пропозиції, сприяє їх реалізації. Він наполегливо прагне до самостійних суспільних ініціатив, вміє відстоювати свої інтереси, має уміння знайти можливість і вчасно нею скористатися.

Аналіз науково-педагогічної літератури та результатів дослідження надав нам можливість розглядати лідерську позицію студентів вищих технічних навчальних закладів як сукупність усіх ставлень особистості студента до дійсності, що склалася в певну систему групових взаємовідносин, при цьому особистість поступово звільняється від безпосереднього впливу навколишнього середовища, що дозволяє студенту свідомо змінювати і його, і самого себе, набуваючи лідерських якостей. Лідерська позиція містить мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний і особистісний компоненти. При цьому вона потребує цілісного підходу до її розгляду, але не може зводитися до набору окремих якостей, ознак та компонентів і повинна розглядатися в контексті дослідження особистості в цілому.

Структура лідерської позиції студентів вищих технічних навчальних закладів, що була визначена в ході дослідження представлена у таблиці 1.

Таблиця 1

Структура лідерської позиції студентів вищих технічних навчальних закладів

Компонент лідерської позиції	Мотиваційно-ціннісний	Когнітивний	Діяльнісний	Особистісний
Лідерські якості	мотивація до досягнення успіху; етичність поведінки	технічна (професійна) компетентність	організаційні та комунікативні здібності; здібність впливати на підлеглих	працелюбність; амбіційність; цілеспрямованість; творчі риси особистості; відповідальність; нестандартне мислення; діловитість; наполегливість; схильність до ризику; ініціативність; 4 рішучість

Співвідношення компонентів структури лідерської позиції студентів вищих технічних навчальних закладів, що було визначено в ході дослідження представлено на рисунку 1.



Рис. 1 Співвідношення компонентів структури лідерської позиції студентів вищих технічних навчальних закладів (мотиваційно-ціннісний компонент – 23 чол.; когнітивний компонент – 27 чол.; діяльнісний компонент – 93 чол.; особистісний компонент – 105 чол.; загальна кількість респондентів – 248 чол.)

Таким чином, проведене нами емпіричне дослідження дозволило визначити компоненти структури лідерської позиції студентів вищих технічних навчальних закладів та їх пріоритетність, а саме: на першому місці – особистісний компонент, на другому – діяльнісний, на третьому – когнітивний і на четвертому – мотиваційно-ціннісний.

Отримані дані дають підставу нам вважати, що особистісний та діяльнісний компоненти, яким надали найбільшого значення в структурі лідерської позиції студентів вищих технічних навчальних закладів, і тому потребують в навчально-виховному процесі технічних університетів найбільшого розвитку.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку, а саме:

1. Лідерська позиція студентів вищих технічних навчальних закладів - це сукупність усіх ставлень (позицій) особистості студента до дійсності, що склалися в певну систему групових взаємовідносин, при цьому особистість студента поступово звільняється від безпосереднього впливу навколишнього середовища, що дозволяє студенту свідомо змінювати і його, і самого себе, набуваючи лідерських якостей майбутнім інженером.

2. Аналіз науково-педагогічної літератури та результати дослідження дозволили нам визначити структуру лідерської позиції, яка містить мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний і особистісний компоненти. Важливо зауважити, що лідерська позиція потребує цілісного підходу до її трактування і повинна розглядатися в контексті дослідження особистості в цілому.

3. Перспективою подальших досліджень є уточнення отриманих даних щодо встановлення механізмів формування компонентів лідерської позиції у студентів ви-

щих технічних навчальних закладів в ході навчально-виховного процесу, а також розробка практичних рекомендацій для розвитку лідерської позиції майбутніх інженерів в дисертаційному дослідженні.

Список літератури:

1. Гура Т. В. Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / Т.В. Гура, І.В. Костиця // Наука і світ. К.: Центр міжнародного співробітництва «ТК Меганом», 2016. – №11(32). – С. 89-106.
2. Зорина А.В. Формирование лидерских качеств у студентов в вузе: результаты эксперимента [Електронний ресурс]: Известия ВГПУ. – 2009. – №1. – С. 126-129. режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-liderskih-kachestv-u-studentov-v-vuze-rezultaty-eksperimenta>.
3. Овчарук О.В. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики – К.: “К.І.С.”, 2004. – 112 с.
4. Романовський О. Г. Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства / О. Г. Романовський, Н. В. Середа // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2013.–№ 3. – С. 20-27.
5. Головин С. Ю. Словарь психолога-практика – 2-е изд., перераб. И доп. – Мн: Харвест, М.: АСТ, 2001. – 976 с.
6. Романовський О. Г. Основи теорії управління соціальними системами: навч. посібник / О. Г. Романовський. – Х.: НТУ «ХП», 2000. – 194 с.
7. Пономарьов О. С. Феномен лідерства у просторі соціальних цінностей / О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2015. – № 3. – С. 93-101.
8. Грановская Р.М. Элементы практической психологии / Р.М. Грановская. – 2-е изд. – Л.: Издательство Ленинградского университета. 1988. – 560 с.
9. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови – К.: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

References:

1. Hura T.V., Kostyria I.V. (2016) *Doslidzhennia liderskoi pozytsii u maibutnikh inzheneriv v VTNZ: rezultaty eksperymentu* [Investigation of leadership position of future engineers in VTNZ: results of the experiment] Nauka i svit. K.: Tsentr mizhnarodnoho spivrobitnytstva «TK Mehanom», №11 (32), S. 89-106. [in Ukrainian].
2. Zorina A.V. (2009) *Formirovanie liderskih kachestv u studentov v vuze: rezultaty eksperimenta* [Formation of leadership qualities among students in high school: results of an experiment], Izvestiya VGPU., S. 126-129. Rezhim dostupu: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-liderskih-kachestv-u-studentov-v-vuze-rezultaty-eksperimenta>. [in Russian].
3. Ovcharuk O.V. (2004) *Kompetentnisnyi pidkhid u suchasnii osviti: svitovyi dosvid ta ukraïnski perspektivy* [Competency Approach in Modern Education: World Experience and Ukrainian Perspectives]; Biblioteka z osvithoi polityky– K.: “K.I.S.”., 112 s. [in Ukrainian].

4. Romanovs'kyi O. H. Sereda N. V. (2013) *Osobystist' suchasnoho kerivnyka v aspekti teoriiy dukhovnoho liderstva* [Personality of the modern leader in the aspect of the theory of spiritual leadership] // *Teoriya i praktyka upravlinnya sotsial'nymy systemamy: filosofiya, psykholohiya, pedahohika, sotsiolohiya*. № 3., S. 20-27. [in Ukrainian].
5. Holovyn S. Iu. (2001) *Slovar psykholoha-praktyka*, [Dictionary of psychologist-practice] 2-e yzd., pererab. Y dop., Mn: Kharvest, M.: AST., 976 s. [in Russian].
6. Romanovskyi O. H. (2000) *Osnovy teorii upravlinnia sotsial'nymy systemamy: navch. posibnyk*. [Fundamentals of the theory of management of social systems: teach. Manua]– Kh.: NTU «KhPI», 194 s. [in Ukrainian].
7. Ponomar'ov O. S. (2015) *Fenomen liderstva u prostori sotsial'nykh tsinnostey* [Phenomenon of leadership in the space of social values] // *Teoriya i praktyka upravlinnya sotsial'nymy systemamy: filosofiya, psykholohiya, pedahohika, sotsiolohiya*. № 3.–S. 93-101. [in Ukrainian].
8. Granovskaya R. M. (1988). *Elementyi prakticheskoy psihologi* [Elements of practical psychologists] 2-e izd., L.: Izdatelstvo Leningradskogo universiteta., 560 s. [in Russian].
9. Busel V.T (2005) *Velykyy tлумachnyy slovnyk suchasnoyi ukrayins'koyi movy* [Great explanatory dictionary of modern Ukrainian language], K.: VTF «Perun», 1728 s. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії: 7.06.2017

УДК 378: 37.01:130.2

Олександр Пономарьов

кандидат технічних наук, професор, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. А.І. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: palex37@ukr.net

Ольга Квасник

кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. А.І. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; Харків, Україна
E-mail: kvasnykov@ukr.net

ФІЛОСОФСЬКІ АСПЕКТИ ЯКОСТІ ОСВІТИ

Анотація: Розглянуто та надано визначення змісту дефініції якості освіти та визначено критерії його оцінки у межах сучасних наукових досліджень. З'ясовано, що ефективність нової парадигми освіти ґрунтується на глибокому філософському осмисленні її сутності, завдань і сенсу якості в умовах інноваційного характеру суспільного розвитку. Розкрито особливості умов формування та реалізації якості освіти в сучасному світі та чинники, які обумовлюють складність та багатогранність прояву її змісту.

Ключові слова: якість вищої освіти, професійна діяльність фахівця; професійна компетентність; критерії якості освіти; відповідність знань, вмінь та навичок встановленим вимогам; система цінностей особистості; філософія освіти.

Alexander Ponomarev

Ph.D., Professor, Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkov Polytechnic Institute", Kharkov, Ukraine
E-mail: palex37@ukr.net

Olga Kvasnyk

PhD in Pedagogy, Associate Professor, Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkov Polytechnic Institute", Kharkov, Ukraine
E-mail: kvasnykov@ukr.net

THE PHILOSOPHICAL ASPECTS OF QUALITY OF EDUCATION

Abstract: The considered and provided definitions define the content quality of education and the criteria for its evaluation within modern scientific research. It has been found that the effectiveness of the new paradigm of education based on the deep philosophical

©Олександр Пономарьов, Ольга Квасник, 2017

understanding of the nature, objectives and meaning in terms of quality innovative character of social development. The features of the conditions of formation and implementation of quality education in the modern world and the factors that determine the complexity and diversity of the manifestation of its content .

Keywords: the quality of higher education, professional activity; professional competence; criteria of quality education; whether the knowledge and skills set requirements; a system of personal values; philosophy of education.

Александр Пономарев, Ольга Квасник

ФИЛОСОФСКИЕ АСПЕКТЫ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: Рассмотрено и дано определение содержания дефиниции качества образования и определены критерии его оценки в рамках современных научных исследований. Установлено, что эффективность новой парадигмы образования основывается на глубоком философском осмыслении ее сущности, задач и смысла качества в условиях инновационного характера общественного развития. Раскрыты особенности условий формирования и реализации качества образования в современном мире и факторы, которые обуславливают сложность и многогранность проявления ее содержания.

Ключевые слова: качество высшего образования, профессиональная деятельность специалиста; профессиональная компетентность; критерии качества образования; соответствие знаний, умений и навыков установленным требованиям; система ценностей личности; философия образования.

Olexandr Ponomaryov, Olga Kvasnyk

An extended abstract of a paper on the subject of:
“The philosophical aspects of quality of education”

The need in high quality education and its ensuring calls for deep research in the sphere of both philosophy and that of psychology-and-pedagogic theory. And resolving the mentioned problem is to enhance effective realization of the tasks concerning quality of education immediately in the practice of education process. Thus, research of philosophic aspects of education quality is to enrich the general range of problems in philosophy of education, to promote deep comprehension by practicing pedagogues of the tasks arising in the light of modern social expectations, as well as to uncover ways and means of providing a correspondingly high-level training for specialists.

Analysis of researches and publications on the problem convincingly demonstrates its topicality, significance, and considerable theoretical and applied importance. It can be proved through works by V. Andruschenko, B. Gershunsky, L. Gubersky, E. Gusinsky, O. Dolska, S. Zavyetny, I. Zyazyun, S. Klepko, V. Kremen, M. Kultayeva, V. Lutai, M. Mykhalchenko, S. Pazynich, O. Subetto, et al. Thus, urgent problems of education philosophy of the XXI century are analyzed in great depth and detail by V. Andruschenko [1] and V. Kremen [3]. The latter, in particular, stresses that “in information society knowledge becomes a direct production force”. Many researchers of problems in education and its philosophy state a noticeable decline in quality of education explaining this phenomenon due to accessibility of and large-scale involvement in higher education along with decline in value perception and prestige of education in public conscience.

Highlighting aspects of a problem previously not researched. Systemic exposition of philosophic aspects of education quality including the analysis of this notion’s essence and sum total of key components determining it are still, unfortunately, not reflected enough in existing publications on philosophic and pedagogic problems.

The aim of the article lies in determining the essence of the very phenomenon of education quality and the number of components it depends on. The article's material reflects the results of both theoretical researches by the authors and comprehension of their practical experience of many years' pedagogic work in higher education.

Organization of education process is comprised, primarily, of the manner of material exposition of academic subjects at lectures, practical classes and tutorials and when performing laboratory works. It ought to be easy for students to perceive and understand the material and to get them interested by demonstrating the place and the role of knowledge of the subject matter in their future professional activities.

The students' contingent quality, which includes their aptitudes, aspirations and interests, academic advancement level, academic subject, attendance, behavior, general culture, attitude towards learning, towards the teacher and the subject, and towards other students. It should be noted that material selection and choice of pedagogic technologies of its presentation provide a wide range of opportunities to induce students' interest.

Research and educational personnel quality at a higher education institution embraces such features as every teacher's psychological directedness at pedagogic activity, their attitude to students, professional and social competence level, of general and professional culture, as well as pedagogic and methodological skills and prestige among students.

The general creative atmosphere at a department which is determined by research conducting and students' involvement into it, publication of research results including those in which students participated, organizing of scientific conferences, etc. Of utmost importance is also the character of relationships between teachers, common discussion of topical scientific problems and training and education work, possibility of free expression of thoughts.

Methodological support of teaching and education process which is characterized by sufficient completeness and quality of methodological literature and its scientific level, clear goal set, level of reflection of current and prospective achievements in the corresponding sphere of knowledge, systemic of innovative teaching technologies application, as well as orienting at a possibility and expedience of its application by students in their independent work.

All these components of education quality estimation will only be effective in close interaction and high level of their realization.

Conclusions and perspectives of further research. The exposed material is a result of purposeful analysis of current state of education and social requirements to it. It is based on numerous polls of students, young specialists and employers, on discussions with colleagues and on comprehension and generalization of the obtained information. So, traditional education paradigm has exhausted itself and does not satisfy modern realities and the main tendencies in scientific, technical, and social development which call for substantial improvement in education quality, while development and purposeful application of a new paradigm in practice can be efficient if founded on a deep philosophic comprehension of the essence of education, its tasks and sense of its quality within innovation character of social development. Education quality in modern sense is a person's integral characteristic which encompasses their professional and social competence, level of development of professionally and socially significant personal traits and qualities, general and professional culture, and readiness for successful life and activity in complicated conditions of dynamic and mobile world.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Істотне ускладнення використовуваних техніки й технологій, організації суспільного виробництва у самому широкому її розумінні та управління цими процесами зумовлює необхідність забезпечення високої якості освіти як щодо формування професійної компетентності майбутніх фахівців, так і до їх особистісного розвитку. Але проблема якості освіти пов'язана з потребою в розробці та впровадженні нової освітньої парадигми, розробка якої практично неможлива без

філософського аналізу сутності самого феномену освіти та її цілей і завдань в умовах прискорення науково-технічного і соціального прогресу, інноваційного характеру суспільного розвитку.

Необхідність у високій якості освіти та її забезпеченні вимагає ґрунтовних досліджень у сфері як філософії, так і психолого-педагогічної теорії. Але розв'язання порушеної проблеми має допомогти ефективній реалізації завдань з якості освіти безпосередньо в практиці освітнього процесу. Тим самим дослідження філософських аспектів якості освіти має збагачувати загальну проблематику філософії освіти, сприяти глибокому осмисленню педагогами-практиками тих завдань, які постають перед ними у світлі нових суспільних очікувань, а також відкривати шляхи й засоби забезпечення відповідно високої підготовки фахівців.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми переконливо свідчить про її актуальність, важливість, істотну теоретичну і прикладну значущість. В цьому можна впевнитися ознайомившись хоча б з роботами В. Андрущенка, Б. Гершунського, Л. Губерського, Е. Гусинського, О. Дольської, С. Заветного, І. Зязюна, С. Клепка, В. Кременя, М. Култаєвої, В. Лутая, М. Михальченка, С. Пазиніча, О. Субетто та інших. Так, актуальні проблеми філософії освіти ХХІ століття глибоко і детально аналізують В. Андрущенко [1] та В. Кремень [3]. Останній, зокрема, підкреслює, що «в інформаційному суспільстві знання стають безпосередньою продуктивною силою. Відповідно це вимагає від суспільства в цілому, а також від окремої людини, вміння застосовувати все нові й нові знання, здобуті протягом життя, у власній практичній діяльності». Вчений глибоко переконаний, що «учень, студент в навчальному й виховному процесі повинен набути важливих компетенцій через застосування знань. Це потребує переходу від кваліфікації до компетенції, завдяки якій він зможе знаходити рішення в будь-яких професійних та життєвих ситуаціях незалежно від локального чи глобального контексту ринку праці». При цьому він спеціально наголошує на тому, що «така освічена людина, опанувавши технологію прийняття рішень, свободу вибору, буде здатна адаптуватися в умовах постійних змін» [3, с. 9].

Пов'язуючи завдання освіти та її якість з формуванням духовного світу студентів, С. Кримський вважає, що «духовність дає змогу особистості обертати засвоєння зовнішнього світу на шлях до самого себе. А цей шлях є найдовшою дорогою, яку проходить особа в житті». Вчений наголошує, що «для індивідуума – це біографія протистояння небуттю, пошук найвищих цінностей, що намагнічують душу вічністю. Для нації – це історія власної присутності у світі, що дає змогу крізь національне прозирати універсальне, тобто переломлювати загальнолюдський досвід у національну іпостась буття» [4, с. 9].

Багато дослідників проблем освіти та її філософії, особливо педагоги-практики, констатують помітне зниження якості освіти, пояснюючи це явище доступністю й масовістю вищої освіти і падінням ціннісного сприйняття знань і престижу освіченості в суспільній свідомості. Так, К. Ясперс пише з цього приводу, що «в існуванні масового порядку всезагальна освіта наближається до вимог середньої людини». Він підкреслював, що «духовність гине, поширюючись у масі, раціоналізація, доведена до грубої ментальної доступності розуму, привносить у кожную сферу знання процес збіднення». На глибоке переконання вченого, «з нівелюючим масовим порядком зникає той освічений шар, який на основі постійного навчання набув дисципліну думок і почуттів і здатний відгукатися на духовні творіння» [5, с. 159].

Виділення аспектів раніше не дослідженої проблеми. Системний виклад філософських аспектів якості освіти, в тому числі аналіз сутності цього поняття й сукупності визначальних чинників, які її детермінують, на жаль, ще не знаходить свого відображення в наявних публікаціях з філософської та педагогічної проблематики.

Мета статті й полягає у визначенні сутності самого феномену якості освіти та множини чинників, від яких вона залежить. Матеріал статті відображає результати як теоретичних розвідок авторів, так і осмислення свого багаторічного практичного досвіду педагогічної діяльності у вищій школі.

Виклад основного матеріалу. Перед філософією освіти як одним з важливих складників загальної системи прикладних галузей філософської науки сьогодні постають складні та вкрай відповідальні завдання. Певна частина з них пов'язана з необхідністю глибокого переосмислення цілей і сутності самого феномену освіти, інша – із з'ясуванням природи і причин кризи освіти. Нарешті, ще одна група завдань стосується розробки нової освітньої парадигми й забезпечення належної якості освіти як підготовки підростаючих поколінь до успішного життя й діяльності у вкрай складному мінливому світі.

Однією з визначальних характеристик сьогодення слід вважати його чітку інноваційну спрямованість. Її проявами виступають не тільки прискорення науково-технічного прогресу та швидка зміна застосовуваних технологій, але й певні зрушення в системі життєвих цілей і цінностей та навіть у стилі й характері мислення людей. Ця ситуація вимагає глибокого філософського осмислення, оскільки вона безпосередньо впливає на суспільні вимоги до системи освіти, насамперед до змісту і якості підготовки фахівців. Актуальність забезпечення високої якості освіти підкріплюється процесом переживання серйозної кризи в цій галузі. Її сутність і основна причина виникнення полягають у невідповідності традиційних цілей, змісту й характеру освіти принципово новим реаліям сьогодення, які до того ж ще й динамічно змінюються.

Сучасна освіта перестала бути основним джерелом знань. Інформаційна епоха відкрила практично безмежні можливості для її отримання й належного засвоєння. В умовах п'ятирічного подвоєння науково-технічної інформації такий обсяг важко переробити й адаптувати для сприйняття, розуміння й засвоєння учнями та студентами. Ось чому філософія освіти передбачає необхідність переходу від парадигми запам'ятовування до парадигми розуміння. Адже засвоєння навчального матеріалу без належного його розуміння є непродуктивним, воно не дає можливості свідомо використовувати знання в практичній діяльності.

Забезпечення розуміння вимагає усвідомлення сутності самого феномену цього поняття і відповідного перебудування мислення педагогів та його спрямування на нову організацію навчально-пізнавальної діяльності учнів та студентів, а також розробки й цілеспрямованого послідовного використання дійсно інноваційних педагогічних технологій. При цьому викладачеві необхідні не тільки глибоке знання своєї дисципліни й розвинена педагогічна майстерність, але й належна філософська культура. Саме виходячи з неї, він може усвідомити онтологічний статус сучасної освіти як надзвичайно важливого і відповідального суспільного інституту, призначеного для особистісного і професійного розвитку людини. Як пише С. У. Гончаренко, «освіта – духовне обличчя людини, яке складається під впливом моральних і духовних цінностей, що є надбанням її культурного кола, а також процес виховання, самовиховання, впливу, шліфування, тобто процес формування обличчя людини». При цьому, вчений спеціально підкреслює, що «головним є не обсяг знань, а поєднання останніх з особистісними якостями, вміння самостійно розпоряджатися своїми знаннями» [2, с. 241].

Філософська культура може допомогти педагогові глибоко осмислити й цікаві гносеологічні аспекти освіти, які істотно впливають на її якість. Один з цих аспектів полягає в тому, що учні і студенти фактично пізнають не світ, а бачення його педагогом, який і сам передає своїм вихованцям власну його інтерпретацію, засвоєну від своїх педагогів або з підручників та інших книжок. Ще один гносеологічний аспект освіти

пов'язаний з тим, що учні та студенти отримують знання в готовому й систематизованому вигляді. А це привчає їх сприймати інформацію, яку вони отримують, на віру, полишаючи прагнення до критичного її осмислення. Вони перестають самостійно думати, а пізнання світу і всього, що вони вивчають, часто зводиться до запам'ятовування матеріалу тільки задля того, щоб успішно скласти іспит чи залік, а згодом забути.

Якість освіти постає сьогодні, в умовах постіндустріального світу з інноваційним характером розвитку всіх сфер суспільного виробництва, життєво важливою умовою успішного життя й діяльності фахівця. Ось чому необхідне розроблення нових підходів до організації та реалізації освітнього процесу та вибору змісту, характеру і засобів освіти, де безперечно важливу роль має філософія освіти. Дійсно, вона, з одного боку, постає надійною світоглядною і логіко-методологічною основою освітнього процесу, а з іншого, – являє собою необхідний дороговказ для вироблення у студентів чітких світоглядних позицій та їх озброєння методологічними принципами майбутньої професійної діяльності й методологією пізнання. А без цього не варто навіть сподіватися на забезпечення належної якості освіти.

На жаль, сьогодні значна частина викладачів впевнена, що якість освіти визначається обсягом знань, які вони передають студентам. Тут уявляється доречним нагадати відому притчу про те, що один раз можна нагодувати людину, давши їй рибу, а щоб забезпечити їй можливість завжди мати їжу, необхідно дати вудку. Так і методологія забезпечить майбутньому фахівцеві і можливість раціонально та ефективно здійснювати професійну діяльність, і самостійно добувати необхідні знання у разі необхідності, і системно аналізувати ситуацію в процесі підготовки і прийняття важливих відповідальних рішень. Логіко-методологічна компетенція фахівця є важливим показником якості його підготовки ще й тому, що йому часто доводиться діяти в умовах істотної інформаційної невизначеності та ризику.

