

ISSN 2078-77-82

Теорія і практика

управління соціальними системами

*ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ*

3'2017

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ:
філософія, психологія, педагогіка, соціологія**
Щоквартальний науково-практичний журнал 3'2017
Видання засновано 2000 р.

Головний редактор:

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

Координаційна рада:

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

Гліаш 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 Аадна, д-р техн. наук (Естонія)

Сєппо Холтта, д-р екон. наук (Фінляндія)

Держвидання

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” № 6 від 7.07.2017;
ХНПУ ім.Г.С.Сковороди № 6 від 29.08.2017;
УПА № 1 від 22.08.2017

З М І С Т

Вступне слово головного редактора..... 3

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

Романовський О., Пономарьов О. Парадоксальна природа харизматичного лідерства..... 5

Гура Т. Ділова гра як спосіб формування лідерського потенціалу у студентів технічних університетів..... 17

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

Гончаренко Т. Сутність поняття «професійна підготовка майбутніх інженерів-програмістів»..... 27

Денисюк І., Ковтун Х. Шляхи покращення комунікативно-діяльнісної компетентності вчителя-словесника у системі суб’єкт-суб’єктних відносин..... 37