Ці умови пов'язані з подвійною природою практично всіх інновацій, оскільки вони не тільки забезпечують безсумнівні позитиви, але й можуть нести серйозні негативи, а то й реальну небезпеку для життя і здоров'я людей і стану навколишнього природного середовища. Більш того, сьогодні існує загроза самому існуванню людської цивілізації на нашій планеті, що змушує вчених розглядати напівфантастичні проекти переселення людей на іншу планету. На наше ж переконання, замість цього сьогодні потрібна серйозна і послідовна реалізація концепції сталого розвитку, що була висунута свого часу учасниками Римського клубу. Вона спрямована на відновлення гармонії між людиною, суспільством, природою і техносферою як результатом людської діяльності, яка, власне, і створює зазначені загрози.

Вважаємо характерним, що вони, ці загрози, виникають не лише через неконтрольований розвиток техніки й технологій, а й зумовлені надмірно недостатнім розумінням того, що не людина має слугувати техніці, а навпаки, техніка призначена для покращення життя й діяльності людства. Розвиток техніки породжує своєрідний технократичний тип мислення й поведінки, результатом чого стає помітне падіння рівня духовності і культури суспільства. Все це також вимагає урахування при формуванні вимог до системи освіти та до її бажаної якості. Необхідне переосмислення цілей, змісту й характеру освіти та її спрямованості, які б відповідали умовам постіндустріального світу.

Визначальною умовою плідного їх переосмислення стає підхід з позицій принципів і положень сучасної філософії освіти. Тому цілком закономірним став сплеск уваги дослідників до філософсько-педагогічної проблематики, в тому числі до забезпечення якості освіти. Адже її роль помітно зростає через прискорення науково-технічного і соціального прогресу. Вона зазнає істотного впливу з боку глобалізації та інформатизації буквально всіх аспектів суспільного життя. Особливої уваги заслуговують питання, зу-

мовлені аксіологічними аспектами освіти через недостатнє розуміння цінності знань і освіти в суспільній свідомості, що позначається на ставленні студентів до навчання, а отже і на якості їх підготовки. На жаль, цьому сприяє й непослідовна державна освітня політика. Соціально-економічна криза позбавляє багатьох випускників можливості знайти роботу за спеціальністю.

Слід відверто визнати, що певну за це провину несе і частина науково-педагогічного складу вищої школи. Відсутність у них інноваційного мислення й певна його інерційність заважають їм перебудуватися, активно вести пошук і розробку нових ефективних технологій подання студентам навчального матеріалу. Переважній більшості з них притаманний яскраво виражений технократичний характер мислення, вони відверто нехтують виховними функціями, порушуючи цілісність навчально-виховного процесу, скептично-зверхньо ставляться до соціально-гуманітарних дисциплін, навіть не приховуючи це від студентів. Тому у них відсутнє уявлення про філософію освіти та її можливості. Точніше, їм притаманна «філософія» ремісницького ставлення до освіти і професійної педагогічної діяльності. І якість освіти вони розуміють лише як обсяг засвоєних студентами знань з їхніх навчальних дисциплін та ще, можливо, оцінки, які студенти отримують, коли складають заліки чи іспити з них.

Такі викладачі, навіть якщо вони досконало володіють навчальним матеріалом щодо своїх дисциплін та методикою його викладу, не можуть, на наше переконання, забезпечити належної якості освіти. Справа в тому, що з чотирьох її невід'ємних складових, якими виступають навчання, виховання, особистісний розвиток і соціалізація студента, вони визнають лише навчання і спрямовують свою діяльність на нього. Через це й відбувається поступова духовна і культурна деградація суспільства. Як свого часу писав І. Ільїн, бездуховна людина, яка володіє знаннями, стає небезпечною. Ця думка безпосередньо впливає з бінарної природи науково-технічних знань, яким притаманні водночас і конструктивні, і деструктивні начала.

Ми ж якістю освіти вважаємо таку інтегральну характеристику людини, яка гармонійно поєднує її високу професійну і соціальну компетентність, загальну і професійну культуру, чіткі світоглядні позиції, моральнісні принципи і переконання, а також такі її особистісні риси, як інноваційне мислення, розвинені креативні здібності, толерантність, духовність та відповідальність. Проявом якості освіти постає спрямованість людини на професійну діяльність, інтелектуальна, фізична і психологічна готовність до неї, а також прагнення і глибока внутрішня потреба в постійному самонавчанні й самовдосконаленні.

Подальший розвиток та ускладнення техніки і технологій разом з відчутним прискоренням науково-технічного прогресу вимагатиме від кожного фахівця не просто швидкої адаптації до змін, але й активної діяльності в таких умовах та уміння самому творити їх. Одним з таких умінь має бути успішне використання ним позитивних властивостей інновацій та нейтралізація їх деструктивних можливостей. Для цього йому необхідні принаймні дві такі взаємопов'язані умови, а саме: гарантія високої якості підготовки фахівців, проявом якої виступає їх належна професійна компетентність та характер особистісного розвитку цих фахівців, який би формував у них гуманістичні світоглядні позиції і прагнення виконувати свою професійну діяльність відповідно до вимог одвічних загальнолюдських цінностей.

Уявляється доцільним розглянути зміст і сутність поняття якості освіти з філософсько-педагогічних позицій та з міркувань забезпечення належної конкурентоспроможності фахівця на ринку праці та робочої сили. Філософсько-педагогічний підхід визначає якість освіти через систему знань, які отримав фахівець у вищому навчальному закладі, і враховує їх повноту, системність і науковість, відповідність вимогам його майбутньої професій-

ної діяльності та рівень розвитку умінь практичного застосування отриманих знань. З позицій конкурентоспроможності фахівця при визначенні якості його підготовки слід акцентувати увагу на відповідності його знань цілям, змісту і характеру професійної діяльності, гнучкості мислення і здатності до вибору інноваційних шляхів і способів практичного використання отриманих знань, а також на рівні розвитку його підприємливості, широті й стратегічній спрямованості мислення, умінні приймати рішення і готовності нести відповідальність за їх можливі результати і наслідки.

В умовах сьогодення характеристика якості освіти буде неповною, якщо не враховувати такі особливості ринкової економіки, як майже відверте ігнорування духовного життя й насадження культу споживання у свідомості людей, гонитви виключно за матеріальними благами і владою, яка використовується для збагачення й отримання інших благ.

Слід нагадати, що у зверненні до християн всього світу з нагоди Різдва 2013 року Папа римський Франциск підкреслював, що сьогодні все навколо ґрунтується переважно на законах конкуренції та виживання найбільш пристосованих, а маси людей викидаються, залишаючись без роботи і можливості нормально існувати. При цьому у світі все більше поширюється культура глобальної байдужості. На наше ж переконання, ця байдужість посилюється ще й внаслідок поступової атомізації соціуму, зміни життєвих цілей і цінностей, характеру міжособистісних взаємовідносин і спілкування. Так, з нього зникає людяність і сердечність, що лише посилює бездуховність.

У зв'язку з цим сьогодні одним з найважливіших завдань філософії освіти, педагогічної теорії та освітньої практики постає відновлення цілісності навчально-виховного процесу, що передбачає усвідомлення значущості його виховного складника. Реалізація цього завдання повинна отримати чільне місце в загальній системі критеріїв, за якими оцінюється якість освіти. Підкреслимо, що слід розглядати саме якість освіти, а не якість навчання чи навіть якість професійної підготовки фахівців, які дають одностороннє уявлення про освіту. Тому рівень професійної й соціальної компетентності фахівця слід розглядати в системній єдності з рівнем розвитку професійно та соціально значущих особистісних якостей та відповідним чином оцінювати.

Саме система вищої освіти може і повинна стати ініціатором і головним виконавцем цього важливого і відповідального завдання. Адже вища школа завжди була і є основним джерелом підготовки національної еліти, яка призначена для формування духовності і культури, цілеспрямованого розвитку соціокультурного простору країни. Саме від якості еліти залежать дотримання норм і принципів соціокультурного простору та їх поширення на все населення, культура і характер взаємовідносин між людьми.

Якість освіти може розглядатися як міра готовності людини до життя й діяльності в складних умовах мінливого світу, якщо ця готовність набута нею в середині освітньої системи та за її допомогою. Однак, являючи собою цілісну систему знань, умінь і навичок людини, якість її освіти не може належною мірою характеризувати вказану готовність без їх гармонійного поєднання з моральнісними переконаннями і життєвими цінностями, зі світоглядними позиціями та глибокою внутрішньою потребою у постійному самонавчанні, самовихованні й самовдосконаленні. Ця потреба зумовлена як природним прагненням до пізнання світу, так і усвідомленням необхідності забезпечити відповідність вимогам науково-технічного і соціального прогресу. Адже подальший його розвиток трансформуватиме відповідність вимогам в бажання осмислити з філософських позицій сутність цього розвитку та активізувати інноваційну діяльність людини.

З цих позицій цілком справедливо Дж. Дьюї стверджував, що коли ми готові вбачати освіту як процес формування емоційного і розумного ставлення до природи й до іншої людини, всю філософію варто вважати загальною теорією освіти. Ця думка дає уявлення про розуміння ним сутності освіти як набуття людиною в процесі свого життєвого досвіду

знання (або істини чи віри – для Дьї не відіграє особливої ролі назва впевненості, що отримується людиною через досвід, в обґрунтованості своїх тверджень).

Така обґрунтованість та здатність людини виводити її з отриманих знань і досвіду характеризує міру якості освіти, особливо якщо ця обґрунтованість сприяє успішності фахової діяльності, досягненню людиною своїх цілей та її особистісній самореалізації. Філософія освіти і педагогічна теорія занадто обережно підходять до вивчення поняття щастя як надзвичайно важливої категорії. Розуміння ж кожною людиною сутності щастя і прагнення досягти його має вважатися одним з основних завдань освіти. Тому навчання, виховання і особистісний розвиток слід розглядати в контексті інструментарію щастя. Таким чином, справжню міру якості освіти слід оцінювати тим, наскільки вона сприяє щастю відповідної людини, її самореалізації, досягненню суб'єктивного відчуття себе щасливою.

Сьогодні з боку керівництва як навчальними закладами, так і освітньою галуззю у цілому істотна увага приділяється проблемам моніторингу якості освіти та управління нею. При цьому побудова систем моніторингу й управління реалізується до чіткого визначення об'єкта цих процесів, але ж їх метою повинно виступати забезпечення належного рівня якості освіти. Тому в структурі системи моніторингу доцільно передбачити аналіз сукупності чинників, які істотно впливають на якість освіти. До цих чинників слід віднести наступні.

Зміст освіти, який повинен відображати логіку підготовки фахівця відповідного профілю та його освіти, яка має передбачати виховання, особистісний розвиток і соціалізацію студента, формування й розвиток його загальної і професійної культури. Тому необхідно, щоб зміст освіти поєднував у гармонійній цілісності навчальні дисципліни фундаментального, професійно орієнтованого, спеціального та соціально-гуманітарного циклів.

Характер освіти, який повинен формуватися на принципах її системності та інноваційної спрямованості, відображення провідних тенденцій розвитку відповідних галузей науки і техніки в навчальних дисциплінах, а також демонструвати обмеженість наявних знань, техніки і технології, шляхи й можливості їх успішного подолання.

Організація освітнього процесу, яка складається в першу чергу з характеру викладу матеріалу навчальних дисциплін на лекціях, практичних і семінарських заняттях та при виконанні лабораторних робіт. Вона повинна забезпечувати доступність для сприйняття та розуміння цього матеріалу студентами, а також можливість зацікавити їх демонстрацією місця і ролі знань з дисципліни в їх майбутній професійній діяльності.

Якість контингенту студентів, яка включає їх здібності, прагнення та інтереси, рівень академічної успішності, навчальної дисципліни, відвідуваності навчальних занять, поведінку, загальну культуру, ставлення до навчання, до викладача та його дисципліни, до інших студентів. До речі, вибір матеріалу й педагогічних технологій його викладання передбачають широкий спектр можливостей пробудження інтересу студентів. Перш за все, організацію їх самостійної роботи та контролю її результатів.

Якість науково-педагогічного складу вищого навчального закладу, яка охоплює такі характеристики як психологічна спрямованість на педагогічну діяльність кожного викладача, його ставлення до студентів, рівень професійної й соціальної компетентності, загальної та професійної культури, а також педагогічну майстерність і методичну грамотність, авторитет у студентів.

Загальна творча обстановка на відповідній кафедрі, яка визначається проведенням наукових досліджень і залученням студентів до її здійснення, публікацією результатів досліджень, в тому числі з участю студентів, організацією наукових конференцій тощо. Вкрай важливу роль відіграє також характер взаємовідносин між викладачами, спільне

обговорення актуальних проблем науки і навчально-виховної роботи, можливість вільного висловлення думок.

Науково-методичне забезпечення навчально-виховного процесу, яке характеризується достатньою повнотою і якістю методичної літератури та її науковим рівнем, чіткою цільовою спрямованістю, рівнем відображення сучасних і перспективних досягнень у відповідній сфері знань, системністю використання інноваційних педагогічних технологій, а також орієнтацією на можливість і доцільність її використання студентами в процесі самостійної роботи.

Всі ці компоненти оцінки якості освіти будуть ефективними лише у тісній взаємодії та високому рівні їх реалізації.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Викладений матеріал є результатом цілеспрямованого аналізу сучасного стану освіти й суспільних вимог до неї. Він ґрунтується на численних опитуваннях студентів, молодих фахівців і роботодавців, на бесідах з колегами та на осмисленні й узагальненні отриманої інформації. Отже, традиційна освітня парадигма себе вичерпала й не відповідає реаліям сьогодення й основним тенденціям науково-технічного та соціального розвитку, які вимагають істотного підвищення якості освіти. Натомість розробка і цільове практичне використання нової парадигми можуть бути ефективними, якщо вони ґрунтуватимуться на глибокому філософському осмисленні сутності освіти, її завдань і сенсу її якості в умовах інноваційного характеру суспільного розвитку. Якість освіти в сучасному розумінні являє собою інтегральну характеристику людини, яка об'єднує її професійну й соціальну компетентність, рівень розвитку професійно й соціально значущих особистісних рис і якостей, загальну і професійну культуру й готовність до успішного життя й діяльності у складних умовах динамічно мінливого світу.

Список літератури:

1. Андрущенко В. П. Філософія освіти XXI століття / Віктор Андрущенко // Філософія освіти. – 2006. – № 1 (3). – С. 6–12.
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Семен Гончаренко. – К. Либідь, 1997. – 376 с.
3. Кремень В. Г. Філософія освіти XXI століття / Василь Кремень // Педагогіка і психологія. – 2003. – № 1 – С. 6–16.
4. Кримський С. Б. Заклики духовності XXI століття / Сергій Кримський : [з циклу щоріч. пам'ят. лекцій ім. А. Оленської-Петришин, 2002 р.] – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2003. – 32 с.
5. Ясперс К. Духовная ситуация времени / Карл Ясперс. – М.: АСТ, 2013. – 285 с.

References:

1. Andruschenko V. P. (2006) *Filosofiya osvity 21 stolittya* [Philosophy of Education XXI century]. K. : Filosofiya osvity [in Ukrainian].
2. Goncharenko S. U. (1997) *Ukrayinskiy pedagogichniy slovník* [Ukrainian Pedagogical Dictionary]. K.: Lybid [in Ukrainian].
3. Kremen V. G. (2003) *Filosofiya osvity 21 stolittya* [Philosophy of Education XXI century]. K. : Filosofiya osvity [in Ukrainian].
4. Krimskiy S. B. (2002) *Zaklyky duhovnosti 21 stolittya* [Calls spirituality of the XXI century], K. : Vid. dIm «KM Akademiya», 32 s. [in Ukrainian].
5. Yaspers K. (2013) *Duhovnaya situatsiya vremeni* [Spiritual situation time] / M.: 285 s. [in Russian].

Стаття надійшла до редколегії: 25.05.2017

УДК 378.014:005.6

Володимир Мороз

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

Світлана Мороз

науковий співробітник навчально-науково-виробничого центру,
Національний університет цивільного захисту України; Харків, Україна
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

**ЗМІСТ ДЕФІНІЦІЇ «ЯКІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ» В КОНТЕКСТІ
НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ ПРЕДСТАВНИКІВ СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИХ
НАУКОВИХ ШКІЛ**

***Анотація:** Розглянуто розвиток наукової думки щодо визначення категоріального змісту дефініції якості вищої освіти та визначено особливості його формулювання у межах сучасних наукових досліджень; за результатами аналізу змісту наукових поглядів представників східноєвропейських наукових шкіл щодо тлумачення дефініції «якість вищої освіти» було концептуалізовано її зміст; визначено чинники, які обумовлюють складність та багатогранність прояву змісту категорії якості вищої освіти, а також опрацьовано її авторське тлумачення.*

***Ключові слова:** якість вищої освіти, професійна діяльність вищого навчального закладу; професійна компетентність; якість освітніх цілей, умов, процесів; відповідність знань, вмінь та навичок встановленим вимогам; система цінностей особистості; концептуалізація категоріального змісту якості вищої освіти.*

Volodymyr Moroz

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

Svitlana Moroz

Researcher of Training Research and Production Center,
National University of Civil Protection of Ukraine; Kharkov, Ukraine
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

© Володимир Мороз, Світлана Мороз, 2017

**THE CONTENT OF THE DEFINITION OF «QUALITY OF HIGHER EDUCATION»
IN THE CONTEXT OF SCIENTIFIC VIEWS OF REPRESENTATIVES OF
EASTERN EUROPEAN SCIENCE SCHOOLS**

Abstract: The development of scientific thought as for determining the content of categorical definitions of quality of higher education was reviewed and the peculiarities of its formulation within the current scientific research were determined; based on results of the analysis of the content of scientific views of representatives of Eastern European research schools on the interpretation of the definition of «quality of higher education», its content was conceptualized; the factors that lead to complexity and diversity of manifestation of the category of quality of higher education were defined, as well as its author's interpretation was processed.

Keywords: quality of higher education, professional activities of the University; professional competence; quality of educational purposes, conditions and processes; accordance of knowledge and skills to the requirements set; a system of personal values; conceptualization of categorical content of quality of higher education.

Владимир Мороз, Светлана Мороз

**СОДЕРЖАНИЕ ДЕФИНИЦИИ «КАЧЕСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
В КОНТЕКСТЕ НАУЧНЫХ ВЗГЛЯДОВ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
ВОСТОЧНОЕВРОПЕЙСКИХ НАУЧНЫХ ШКОЛ**

Аннотация: Рассмотрено развитие научной мысли относительно определения категориального содержания дефиниции качества высшего образования и определены особенности ее формулировки в пределах современных научных исследований; в результате анализа содержания научных взглядов представителей восточноевропейских научных школ, относительно толкования дефиниции «качество высшего образования», было концептуализировано ее содержание; определены факторы обуславливающие сложность и многогранность проявления содержания категории качества высшего образования, а также сформулировано ее авторское определение.

Ключевые слова: качество высшего образования, профессиональная деятельность высшего учебного заведения; профессиональная компетентность; качество образовательных целей, условий, процессов; соответствие знаний, умений и навыков установленным требованиям; система ценностей личности; концептуализация категориального содержания качества высшего образования.

Volodymyr Moroz, Svitlana Moroz

An extended abstract of a paper on the subject of:

“The content of the definition of «quality of higher education» in the context of scientific views of representatives of eastern European science schools”

Problem setting. The dynamics of updating the knowledge on the subject of scientific attention, coupled with a change of emphasis on various components of their content, requires permanent improvement, just as generally in the system of relevant knowledge, as well as the content directly to its base (main) categories. It should be noted that the basic process of clarifying the category of quality of higher education may be assigned just as the works of domestic and foreign scientists (academic aspect), as well as the rules of official documents of government bodies and international monitoring missions. Within this publication, on an infor-

mation basis for the organization of research, we have chosen to use the subject of scientific research and achievements by domestic scientists and research results of some members of the scientific community of other Eastern European countries.

Recent research and publications analysis. The issue of quality of higher education in the context of a particular manifestation of its complex and diverse content is always within the research focus of attention of researchers. Among the latest scientific developments, thematic focus of which is devoted to the various aspects of the foregoing problems, we should pay attention to the works of V.P. Andruschenko (education management), H.V. Yel'nykova (managing the development of vocational education), S.A. Kalashnikova (quality assurance to the system of higher education), I.S. Kaleniuk (development of higher education), S.V. Kurbatov (phenomenon of a university), O.S. Ponomaryov (philosophical aspects of the quality of education), O.H. Romanovskiy (quality of specialists' training), I.A. Roschyk (higher education management), Z.V. Ryabova (marketing management of education), L.L. Sushentseva (experience and innovation in management education), I.P. Tavlj (innovation in management education) and researches of other scientists. Despite the sufficient level of scientific study of the problems of quality of higher education, some areas of its positioning within the scientific knowledge remain open to further scientific research.

Paper objective. To clarify definitions of categorical meaning of the "quality of higher education" in the context of scientific views of domestic scientists and other members of the Eastern European scientific schools.

Paper main body. Conceptualizing of the category of quality higher education in the context of views of representatives of Eastern European research schools can be made in the following areas.

1. Factors that lead to complexity and diversity of the manifestation of the category of quality of higher education: multilevel outcomes (quality of knowledge, abilities, skills and values of university graduates) and multi-criterialism in assessing both the quality and its characteristics (components); multi-subjectivism of personalization of experts in the quality of higher education (students and their parents, students and universities, employers and their unions, the state and society, national and international expert agencies); polisynchronic evaluation (changing content and technology assessment, as according to the expert, and in the context of time and the conditions of monitoring) and its subjectivity (lack of objective criteria); multidimensional evaluation of displaying the objects (curricula, educational technologies, mechanisms of management and administration, learning outcomes, etc.) and their variability and controllability.

2. Factors and facilities that define the quality of higher education and its carriers are: static (system and structure of higher education; form and content of training programs; labor potential of universities; learning outcomes; objectives, requirements and standards; value orientation; dynamic or procedural (process); control mechanisms and technology training; practice controls; internationalization tradition; the practice of the objectives; institutional conditions.

3. Ways of content disclosure: compliance of higher education (as a result, as the process, as an education system) with the needs, goals, requirements and norms (standards); a set of personality traits together with higher education, reflecting its professional competence, values, social orientation and makes the ability to meet both personal, spiritual and material needs and the needs of society; description of the quality of educational objectives, conditions (resources) and processes that ensure the quality of results; characteristics that reflects both professional competence, values, social orientation and gives possibility to satisfy both per-

sonal, spiritual and material needs, and the needs of society; systematic set of hierarchically organized, socially important intrinsic properties of higher education; integral characteristics, which is related to any of the professional areas of the university for the design, implementation and monitoring of the educational process, as well as the infrastructure of the educational process and self-evaluation of universities; correspondance of learning outcomes of educational processes and institutional conditions for the purposes towards the goal of developing individuum and society.

Conclusions of the research. *The content of the definition of "quality of higher education" can be formulated within the so-called narrow and wide approaches to its interpretation. In a narrow sense, within quality of higher education should be understood a balanced description of the state of professional and human qualities in the context of their compliance with pre-defined and agreed between the main actors of the process of higher education and users of its results, goals, norms, requirements and standards. Broadly speaking, in the quality of higher education should be understood as a balanced description of higher education for its ability to provide effective training for competitive specialists, the level of real professional and human qualities which corresponds, on the one hand, to the regulatory requirements of national and international standards, on the other, provides satisfaction for the individual, state and society with the result, as in the context of its economic component, and in view of the social importance.*

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Не дивлячись на той факт, що проблематика якості освіти, у тому числі й вищої, постійно перебуває у межах кола наукової уваги протягом декількох останніх десятиріч, її категоріальний апарат все ще знаходиться на стадії формування та уточнення. Серед найбільш вживаних категорій відповідного напрямку наукового знання, безперечно, є дефініція якості освіти. Зміст цієї дефініції, не зважаючи на високий рівень її використання у науковому обігу, не набув свого остаточного тлумачення.

За дослідженнями вчених, проблематика якості вищої освіти почала перебувати у фокусі уваги науковців починаючи з середини 80-х років XX століття [15, с. 8]. Хоча Г. Пападопулос, досліджуючи розвиток освіти у другій половині XX століття, переконує, що проблематика якості вищої освіти вперше набула своєї актуалізації ще на початку 80-х у межах досліджень фахівців Організації економічного співробітництва та розвитку (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) (ОЕСР) [16, с. 181]. Вважається, що основним поштовхом до розвитку проблематики якості вищої освіти у межах наукового знання, стали неочікувані для уряду США результати порівняльного аналізу (1983 рік) рівня знань американських та японських студентів. Експерти моніторингової місії констатували той факт, що рівень освіти американців є значно нижчим від рівня освіти японців. Грейсон Джексон К. молодший, досліджуючи систему американського менеджменту, зазначив, що система американської освіти, саме у межах зазначеного вище періоду, не продукувала, ані громадян з високим рівнем освіти, ані професійно підготовлену робочу силу [1]. Активізація вчених щодо дослідження проблематики якості вищої освіти на початку 80-х років XX століття не означає, що до цього часу питання якості надання вищої освіти ВНЗ були позбавлені уваги з боку представників наукової спільноти, адже ще у 50-ті роки XX століття відповідний феномен починає позиціонувати серед перспективних напрямів в організації наукових пошуків. Вагомий внесок у розвиток проблематики зробив Г. Беккер, досліджуючи теорію

людського капіталу, який звернув увагу на необхідність (можливість) розрахунку економічного ефекту від інвестицій людини у свою освіту. За результатами проведеного дослідження вчений обґрунтував зміст авторської моделі економічної поведінки людини [14]. На переконання більшості вчених, саме ця модель може бути покладена в основу формування та розвитку інноваційної економіки, адже інвестування в знання є запорукою підвищення добробуту як окремої людини, так і держави в цілому.

На початку XXI століття, питання забезпечення якості надання освітніх послуг у сфері вищої освіти набули у науковому середовищі неабиякої популярності. Саме в цей період розвитку суспільно-економічних відносин відбувається актуалізація питання пошуку нових моделей підвищення конкурентоспроможності країни та ефективності функціонування її основних підсистем. Руйнування традиційних уявлень щодо джерел розвитку економічної підсистеми суспільства, у поєднанні з негативними наслідками економічної кризи 2008 року, зумовили необхідність активізації пошуків, як за напрямом змісту та практики використання механізмів розбудови нової парадигми суспільно-економічних відносин в цілому, так і умов підвищення ефективності функціонування системи вищої освіти. Саме на початку 80-х років XX століття відбувається значне зростання кількості студентів, що, безумовно, створює неабияке додаткове навантаження на існуючу мережу ВНЗ. Вища освіта чим далі більше стає доступнішою та, поступово втрачаючи свою елітність, перетворюється на масовий продукт, виробництво якого потребує від держави додаткових ресурсів. Цілком очевидно, що за таких умов, держава була змушена, з одного боку, скоротити витрати на фінансування сфери вищої освіти (вплив останньої світової кризи), а з іншого, вжити заходів щодо підвищення її якості (забезпечення ефективного функціонування держави в умовах так званої епохи знань). Крім того, держава, маючи намір вплинути на ефективність функціонування інституції університету, поступово перебирає на себе її функції, тим самим не лише позбавляючи її потенціалів саморозвитку, а і загострюючи протиріччя на рівні суб'єктно-об'єктних взаємовідносин між інституцією університету та інститутом держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблематика якості вищої освіти у тому чи іншому контексті прояву свого складного та багатогранного змісту постійно перебуває у межах фокусу наукової уваги дослідників. Серед останніх наукових напрацювань, тематична спрямованість яких присвячена вирішенню різних аспектів вище наведеної проблематики, слід звернути увагу на роботи: В.П. Андрущенко та Ю.В. Бека (визначено проблеми управління освітою та запропоновано алгоритми їх вирішення у межах механізму державно-громадського управління освітою; розкрито перспективи використання механізмів організаційно-освітньої взаємодії держави та громадянського суспільства); Г.В. Єльнікової та В.І. Свистун (розкрито теоретико-методологічні засади управління розвитком професійно-технічної освіти; розглянуто умови та визначено перспективи інституціоналізації соціального партнерства щодо розвитку професійно-технічної освіти); С.А. Калашнікової та С.В. Курбатова (запропоновано напрями вдосконалення якості вищої освіти на засадах об'єктивності та прозорості, довіри і субсидіарності, партнерства та колегіальної відповідальності); І.С. Каленюк та О.В. Кукліна (досліджено зміст та напрями еволюції наукової думки щодо сутності та ролі вищої освіти у соціально-економічному розвитку суспільства; визначено стратегічні пріоритети розвитку вищої освіти, а також визначено механізми державного управління розвитком її системи); О.Г. Романовського та О.С. Пономарьова (визначено зміст якості освіти в контексті філософсько-педагогічного підходу; розглянуто взаємозв'язок феномену якості освіти з системою конкурентоспроможності фахівця та успішністю його позиціонування на ринку праці, якість підготовки фахівців); І.А. Рощик та В.Я. Гуменюка (ви-

світлено теоретичні положення і практичні рекомендації щодо трансформування економічних механізмів управління вищою освітою); З.В. Рябової (розроблено концепцію маркетингу в освіті, а також визначено функції і завдання її управлінням на основі маркетингових технологій); Л.Л. Сушенцевої та С.О. Шевченка (з'ясовано місце та роль державно-громадського оцінювання якості вищої освіти в Україні; класифіковано моделі функціонування ВНЗ на ринку освітніх послуг; надано порівняльну характеристику змісту класичного та освітнього маркетингу); І.П. Тавлуй (досліджено особливості формування та функціонування інноваційної системи управління якістю ВНЗ; розглянуто нормативно-правове підґрунтя щодо забезпечення гарантій якості освітньої діяльності та якості вищої освіти) та дослідження інших вчених.

Слід звернути увагу на той факт, що питання якості вищої освіти постійно перебувають у межах кола наукових інтересів дослідників. Серед останніх науково-комунікативних заходів, тематика яких була спрямована на вдосконалення змісту та практики функціонування системи вищої освіти України слід виділити: XI-у Міжнародну науково-практичну конференцію «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (30.09.2016, м. Київ – Інститут проблем виховання НАПН України), III Міжнародну науково-практичну конференцію «Управління якістю в освіті та промисловості: досвід, проблеми та перспективи» (11-12.05.2017, м. Львів – Національний університет «Львівська політехніка»), III Міжнародну науково-практичну конференцію «Наукова школа академіка І.А. Зязюна у працях його соратників та учнів» (16–17.05.2017, м. Харків – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»). Під час роботи останнього науково-комунікативного заходу ректор НТУ «ХПІ» І.Є. Сокол зосередив увагу присутніх на перспективах вирішення питань забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти на університетському рівні та потенціалах дуальної освіти у відповідному процесі. Не дивлячись на достатній рівень наукового опрацювання проблематики якості вищої освіти, окремі напрями її позиціонування у межах наукового знання все ще залишаються відкритими для подальших наукових розвідок.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Дослідження феномену якості освіти, незалежно від рівня організації наукового пошуку та безпосереднього фокусу уваги дослідника, неможливо уявити без з'ясування категоріального змісту базових дефініцій. Категорія якості освіти, з огляду на її постійне перебування у науковому обігу з середини ХХ століття, не є принципово новим предметом дослідження, а отже наукове знання містить певні узагальнення щодо її тлумачення та можливих напрямів розкриття змісту. Разом з тим, динаміка оновлення знань щодо предметів наукової уваги у поєднанні із зміною її акцентів щодо тих чи інших складових їх змісту, потребує постійного удосконалення, як в цілому самої системи відповідних знань, так і безпосередньо змісту її базових (основних) категорій. Слід звернути увагу, що в основу процесу уточнення змісту категорії якості вищої освіти можуть бути покладені, як напрацювання вітчизняних та зарубіжних вчених, так і норми офіційних документів органів державної влади та міжнародних моніторингових місій. У межах цієї публікації у якості інформаційного підґрунтя для організації дослідження обраного нами предмету наукового пошуку були використані напрацювання вітчизняних вчених, а також результати досліджень представників наукової громадськості інших країн Східної Європи.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). В контексті наукових поглядів вітчизняних вчених, а також інших представників східноєвропейських наукових шкіл, дослідження передбачає уточнити категоріальний зміст дефініції якості вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. За дослідженнями фахівців Дослідного центру проблем якості підготовки спеціалістів, питання якості вищої освіти почало досліджуватись на відносно системному рівні з 1985 року [12]. Разом з тим, відповідна проблематика, хоча трохи й під іншим кутом зору (в контексті змісту інших (альтернативних) категорій), почала позиціонувати на рівні окремого предмету наукових досліджень значно раніше, ніж нами було зазначено вище. Наприклад, такі напрями досліджень як: проблеми якості підготовки спеціалістів з вищою освітою; системне дослідження якості вищої освіти; норми та критерії якості вищої освіти; оцінка якості вищої освіти; управління якістю вищої освіти тощо. Іншими словами, категорія якості вищої освіти у сучасному сприйнятті її складного та багатогранного змісту перебувала у межах кола наукових досліджень радянських та пострадянських вчених ще задовго до часу формулювання її дефініції у якості самостійного об'єкту. Розглянемо зміст найбільш вживаних у науковому обігу тлумачень категорії якості вищої освіти. На думку Н.О. Селезньової, якість вищої освіти, у широкому розумінні змісту цієї категорії, це: збалансована відповідність вищої освіти (як результату, як процесу, як освітньої системи) різноманітним потребам, цілям, вимогам та нормам (стандартам); системна сукупність ієрархічно організованих, соціально значущих сутнісних властивостей (характеристик, параметрів) вищої освіти (як результату, як процесу, як освітньої системи) [12, с. 11]. Цікавою особливістю наведеного визначення є факт тлумачення автором змісту категорії через призму можливих напрямів його прояву, а саме в контексті позиціонування на рівні результату, процесу та освітньої системи. Таке розмежування дозволяє припустити факт існування відразу декількох рівнів у тлумаченні змісту. Цілком очевидно, що феномен якості освіти має свої унікальні особливості при його розгляді через призму результату, процесу або освітньої системи в цілому. Таке розмежування, з одного боку, є досить важливим, наприклад, в контексті проведення всебічного аналізу змісту відповідної категорії, але з іншого боку, не сприяє формуванню цілісного уявлення про зміст відповідної категорії. На переконання колективу авторів на чолі з О.О. Ганжою, феномен якості вищої освіти повинен розглядатись не лише у межах рівня професійної підготовки випускників ВНЗ, тобто ступеня їх спроможності до ефективного виконання службових обов'язків, а і обов'язково в контексті таких детермінант як фізичне та духовно-психологічне здоров'я, загальна культура, інтелект, ціннісні орієнтації тощо. Цікавою особливістю наведеного тлумачення є спрямування його уваги на необхідність системного розгляду феномену, тобто з врахуванням так званих непрофільних характеристик (фізичне та духовно-психологічне здоров'я; загальна культура; ціннісні орієнтації тощо). Традиційно ці характеристики розглядаються у межах трудового потенціалу соціального об'єкта, тобто без їх прив'язування до системи освіти [6].

На можливість віднесення духовно-психологічного здоров'я та загальної культури до складових якості вищої освіти, звернув увагу Олав Аарне під час спілкування з учасниками проекту TEMPUS ELITE «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту». На думку вченого, система ціннісних орієнтацій особистості повинна позиціонувати на рівні таких результатів вищої освіти, як знання, вміння та навички. Цілком очевидно, що така наукова позиція вченого майже повністю відповідає змісту поглядів О.О. Ганжи відносно місця та ролі цінностей в системі якості вищої освіти. Формулюючи визначення якості вищої освіти як категорії, О.О. Ганжа наполягає на тому, що як-

ість освіти є інтегральною характеристикою, яка має відношення до будь-якого з напрямів професійної діяльності ВНЗ щодо проектування, реалізації і контролю освітнього процесу, а також до інфраструктурного забезпечення навчального процесу та самооцінки ВНЗ [13, с. 108]. Акцент уваги дослідника на неабиякій значущості інфраструктурного забезпечення навчального процесу для підвищення якості вищої освіти є вкрай важливим для нас, адже саме ця проблематика перебувала у межах фокусу нашої уваги під час розгляду проблематики трудового потенціалу ВНЗ [8]. Не дивлячись на факт відносної універсальності визначення О.О. Ганжи (всесвітнє охоплення професійної діяльності ВНЗ, а саме: проектування, реалізації та контролю), окремі детермінанти категорії якості освіти залишились поза увагою дослідника. Наприклад, зміст наведеного тлумачення зосереджено переважно на діяльнісному аспекті професійної діяльності ВНЗ, що вже само по собі значно звужує категоріальний зміст відповідного феномену.

Цілком очевидно, що якість вищої освіти не обмежується питаннями технології та механізмів професійної діяльності університету (динамічна складова категорії якості вищої освіти), а охоплює у тому числі і проблематику структури та системи, як безпосередньо самого ВНЗ, так і освітянської сфери в цілому (статична складова категорії якості вищої освіти). Досить дивно, що визначення О.О. Ганжи не містить посилань до традиційних для цієї дефініції напрямів у тлумаченні змісту через «рівень відповідності отриманого результату визначеним цілям» або через «якість норм, процесів та системи». Крім того, детермінанта інституціонального середовища, вплив якої на зміст вищої освіти є очевидним [7], також залишилась поза увагою вченого. Більш змістовне визначення категоріальної сутності якості вищої освіти ми можемо зустріти у І.Ю. Данилової, яка тлумачить відповідне поняття через призму характеристик системи освіти, тобто через рівень відповідності отриманих об'єктом навчального процесу реальних освітніх результатів, а також умов здобуття освіти, нормативним вимогам, соціальним та особистісним очікуванням [2, с. 32].

Важливість наукової позиції І.Ю. Данилової для нашого дослідження полягає у зверненні нею уваги на умови здобуття освіти, що за логікою наведеного тлумачення включає в себе як питання матеріально-технічного забезпечення навчального процесу, так й інституціональні умови функціонування системи освіти. Цікавою, щодо змісту порушеної проблематики, є думка Р.А. Кубанова відносно необхідності прийняття до уваги як якості процесу освіти, так і якості його результату. На переконання вченого, саме якість навчально-виховного процесу є найбільш значущою характеристикою змісту категорії, що розглядається [3, с. 31]. Не дивлячись на той факт, що вчений наповнює зміст якості навчально-виховного процесу через призму порівняно великої кількості детермінант (програмно-прикладне забезпечення навчально-виховного процесу; використання певних форм, методів і засобів навчання, інноваційних педагогічних технологій; змістовне наповнення навчальних програм і планів), які безумовно мають свою частку у тлумаченні категоріального змісту якості вищої освіти, ми не можемо прийняти таку точку зору у повному обсязі. Така наша позиція може бути пояснена фактом одночасного перебування проблематики якості вищої освіти у площині «як результату, як процесу так і освітньої системи» [12, с. 11] причому, скоріше за все, без можливості акцентування уваги на пріоритетності будь-якого з них. Цікаво, що у межах своєї іншої публікації Р.А. Кубанов наполягає на необхідності розгляду феномену якості освіти у межах двох аспектів, а саме: «зовнішній аспект: якість результату освітнього процесу – відповідність рівня підготовки випускників попиту роботодавців (вимогам стандартів); внутрішній ас-

пект: характеристики системи забезпечення цієї якості – зміст освіти, рівень підготовки абітурієнтів, студентів, викладацьких кадрів, інформаційно-методичний супровід, матеріально-технічне забезпечення якості підготовки, використання навчальні технології, наукова діяльність тощо» [4, с. 29–30]. Така позиція вченого, безумовно, є більш змістовною та такою, що якнайповніше розкриває сутність відповідного феномену.

Суттєвим недоліком, сформульованого Р.А. Кубановим визначення, на нашу думку, є те, що поза увагою дослідника залишився факт діалектики єдності змісту феномену якості вищої освіти з окремими елементами її системи, наприклад з якістю: процесів функціонування системи вищої освіти; змісту та практики використання цілей, вимог тощо; трудового потенціалу системи вищої освіти; системи управління якістю вищої освіти; інституціональних умов та зовнішнього середовища; теоретико-методологічного підґрунтя щодо розвитку вищої освіти. Наша точка зору, щодо необхідності прийняття до уваги наведених вище складових при тлумаченні змісту категорії якості вищої освіти, може бути розглянута на рівні конкретизації (доповнення або розвитку) наукових поглядів О.І. Ляшенко. На думку вченого, якість освіти є багатовимірним методологічним поняттям, «яке рівнобіжно віддзеркалює суспільне життя – соціальні, економічні, політичні, педагогічні, демографічні й інші життєво значущі для розвитку людини сторони життя. Як системний об'єкт її характеризують якість мети, якість педагогічного процесу і якість результату» [5, с. 7]. На переконання В.С. Добряк, під якістю вищої освіти слід розуміти «рівень отриманих особою знань, вмінь і професійних навичок у відповідності до планових цілей вищого навчального закладу. Результатом діагностики є якісна і кількісна оцінка досягнутого рівня відповідних освітньо-професійних характеристик фахівця» [10, с. 69]. Відповідно до наукових поглядів Г.П. Полякової, феномен якості освіти повинен розглядатись на рівні багатомірного поняття, яке характеризується якістю освітніх цілей, умов (ресурсів), процесів, що забезпечують якість результатів [11, с. 273]. Складність проблематики класифікації змісту феномену якості вищої освіти полягає в існуванні принаймні трьох принципово різних за своїм змістом підходів до його тлумачення: 1) розгляд якості вищої освіти через відповідність професійних знань, навичок, вмінь випускника ВНЗ встановленим вимогам; 2) розуміння якості вищої освіти в контексті проблематики якості складових її системи (абітурієнти, викладачі, адміністрація ВНЗ, матеріально-технічне забезпечення, інфраструктура тощо); 3) подання якості вищої освіти через призму якості норм, вимог та стандартів, які формуються суб'єктом управління системою вищою освітою. Не дивлячись на порівняну складність у формулюванні змісту якості вищої освіти, досить лаконічне за своїм змістом визначення цієї категорії подається авторами Національного освітнього глосарію, а саме – «якість вищої освіти – це характеристика вищої освіти, що відображає відповідність результатів навчання, освітніх процесів та інституційних умов актуальним цілям розвитку особи та суспільства» [9, с. 66].

Приймаючи до уваги вище наведені тлумачення якості вищої освіти, а також деякі з інших підходів до формулювання визначення відповідної категорії, нами були опрацьовані певні узагальнення щодо концептуалізації змісту феномену якості вищої освіти. Результати концептуалізації категоріального змісту якості вищої освіти в контексті поглядів вітчизняних вчених подано у межах рисунку 1.



Рис. 1. Концептуалізація змісту категорії якості вищої освіти в контексті поглядів представників східноєвропейських наукових шкіл

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Приймаючи до уваги вище наведене, можемо сформулювати такі висновки. По-перше, складність та багатогранність прояву змісту категорії якості вищої освіти обумовлюється такими основними факторами: багаторівневність результатів (якість знань, вмінь, навичок та ціннісних орієнтацій випускників ВНЗ) та багатокритеріальність в оцінюванні як самого терміну, так і його характеристик (складових); багато-суб'єктність у персоналізації експертів з якості вищої освіти (абітурієнти та їх батьки; студенти та ВНЗ; роботодавці та їх спілки; держава та суспільство; національні та міжнародні експертні агенції); полісинхронність оцінювання (зміна змісту та технології оцінювання, як в залежності від експерта, так і в контексті часу та умов проведення моніторингу) та його суб'єктивізм (відсутність об'єктивних критеріїв); багатоаспектність прояву об'єктів оцінювання (навчальні програми, освітянські технології; механізми управління та адміністрування; результати навчання тощо), а також їх змінюваність та керованість.

По-друге, у вузькому значенні під якістю вищої освіти ми можемо розуміти збалансовану характеристику стану розвитку професійних та загальнолюдських якостей в контексті їх відповідності заздалегідь визначеними та узгодженими між основними акторами процесу здобуття вищої освіти та споживачами її результатами, цілями, нормам, вимогами та стандартами. У широкому сенсі під якістю вищої освіти слід розуміти збалансовану характеристику системи вищої освіти щодо її здатності забезпечувати ефективну підготовку конкурентоспроможних фахівців, рівень реальних професійних та загальнолюдських якостей яких, відповідає, з одного боку, нормативним вимогам національних та міжнародних стандартів, а з іншого, забезпечує задоволення особистості, держави та суспільства отриманим результатом, як в контексті його економічної складової, так і з огляду на соціальну значущість.

Серед перспективних напрямів в організації наукових пошуків щодо порушеної проблематики, слід звернути увагу на ті з них, які пов'язані з аналізом змісту наукових поглядів зарубіжних вчених щодо феномену якості вищої освіти, а також визначенням його основних детермінант.

Список літератури

1. *Грейсон Дж.-мл.* Американский менеджмент на пороге XXI века / Грейсон Дж.-мл., О'Делл К. – М. : Экономика, 1991. – 320 с.
2. *Данилова И. Ю.* Многоуровневая модель организации научно-исследовательской работы студентов как средство обеспечения качества образования в вузе : дис. кандидата пед. наук : 13.00.08 / Ирина Юрьевна Данилова. – Рязань, 2010. – 174 с.
3. *Кубанов Р. А.* Якість вищої освіти: порівняльний аналіз поглядів зарубіжних і вітчизняних науковців / Р.А. Кубанов // Порівняльно-педагогічні студії – 2014. – № 6(20). – С. 27–32.
4. *Кубанов Р. А.* Якість освіти: суть поняття та особливості оцінювання / Р.А. Кубанов // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка – 2013. – № 13 (272), Ч. II. – С. 25–31.
5. *Ляшенко О. І.* Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти / О.І. Ляшенко // Педагогіка і психологія. – 2005. – № 1(46). – С. 5–12.
6. *Мороз В. М.* Система трудового потенціалу країни: теоретичні основи формування дефініції / В. М. Мороз // Економіка та держава. – 2009. – № 2. – С. 107–109.
7. *Мороз С. А.* Оцінювання рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ, як елемент адміністративно-організаційного механізму державного

управління / С. А. Мороз // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування : електронне наукове фахове видання ХНТУ. – 2016. – №1. – . [Електронний ресурс] Режим доступу : http://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/10.pdf

8. Мороз С. А. Державне управління розвитком трудового потенціалу ВНЗ: компетенція людини, університету та держави / С. А. Мороз // Державне управління: удосконалення та розвиток : електронне наукове фахове видання Академії муніципального управління. – 2016. – №4. – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=967>

9. Табачник Д. В. Національний освітній глосарій : вища освіта / за ред. В.Г. Кремень. – К. : Плеяди, 2011. – 100 с.

10. Добряк В. С. Оценка качества высшего образования в Украине / М.С. Мазорчук, Н.С. Бакуменко // Якість технологій та освіти. – 2013. – № 4. – С. 67–73.

11. Полякова Г. П. Показники якості освіти та освітнього середовища вищого навчального закладу в контексті компетентнісного підходу / Г.П. Полякова // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди». – 2013. – №28(2). – С.271–277.

12. Селезнева Н. А. Качество высшего образования как объект системного исследования: лекция-доклад / Н. А. Селезнева. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2003. – 95 с.

13. Ганжа О. А. Управление качеством в высшем образовании : монография / (О.Г. Кулик, Н.А. Рогозин, О.В. Чмак) – Волгоград : ВолгГАСУ, 2014. – 152 с.

14. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition / G. Becker. – Chicago: The University of Chicago Press, 1993. – 412 p.

15. Brockerhoff L. Quality in Higher Education: A literature review / Lisa Brockerhoff, Jeroen Husiman, Melissa Laufer. – Belgium: CHEGG, 2015. – 50 p.

16. Papadopoulos G. Education 1960–1990: The Oecd Perspective (Oecd Historical Series). – Paris: OECD, 1994. – 203 p.

References

1. Grejson Dzh.-ml. (1991). *Amerikanskij menedzhment na poroge XXI veka* [American management on the threshold of the XXI century]. Moscow: Jekonomika [in Russian].

2. Danilova, I.Ju. (2010). *Mnogourovnevaja model' organizacii nauchno-issledovatel'skoj raboty studentov kak sredstvo obespechenija kachestva obrazovanija v vuze* [A multilevel model of the organization of research work of students as a means of ensuring the quality of education in a university] . Ryazan [in Russian].

3. Kubanov, R.A. (2014). *Yakist' vyschoi osvity: porinial'nyj analiz pohliadiv za-rubizhnykh i vitchyznianskykh naukovtsiv* [The quality of higher education porinyalnyy analysis of the views of foreign and domestic scientists], 27–32 [in Ukrainian].

4. Kubanov, R.A. (2013). *Yakist' osvity: sut' poniattia ta osoblyvosti otsiniuvannia* [Quality education: Concepts and Features substance evaluation]. Visnyk LNU imeni Tarasa Shevchenka , Bulletin of the University of Luhansk, 13, 25–31 [in Ukrainian].

5. Liashenko, O.I. (2005). *Yakist' osvity iak osnova funktsionuvannia j rozvytku suchasnykh system osvity* [The quality of education as a basis for functioning and development of modern education systems]. Pedagogika i psykholohiia. , Pedagogy and Psychology, 1, 5–12 [in Ukrainian].

6. Moroz ,V.M. (2009). *Systema trudovoho potentsialu krainy: teoretychni osnovy formuvannia definitsii* [The system of labor potential: Theoretical Foundations of definitions]. Ekonomika ta derzhava, Business and government, 2, 107–109 [in Ukrainian].

7. Moroz, S.A. (2016). *Otsiniuvannia rinvnia rozvytku nematerial'nykh resursiv trudovoho potentsialu VNZ, iak element administratyvno-orhanizatsijnoho mekhanizmu derzhavnoho upravlinnia* [Evaluation of intangible resources of labor potential of universities, as part of the administrative and organizational mechanism of public administration]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia i mistsevoho samovriaduvannia*, Theory and Practice of Public Administration and Local Government, Vol. 1. Retrieved from http://el-zbirn-du.at.ua/2016_1/10.pdf [in Ukrainian].
8. Moroz, S.A. (2016). *Derzhavne upravlinnia rozvytkom trudovoho potentsialu VNZ: kompetentsiia liudyny, universytetu ta derzhavy* [Public administration employment potential development of institutions, human competence, university and government]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*. – Public administration, improvement and development, Vol. 4. Retrieved from <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=967> [in Ukrainian].
9. Babyn, I. I. (2011). *Nacional'nyj osvutnij glosarij : vy'shha osvita*. [Glossary National Education: Higher Education]. Kiev: Pleiady. [in Ukrainian].
10. Dobriak, V.S. (2013). *Ocenka kachestva vysshego obrazovaniia v Ukraine* [Assessment of the quality of higher education in Ukraine]. *Yakist' tekhnolohij ta osvity*, Quality Technology and Education, 4, 67–73 [in Russian].
11. Poliakova, H. P. (2013). *Pokaznyky iakosti osvity ta osvith'oho seredovyscha vyschoho navchal'noho zakladu v konteksti kompetentnisnoho pidkhodu* [Quality education and educational environment of higher educational institution in the context of competence approach]. *Humanitarnyj visnyk DVNZ «Pereiaslav-Khmel'nyts'kyj derzhavnyj pedahohichnyj universytet imeni H.S. Skovorody»*, Humanitarian Bulletin "Pereiaslav-Khmel'nitsky Pedagogical University", 28, 271–277 [in Ukrainian].
12. Selezneva, N.A. (2003). *Kachestvo vysshego obrazovaniia kak obekt sistemnogo issledovaniia: lekcija-doklad* [The quality of higher education as an object of system research: lecture-report]. Moscow: Issledovatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov, 95c. [in Russian].
13. Ganzha, O.A. (2014). *Upravlenie kachestvom v vysshem obrazovanii : monografija* [Quality management in higher education: monograph]. Volgograd: VolgGASU, 152 c. [in Russian]
14. Becker G. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Second Edition / G. Becker. – Chicago: The University of Chicago Press, 1993., 412 p. [in English]
15. Brockerhoff L. *Quality in Higher Education: A literature review* / Lisa Brockerhoff, Jeroen Husiman, Melissa Laufer. – Belgium: CHEGG, 2015. – 50 p. [in English]
16. Papadopoulos G. *Education 1960–1990: The Oecd Perspective (Oecd Historical Series)*. – Paris: OECD, 1994. – 203 p. [in English]

Стаття надійшла до редколегії: 16.06.2017

УДК: 378.05 + 378.12 + 379

Алла Семенова

доктор педагогічних наук, професор кафедри політології
Одеського національного політехнічного університету
E-mail: semenova.alla.vasilivna@gmail.com

РОЗВИТОК ЦІННІСНОГО ДОСВІДУ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ І.А. ЗЯЗЮНА У ВИМІРАХ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ

Анотація: В статті досліджується сутність розвитку ціннісного досвіду педагогічної майстерності І.А. Зязюна у вимірах теорії поколінь. З'ясовано, що сутність цього розвитку відповідає природі "живої організації", яка віддзеркалюється та розвивається у логіці динамічних і хаотичних процесів у сучасному суспільстві. Розвиток ціннісного досвіду педагогічної майстерності проходить етап серйозних поколінських трансформацій в умовах непередбачуваного, багатозначного сучасного освітнього простору. Тенденції розвитку ціннісного досвіду ґрунтуються на етичних, естетичних переконаннях, загальнолюдських цінностях, вірі та відстоюванні ідеалів Істини, Добра і Краси освітянської спільноти.

Ключові слова: І.А. Зязюн, педагогічна майстерність, ціннісний досвід, теорія поколінь, саморозвиток, покоління, цінності.

Alla Semenova

Doctor of science in Pedagogy, professor of the department of political science
Odessa National Polytechnic University
E-mail: semenova.alla.vasilivna@gmail.com

DEVELOPMENT OF THE VALUABLE EXPERIENCE OF PEDAGOGICAL MASTERY I.A. ZYAZYUNA IN MEASUREMENT OF THEORY OF GENERATIONS

Abstract: In the article explores the essence of the development of the value experience of the pedagogical mastery of I.A. Zyayun in the measurements of the theory of generations. It is clarified that the essence of this development corresponds to the nature of the "living organization", which is reflected and developed in the logic of dynamic and chaotic processes in modern society. The development of the value experience of pedagogical mastery passes the stage of serious generation transformations in the conditions of an unpredictable, multivalued modern educational space. Trends in the development of value experience are based on ethical, aesthetic views, universal values, faith and upholding the ideals of Truth, Goodness and Beauty by the educational community.

Keywords: I.A. Zayun, pedagogical mastery, value experience, the theory of generations, self-development, generation, values.

© Алла Семенова, 2017

Алла Семенова

**РАЗВИТИЕ ЦЕННОСТНОГО ОПЫТА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА
И.А. ЗЯЗЮНА В ИЗМЕРЕНИИ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ**

Аннотация: В статье исследуется сущность развития ценностного опыта педагогического мастерства И.А. Зязюна в измерениях теории поколений. Выяснено, что сущность этого развития соответствует природе “живой организации”, которая отражается и развивается в логике динамических и хаотических процессов в современном обществе. Развитие ценностного опыта педагогического мастерства проходит этап серьезных поколенческих трансформаций в условиях непредсказуемого, многозначного современного образовательного пространства. Тенденции развития ценностного опыта основываются на этических, эстетических воззрениях, общечеловеческих ценностях, вере и отстаивании идеалов Истины, Добра и Красоты образовательным сообществом.

Ключевые слова: И.А. Зязюн, педагогическое мастерство, ценностный опыт, теория поколений, саморазвитие, поколение, ценности.

Alla Semenova

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Development of the valuable experience of pedagogical mastery I.A. Zyazyuna in measurement of theory of generations”

Problem solving in general and its connection with important scientific or practical tasks. Modern pedagogy of the 21st century can not be imagined without such definitions as: "Philosophy of Education", "Pedagogical Excellence", "Pedagogy of Good", "Beauty of Pedagogical Activity," etc. Works of the Academician I. Zyazyun have already become a classic of not only native but also world scientific and educational thought.

The analysis of recent researches and publications, which initiated the solution of this problem and on which the author relies. As associate and followers of I. Zyazyun: I. Bech, G. Vasyanovich, A. Kuzminsky O. Lavrinenko, O. Romanovsky and others note, - while looking for and respecting the truth, the scientist considered the problem of human nature in its spiritual, psychic, moral and aesthetic dimensions. He based this idea on the principles of the relationship between Man and the World, his inner self, his contemporary purpose and future.

The future lies in the hands of those people who see it in the other person "I" and perceive themselves as part of "us". "We all need each other" - from the speech of Pope Francis at the TED conference "Revolution of tenderness: about humanity and the future" on April 29, 2017.

Selection of previously unsettled parts of the general problem that is devoted to this article. The appeal to the Generation Theory methodology, developed by American scientists Neil Howe and William Strauss, opens up new perspectives on the problem of studying the heritage, awareness and development of the philosophical and pedagogical ideas of the Academic School of Science of I. Zyazyun, his associates and students. The basis of this theory is the values of people; their similarity, not age, forms and determines the generation as a group of people born in a certain age period who have experienced the influence of the same events and features of education with similar values.

Formulating the goals of the article (statement of the task). On the basis of research the author has identified the purpose of the article, which involves disclosing the essence of

the development of valuable experience of pedagogical skill of I. Zyazun in dimensions of the theory of generations.

Presenting main material. In defining the valuable experience, in the aspect of the Concept of Pedagogical Excellence, of I. Zyazyun, continuing to develop the ideas of his Teacher, the author of this article considers this concept as a dynamic change in the relationship of Man with the World, the transition from the socio-normative ("adult") level to the level of spiritual and value relationships, as the highest form of activity of the subject, manifestation of ability of personality to rise above the level of normative requirements; it is a process of conscious, creative, value-transforming activity. Thus, there was a need to consider the development of valuable experience of pedagogical mastery of I. Zyazun in terms of the theory of generations.

In one such cycle, there are four generations. Types of generations and historical cycle are interconnected. And each period in which a person's childhood goes by forms a certain type of generation. An average life expectancy - 80 years consists of four periods of duration ~ 20 years: childhood → youth → middle age → old age. Generation is a collection of people born every 20 years: baby boomers → generation X → generation Y → generation Z.

B. Strauss and N. Hove elaborated four types of generational archetypes that are repeated consistently in the rhythm of the cycle "Crisis - Awakening". In the "Fourth Transformation," the authors named these archetypes: The Prophet, the Traveler, the Hero and the Artist.

In an active age, when matured, people influence historical events, guided by the values on which they were formed as individuals. Generation is considered dominant or recessive, depending on the transformation that it has experienced in youth.

During the long-term study of the author regarding the evaluation of the dynamics of the development of valuable experience in the teaching skills of teachers of higher education institutions, during the training sessions at the Training and Consultation Center of ONPU "Pedagogical skill", it became possible to identify and specify the stages of successful behavioral change in the development of valuable experience of teachers of different Age: 1. Inaccuracy; 2. Considerations; 3. Preparation; 4. Action.

Conclusions from research and prospects for further developments. Having discovered the historicity of all social and economic changes, Academician I. Ziyuzun argued that the educators themselves were capable of influencing the future history. He constantly drew the attention of teachers to the fact that the teacher is an actor on the social and political scene; emphasized that the task of the teacher is to stimulate the humanism of people, and not to model them according to a single pattern similar to Pygmalion. Consequently, his integrity was nourished by ethical, aesthetic conviction, faith and advocacy of the ideals of Truth, Good and Beauty.

Trends in the development of valuable experience in pedagogical skill of I. Ziyuzun is based not only on factors that determine the professional functioning or adaptation of the teacher to the existing requirements of modern education, but on the peculiarities of the dynamic process of self-organization and self-development, on ethical, aesthetic beliefs, universal values, faith and standing on the ideals of the Truth, Good and Beauty by the educational community.

Ivan Zyazun, as the true Prophet, the teacher of teachers, was able to convey to educators of different generations a thought that pedagogical skill should be the central idea of Ukrainian pedagogy; he managed to bring together scientists of all ages who today aspires and retains the hope for the flowering of the Ukrainian Science and Education; by his own exam-

ple, by his own life he proved that any person at any time and in any historical epoch must stay a human, preserving and broadcasting true eternal universal human spiritual values.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасну педагогіку ХХІ століття неможливо уявити без таких дефініцій як: “Філософія освіти”, “Педагогічна майстерність”, “Педагогіка добра”, “Краса педагогічної дії” тощо. Праці академіка І.А. Зязюна вже стали класикою не тільки вітчизняної, а й світової науково-педагогічної думки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Як зауважують соратники і послідовники І.А. Зязюна: І.Д. Бех, Г.П. Васянович, А.І. Кузьмінський, О.А. Лавріненко, О.Г. Романовський та ін.,- шукаючи і шануючи істину, вчений розглядав проблему людської сутності у її духовному, психічному, морально-естетичному вимірах. Цю ідею він обґрунтовував на засадах взаємозв'язку Людини зі Світом, своїм внутрішнім “Я”, своїм сучасним призначенням і майбутнім. Адже жодна людина не є островом – автономним і незалежним “Я”, відокремленим від інших. Така постановка питання є невичерпною як з огляду науки, так і практики, оскільки людина за своєю природою є *амбівалентною*. З одного боку, вона творить історію, себе, з іншого – в ній закладені руйнівні сили, здатні нищити усе позитивне, добре, прекрасне. На останньому позначається те, що тривалий час відбувається процес відчуження людини від суспільства і суспільних інститутів від людини, очевидним стає факт деморалізації і дегуманізації суспільства, людських відносин [1, С. 3–15]. “Гідне майбутнє можна побудувати тільки разом, пліч-о-пліч з іншими. Все на світі взаємопов'язане. Щоб робити Добро, треба мати Пам'ять, Хоробрість і Творчість. Майбутнє людства не тільки в руках політиків, видатних лідерів або великих компаній. Так, вони дійсно несуть велику відповідальність. Але майбутнє, перш за все, в руках тих людей, які бачать в іншій людині її “Я” і сприймають себе, як частину “НАС”. Ми всі потребуємо один одного” – з промови Папи Римського Франциска на конференції TED “Революція ніжності: про людяність і майбутнє” 29 квітня 2017 року.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Звернення до методології “Теорії поколінь”, яку розробили американські вчені Нейл Хоув (англ. *Neil Howe*) і Вільям Штраус (англ. *William Strauss*) [10], відкриває нові ракурси у підході до проблеми вивчення спадщини, усвідомлення і розвитку філософсько-педагогічних ідей наукової школи академіка І.А. Зязюна, його соратників та учнів. Адже основою цієї теорії є саме цінності людей; їх схожість, а не вік. Формують і визначають покоління як групу людей, народжених у певний віковий період, що випробували вплив одних і тих же подій і особливостей виховання зі схожими цінностями.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). На основі досліджень автором виділено *мету статті*, яка передбачає розкрити сутність розвитку ціннісного досвіду педагогічної майстерності І.А. Зязюна у вимірах теорії поколінь.

Виклад основного матеріалу. Зміна цінностей суспільства відбувається постійно: змінюються пріоритети та ієрархія, знецінюються одні і висувуються інші. Згадка про таке поняття як “покоління”, єдність і відмінності у процесі успадкування цінностей зустрічається вже в працях Платона. Починаючи з часів стародавніх греків, пізнання людської думки є особливим, коли учені знов і знов осмислюють і переглядають питання про предмет почуттєво-емоційного ціннісного буття Людини у Світі, соціальних

функцій, результатів цього пізнання і результатів заснованої на цих знаннях діяльності, цінностей суспільства. На думку І.А. Зязюна [2, С. 215], педагогічна дія, що спрямовується на розвиток особистості, стає можливою тоді коли вона ґрунтується на загальнолюдських духовних цінностях: "...необхідна побудова цілісного процесу набування знань, адекватних життю, побудова органічного комплексу гуманітарно-соціально-історичних, природничо-наукових і художніх дисциплін, об'єднаних єдністю гуманістичних смислів і духовно-моральних цілей".

Потреба в самоствердженні, самореалізації і саморозвитку супроводжувала І.А. Зязюна на всіх етапах професійного становлення і життєдіяльності. Як особистість з багатогранною обдарованістю Іван Андрійович пройшов складний життєвий шлях від учня і вихователя гірничо-промислового училища до ректора педагогічного інституту, Міністра освіти, директора-засновника академічного науково-дослідного інституту, відомого громадського діяча, науковця-педагога міжнародного рівня – дійсного члена НАПН України, доктора філософських наук, професора. Отже, до сутності і змісту феномену "Педагогічна майстерність" академік І.А. Зязюн прийшов не спонтанно. Потрібно було мати за плечима багаторічний досвід наполегливої й натхненної роботи, щоб осмислити його на високому теоретико-методологічному рівні. Визначаючи цю педагогічну категорію вчений писав: "педагогічна майстерність – це комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі" [6, С. 30]. Аналізуючи різні теоретичні моделі розвитку навчальних закладів і підготовки педагогів у цих закладах, вчений дійшов висновку, що далеко не всі вони належним чином формують ціннісний досвід учителя [3, С. 209–222]. Тому й не дивно, що значна кількість педагогів акцентує увагу на знанні свого предмета, обмежує свій світогляд знаннями цього предмета, через що унеможливорюється масштабність, універсальність мислення, що породжує стереотипи, бездуховність тощо [1]. Натомість, сформований ціннісний досвід допомагає викладачу бути не лише виконавцем інституціональних, адміністративних і методичних розпоряджень і рекомендацій, але як професіоналу, здатному у виконанні педагогічних цілей, завдань виходити за межі програмових вимог. А вчитель, як відомо, завжди продовжується у своїх учнях...

Визначаючи *ціннісний досвід*, в аспекті Концепції педагогічної майстерності І.А. Зязюна, продовжуючи розвивати ідеї свого Вчителя, автор цієї статті розглядає дане поняття як *динамічну зміну відносин Людини зі Світом, перехід від соціально-нормативного („дорослого”) рівня на рівень духовно-ціннісних відносин, як вищу форму активності суб'єкта, прояв здатності особистості підніматися над рівнем нормативних вимог; це процес свідомої, творчої, ціннісно-перетворювальної діяльності*. Таким чином, й виникла необхідність розглянути розвиток ціннісного досвіду педагогічної майстерності І.А. Зязюна з точки зору теорії поколінь взагалі, та взаємодії у сучасному освітньому просторі – зокрема.

У 1991 році вийшла друком спільна книга Нейла Хоува і Вільяма Штрауса "Покоління" ("Generations"), яка переказує історію США як серію біографій різних поколінь, починаючи з 1584 року. У 1997 році світ побачила ще одна книга цих авторів "Четверте перетворення" ("The Fourth Turning"), де автори розвивають теорію і пишуть про чотирих ступеневий цикл поколінь і повторювання моделей поведінки в історії. Автори назвали цю циклічність моделей перетвореннями (або періодами). Це стосується суспільних процесів, які "повторюються" кожні 80-90 років. За цей час суспільство проходить чотири етапи: *Підйом, Пробудження, Спад і Кризу*. Пояснимо їх [10].

Підйом – перше перетворення наступає після кризи та характеризується бажанням суспільства групуватися, об'єднуватися; соціальне в цей період переважає над індивідуальним. Суспільство впевнене в тому, чого воно хоче домогтися спільно, проте люди, які не залучені до цього руху, часто страждають від необхідності слідувати загальним для всіх правилам.

Пробудження – друге перетворення. Це період, коли інститути піддаються нападкам в ім'я особистої і духовної автономії. Як тільки суспільство досягає піку свого розвитку, людей раптово починає втомлювати дисципліна, і вони хочуть повернути собі індивідуальність. Молоді активісти дивляться на період Підйому як на епоху культурної і духовної бідності.

Спад – третє перетворення. Настрій цього періоду багато в чому протилежний Підйому: інститути слабкі та позбавлені довіри, відбувається процвітання індивідуалізму. Суспільство роз'єднане і хоче насолоджуватися життям.

Криза – четверте перетворення. Це період, коли інституційні структури зруйновані й створені знову для виживання нації. Громадянські влади приходять до здорового глузду, культура змінює напрямок і служить потребам суспільства, люди поступово починають усвідомлювати себе членами якоїсь більш великої групи.

За один такий цикл постають чотири покоління. Типи поколінь та історичний цикл взаємопов'язані. І кожен період, в якому минає дитинство людини, формує певний тип покоління. Середня тривалість життя – 80 років складається з чотирьох періодів тривалістю ~ 20 років: дитинство → молодість → середній вік → старість. *Покоління* – це сукупність людей, які народжуються кожні 20 років: *бебі-бумери* → *покоління X* → *покоління Y* → *покоління Z*. Кожне покоління переживає 4 перетворення: *Підйом* → *Пробудження* → *Спад* → *Криз*.

Розглянемо характеристики поколінь з точки зору їх цінностей (часові інтервали є відносними) [9]:

- *Граничне покоління (1900-1923)* – працьовитість, відповідальність, майже релігійна віра в світле майбутнє, прихильність до ідеології, важливими цінностями є сім'я і сімейні традиції, домінантність і категоричність суджень;
- *Мовчазне покоління (1923-1943)* – відданість, дотримання правил, законів, повага до посади і статусу, честь, терпіння;
- *Бебі-бумери (1943-63)* – оптимізм, зацікавленість в особистісному зростанні та винагороді, в той же час колективізм і командний дух, культ молодості;
- *Покоління X (1963-84)* – готовність до змін, можливість вибору, глобальна інформованість, технічна грамотність, індивідуалізм, прагнення вчитися протягом усього життя, неформальність поглядів, пошук емоцій, прагматизм, надія на себе, рівноправ'я статей;
- *Покоління Y або покоління Миленіума (1984-2000)* – громадянський обов'язок і мораль, відповідальність, але при цьому наївність і вміння підкорятися, прагнення швидкої винагороди;
- *Покоління Z (2000-2020)* – нетерплячість, егоцентричність, неохочість до субординації, усіх вважають рівними, неуважність, “кліпове” мислення, різноманітні, але неміцні комунікації, толерантність, розвивається почуття справедливості.

Згідно з В. Штраусом і Н. Хоувом, покоління Y багато в чому схоже на молодь Граничного покоління. Особливо це стосується таких рис, як збільшення рівня залучення до громадянської активності, поліпшення поведінки і колективна впевненість у

тому, що це період руйнації старих суспільних інститутів та утворення нових правил існування.

В. Штраус і Н. Хоув конкретизували 4 види поколінських *архетипів*, які повторюються послідовно в ритмі циклу “Криза – Пробудження”. У “Четвертому перетворенні” автори назвали ці *архетипи*: *Пророк*, *Мандрівник*, *Герой* і *Художник*. Дамо змістовне пояснення їх сутності [5, 9]:

Пророк. Покоління пророків народжується під час завершення епохи Кризи, пожвавлення життя суспільства і консенсусу з приводу нового соціального порядку. Будучи дітьми пост-кризового періоду, Пророки досягають повноліття молодими ексцентричними оракулами Пробудження. У середині життя вони зосереджуються на моралі й принципах, а в кінці життя – на правах старійшин, керують черговою Кризою. Книги сильно вплинули на формування цінностей цього покоління. Цінності лицарських романів, пригод, перемог Добра над злом.

Мандрівник. Покоління Мандрівників народжується в епоху Підйому, у часи соціальних ідеалів і духовних пошуків, коли молоді люди люто критикують усталений порядок. Мандрівники ростуть незахищеними дітьми в період Пробудження, досягають повноліття в якості відчужених молодих людей епохи пост-Пробудження, стають прагматичними дорослими лідерами в Кризу і зустрічають старість після цього періоду з великим запасом життєвих сил.

Герой. Покоління Героїв народжується після Пробудження, під час Спаду, періоду індивідуального прагматизму, впевненості в своїх силах і невтручання. Герої ростуть і дуже оберегаються як діти пост-Пробудження, досягають повноліття молодими оптимістами, орієнтованими на інтереси групи, під час Кризи, стають енергійними і надзвичайно впевненими в собі дорослими та перетворюються в політично-могутніх людей похилого віку, що зустрічають чергове Пробудження.

Художник. Покоління Художників народжується після Спаду, під час Кризи, коли серйозні загрози спрощують соціальні і політичні складні схеми на користь суспільного консенсусу, установ, що займаються активною діяльністю, етики й індивідуальності, які принесені в жертву. Художників-дітей надмірно оберегають дорослі, зайняті Кризою, вони досягають повноліття соціалізованими пристосуванцями в пост-Кризовому світі, стають дорослими лідерами, орієнтованими на активну діяльність під час Пробудження, і перетворюються в розважливих людей похилого віку в епоху пост-Пробудження.

В активному віці, подорослішавши, люди впливають на історичні події, керуючись тими цінностями, на яких сформувалися як особистості. Покоління вважається *домінантним* або *рецесивним* в залежності від того перетворення, яке воно пережило в молодості. Однак, коли молоде покоління досягає повноліття і визначає свій колективний портрет, доросле покоління, протилежне першому, досягає свого піку. Покоління, формування яких відбувається в епохи криз та пробуджень, відносять до *домінантного* типу (*більш активних та незалежних*) – вони стають рушійною силою історичних подій. Натомість ті, що формуються в епохи підйому та спаду, вважають *рецесивним* типом (*залежних, пасивних*) – вони схильні адаптуватися до вже створених попередніми поколіннями суспільних умов.

Домінантні покоління характеризуються незалежною поведінкою і відіграють головну роль у формуванні епохи. Відповідно *Пророк* – епоха пробудження; *Герой* – епоха кризи. *Рецесивні покоління* виконують «залежну роль» у формуванні епохи. *Мандрівник* – Спад, *Художник* – Підйом.

Теорія поколінь має своїх послідовників та критиків. Зокрема, критикують узагальнення великих мас людей, нехтування індивідуальними особливостями, сімейними цінностями та стилем виховання. Навіть в одній країні люди одного віку могли жити й формуватися геть у різних соціальних умовах та мати, відповідно, різні переконання й цінності. Проте дослідження в різних країнах показують, що теорія таки працює. Її беруть на озброєння практики бізнесу – маркетологи і соціологи, – вдало застосовуючи характеристики поколінь для роботи з клієнтами та кадрами [5]. Одним із факторів формування світогляду покоління вважають розвиток технологій. Наприклад, величезний вплив на становлення останніх поколінь справили комп'ютерні технології. Отож, періодизація в США та в нашій країні відрізнятиметься на кілька років. Крім того, велике значення має місце та умови формування особистості – наближеність до технологій, можливість користуватися ними тощо. Тому людина, народжена у 1980-х роках, ще може відноситися до покоління Х, а інша – вже до Y.

Теорію поколінь сьогодні широко використовують маркетологи, соціологи, економісти, психологи, управлінці. Адже, розгадавши таємницю відмінностей поколінь, можна “знайти ключик” до представників різного віку [9]. У педагогічній спільноті наразі працюють покоління, народжені в певні проміжки часу: бебі-бумери (1943-63), покоління Х (1963-84), покоління Y або Миленіума (1984-2000) [5]. Покоління *Бебі-бумерів* отримало назву внаслідок післявоєнного вибуху народжуваності. Це покоління виросло в супердержаві та щиро вірило в могутність своєї країни; схильне до командної роботи в колективі та професійного оптимізму; ідейних людей, яких можна мотивувати нематеріальними засобами до додаткової роботи. Проте їм потрібно створити атмосферу стабільності й відчуття потрібності. Серед педагогів це люди пенсійного віку, найбільші працелюби.

Покоління Х (“ікс”, або “невідоме покоління”) нині становить більшість педагогічних працівників, є найбільш активним прошарком педагогічної спільноти. Покоління “ікс”, на відміну від бебі-бумерів, схильних до колективізму, націлене на *індивідуальний успіх*. Люди “ікс” цілеспрямовані в кар’єрі та самостійні. Це так зване покоління “з ключем на шиї”, коли батьки багато працювали та привчали дітей до самостійності. “Ікси” формувалися в нестабільну епоху, тож звикли розраховувати лише на себе. Для педагогів цього покоління вступ до вишу і навчання стали колись серйозним кроком, початком професійного курсу, який вони будують протягом життя, часто й на одному робочому місці. Для “іксів” важливий розвиток – фінансовий та особистісний. У роботі, де відсутній фінансовий мотиватор, для них важливо розвиватися та навчатися. Часто під час праці вони не можуть спинитися та відпочити. Робота стає пріоритетом, їй приділяється більше уваги, ніж родині. При цьому всьому “ікси” не схильні жалітися, обговорювати робочі проблеми та дискомфортні ситуації з керівництвом.

Покоління Y (“ігрек”, або “міленіум”). У навчальних закладах наразі це *молоді спеціалісти*, які відносно нещодавно прийшли працювати. На відміну від своїх батьків, “ігреки” менш привчені до самостійності. “Ікси”-батьки були орієнтовані на розвиток дітей, тому “ігреки” є значно впевненішими у собі, ніж представники попередніх поколінь. Вони комунікативні, схильні до співпраці і водночас прагнуть швидких результатів. У професії не вмотивовані на віддалену перспективну кар’єру, адже вважають, що часи швидко змінюються. Їм важко працювати за ідею, вони потребують швидкого результату, бажано фінансового. А якщо не фінансового – то позитивної оцінки, зворотного зв’язку тощо. Люблять фіксувати кожне маленьке досягнення, інформувати про свої професійні успіхи в соцмережах. І все ж робота часто не є життєвим пріоритетом “ігреків”: вони бажають адекватного балансу між роботою та особистим життям, тому,

коли їх навантажують позанормово, вміють казати “ні”. Особистісна самореалізація для “ігреків” – важливіша, ніж професійна. Зміна роботи для цього покоління не є катастрофою. Важливою для “ігреків” є трудова етика. На роботі вони:

- цінують вільну атмосферу та стиль спілкування;
- менш розуміють ієрархію, ніж попередні покоління;
- не соромляться говорити про проблеми або дискомфорт на робочому місці керівникові, вважаючи це співпрацею, а не жалобою;
- не люблять постійного контролю, а тому, певним чином, ними складніше керувати, аніж “іксами”.

“Ігреки” багато грали в дитинстві. З цієї причини робота для них – завдання, з яким треба впоратися, щоб вийти на новий рівень, як у грі. Тому професійне навчання для “ігреків” також має бути грою, де переважають інтерактивні методи, тренінги, ділові ігри, конкурси тощо [5].

Нинішнє покоління учнів, народжених після 2000 року, є поколінням “зет”. Більшість педагогів наголошують на проблемах з увагою у сучасних підлітків. Є дослідження, які показують, що сучасний учень може концентруватися на чомусь лише 8 секунд, що значно менше, ніж у представників попередніх поколінь. Зворотній погляд на цю проблему полягає в тому, що *такі особливості уваги є не погіршенням психічної функції, а трансформацією*, спричиненою історичними умовами. Адже представники цього покоління зростають у світі, де інформаційні можливості безмежні, а от часу не вистачає. Тож їхні психічні процеси адаптуються до необхідності дуже швидко оцінювати та фільтрувати великі обсяги інформації. Вони швидко переключаються з однієї сторінки в соцмережах на іншу, переходячи за посиланнями; вміють читати інформацію “діагонально”, не заглиблюючись.

З неуважністю пов’язана й інша особливість пізнавальної сфери “зетів” – так зване *кліпове мислення*. Це коли інформація сприймається краще, якщо вона яскрава та невелика за обсягом, немов реклама в телевізорі. Тому учні погано сприймають тексти з лінійно-послідовною логікою викладення та ліпше – інформацію, подану дозовано, невеликими обсягами, з візуальними образами та графікою. Зрозуміло, що традиційне навчання з вимогами фундаментальних та системних знань з предметів не адаптоване до особливостей покоління “зет”.

Згідно з теорією поколінь, зети повторюють за циклом “мовчазне покоління”, яке формувалося до Другої світової війни, чиє дитинство прийшлося на епоху війни та репресій. Зетів якщо й можна назвати мовчазним поколінням, то лише через перевагу віртуального спілкування над реальним. Через соцмережі вони знаходять собі друзів по всьому світу. Але в контактах у дитини може бути кілька сотень друзів, яких додати так само легко, як і видалити. Тому їхні *комунікації різноманітні, але неміцні* – і в дружбі, і в особистих стосунках. Водночас “зетам” властива *толерантність*. У них друзями можуть бути люди різного статусу та значення:

- директор школи, пости якого вони постійно “лайкають”;
- публічні люди, до яких вони самі “зафрендились”;
- абсолютно невідомі, випадкові люди.

У такій нерозбірливості “зети” не вбачають нічого загрозливого. Їхнє особисте життя достатньо прозоре – вони діляться подробицями свого життя в мережі, не вбачаючи у цьому проблеми. Кордони між особистим та публічним у цього покоління розмиті.

“Зетам” не доводилось, як поколінню “ікс”, тиждень чекати на улюблений мультик. На відміну від поколінь, яким дарували омріяні іграшки раз на рік, у Z багато

ляльок та іграшок, дорогих і дешевих. Ці діти нетерплячі та вимагають швидкого результату. Через переважаючу дитиноцентричність у їх вихованні в сучасних родинах це покоління ще називають “ЯЯЯ”. Доступність інформації, розширення – хай і віртуальне – кордонів зумовлює думку дітей “зет” про майже безмежні можливості. Це відображається у самооцінці та вмінні наполегливо домагатися виконання своїх бажань. “Зети” не схильні до субординації, усіх вважають рівними. Часто на рівності поколінь будується і домашня система виховання. Тому покоління “зет” ближче до батьків, аніж попередні покоління.

Батьки-“ігреки”: полюбують гратися і розважатися зі своїми дітьми; «балують» дітей, хвалять та підвищують їх самооцінку, навіть за мінімальних зусиль. Тож педагоги стикаються з тим, що діти не розуміють необхідності тримати дистанцію, притаманну традиційній системі навчання, підкорюватися чийсь вимогам тощо. “Зети” дотримуються правил, якщо чітко розуміють їх мету або мають внутрішню потребу у цьому. “Зети”, як ніхто інший, потребують ігрових підходів. Також їх варто частіше хвалити – “лайкати” оцінками або нагородами. *На заняттях необхідно* інформацію – подавати переважно графічно; завдання – конкретні; лекції – зведені до мінімуму.

На думку Г.В. Колесової [5] існує тенденція до того, що “зети” будуть більш соціально відповідальними, ніж попередні покоління. Життя у вирі новин спонукає дітей співпереживати, розвиває почуття справедливості – вони відповідально ставляться до усвідомлення своєї ролі у суспільстві. Їхнє небажання жити в обмеженнях і графіках, за прогнозами футурологів, сприятиме тому, що багато з них стануть людьми вільних професій, розроблятимуть нові технології, працюватимуть онлайн. Рішення щодо вибору друзів, коханих або лідерів держави, не будуть нав’язані кимось, а здійснюватимуться за покликом серця.

Протягом багаторічного дослідження автора щодо оцінювання динаміки розвитку ціннісного досвіду педагогічної майстерності викладачів вищих навчальних закладів, в період проведення занять з підвищення кваліфікації у навчально-консультаційному центрі ОНПУ “Педагогічна майстерність”, стало можливим виявити та конкретизувати *етапи успішної зміни поведінки* щодо розвитку ціннісного досвіду викладачів різного віку: 1. *Непомітність*; 2. *Міркування*; 3. *Підготовка*; 4. *Дія*.

У цілому, основні глибинні настановлення та цінності особистості, що пов’язані з ними, *змінити складніше, ніж буденні звички*. Окрім того, має велике значення відповідна поведінка людини, система її ціннісних орієнтацій, приналежність до відповідного покоління. У викладачів, які вже відрізнялися досить розвинутим умінням співпереживати, наuczіння створенню зворотного зв’язку щодо якості власної роботи чи *налаштування себе на потреби студентів*, відбувалося досить легко, оскільки проявлялися здібності, які вже були сформованими.

Програми семінарів з розвитку педагогічної майстерності для викладачів вищих технічних навчальних закладів з різним досвідом роботи та викладачів різного віку надають можливості практикуватися у збагаченні ціннісного досвіду, обміну поглядами та ставленнями, порозуміння з представниками інших поколінь та самопізнання за допомогою чітко сфокусованих імітаційних ігор, ситуацій. Вони є цілковитим початком підвищення розвитку педагогічної майстерності. Такі заняття можна розглядати як варіант груп “емпатійного професійного спілкування викладачів” у режимі реального часу, щось на кшталт “групи підтримки та інструктажу”. Адже своєрідність педагогічної діяльності полягає в тому, що педагог завжди творить на живому “людському матеріалі”, втілення його задумів пов’язане із безпосередньою взаємодією з людьми – склад-

ною внутрішньою роботою на ґрунті багатоступеневого емоційного усвідомлення ціннісного досвіду [8, С. 58–68]. Викладачі ОНПУ, які підвищують кваліфікацію у Навчально-консультаційному центрі “Педагогічна майстерність” ОНПУ відвідують заняття кожен тиждень протягом навчального року та проводять інтерактивні міні-заняття з педагогічної майстерності для колег на основі практичних навичок організації педагогічної дії та ціннісного досвіду, продовжуючи втілювати у життя ідеї І.А. Зязюна про те, що гуманізоване суспільство вимагає здатності особи обирати цінності й правила поведінки, що не ламають звичні суспільні норми, а збагачують культурно-ціннісний досвід людства.

Іван Андрійович Зязюн ініціював створення 26 центрів педагогічної майстерності, під його керівництвом захищена 21 докторська і 19 кандидатських дисертацій з проблем педагогіки і психології професійної освіти [4]. І сьогодні вже його соратники, послідовники, учні доводять тезу про те, що “Культура і Людність висвітлюють красу, неповторність особистості в реальній і потенційній формі”.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок. Збагнувши історичність усіх суспільних та економічних змін, академік І.А. Зязюн аргументовано заявляв, що саме освітяни здатні впливати на майбутню історію. Він постійно звертав увагу педагогів на те, що вчитель – це актор на суспільній і політичній сцені; що завданням педагога є стимулювання гуманізму людей, а не ліплення їх за єдиним шаблоном подібно до Пігмаліона. Отже, його сумлінність живилася етичним, естетичним переконанням, вірою і відстоюванням ідеалів Істини, Добра і Краси.

1. Сутність розвитку ціннісного досвіду педагогічної майстерності І.А. Зязюна у вимірах теорії поколінь відповідає природі “живої організації”, яка віддзеркалюється та розвивається у логіці динамічних і малопередбачуваних, хаотичних процесів у сучасному суспільстві.

2. У цій концепції, наприклад, процеси зміни домінантних особливостей поколінь з точки зору їх цінностей не стільки патологічні, скільки нормативні, що ведуть до зростання і розвитку “порядок через хаос”.

3. Дані процеси в сучасному освітньому просторі, як складової суспільного відкритого простору, є конструктивними. Вони сприяють розвитку освіти зокрема і суспільства у цілому.

4. Відповідно, даний підхід щодо розвитку ціннісного досвіду педагогічної майстерності відповідає формі і способу організації психопедагогічної допомоги, яка ґрунтується на закономірностях самоорганізації і саморозвитку динамічних людиномірних систем.

5. Розвиток ціннісного досвіду педагогічної майстерності проходить етап серйозних поколінських трансформацій в умовах непередбачуваного, динамічного, багатозначного сучасного освітнього простору. Особливості та відмінності пізнавально-психологічної сфери сучасних учнів – покоління “зет” – закономірне явище, що характеризує загальні тенденції.

6. Продуктивна реалізація підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів має спиратися на закономірності теорії поколінь. Різні “стартові умови” викладачів на таких семінарах мають низку переваг. Одне з них – організація семінарів з розвитку педагогічної майстерності, під час якого педагоги створюють професійне психопедагогічне освітянське середовище, викладачі – трансформують його під нові завдання сучасного освітнього простору. Програми семінарів з розвитку педагогічної майстерності для викладачів вищих навчальних закладів з різним досвідом роботи та різного віку надають можливості практикуватися у збагаченні ціннісного досвіду, не тільки обмінюва-

тися поглядами та ставленнями, але й сприяють порозумінню з представниками інших поколінь, сприяють професійному самопізнанню та саморозвитку.

7. Тенденції розвитку ціннісного досвіду педагогічної майстерності І.А. Зязюна ґрунтуються не стільки на чинниках, що визначають професійне функціонування або адаптацію педагога до наявних вимог сучасної освіти, скільки на особливостях динамічного процесу самоорганізації і саморозвитку, на етичних, естетичних переконаннях, загальнолюдських цінностях, вірі та відстоюванні ідеалів Істини, Добра і Краси освітнянською спільнотою.

Іван Андрійович Зязюн, як істинний Пророк – Учитель учителів, зумів донести до освітян різних поколінь, що педагогічна майстерність має бути центральною ідеєю української педагогіки; зумів об'єднати науковців різного віку, хто й сьогодні прагне й зберігає надію на розквіт Української Науки і Освіти; власним прикладом, власним життєвим шляхом довів, що будь-яка людина у будь-які часи і у будь-які історичні епохи має залишатися людиною, зберігаючи і транслуючи справжні одвічні загальнолюдські духовні цінності.

Список літератури:

1. *Васянович Г.П.* Філософсько-педагогічні ідеї у Я-концепції Академіка Івана Зязюна / Г.П. Васянович // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ «ХПІ», 2015. – Вип. 42 (46) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. : «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 14-15 травня 2015 р. – С.3-15.

2. *Зязюн І.А.* Освітні парадигми в контексті філософських ідей / Іван Андрійович Зязюн // Професійна освіта: педагогіка і психологія. Українсько-польський журнал за ред. І. Зязюна, Т. Левовицького, Н. Ничкало, І. Вільш. – Ченстохова – Київ : Видавництво Вищої Педагогічної школи у Ченстохові, 2003. – Вип. № 5. – С. 213-226.

3. *Зязюн І.А.* Філософія педагогічного світогляду / Іван Андрійович Зязюн // Професійна освіта: педагогіка і психологія. Українсько-польський журнал. За ред. І. Зязюна, Т. Левовицького, Н. Ничкало, І. Вільш. – Київ-Ченстохова : Видавництво Вищої педагогічної школи у Чехонстові, 2004. – Вип. 6. – С. 209-222.

4. *Штома Л.Н.* Іван Андрійович Зязюн : Педагог. Вчений. Філософ : біобібліогр. покажчик / [упоряд. Штома Л.Н.; наук. ред. Н.Г. Ничкало] ; НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – 3-є вид., перероб., допов. – К. : Богданова А.М., 2013. – 182 с.

5. *Колесова Г.В.* Хто такі «ікси» та «ігреки» і як їм порозумітися з «зетами» [Електронний ресурс] / Ганна Володимирівна Колесова // Педрада. Портал освітян України. – 15 березня 2017. – Режим доступу до ресурсу: https://www.pedrada.com.ua/article/1236-qqq-17-m3-15-03-2017-hto-tak-ksi-ta-greki-yak-m-porozumtisya-z-zetami?ustp=F&utm_medium=letter&utm_source=letternews&utm_campaign=le

6. *Зязюна І.А.* Педагогічна майстерність : Підручник / І.А. Зязюн, Л.В. Крамущенко, І.Ф. Кривонос та ін.; За ред. І.А. Зязюна. – К. : Вища школа, 1997. – 349 с.

7. *Семенова А.В.* Ціннісний вимір досвіду суб'єктів педагогічної дії : монографія / Алла Семенова – Одеса : Бондаренко М.О. – 2016. – 436 с.

8. *Семенова А.В.* Емоційне усвідомлення як конструкт оцінювання динаміки розвитку педагогічної майстерності викладачів вищих технічних навчальних закладів: психопедагогічний підхід. / А.В. Семенова. / Теорія і практика управління соціальними

системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків : НТУ „ХПІ”, 2014. – № 4. – С. 58-68.

9. Стець Н. Коротко про теорію поколінь [Електронний ресурс] / Надія Стець // “Теорія бізнесу”. – 30 вересня 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.business-territory.com/articles/korotko-pro-teoriyu-pokolin>.

10. Strauss W. *Generations : The History of America’s Future, 1584 to 2069* / William Strauss, Neil Howe. – New York : Morrow, 1991. – 538 p.

References:

1. Vasjanovych Gh.P. (2015) *Filosofsjko-pedagoghichni ideji u Ja-koncepciji Akademika Ivana Zjazjuna* [Philosophical and pedagogical ideas of self-concept Academician Ivan Zyazyuna], S. 3-15. [in Ukrainian].

2. Zjazjun I.A. (2003) *Osvitni paradyghmy v konteksti filosofsjkykh idej.*, [Educational paradigms in the context of philosophical ideas], Vyp. No 5, S. 213-226, [in Ukrainian].

3. Zjazjun I.A. (2004) *Filosofija pedagoghichnogho svitoghljadu* , [Philosophy teaching philosophy] Kyjiv, S. 209-222. [in Ukrainian].

4. Ivan Andriyovych Zjazjun (2013), *Pedagogh. Vchenyj. Filosof.*, [Scientist. Philosopher: biobibliohr. Shew-chick], Kyjiv: 182 s, [in Ukrainian].

5. Kolesova Gh.V. *Khto taki «iksy» ta «igrek» i jak jim porozumitysja z «zetamy»* [Who are the "iksy" and "Igrek" and how they come to terms with "Zetham"] [Elektronnyj resurs], Rezhym dostupu do resursu: https://www.pedrada.com.ua/article/1236-qqq-17-m3-15-03-2017-hto-tak-ksi-ta-greki-yak-m-porozumtisyazzetami?ustp=F&utm_medium=letter&utm_source=letternews&utm_campaign=le, [in Ukrainian].

6. Zjazjun I.A. (1997) *Pedagoghichna majsternistj* [Teaching skills] K., 349 s. [in Ukrainian].

7. Semenova Alla. (2016) *Cinnisnyj vymir dosvidu sub'ektiv pedagoghichnoji diji : monoghrafija* [Valuable measurement experience teaching subjects steps: monohrafiya] Odesa, 436 s. [in Ukrainian].

8. Semenova A.V. (2014) *Emocijne usvidomlennja jak konstrukt ocinjuvannja dynamiky rozvytku pedagoghichnoji majsternosti vykladachiv vyshhykh tekhnichnykh navchalnykh zakladiv: psykhopedagoghichnyj pidkhid* [Emotional awareness construct a dying assessment of pedagogical skills of teachers of higher technical educationaling: psyhopedahohichnyy approach], Kharkiv : NTU „KhPI”, S. 58-68. [in Ukrainian].

9. Stecj N. (2015) *Korotko pro teoriyu pokolinj* [Brief theory generations], [Elektronnyj resurs], Rezhym dostupu do resursu: <http://www.business-territory.com/articles/korotko-pro-teoriyu-pokolin> , [in Ukrainian].

10. Strauss W. (1991) *Generations : The History of America’s Future, 1584 to 2069* , [Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069] New York : Morrow, 538 p. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії: 16.06.2017

УДК 371.3

Ірина Хавіна

здобувач, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
E-mail: irinakhavina@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ ПРИРОДНИЧО-НАУКОВИХ ДИСЦИПЛІН БАКАЛАВРАМИ З ПСИХОЛОГІЇ

Анотація: У статті розглядаються дисципліни природничого циклу в професійній підготовці бакалаврів з психології. Детально розглянуто, якими особливостями володіють природничі дисципліни в процесі навчання бакалаврів з психології. Розкрито значення кожної природничої дисципліни в процесі навчання майбутніх психологів. Проаналізовано результати анкетування студентів першого курсу напряму «психолог».

Ключові слова: професійна підготовка, бакалаври з психології, природничі дисципліни.

Iryna Havina

Researcher, Department of Pedagogy and Psychology of social systems
them. acad. I.A. Zyazyuna, National Technical University
"Kharkov Polytechnic Institute"
E-mail: irinakhavina@gmail.com

FEATURES OF THE STUDY OF NATURAL SCIENCE DISCIPLINES BACHELORS WITH PSYCHOLOGY

Abstract: The article deals with the disciplines of the natural science cycle in the professional training of bachelors in psychology. It is considered in detail what features natural science disciplines have in the process of training bachelors and psychologists. The significance of each natural science discipline is revealed in the process of training future psychologists. The results of the questionnaire survey of the first year students of the "psychologist" direction are analyzed.

Keywords: vocational training, bachelors with psychology, natural science disciplines

Ирина Хавина

ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНЫХ ДИСЦИПЛИН БАКАЛАВРАМИ С ПСИХОЛОГИИ

Аннотация: В статье рассматриваются дисциплины естественнонаучного цикла в профессиональной подготовке бакалавров по психологии. Детально рассмотрено, какими особенностями обладают естественнонаучные дисциплины в процессе обучения бакалавров-психологов. Раскрыто значение каждой естественнонаучной дисциплины в процессе обучения будущих психологов. Проанализированы результаты анкетирования студентов первого курса направления «психолог».

Ключевые слова: профессиональная подготовка, бакалавры с психологии, естественнонаучные дисциплины.

© Ірина Хавіна, 2017

Iryna Havina

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Features of the study of natural science disciplines bachelors with psychology”

The article analyzes the profession "psychologist". It is considered, to which group of professions the direction "psychology" belongs. What characteristics does the profession of "psychologist" have, what impact does it have on professional activity.

The analysis of Ukrainian and foreign literature is carried out. The scientific works of Ukrainian and foreign researchers in the field of the natural-science cycle of training professionals of various profiles are examined and analyzed.

The article deals with the disciplines of the natural science cycle in the professional training of bachelors from psychology. It is considered in detail what features natural science disciplines have in the process of training bachelors from psychology. It is considered, what influence the natural-science disciplines have in the process of training bachelors from psychology. The significance of each natural science discipline is revealed in the training of future psychologists.

The article shows that it can influence the increase of motivation to the process of training bachelors from psychology at the first courses in a higher educational institution.

The results of the questionnaire survey of the first year students of the "psychologist" direction at the National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" are analyzed. Each question of the questionnaire is analyzed in detail in a percentage relationship. Also, the examples of answers to the questions put to the students of the first year of the direction "psychology"

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні важливим завданням освіти бакалавра з психології постає забезпечення єдності підготовки, яка буде спрямована на формування надійного підґрунтя для майбутньої професійної діяльності. Також важливим завданням сучасної освіти є формування у студентів цілісної картини світу і її глибокого розуміння. Сутність цієї єдності полягає у системності і логічному взаємозв'язку між навчальними дисциплінами, які передбачають узгодженість змісту навчання зі змістом і характером функцій, які буде виконувати бакалавр з психології у своїй майбутній професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Аналіз української та зарубіжної літератури свідчить про те, що фаховою підготовкою бакалаврів з психології приділялося недостатньо уваги. Проблемою професійної підготовки фахівців займалися такі відомі вчені як: І. Зимня, І. Зязюн, О. Ігнатюк, Ю. Кадемія, А. Маркова, О. Овчарук, О. Пономарьов, О. Романовський, С. Сисоєва А. Хуторський. Безпосередньо проблемами удосконалення природничо-наукової підготовки майбутніх фахівців різного профілю займалися: В. Іщенко, О. Марущак, В. Петрук, Н. Северіна, В. Сліпчук.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Серед великої кількості досліджень нами було виявлено питання, пов'язані із функцією та змістом природничих дисциплін у процесі підготовки фахівців різних спеціальностей. Але, на жаль, питання із важливістю викладання дисциплін такого профілю серед спеціальностей гуманітарного профілю мало досліджене. У зв'язку

з цим, ми вважаємо необхідним більш детально дослідити вплив природничо-наукових дисциплін на фахову підготовку бакалаврів у галузі «психологія».

Формулювання цілей статті (постановка завдання). В контексті означеної проблеми дослідження *мета* даної статті полягає в тому, щоб з'ясувати особливості вивчення природничо-наукових дисциплін бакалаврами з психології та їх вплив на якість їх професійної підготовки.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Професія психолога належить до так званої «соціономічної» групи професій, які орієнтовані на проблеми соціалізації особистості, на суспільні проблеми, передбачає спілкування з багатьма людьми. Саме тому важливо формувати у психолога розуміння несхожості між людьми, здатність орієнтуватися в різних способах життєдіяльності людей та тварин, прагнення сприймати і опановувати навколишній світ як певну гармонічну систему.

Цьому, ми вважаємо, повинні допомогти знання, уміння та навички у курсі вивчення природничо-наукових дисциплін при підготовці бакалаврів з психології, адже без ефективного засвоєння такого характеру знань рівень компетенції психолога вже не може вважатися достатнім.

Процес вивчення цього циклу виходить з чітких вимог дидактики вищої школи, що в подальшому забезпечить належну доступність засвоєння матеріалу, систематичність, послідовність і логічність у навчанні, необхідну самостійність і мотивацію студентів. Все це викликає пробудження інтересу студентів до навчання, яке гарантує міцність отриманих знань і можливості використання їх в процесі професійної діяльності. Вивчення природничо-наукових дисциплін дають підґрунтя для більш поглибленого вивчення циклу професійної та практичної підготовки та варіативної частини при підготовці бакалаврів з психології. Це надає можливість зацікавити студентів до вивчення природничо-наукових дисциплін, підвищить їх особистісний і професійний авторитет, сформує інтерес, певні мотиви і стимули для ретельного поглибленого вивчення професійних дисциплін [1, 2].

Цикл природничо-наукових дисциплін виступає важливою складовою готовності бакалавра з психології до подальшого оволодіння своєю майбутньою професією. Ці дисципліни виступають важливою ланкою освіти, яка пов'язує матеріал природничо-наукових дисциплін з дисциплінами спеціальності. Тому важливим завданням викладання природничо-наукових дисциплін постає формування у студентів інтегративного мислення, розуміння цілісності світосприйняття, розуміння своєї ролі у суспільстві. Вивчення цих дисциплін допомагає майбутнім фахівцям трансформувати основні їх положення в професійну підготовку.

У процесі освоєння природничо-наукових дисциплін студенти не тільки отримують знання, а й формують навички, які будуть використовувати у подальшій професійній діяльності. Вивчення циклу цих дисциплін допомагає студентам усвідомити роль їх фундаментальної підготовки.

Важливим у формуванні професійної базової компетенції є і те, що структурна побудова навчального матеріалу природничо-наукових дисциплін відображає системну єдність і чітку послідовність переходу від однієї теми до іншої, від одного розділу до іншого, від однієї дисципліни до іншої. Все це впливає на сформованість у студентів цілісного бачення змісту дисциплін, розуміння структури і системності побудови навчання [3, С. 8].

Крім того, при вивченні природничо-наукових дисциплін у студентів з'являється дієва мотивація і інтерес до вивчення професійних та спеціальних дисциплін. Ми погоджуємося з думкою О.Г. Романовського, що «важливо щоб студент усвідомлював призначення дисциплін, їх місце в системі професійної підготовки і роль у забезпеченні професійної успішної діяльності за спеціальністю» [4, С. 60-61].

Рішення ряду професійних завдань в умовах освітнього закладу вимагає від фахівця-психолога застосування знань біологічних (нейрофізіологічних) основ психіки. У зв'язку з цим біологічні знання циклу природничо-наукових дисциплін повинні стати важливим компонентом професійних знань психолога. Більш того, ці знання мають бути органічно включені в професійні вміння та навички практичних психологів і застосовуватися ними при вирішенні професійних завдань.

Однак у реальній практиці підготовки психологів часто має місце деяка невідповідність між об'єктивними сучасними вимогами професійної діяльності, з одного боку, і традиційними структурою, змістом і методикою викладання дисциплін, що забезпечують біологічну підготовку фахівців-психологів - з іншого.

У практиці викладання природничо-наукових дисциплін студентам-психологам викладачі майже не приділяють уваги розгляду питань прикладного характеру, що мають велике значення для здійснення практичної діяльності психолога. Про це також свідчить проведений аналіз навчально-методичних матеріалів з біологічних дисциплін, який показав, що більшість діючих програм розраховані на фундаментальну підготовку студентів у галузі анатомії та фізіології, вони недостатньо адаптовані для студентів-психологів і не орієнтовані на психологічну практику.

Наслідком цього є не тільки недостатній рівень знань студентів з біологічних дисциплін, але також зниження мотивації до їх вивчення у зв'язку з удаваною відсутністю значущості біологічних знань для професійної підготовки та майбутньої практичної діяльності.

Виявлене протиріччя між об'єктивною важливістю і необхідністю біологічних знань у практичній діяльності психолога в освітньому закладі, з одного боку, і відсутністю адаптованого в рамках психологічної освіти і орієнтованого на психологічну практику теоретичного та навчально-методичного забезпечення біологічних дисциплін, з іншого боку, визначає актуальність даного дослідження.

Такі знання необхідні бакалавру з психології при вивченні індивідуально-психологічних особливостей людини, виявленні причин, що лежать в основі порушень з боку психіки, дезадаптивної поведінки, емоційного неблагополуччя.

Природничо-наукові дисципліни є важливим компонентом в системі професійної підготовки практичних психологів. По-перше, вони забезпечують формування у студентів базових біологічних знань для засвоєння загальнопрофесійних (психологічних) дисциплін. По-друге, знання біологічних основ психіки необхідні практичному психологу при здійсненні всіх основних видів професійної діяльності.

Крім цього, у контексті нашого дослідження, процес формування компетенцій майбутніми психологами в ході вивчення природничих дисциплін посилюється тим фактом, що вони вивчаються переважно на перших курсах, отже, повинні послужити базою для подальшого навчання та стати основою для освоєння спеціальних професійних компетенцій.

Природничо-наукові дисципліни допоможуть майбутньому бакалавру з психології опанувати сукупність знань про природні об'єкти, явища і процеси, які нас оточують, а також сформують погляди, переконання, культурні цінності особистості.

Для з'ясування потреби та значущості у природничо-наукових дисциплінах нами було проведено пілотажне дослідження серед студентів першого курсу напрямку «Психологія» у Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» у кількості 50 респондентів.

Утім результати проведеного пілотажного дослідження, дають підстави стверджувати, що значна кількість студентів першого курсу напрямку «Психологія» (24%) вважають, що знання з природничо-наукових дисциплін не потрібні у роботі психолога.

На питання «Як Ви вважаєте, чи потрібні знання з природничо-наукових дисциплін фахівцям вашого напрямку?» більшість респондентів надала відповіді, що вони вважають отримані знання з цих дисциплін не важливими у професійній підготовці та майбутній практичній діяльності психолога. Респонденти аргументували це тим, що «такі знання потрібні лише медикам та психіатрам, а психологам це лише для загального розвитку та розширення світогляду». Вони вважають, що «природничо-наукові дисципліни не мають відношення до підготовки майбутнього психолога та вони даремні». Деякі респонденти вказали, що такі дисципліни «тільки для загального розвитку людини і не мають зв'язку з дисциплінами професії». Тобто значна кількість студентів першого курсу не усвідомлюють потребу у вивченні природничо-наукових дисциплін.

Є респонденти (у кількості 76 %), які дали відповіді на перше питання стверджуючу відповідь, але вони не усвідомлюють, навіщо такі знання їм потрібні. 37 % респондентів вважають, що «потрібні для загального розвитку, бо психолог повинен бути всебічно розвинутою людиною». Деякі вважають, що знання з природничо-наукових дисциплін важливі, але не знадобляться у майбутній професійній діяльності.

На питання «Як Ви самі оцінюєте свій рівень володіння знаннями з природничо-наукових дисциплін?» п'ять респондентів вважають, що він нижче середнього, десять респондентів стверджують, що вище середнього, інші тридцять п'ять респондентів вважають свій рівень знань з природничо-наукових дисциплін середнім. Ми провели зріз залишкових знань у першого курсу напрямку «Психологія» у кількості 62 респондента та виявили, що рівня знань вище середнього не має у жодного студента, 35 % респондентів мають середній рівень знань, 13 % - нижче середнього та 21 % - не змогли відповісти на запитання, тобто мають незадовільний рівень знань з природничо-наукових дисциплін.

Крім цього, ми запропонували студентам першого курсу напрямку «Психологія» відповісти на запитання «Як Ви вважаєте, яку роль відіграють природничо-наукові дисципліни при вивченні загальнонаукових і професійних дисциплін?» для того, щоб з'ясувати наскільки майбутні бакалаври з психології усвідомлюють значущість дисциплін природничо-наукового циклу у спеціальній та професійно-спрямованій підготовці.

Результати опитування показали, що 40% респондентів вважають що дисципліни природничо-наукового циклу важливі та дають «можливість отримати нові знання завдяки тому, що вони об'єднані із загальнонауковими і професійними дисциплінами». Деякі респонденти більш ґрунтовно аргументували важливість та значущість їх вивчення. Інші опитувані вважають, що ці дисципліни допоможуть «з'ясувати поведінку людини, як проходять різні фізіологічні процеси, як з'являються емоції у людини».

Але більшість респондентів (60%) вважають, що природничо-наукові дисципліни не важливі у професійній підготовці бакалаврів з психології. Невелика кількість опитуваних стверджують, що вже «у школі вони достатньо вивчили з природничо-наукових дисциплін і зараз це марнування часу». Деяким респондентам дисципліни природничо-наукового циклу не цікаві і вони дають знання тільки для розширення світогляду людини.

У зв'язку з тим, що студенти першого курсу напряму «Психологія» не достатньо усвідомлюють значущість вивчення дисциплін природничо-наукового циклу, у них недостатньо висока мотивація і зацікавленість до вивчення цих дисциплін, знижена активність під час прослуховування лекцій та на практичних заняттях.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Розглянувши, який вплив здійснюють природничо-наукові дисциплін на професійну підготовку бакалаврів з психології ми дійшли ряду висновків.

По-перше, у зв'язку з тим, що природничо-наукові дисципліни викладаються на першому курсі, вони повинні формувати стійку фундаментальну підготовку бакалаврів з психології.

По-друге, вивчення такого циклу забезпечує систематичність, послідовність і логічність у навчанні, необхідну самостійність і мотивацію студентів. Все це спонукає пробудження їх інтересу до навчання, яке гарантує міцність отриманих знань і можливості використання їх в процесі професійної діяльності.

По-третє, вивчення природничо-наукових дисциплін дає підґрунтя для більш поглибленого вивчення циклу професійної та практичної підготовки та варіативної частини при підготовці бакалаврів з психології.

Вирішення зазначеної проблеми сприятиме формуванню у майбутніх бакалаврів з психології високої стійкої базової (фундаментальної) компетенції, яка забезпечить більш успішну та якісну професійну та спеціальну їх підготовку.

Список літератури:

1. Гайденко П. П. Эволюция понятия науки. М.: Наука, 1980. ,568с.
2. Куйбіда В. В. Розвиток природничої науки і термінології в Україні: шлях крізь епохи (XVII - початок XXI ст.): монографія / В. В. Куйбіда. - Переяслав-Хмельницький: Лукашевич О. М., 2012. – 457 с.
3. Петров Э. Г. Современные технологии обучения в высшей школе: учеб. пособие / Э. Г. Петров, Л. Н. Радванская, Н. В. Шаронова. – Х.: Коллегиум, 2007. – 172с.
4. Романовський О. Г. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності : моногр. / за ред.. О. Г. Романовського, О. С. Пономарьова, О. А Ігнатюк. – Х. : Видавець Савчук О.О.; НТУ «ХПІ», 2011. – 336 с.

References:

1. Gaydenko P.P. (1980) *Evolutsiya ponyatiya nauki*, [Evolution of the concept of science], M, 568s.
2. Kuybida V.V. (2012) *Rozvitok prirodnicho yi nauki i termlnologoiyi v Ukrayini: shlyah krIz epohi (XVII - pochatok XXI st.): monografiya* . [The development of science and terminology in Ukraine: the way through the era (XVII - beginning of XXI century.): Monograph], 457 s.
3. Petrov E.G. (2007) *Sovremennyye tehnologii obucheniya v vyisshey shkole: ucheb. Posobie* [Modern technologies of teaching in higher education: training.], Harkov: Kollegium,172 s.
4. Romanovskiy O.G. *Formuvannya psihologichnoyi gotovnosti maybutnih fahivtsiv do profesynoyi diyalnostI : monogr.* [Formation of psychological readiness of future specialists for professional activity: monograms] za red.. O.G. Romanovskogo, O.S. Ponomarova, O.A Ignatyuk., H. : NTU «HPI», 2011., 336 s

Стаття надійшла до редколегії: 1.05.2017

УДК 378.147:338

Анатолій Долгарєв

доцент, кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут” Харків, Україна

Кирило Болдирєв

аспірант, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут” Харків, Україна
E-mail: kirill_boldurev@ukr.net

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Анотація: В статті розглядається проблема формування управлінської культури як складової професійної компетентності фахівця. У сучасній науковій літературі питанню становлення та формування управлінської культури приділяється увага у контексті виховання та навчання майбутніх керівників та управлінців. У сьогоднішніх реаліях управлінську культуру повинен мати фахівець будь-якої галузі.

Ключові слова: управлінська культура, культура, компетентність, професійна компетентність, фахівець.

Anatoliy Dolgarev

Associate Professor, Pedagogy and Psychology of Social Systems Management
Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University
“Kharkov Polytechnic Institute”, Kharkov, Ukraine

Kyrylo Boldyrev

Post-graduate student, Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems
Management named after I. Ziaziun, National Technical University
“Kharkov Polytechnic Institute”, Kharkov, Ukraine
E-mail: kirill_boldurev@ukr.net

MANAGEMENT CULTURE AS A PART OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE SPECIALIST

Abstract: The article considers the problem of the formation of administrative culture like of the component of the professional competence of a specialist. In the modern scientific literature, the issue of the formation of administrative culture is paid attention in the context

©Анатолій Долгарєв, Кирило Болдирєв, 2017

of the upbringing and education of future managers and chives. However, in today's realities we believe that a specialist in any industry should have an administrative culture.

Key words: managerial culture, culture, competence, professional competence, specialist.

Анатолий Долгарев, Кирилл Болдырев

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА, КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Аннотация: В статье рассматривается проблема формирования управленческой культуры, как составляющей профессиональной компетентности специалиста. В современной научной литературе вопросу становления и формирования управленческой культуры уделяется внимание в контексте воспитания и обучения будущих руководителей и управленцев. В сегодняшних реалиях управленческой культурой должен обладать специалист любой отрасли.

Ключевые слова: управленческая культура, культура, компетентность, профессиональная компетентность, специалист.

Anatoliy Dolgarev, Kyrylo Boldyrev

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Management culture as a part of professional competence of future specialist”

Problem setting. Existing models and standards designed to ensure competitive capabilities organizations need constant adjustment. These processes give rise to question the need to develop management culture professionals in various fields: management as well as humanitarian and technical.

Recent research and publications analysis. Zimnyaya I.A., Yagoupov V. V. regarded management culture in the context of general culture specialist. Romanovsky O. G. Ponomarev O. S., Pazynich S. M. and Chervaneva Z. O. include common culture and broad-minded to the professional competence that is required for building a professional culture specialist. Professional culture, according to the above authors, distinguished by a number of specific characteristics: focus on human professional activity, psychological and pedagogical erudition, developed a harmonious combination of intellectual and moral qualities, patriotism, political and legal culture, civic and social activity.

Paper objective. In modern scientific literature is not enough attention paid to combining the management culture of the professional competence of the expert. We believe management culture should be an integral part of the formation of highly qualified professionals in any industry. The management is due to not only the external management company or personnel, but also directly affect the internal self-organization professional. Unfortunately, most scientists work covering issues of formation of administrative culture directly related to the branch of state or private management. True culture in any society, including the groups of companies and organizations can form an expert who is primarily a personal bearer of certain principles and ideals of the organization and management of their own profession. Often specialist high skills formation and skills sector can be an effective leader because of lack of prevailing management culture. Even many effective and promising professionals can not become qualified professionals due to lack of management culture in their own careers.

The values on which made the rules and patterns of behavior contribute more effectively the tasks assigned to its specialist business.

Paper main body Conclusions of the research. *In view of the research, we note that management culture is one of the basic principles of professional competence. The analysis of scientific literature makes it possible to assert that the formation of qualified professionals necessary to separately develop management skills.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Один з основоположників, розглядаючи управлінську культуру Едгард Шейн вважає, що лідер, який створює управлінську культуру, повинен вміти сприймати проблему, розуміти самого себе і культуру своєї організації з усіма її елементами. При цьому необхідно мати на увазі, що культура - це те, що пов'язує окремих людей в єдину спільноту, кожен конкретну особистість із суспільством. Сьогодні багатьма дослідниками виділено той факт, що в авангарді сучасної історії виявляються ті народи, менталітет яких, виявляється найбільш налаштованим на потреби сьогодення, натомість конкурентоспроможними стануть скоро ті організації, які будуть краще навчати своїх співробітників.

Існуючі моделі та стандарти, що розробляються для забезпечення конкурентних можливостей організацій, потребують постійного коригування. Такі процеси породжують питання необхідності формування управлінської культури у фахівців різноманітних галузей, а саме: управлінських, гуманітарних та технічних.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Зімяня І. А., Ягупов В. В. розглядали культуру управління у контексті загальної культури фахівця. Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Пазиніч С.М. і Черванева З.А. відносять загальну культуру і широкий світогляд до професійної компетентності, яка є необхідною передумовою формування професійної культури фахівця. Професійну культуру, на думку зазначених вище авторів, відрізняють ряд певних якостей: спрямованість людини на професійну діяльність, психолого-педагогічну ерудицію, гармонійне поєднання розвинених інтелектуальних і морально-етичних якостей, патріотизму, політичної і правової культури, громадянської і соціальної активності.

Виділення питань раніше не дослідженої проблеми. Разом з тим у сучасній науковій літературі недостатньо уваги приділялось поєднанню управлінської культури з професійною компетентністю фахівця. На нашу думку, культура управління має бути невід'ємною складовою формування висококваліфікованого фахівця у будь-якій галузі. Питання управління не тільки пов'язано з зовнішнім керуванням підприємством або персоналом, але й безпосередньо впливає на внутрішню самоорганізацію професіонала. На жаль, у більшості робіт науковців, що висвітлюють зазначене питання, проблема формування управлінської культури, її дослідження пов'язано безпосередньо з державним або приватним галузевим керівництвом.

Мета статті – проаналізувати структуру управлінської культури фахівця та структуру його професійної компетентності у наукових джерелах та дослідити управлінську культуру як складову професійної компетентності фахівця широкого спектру діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для того, щоб виявити основні аспекти управлінської культури у складі професійної компетентності фахівця, пропонуємо розглянути поняття компетентності в цілому. Як відомо, будь-яка компетентність складається з низки компетенцій та навичок. Так, В. Хутмакер виокремив у якості базових загальножиттєвих 2 компетенції: – вміння писати та думати. Проте у більш широкому розумінні у людини має бути 7 компетенцій: навчання, дослідження, мислення, спілку-

вання, кооперація та взаємодія, вміння робити справу, доводити справу до кінця, адаптуватися до себе, приймати себе [2].

Інший науковець, С. Шо порівнює компетенції з базовими навичками до яких відніс наступні: основні (грамота, рахунок), життєві, ключові (вирішення проблем), соціальні та громадянські, навички для отримання зайнятості, підприємницькі, управлінські та широкі. Також в останній час дедалі частіше при структуризації поняття компетентності чи професійної компетентності згадують здатність ефективної командної роботи, лідерство та підприємницьку поведінку [8]. Також важливу роль у визначенні професійної чи загальної компетентності відіграє наявність ерудиції, такту та культури.

Професійна культура фахівця вимагає високого рівня майстерності та організованості, вміння продуктивно об'єднувати практичну функцію і науково-дослідну діяльність. Професійна культура - це наявність і надійний розвиток чималої кількості важливих особистісних якостей. До цього необхідно віднести передусім морально-етичні та вольові якості. При цьому передбачається, що в професійну культуру фахівця входить його прагнення до самовиховання і самовдосконалення. На думку певних науковців, основою професійної культури фахівця є професійна майстерність, до складу якої В.В. Ягупов включає синтез розвинутого психологічного мислення, знань, навичок і умінь, емоційно-вольових способів вираження, які дають можливість успішно вирішувати складні завдання професійної діяльності[9].

У більш вузькому сенсі культура трактується як деякий рівень розвитку сутнісних сил людини. В цьому плані культура виступає як міра відповідності способу життя окремої людини цінностям і нормам суспільного життя - ідеального образу суспільної культури. Можна говорити про культуру як стилі життя або як життєдіяльності. Тоді на запитання, що означає поняття «культурна людина» в контексті вітчизняного менталітету, є правомірною дефініція, що це людина, яка відповідає нормам соціокультурного розвитку даного суспільства в усіх формах своєї життєдіяльності, соціальної взаємодії. Так що розуміння культура (або загальна культура) виступає як універсальний духовний регулятор не тільки поведінки, але всієї життєдіяльності людини[3].

На думку Е. А. Баллера, дати чітке визначення поняття «культура» – складне завдання. Культура, як термін, є багатогранною, різноманітною та складається з багатьох, нерідко неузгоджених між собою компонентів [1, с.14]. Як вважає А. Моль, найважливішими проявами культури є усвідомлене й поважне ставлення до традицій, досвіду, здатність творчо сприймати та реалізовувати власну діяльність, розуміти будь-які аспекти перетворення дійсності та діяльності [5]. Як зазначає І. А. Зимня, «...общая культура определяется сформированностью, устойчивостью основных планов отношения к миру, к себе и характером их выраженности в поведении... Она предполагает внутреннюю культуру (такт, достоинство, уважение другого, ответственность, саморегулируемость)» [2]. Культура втілює в собі рух від неупорядкованих, нерегульованих взаємодій до визначеності і впорядкованості. Причому, ця впорядкованість, в силу того, що вона є природною, засвоєною в процесі соціалізації, адаптація людини до суспільства рідко викликає відторгнення і неприйняття з боку членів суспільства. Культура виступає як програма, що задає певну поведінку соціальних систем різного рівня. Вона супроводжує всі прояви діяльності і регулює силу організаційної культури. Остання визначається як соціальне явище, яке виникає на будь-якому підприємстві і є системою цінностей, переконань, а також норм, ролей, правил, які спрямовують діяльність організації. Якщо структури бувають схожими, то культура у кожної компанії своя, неповторна.

У будь-якому підприємстві має місце і своя культура управління – це сукупність досягнень в здійсненні процесу управління, організації управлінської праці, викорис-

тання техніки управління, а також вимог, що пред'являються до систем управління в цілому, і її елементів, до співробітників організації і її керівників, до норм і вимог, принципів моралі, етики, естетики, права. Культура управління включає сукупність елементів, кожен з яких забезпечує відповідність складових частин процесу управління тим вимогам, які до них пред'являються. Вона складається з культури працівників управління, культури процесів управління, культури умов праці і культуру документації. Культура співробітників управління включає в себе рівень загальної та професійної культури, що спирається на науку управління, володіння мистецтвом управління, наявність особистих і ділових якостей, необхідних цій категорії співробітників, стиль роботи. Культура процесів управління включає в себе впровадження прогресивних технологій управління, раціональну організацію праці.

Управлінську культуру прийнято розглядати в двох основних напрямках: 1. особиста культура фахівця, що включає в себе: рівень його кваліфікації, етичне і естетичне виховання, особисту гігієну, зовнішній вигляд, форми звернення до колег. 2. раціональний розподіл і організацію робочого часу. Раціональна організація праці складається з уявлення про місце, час, та зміст роботи, що виконується. Найвищим станом управлінської культури визнається управлінський менталітет. В управлінському менталітеті втілюється сукупність установок до певного типу мислення та дії. Саме менталітет зумовлює конкретні вчинки людей, їх ставлення до життя суспільства. Менталітет ще характеризується як спосіб бачення світу. Йому властива наявність певного розумового інструментарію, психологічного оснащення, яке дає можливість по-своєму сприймати та усвідомлювати світ і самих себе. Структурним ланцюжком управлінської культури є її становлення від життєвої культури до адаптації, самоактуалізації, компетентності (власне культури), майстерності, професіоналізму, менталітет. Перше становлення управлінської культури може виникнути за таких умов, коли людина(фахівець) буде реалізовувати різноманітні види діяльності, пов'язані з професійною діяльністю та спрямовані на керівництво або певним зовнішнім процесом, або власною роботою. Проте професійне становлення на основі управлінських знань отримують студенти тих ВНЗ, в яких викладаються основи управління. Сам термін «управлінська культура» відрізняється від поняття «компетентність». Він наближає нас до контексту людської культури. Для управлінської культури характерний прояв специфічного, своєрідного, унікального, що відображає цілісність носія, творця, суб'єкта(тобто фахівця). Саме в культурі завжди присутній той або інший рівень духовності. У культурі відображаються для нащадків процеси і результати людської діяльності, суть яких у визначенні цінностей і життєвого сенсу. Справжню культуру в будь-якому суспільстві, в тому числі і в колективах підприємств і організацій може сформувати фахівець, який особисто носієм певних засад та ідеалів організації та управління власною професійною діяльністю. Досить часто фахівець з високим рівнем сформованості галузевих навичок та умінь не може стати ефективним керівником через відсутність сформованої управлінської культури. Навіть багато ефективних та перспективних фахівців не можуть стати висококваліфікованими професіоналами через відсутність управлінської культури у власній професійній діяльності. Цінності, на основі яких виробляються норми і стереотипи поведінки, сприяють більш ефективному вирішенню завдань, поставлених перед фахівцем його підприємством.

Управлінська культура на рівні особистості починається лише тоді, коли реалізується індивідуальний сенс професійної діяльності. Культура виникає з колективного досвіду, але ініціює цей процес лідер, що здатен втілити у повсякденну практику свої

переконання, цінності і уявлення. Існуюча в даний час загальна ідея про те, що світ мі-
нливий, складний, багатоманітний в плані культур. У цих умовах лідери за формою ми-
слення, з чітко сформованими управлінськими навичками своєї галузевої професійної
компетентності здатні змінювати реальність таким чином, щоб бути готовими до змін завт-
рашнього дня.

Висновки та перспективи подальших досліджень. З урахуванням проведених
досліджень, зазначимо, що управлінська культура є однією з основоутворюючих засад
професійної компетентності. Аналіз наукової літератури, пов'язаної з висвітленням пи-
тання формування професійної компетентності фахівця та її складових дає змогу ствер-
джувати, що задля формування кваліфікованого професіоналу в будь-якій діяльності
необхідно окремо розвивати управлінські та лідерські навички. Більшість вчених схи-
ляються до того, що основним засобом для проведення змін є створення кваліфіковано-
го навчання управлінню та лідерству у різних сферах людської життєдіяльності. Лідер
повинен уособлювати собою впевненість в тому, що активне вирішення проблем веде
до навчання, і, таким чином, своїм ставленням до нього сприяти власному саморозвит-
ку та подавати правильний приклад іншим членам організації. Особливо важливо тут
зрозуміти те, що вдосконалення управлінської культури сприяє не конкретно знайден-
ню чи вирішенню якихось проблем, а саме процесу саморозвитку та самонавчання.
Процес навчання, таким чином, повинен стати частиною самої культури. Справжній
лідер та професіонал у своїй галузі повинен особисто демонструвати здатність вчитися,
забезпечуючи собі і отримуючи зворотний зв'язок і проявляючи гнучкість реакцій у ві-
дповідь на зміну ситуації. У той же час науковцями, що приділяють увагу до вивчення
питань управління у різноманітних аспектах життя, треба зосередитись на розробці
універсальних навчальних програм з розвитку управлінських навичок та управлінської
культури.

Список літератури:

1. Баллер Э. А. О культуре и культурности / Э. А. Баллер. – М.: Знание, 1996. – 234с.
2. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа ком-
петентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр
проблем качества подготовки специалистов, 2004 – 42 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом: учебник для студентов вузов / А. Я.
Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова; Гос. ун-т управления. – М.: РИОР,
2010. – 288 с.
4. Кудин В.А. Средства массовой информации и профессиональное образование:
философско – педагогический аспект исследования. Харьков: НТУ «ХПИ», 2002. –
207с.
5. Моль А. Социодинамика культуры: [пер. с фр.] / А. Моль. – М.: Прогресс, 1973. –
223 с.
6. Романовський О.Г. Зміст і сутність педагогічної діяльності: Навч. посібник / По-
номарьов О.С., Пазиніч С.М., Черваньова З.О., Гайворонська В.В. /- Харків: НТУ
«ХПИ», 2007. – 228 с.
7. Сидоров Н.Р. Философия образования. Введение. – СПб.: Питер. 2007. – 304 с.
8. Талызина Н.Ф. Педагогическая психология: Учебник для студ. Сред. Пед. Учеб.
Заведений. – 3-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 288с.
9. Ягупов В.В. Педагогіка: Навчальний посібник. – К.: Либідь, 2002. – 560 с.

References:

1. Baller E. A. (1996) *O kul'ture i kul'turnosti* [About culture and culture], M.: Znaniye, 234 s. [in Russian]
2. Zimnyaya I. A. (2004) *Klyuchevyye kompetentnosti kak rezul'tativno-tselevaya osnova kompetentnostnogo podkhoda v obrazovanii* [Key competences as the effective-target basis of the competence approach in education], M.: Issledovatel'skiy tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov, 42 s. [in Russian]
3. Kibanov A.YA. (2010) *Upravleniye personalom: uchebnik dlya studentov vuzov* [Personnel management: a textbook for university students], M.: RIOR, 288 s. [in Russian]
4. Kudin V.A. (2002) *Sredstva massovoy informatsii i professional'noye obrazovaniye: filosofsko – pedagogicheskiy aspekt issledovaniya*. [Mass media and professional education: philosophical and pedagogical aspect of the research] Kharkov: NTU «KHPI», 207 s [in Russian]
5. Mol' A. (1973) *Sotsiodinamika kul'tury* [Socio Dynamics of Culture], M.: Progress, 223 s. [in Russian]
6. Romanovs'kiy O.G. (2007) *Zmist i sutnist' pedagogichnoi diyal'nosti: Navch. Posibnik* [Contents i essence pedahohichnoi activities: Training. manuals], Kharkiv: NTU «KHPI», 228 s. [in Ukrainian].
7. Sidorov N.R. (2007) *Filosofiya obrazovaniya. Vvedeniye*. [Philosophy of Education. Introduction], SPb.: Piter., 304 s. [in Russian]
8. Talyzina N.F. (2003) *Pedagogicheskaya psikhologiya: Uchebnik dlya stud. Sred. Ped. Ucheb. Zavedeniy. – 3-ye izd., stereotip* [Pedagogical Psychology: A Textbook for Students. Avg. Ped. Textbook. Institutions. - 3rd ed., The stereotype], M.: Izdatel'skiy tsentr «Akademiya», 288s. [in Russian]
9. Yagupov V.V. (2002) *Pedagogika: Navchal'niy posibnik* [Pedagogics: Manuals.].K.: Libid', 560 s. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії: 11.06.2017

Лідія Ткаченко

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, завідувач сектору
науково-аналітичної обробки і поширення інформації
Президії НАПН України, Київ, Україна

ОСОБИСТІСТЬ ЯК ЧИННИК ЦИВІЛІЗАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Серед найвідоміших і найшанованіших громадян незалежної України вирізняється постать Василя Кременя. Утворюючи єдине ціле зі своїм народом, увібравши найкращі його риси, він увиразнює мудрість і шляхетність, інтелект і людяність. Нині Василь Григорович – учений, державний і громадський діяч – відзначає своє 70-річчя.

Доктор філософських наук, професор, дійсний член Національної академії наук України, Національної академії педагогічних наук України, Заслужений діяч науки і техніки України, лауреат Державної премії в галузі науки і техніки, лауреат Державної премії в галузі освіти, повний кавалер ордена «За заслуги», нагороджений орденами Ярослава Мудрого IV і V ступенів, народний депутат України 3-го скликання, міністр освіти і науки України 2000–2005 рр., президент Національної академії педагогічних наук України, президент Товариства «Знання» України. І це далеко не всі його офіційні посади, титули і звання.

Звідки така звитяга, наснага до невтомної праці й творчості? Звідки у сільського хлопця з далекого Любитового, що на Сумщині, така далекоглядність, прозорливість, державницька думка й воля? Звідки у батьків-колгоспників, які цілісний день на роботі – батько головою колгоспу, а мати – у ланці на полі, син – філософ, знаний не лише в Україні (наукові праці якого видаються не тільки на теренах СНД, а й в інших країнах)?

Рід Кременів – відомий рід козаків на Сумщині, який не переривається й документально простежується з початку XVIII сторіччя. Традиція козацької звитяги – прагнення освіти й освіченості, честі, гідності, державності, а надто – вольності й свободи особистої і національної, – у козацькому роді передається від діда-прадіда до сина й онука. Ці риси яскраво проявилися у Василі з роду Кременів, нашому сучасникові. Батьки – Григорій Мусійович і Варвара Іванівна – обдарували сина найкращими людськими якостями.

Але отримати гарну спадковість – то ще не все. Треба – створити себе. Звичайно, працею твориться людина й відповідальністю за власну роботу, власні вчинки. За словами самого Василя Григоровича, праця для дітей у сільській місцевості починається рано – пастушком домашньої птиці й худоби, погоничем на полі, згодом – на косовиці, а там – і за плугом. Але у Василька Кременя, крім роботи, були ще й захоплення – навчання, спорт, читання. Встигав усе: і вчитися відмінно, і в районних та обласних предметних олімпіадах місце виборювати, і у спортивних змаганнях перемагати (практично, в усіх видах). І до останньої книжки сільської бібліотеки перечитати, включаючи й непрості твори теоретиків марксизму-ленінізму.

Життя вирувало й захоплювало юнака своєю неповторністю, нерозгаданістю. Що старшим ставав Василь, то більше замислювався над проблемами суспільного буття й пошуками шляхів їх розв'язання. Філософська освіта, здавалося, дасть відповіді на всі запитання. Вступаючи після школи, яку закінчив із золотою медаллю, до Київського державного університету ім. Т. Г. Шевченка, не добрав Василь Кремень півбала до прохідного. Почув серед абітурієнтів, що з такими вступними оцінками нібито можна стати «вільнослухачем» університету, лише потрібно звернутися до високого начальника з Міністерства освіти. Поїхав туди, знайшов потрібну відповідальну особу, а на своє про-

ханья почув: «А чому ви із села – і на філософський факультет? Чому не в сільгоспакадемію?» Розгубився юнак від такого питання, що перекреслило мрію і до того ж відверто підкреслило нюанси тодішніх суспільних відносин, і поїхав додому. Чи міг уявити той недолугий чиновник, що так спритно відшив майбутнього міністра національної освіти? Василь не повернувся у село (адже, як кажуть, живемо не хлібом єдиним), а щосили готувався до подолання вступного бар'єру університету, водночас працюючи слюсарем Конотопського автопарку.

А щодо національної освіти, очолюваної міністром Василем Кременем у 2000–2005 рр., то практичні кроки її і науки України, здійснені під його керівництвом, були концептуально цілісними і логічно продовжували теоретичні наукові дослідження. Саме з його ініціативи й за безпосереднього керування в країні відбувається активний процес переходу від авторитарної педагогіки до педагогіки толерантності, освітня система України наближається до освітніх систем розвинутих європейських країн, втілюється в життя інноваційна державна політика в галузях освіти і науки.

Загальноосвітня школа переходить до нового змісту та дванадцятирічного навчання. Запроваджено вивчення іноземної мови з другого класу. Українська мова як державна вивчається всіма учнями. Кількість учнів, що навчається українською, зросла з 62 % до майже 75%. Причому без будь-якого тиску і супротиву. Навчальні досягнення оцінюються позитивною дванадцятибальною шкалою. Обґрунтовується перехід старшої школи до профільності. Переважно здійснено комп'ютеризацію загальноосвітніх закладів. Розпочато виконання програми «Шкільний автобус». Ухвалено програму з виготовлення та постачання до навчальних закладів обладнання нового покоління для вивчення природничо-математичних та технологічних дисциплін. Розпочато експеримент із впровадження зовнішнього незалежного оцінювання школярів.

Системні зміни відбуваються і у вищій освіті України. Вища школа була підготовлена до входження у Болонський процес, приєднання до якого формально сталося в травні 2005 р. Упродовж декількох років було підготовлене отримання позики Світового банку для розвитку освіти України, що розпочалося з 2006 р. Істотно збільшилась кількість студентів вищих навчальних закладів.

Переміни торкнулися й економічної сфери галузі. Зросло фінансування науки і освіти. Утверджуються нові форми її організації, у тому числі технопарки. Повністю ліквідовано заборгованість із заробітної платні вчителям і науковцям. Значно поліпшено умови роботи викладачів, стипендія студентів тільки в 2004 р. зросла більше ніж удвічі. Вперше в сучасній історії середня заробітна плата в освіті перевищила відповідний показник у сферах охорони здоров'я, культури та ін.

Саме за керівництва галуззю міністра В. Г. Кременя відбувся злам у свідомості суспільства щодо доленосної функції освіти і науки.

В 1966-му, нарешті відчувши себе студентом Київського державного університету ім. Т. Г. Шевченка, Василь Кремень ще не знав, що вже «приречений» стати одним із провідних філософів славетної, всесвітньо відомої Київської філософської школи, засновником якої по праву вважається Володимир Іларіонович Шинкарук, тоді – декан філософського факультету. Цей видатний учений свого часу за роботу з філософії Гегеля отримав золоту медаль Гегелевського товариства (Париж, Франція). Володимир Шинкарук був філософом, який яскраво втілював гуманістичні традиції українського типу філософування, у центрі якого стояла проблема «людина – світ» і де у філософському творчому пошуку замість знеособленої марксистської «людини народної маси» поставала особистість з її переживаннями, сподіваннями та очікуваннями. Лідером цієї найгуманнішої філософської традиції згодом став його учень – Василь Кремень. Саме він серед

когорті інших українських філософів-гуманістів, на новій хвилі філософської свідомості незалежної України, продовжив дослідження філософської проблеми щастя людини, цінностей людського життя, самореалізації і самоздійснення особистості.

Повага до індивідуальності, розвиток особистості, такої, якою її створила природа, виявлення її обдарування і схильностей – ця ідея стає лейтмотивом усієї наукової (філософсько-соціальної, філософсько-політичної, філософсько-освітньої) творчості В. Г. Кременя, метою усієї його суспільно-політичної і громадської діяльності.

Завзятість студентсько-аспірантських років усі труднощі перетворює на романтику – і маленькі ніжки Кременя-молодшого бігли до дитсадка поряд зі стрімкими кроками Кременя-старшого, який поспішав до alma mater. Університет став не лише науковою колискою Василя Кременя. З рідним університетом пов'язані й викладацька діяльність, і перша відповідальна посада. Викладач, заступник декана філософського факультету з роботи з іноземними студентами – складна робота, але проста його не обирала. 1976-го захищає кандидатську дисертацію. І Люба, красуня-газдиня, зовсім не прагнучи щось доводити чоловікові, просто завдячуючи рисам характеру, згодом захистила кандидатську дисертацію, стала доцентом.

Активний, розумний, небайдужий до людей і до справи, Василь Кремень у 1979 був рекомендований на роботу в ЦК Компартії України, до відділу науки і навчальних закладів. Відтак, з «Перестройкою», в якій робили ставку на молодих та інноваційно налаштованих, опинився в Москві, у ЦК КПРС.

Докторська дисертація В. Г. Кременя, тему якої він обирає абсолютно свідомо і відповідально, присвячена дослідженню співвідношення колективності та індивідуальності в площині думки і в реальній практиці. Непроста діяльність у керівних партійних органах, де Василь Григорович більше десяти років опікувався проблемами розвитку освіти і науки, давала змогу бачити проблеми об'ємно й наскрізно, а правдива вдача науковця змушувала шукати відповідей на злободенні запити суспільства пізнього соціалізму. Наукові дослідження вченого склали підґрунтя висновків про необхідність відійти від стереотипів, коли абсолютизація самих по собі потрібних колективістських начал, доведення їх до крайності призводили до деіндивідуалізації особистості, розвитку якої не приділялося достатньої уваги. Зазначений процес був характерним як для суспільства загалом, так і для освіти зокрема. Саме в докторській дисертації, яку було захищено в 1991 р., Василь Кремень обґрунтовує термін «тоталітаристський колективізм», проводить глибокий аналіз минулого і сьогодення через призму колективності й індивідуальності. Власне на основі цього дослідження Кремень-філософ окреслює проблеми минулого суспільства радянського соціалізму, а також завдання нового, нинішнього суспільного устрою, і зокрема освіти.

Якісно нове наукове розуміння основоположних життєвих принципів Василь Григорович реалізував на практиці вже у своїй незалежній державі, коли 1992-го почав працювати в Інституті стратегічних досліджень України. Тоді ж прийшло й усвідомлення, що формування самодостатньої розвиненої особистості – ключ до змін у суспільстві, до того ж не поверхових, а глибинних. Саме це є шляхом до сталої демократії, ефективного ринку, а отже й успішної держави.

Формування розвинутої особистості, безумовно, – справа освіти. Отже, на часі – її реформування і модернізація, згодом – піднесення української науки до нових рубежів. Вочевидь, саме ці глибокі переконання щодо методологічних засад розвитку країни приводять до того, що Василь Кремень – на той час уже президент Академії педагогічних наук України і член президії НАН України, депутат Верховної Ради – погоджується вийти на «рубіж вогню» у перебудові свідомості особистості й суспільства і стає міністром освіти і науки України.

Від висновків він переходить до дії. Основні напрями розвитку освіти України розкрито в його доповіді на II Всеукраїнському з'їзді освітян (2001), у Національній доктрині розвитку освіти, авторський колектив якої він очолював, численних публікаціях. Як підсумок багаторічної практичної діяльності міністра у 2005 р. вийшла монографія Василя Григоровича Кременя «Освіта і наука в Україні: інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати». У ній – довгострокові плани модернізації, їх аналітично-прогностичне обґрунтування і напрями практичного здійснення.

У ці роки під керівництвом президента НАПН України Василя Кременя і за участі великого наукового колективу розпочинається підготовка і створення першої в українській історії «Енциклопедії освіти». Саме за такими виданнями у світі оцінюють ступінь зрілості суспільства та його інтелектуальний потенціал. «Енциклопедія освіти» вийшла 2008 р. і одразу стала бестселером. Також уперше, з ініціативи та за редакцією В. Г. Кременя, у 2010–11 рр. кількома накладами поспіль виходить «Біла книга національної освіти України», у якій міститься докладний науковий аналіз усіх освітніх ланок і сфер, зазначено їхні проблеми і подано прогнози щодо їх подолання. Уперше на теренах України створено і такий вагомий документ, підготовлений науковцями Академії, очолюваної Василем Кременем, як «Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні». У 2016 р. документ під такою самою назвою випущено до 25-річчя незалежності України, у якому враховано нові реалії часу й вимоги до розвитку освітньої галузі.

Усе це свідчить про те, що Національна академія педагогічних наук України, що була створена 25 років тому на базі Інституту педагогіки та Інституту психології, а також Педагогічного музею України, справді зайняла лідируючі позиції в суспільстві й повністю відповідає своєму статусу – національна. Тепер це наукова установа, до складу якої входять нині 15 наукових інститутів і наукових центрів, де розробляється, зокрема для середньої школи, більшість навчальної літератури України, яка очолює провідні наукові напрями в різних освітніх сферах. І величезна особиста заслуга в цьому розвитку належить її президентові, академіку Василю Кременю, який нещодавно був переобраний на цю посаду одноголосно на наступних п'ять років. Важко переоцінити внесок Національної академії педагогічних наук України у становленні української освіти періоду незалежності: від основоположних методологічних освітніх документів – до зміни гуманітарної складової у змісті освіти і загальному світогляді суспільства.

Але освітянськими проблемами далеко не вичерпуються інтереси В. Г. Кременя, науковця і громадянина. У 1992 р., одразу після повернення з Москви, Василь Григорович обіймає посаду заступника директора з наукових досліджень і завідувача відділу методології соціально-політичного розвитку Інституту стратегічних досліджень при Президентові України. Він разом із колегами-науковцями започатковує ряд досліджень соціально-політичного розвитку незалежної України, що здійснювалися кілька років щоквартально і щорічно. Результати цих досліджень давали розгорнутий детальний аналіз ситуації в Україні, на основі якого розроблялися стратегії розвитку держави. Ці дослідження були дуже потрібними і своєчасними на той період, а напрацьована методологічна база залишається актуальною і нині. У 2000 році наукова еліта України визначила В. Г. Кременя дійсним членом Національної академії наук України.

Велику увагу приділяє В. Г. Кремень-філософ і цілісному політичному аналізу основних етапів української історії, за результатами якого вийшло кілька монографій (у співавторстві), які є найбільш вдалою спробою в цій царині. У 1996 р. виходить праця «Україна: альтернативи поступу (критика історичного досвіду)», в якій висловлено думки щодо переосмислення історичного досвіду українського народу на шляху самоствердження в державі-нації, запропоновано конструктивну дискусію про шляхи подальшого

розвитку України як однієї з найбільших європейських держав. За три роки потому з'являється монографія «Україна: шлях до себе. Проблеми суспільної трансформації», в якій висвітлено специфіку перетворень в Україні за доби незалежності у контексті багатовікового історичного досвіду і виокремлено два стратегічних завдання – побудова правової соціальної держави та розвиток громадянського суспільства.

Логічним продовженням цієї лінії наукових досліджень пізніше стає монографія «Україна: ідентичність у добу глобалізації: (начерки метадисциплінарного дослідження)» (у співавт. з Василем Ткаченком), що вийшла друком у 2013 р. У монографії піддано аналізу геополітичну ситуацію в Україні у зв'язку із подіями Майдану гідності, коли стало зрозумілим, що у країні присутній феномен української політичної нації і громадянського суспільства.

Індивідуальна монографія «Філософія національної ідеї: Людина. Освіта. Соціум» (2007) відкриває відлік одноосібних фундаментальних видань. Тут автор пропонує своє бачення вирішення проблем розвитку незалежної України шляхом формування єдиної для всієї держави-нації національної ідеї прийняття спільної історії народу, національної філософії та освіти в єдності теорії і практики. Дослідження виявляє генезу української ідеї – від формування національної ідентичності до становлення незалежної держави, від культурної самобутності до національної духовності. Книгу було помічено польськими науковцями і видано як «Filosofia edukacji» (Radom, 2008).

Глибокі наукові пошуки шляху розвитку України у фарватері прогресивного поступу історії змушують академіка В. Г. Кременя замислитися над світоглядними основами, які відповідали б сучасним запитам до фундаментальної науки про принципи й перспективи людського існування. І вчений осягає: це філософія людиноцентризму як відповідь на виклики сучасного глобального світу, як новий тип метасвітогляду, безпосередньо дотичного до вищих смислів буття особистості й водночас такого, що забезпечує повсякденне, наповнене гуманістичним змістом і цінностями життя кожного індивіда, соціуму, людства загалом. У 2009 р. виходить друком монографія «Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору». Надзвичайно затребувана в наукових колах і широкій сучасній культурній спільноті, ця праця видається в наступні роки (2010, 2011) як «Філософія людиноцентризму в освітньому просторі». Максимально використовуючи досягнення сучасної науки, автор розкриває природу людини, визначає шляхи її самоствердження через творчість, аналізує можливість розвитку у балансі національного і глобального, духовного й раціонального, інноваційного і традиційного. Надзвичайну цінність цієї праці становить занурення теоретичних основ у праксеологію освіти – сфери, що покликана сформувати нову людину, яка мислить і живе у цивілізаційних вимірах сучасності. Друкується монографія й у Польщі (у перекладі) як «Filosofia antropocentryzmu w edukacyjnej przestrzeni» (Warszawa, 2011), здобувши високу оцінку закордонної наукової громадськості. Не можна обійти й того факту, що ідеї філософії людиноцентризму були сприйняті російськими вченими, а монографія виходить і в Росії як «Философия человекоцентризма в стратегиях образовательного пространства» (Москва, 2013).

Філософська думка, як і життя, ніколи не зупиняється. Вона пульсує в такт з потребами людини, зі суспільними викликами та цивілізаційними змінами. Опрацьований раніше в монографіях концепт людиноцентризму в освітній діяльності й розвитку особистості тепер висвітлено і в підручнику. Тому в 2011 р. виходить підручник «Філософія: Історія, суспільство, освіта» (у співавт. з Л. В. Губерським та В. В. Ільїним), що не лише відображає історичний розвиток філософської думки, а й віддзеркалює інноваційні сучасні її аспекти. У виданні постають розділи, присвячені філософському осмис-

ленню потреб людини й соціуму на сучасному етапі – філософія освіти і філософія людиноцентризму.

У 2012 р. з'являється праця, що містить інноваційне бачення розвитку у параметрах мислення постмодерну, – «Синергетика в освіті: концепт людиноцентризму» (у співавт. з В.В. Ільїним) – монографія, у якій досліджено розвиток освіти як суспільного інституту у параметрах синергетичної системи. Цей підхід дозволяє з'ясувати основи формування нового стилю мислення і знання, показати можливості й перспективи нової парадигми у побудові моделей розвитку соціокультурних та освітніх процесів. Тоді ж, на підтримку ідеї профільного навчання та на потребу розвитку обдарованої молоді (на той час у Малій академії наук України відкрито відділення філософії) було створено підручник «Філософія» для одинадцятих класів загальноосвітніх навчальних закладів (профільний рівень).

Василя Кременя вирізняє, робить його особливим, винятковим, заслужено визнаним мільйонами співгромадян людяність. Він у кожному бачить собі подібну і собі співмірну людину. Він не нав'язує власної думки, а радиться з людиною. Увесь його колосальний професійний досвід множиться на його внутрішню генетичну розумність, поміркованість, мудрість. Він завжди йшов разом із людьми і задавав параметри прогресу в освіті, науці, культурі, філософії, якими власне й живемо.

Справді, кожна з актуальних проблем суспільства чи кожен з необхідних напрямів розвитку суспільних наук знаходить у В. Г. Кременя негайну відповідь у вигляді філософського аналізу й осмислення шляхів задоволення нагальних потреб. Так, одна за одною з'являються потрібні науково-освітній сфері й широкому загалу книги за авторства, співавторства чи під керівництвом багаторічного члена президії Національної академії наук України і президента Національної академії педагогічних наук України Василя Кременя. У 2005 році виходить підручник «Філософія: Мислителі. Ідеї. Концепції», який започаткував новий напрям у підручникотворенні для вищої школи: авторам вдалося уникнути традиційної моноідеологічної та теоретичної однобокості у викладі матеріалу. Чи не вперше у підручнику з філософії подано ґрунтовний і всебічний аналіз фундаментальних проблем світової філософської думки, зміст основних філософських ідей, теорій, поглядів, які дістали загальне визнання та практичне підтвердження, розкрито їхній генезис у процесі еволюції культури. Продовженням у 2006 р. став том «Філософія: Логос. Софія. Розум» (у тому ж співавторстві), в якому розкрито смисл філософського знання, що еволюціонувало від «Логосу» (слова), через «Софію» (мудрість) до «Рацію» (розуму). Аналіз філософських шкіл, напрямів, основоположних думок представлено у їхньому впливові на розвиток духовної культури людства. Особливістю видання є також значна увага до течій сучасної філософії, стратегій розвитку світової духовної культури, а також генези української філософської думки. Добру традицію інноваційного підручникотворення продовжено навчальним виданням «Філософія: Історія, суспільство, освіта», що оприлюднено у 2011 р. З'являються підручники «Філософія управління», «Політологія: наука про політику» та інші.

Триває філософське осмислення проблем сучасності, яке втілюється у колективних монографіях «Феномен інновацій: освіта, суспільство, культура» (2008), «Україна в Європі: контекст міжнародних відносин», «Еліта: витоки, сутність, перспектива», «Філософія спілкування» (видані в 2011 р.). В усіх працях В. Г. Кременя розглядає методологічні питання через заломлення в освітній і педагогічній сферах, оскільки провідною думкою його філософсько-освітніх орієнтирів є така: «Освіта наповнює людину духовністю, змушує її задумуватися над смислом і цінностями свого існування. Саме вона окреслює для неї основні контури справжньої культури, в яку вписані добро, краса й істина».

Недарма про Василя Кременя говорить президент Національної академії наук України, славетний академік Борис Євгенович Патон:

– Певний того, що Василь Григорович далеко ще не сказав свого останнього слова. Це людина, якій працювати ще до ста років. І я йому цього щиро бажаю. Я його люблю, поважаю, бо це справжня людина. Людина, на яку ми повинні рівнятися.

Мала батьківщина підтримувала свого сина у далеких краях, коли представляв Василь Григорович молоду незалежну державу як міністр освіти й науки України, і коли у 1999-му, як президент Спортивної студентської спілки України, ніс прапор України в Пальма де Майорка, і тоді, коли представляв світові Україну як Антарктичну державу, здатну здійснювати наукові дослідження, і коли підписував у Євросоюзі угоди щодо Європейської освітньої інтеграції.

Учені стверджують, що особистістю не народжуються, що особистістю людина стає завдяки власним зусиллям, коли має мету, усвідомлює обраний шлях і, незважаючи на перепони, долає його. Є такі особистості, як Василь Кремень, за яким український соціум звіряє свій поступ. Оскільки мета його задумів і здійснень завжди збігалася з найвищою на землі – щастям людини, народу, держави – нашої України.

Seppo Hölttä

Higher Education Group, School of Management
University of Tampere, Finland
E-mail: seppo.holтта@uta.fi

CAPACITY BUILDING FOR HIGHER EDUCATION LEADERSHIP

Changing environment for universities:

- From a "closed" academic environment towards an innovation system environment
- Universities have become main actors in the internationalisation of societies
- Universities have become powerhouses of economic development in a knowledge societies
- The social and cultural expectations for universities are strengthening
- Governmental steering/governance have changed from control towards supervision
- Global markets for higher education, research and services of universities have emerged

Internal challenges for universities and leadership 1:

- University is an open organisation whose boundaries are becoming difficult to understand
- New institutional functions and activities need to be supported by specialised interfaces
- Accountability to a growing amount of different stakeholders – government is the one of them, although the most important
- Universities are becoming autonomous legal entities
- External representation in institutional governance

Internal challenges for universities and leadership 2:

- University is a fragmented organisation whose knowledge production is mainly based on academic disciplines
- Growing cross-disciplinarity
- Need to look for a new balance between academic and applied knowledge production
- Creation of innovative interaction between basic and applied research and educational programmes
- Creation of bottom up dynamics of institutional development and its interaction with top-down dynamics

Traditional capacity building for leadership in higher education:

- Short training programmes for existing leaders and administrators
- Expert lectures and seminars (international experiences and practices)
- Leadership skills development

How to create sustainable models for leadership development in HE?

- Diverse target groups
- Existing institutional and middle level leaders and administrators
- Training a future generation of academic leaders and administrators
- New mix of academic and professional programmes
- Importance of academic degree programmes
- Master and PhD programmes
- International cooperation
- Curriculum development
- Training of trainers
- Running the training programmes
- International Master and PhD programme cooperation
- Focus
- Understanding the interaction of universities with their renewing environments and the internal dynamics of the HE organisation

Finnish experiences

- Higher Education Group (HEG) of University of Tampere, Faculty of Management
- International PhD training on HE Management, Leadership and Policy
- Erasmus Mundus Master programme MaRIHE (Master of Research and Innovation in Higher Education, marihe.eu)
- A national training programme for HE administrators (from universities and government)
- Mix of an academic and a professional programme (integrated to a Master programme)
- Academic and professional programmes are based on (comparative) research
- Focus regions in addition to Finland are Sub-Saharan Africa and China (and Eastern Europe)
- Master, PhD and professional programmes in Africa and China
- Mission – supporting transformation of higher education systems and universities
- Instruments – Academic programmes, professional programmes, and research

ВИМОГИ

до рукописів статей, що подаються до щоквартального науково-практичного журналу
«Теорія і практика управління соціальними системами»

Головна мета видання – сприяти розвитку філософської, педагогічної та психологічної галузі знань, забезпечити можливість оприлюднення науково-педагогічними працівниками, а також іншими зацікавленими особами результатів власних наукових досліджень у межах компетенції відповідної галузі знань (філософія, педагогіка, психологія), ознайомлення наукової спільноти з актуальними напрямками розвитку наукової думки у межах тематичного спрямування наукового видання, а саме:

- теорія та практика управління соціальними системами;
- філософські, психолого-педагогічні та соціологічні основи управління;
- методологія досліджень та моделювання соціальних систем;
- філософія професійної освіти та підготовки керівників майбутнього;
- формування творчої особистості; еліти та лідерства;
- соціальне середовище як фактор управління;
- особистісний фактор в управлінській та педагогічній діяльності.

Редакційна колегія наукового видання приймає до опублікування матеріали наукових досліджень за умови дотримання авторами відповідних правил та вимог. Статті, подані з порушенням нижченаведених вимог, не допускаються до розгляду членами редакційної колегії.

ВИМОГИ ДО СТРУКТУРИ ТА ОФОРМЛЕННЯ МАТЕРІАЛІВ:

1. *Технічні вимоги до оформлення статті:* розмір аркуша – А-4 (210x297 мм); орієнтація аркуша – книжкова; ліве, верхнє, праве та нижнє поля – 25 мм; рекомендований шрифт – Times New Roman Суг; розмір шрифту – 12; міжрядковий інтервал – 1. Мінімальний розмір статті – 8 тис. знаків з пробілами, максимальний – 34 тис.; найбільш прийнятний розмір статті – 20–24 тис.

Формули, графіки, діаграми, рисунки повинні бути виконані у графічному редакторі Word, бути згрупованими та доступними для редагування. Графічні об'єкти утворюються: формули – за допомогою редактора Microsoft Equation (меню Вставка / Об'єкт / Microsoft Equation); діаграми та графіки – за допомогою Майстра діаграм (меню Вставка / Рисунок / Діаграма); структурні схеми – за допомогою інструментарію панелі малювання. Треба пам'ятати, що включення графічного матеріалу до тексту наукової публікації може бути виправдано лише у тому випадку, коли подання відповідної інформації у іншому вигляді може призвести до втрати її змісту. Кількість графічних об'єктів у публікації повинна бути мінімальною. Під час підготовки графічного матеріалу автору варто взяти до уваги, що науково-практичний журнал «Теорія і практика управління соціальними системами» друкується у чорно-білому вигляді, а отже, рисунки, діаграми тощо повинні бути адаптовані до відповідного формату.

Оформлення рисунків та таблиць: підписи під рисунками – Times New Roman, 10 пт, курсив, вирівнювання по центру (приклад: *Рис. 1. Назва*); надписи над таблицями: *Таблиця 1, 2 і т.д.* – Times New Roman, 10 пт, курсив, вирівнюється за правим краєм, назва таблиці – наступний рядок, Times New Roman, 10 пт, жирний, вирівнювання по центру.

Наведена у статті статистична інформація повинна мати джерело походження, тобто бути підкріплена посиланням на список використаних джерел. Будь-яка цитата, яка використовується автором у межах статті, повинна бути підкріплена не лише поси-

ланням на джерело її походження, а і точною вказівкою місця (сторінки) розташування цитати у його межах (наприклад, [2, с. 44]). Звертаємо увагу авторів, що посилання на підручники, навчально-методичну, науково-популярну літературу не схвалюється 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 подається в першому рядку сторінки напівжирним шрифтом і вирівнюється за лівим краєм. Ініціали та прізвище автора розташовуються рядком нижче, вирівнюються по центру. Заголовок статті набирається в наступному рядку великими літерами з використанням напівжирного шрифту і вирівнюється посередині. Далі розташовуються анотація (2–3 лаконічних речення, що розпочинаються зі слів «досліджується», «розглядається», «пропонується» та ін.) і ключові слова (5–7 позицій) українською мовою. Анотація повинна коротко описувати авторські результати і висновки. Ключові слова мають не подаватися у вигляді загальнонаукових дефініцій, а бути максимально прив'язаними до специфіки статті. Далі стаття повинна містити: прізвище та ініціали автора, назву, анотацію та ключові слова англійською і російською мовами та основний текст (зразок оформлення статті додається).

Посилання на літературні джерела подаються в алфавітному порядку та в квадратних дужках (наприклад [1, с. 15]) і послідовно нумеруються (треба використовувати арабську нумерацію).

Наприкінці статті, відповідно до вимог міжнародних систем цитування, автор статті повинен не лише навести список використаної літератури, а і подати його у вигляді окремого блоку в форматі References з використанням романського алфавіту. Звертаємо увагу, що джерела списку літератури у форматі References повинні *повторюватись в такому самому порядку, як і в основному списку літератури, незалежно від того, чи є серед них іноземні*. Для перекодування української кирилиці в трансліт автор статті може скористатися сайтом <http://litopys.org.ua/links/intrans.htm>, а для перекодування російської кирилиці – сайтом <http://www.translit.ru> (зразок оформлення References додається).

У бібліографічному списку вказується лише та література, на яку є посилання у статті. Бібліографічний опис оформлюється згідно з ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 «Система стандартів з інформації бібліотечної та видавничої справи. Бібліографічний запис. Бібліографічний опис. Загальні вимоги та правила складання» (див. «Бюлетень ВАК», №5, 2009, Форма 23, затверджена наказом ВАК України від 29.05.2007 р. № 342, зі змінами та доповненнями, внесеними наказами ВАК України від 26.01. 2008 р. № 63, від 03.03. 2008 р № 147).

2. *Правила подання статті.* Примірник поданої до редакції наукового видання статті має бути надрукований на папері форматом А4 та бути завізований власноручним підписом автора на останній сторінці. Разом з паперовим примірником статті подається:

– завірений в установленому порядку витяг з протоколу засідання кафедри навчального закладу (науково-методичної ради установи) за місцем роботи (навчання) ав-

тора з рекомендацією до публікації поданого матеріалу (для осіб, які не мають наукового ступеня та вченого звання);

- завірену в установленому порядку рецензію доктора/кандидата наук за фахом видання (для осіб, які не мають наукового ступеня або вченого звання);

- розширену анотацію українською мовою та завірений в установленому порядку її переклад на англійську мову (переклад розширеної анотації може бути завірений бюро перекладів, кафедрою іноземних мов ВНЗ IV рівня акредитації, сертифікованим перекладачем або власним підписом автора статті за умови наявності у нього кваліфікації відповідного фахового спрямування (у цьому випадку автор подає копію диплому про вищу освіту); у виняткових випадках та за умови попередньої домовленості редакція журналу може сприяти автору в організації перекладу розширеної анотації на англійську мову (надання цієї послуги не гарантує автору прийняття поданої ним статті до друку); вимоги до розширеної англійської анотації подано нижче;

- заявку на розміщення статті у науково-практичному журналі «Теорія і практика управління соціальними системами» (зразок заявки розміщено на сайті видання);

- договір автора з редакцією видання щодо передачі окремих прав на подані до редакції наукового видання матеріали (право на друк матеріалів та їх розповсюдження; право на оприлюднення загальної інформації про автора (П.І.Б., науковий ступінь, вчене звання, контактна інформація тощо); право на включення поданих автором матеріалів до наукометричних баз даних тощо). Зразок договору розміщено на сайті видання);

- електронний носій інформації (CD), на якому збережено у вигляді окремих файлів: 1) статтю (текст матеріалів в електронному вигляді обов'язково повинен відповідати паперовому варіанту); 2) розширену анотацію українською мовою та її переклад англійською мовою; 3) заявку на розміщення статті.

Стаття приймається на розгляд та передається на внутрішню, так звану “сліпу” рецензію, тільки за наявності повного пакету документів та повних авторських даних. Редакція лишає за собою право: відхилити подану статтю; направити статтю автору на доопрацювання; на незначне редагування та скорочення, зберігаючи при цьому головні висновки та авторську стилістику. Позиція редакції може не збігатися з думкою автора, висловленою у статті. Розгляд та рецензування поданої статті розпочинається після отримання редколегією повного пакету документів.

Розгляд та рецензування поданої статті, розпочинається після отримання редколегією інформації про оплату редакційно-видавничих послуг (вартість публікації з розрахунку 32 грн. за кожен сторінку статті (формат А4). Членам Координаційної ради та редакційної колегії науково-практичного журналу «Теорія і практика управління соціальними системами», штатним працівникам установ-засновників наукового видання (за умови клопотання адміністрації вищого навчального закладу), а також провідним ученим – докторам наук видавничі послуги надаються безкоштовно. У цьому випадку автор оплачує лише вартість примірника журналу та його пересилку за вказаною адресою. У разі отримання негативного висновку від членів редакційної колегії щодо наукової цінності поданої статті та прийняття рішення про неможливість її розміщення у науково-практичному журналі «Теорія і практика управління соціальними системами» автору повертається сплачена ним сума.

3. Структура статті. Для розміщення приймаються наукові статті, оформлені українською, російською або англійською мовами, якісно вивірені, де наявні та виділені жирним шрифтом такі необхідні елементи:

- **Постановка проблеми в загальному вигляді** та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;

- **Аналіз останніх досліджень і публікацій**, у яких започатковано розв’язання цієї проблеми і на які спирається автор;
- **Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми**, котрим присвячується дана стаття;
- **Формулювання мети статті** (постановка завдання);
- **Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів;
- **Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок** у даному напрямку.

4. *Вимоги до розширеної анотації англійською мовою (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. Грейсон Дж.-мл. Американский менеджмент на пороге XXI века / Грейсон Дж.-мл., О'Делл К. – М. : Экономика, 1991. – 320 с.
2. Данилова И. Ю. Многоуровневая модель организации научно-исследовательской работы студентов как средство обеспечения качества образования в вузе : дис. кандидата пед. наук : 13.00.08 / Ирина Юрьевна Данилова. – Рязань, 2010. – 174 с.
3. Кубанов Р. А. Якість вищої освіти: порівняльний аналіз поглядів зарубіжних і вітчизняних науковців / Р.А. Кубанов // Порівняльно-педагогічні студії – 2014. – № 6(20). – С. 27–32.
4. Кубанов Р. А. Якість освіти: суть поняття та особливості оцінювання / Р.А. Кубанов // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка – 2013. – № 13 (272), Ч. II. – С. 25–31.
5. Ляшенко О. І. Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти / О.І. Ляшенко // Педагогіка і психологія. – 2005. – № 1(46). – С. 5–12.

References

1. Grejson Dzh.-ml. (1991). *Amerikanskij menedzhment na poroge XXI veka* [American management on the threshold of the XXI century]. Moscow: Jekonomika [in Russian].
2. Danilova, I.Ju. (2010). *Mnogourovnevaja model' organizacii nauchno-issledovatel'skoj raboty studentov kak sredstvo obespechenija kachestva obrazovanija v vuze* [A multilevel model of the organization of research work of students as a means of ensuring the quality of education in a university] . Ryazan [in Russian].
3. Kubanov, R.A. (2014). *Yakist' vyschoi osvity: porinial'nyj analiz pohliadiv zarubizhnykh i vitchyznianskykh naukovtsiv* [The quality of higher education porinyalnyy analysis of the views of foreign and domestic scientists], 27–32 [in Ukrainian].
4. Kubanov, R.A. (2013). *Yakist' osvity: sut' poniattia ta osoblyvosti otsiniuvannia* [Quality education: Concepts and Features substance evaluation]. Visnyk LNU imeni Tarasa Shevchenka , Bulletin of the University of Luhansk, 13, 25–31 [in Ukrainian].
5. Liashenko, O.I. (2005). *Yakist' osvity iak osnova funktsionuvannia j rozvytku suchasnykh system osvity* [The quality of education as a basis for functioning and development of modern education systems]. Pedahohika i psykholohiia. , Pedagogy and Psychology, 1, 5–12 [in Ukrainian].

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ ТЕКСТУ СТАТТІ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ У РЕФЕРОВАНОМУ ВИГЛЯДІ

Розширена анотація

статті **Мороза Володимира Михайловича** на тему: “Напрями вдосконалення механізмів державного регулювання процедури обрання керівника вищого навчального закладу” (*це речення подається українською мовою*).

Moroz V.M. Doctor of sciences (Public Administration), Associate Professor, Full Professor of Department of pedagogy and psychology of social systems management, NTU “KhPI”, Kharkiv

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Ways of state regulation mechanisms' improvement in the procedure of electing the head of higher educational establishment”

Далі, відповідно до запропонованої нижче структури, подається розширена анотація англійською мовою (загальний обсяг від 4 до 6 тис. знаків) з обов’язковим виділенням назв структурних елементів статті (приклад подано нижче). Нагадуємо, що розширена анотація повинна відображати зміст статті та як можна точніше презентувати авторську думку щодо предмета наукового пошуку.

Problem setting (*English text*).

Recent research and publications analysis (*English text*).

Paper objective (*English text*).

Paper main body (*English text*).

Conclusions of the research (*English text*).

_____ (підпис особи, яка здійснила переклад)

Переклад здійснено _____ (вказати дату) _____ (вказати повну назву організації, яка здійснювала переклад, та П.І.Б. і посаду конкретного виконавця перекладу).

(підпис виконавця перекладу обов’язково повинен бути завірений в установленому порядку, наприклад, печаткою організації).

ЗАЯВКА

на розміщення статті у щоквартальному науково-практичному журналі “Теорія і практика управління соціальними системами”

Прізвище

Ім’я

По батькові

Місце роботи

Посада

Науковий ступінь

Вчене звання

Назва статті

Пропонована рубрика (філософія,
педагогіка, психологія)

Адреса, телефони та E-mail для кон-
тактів

Поштова адреса для надсилання ав-
торського 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. _____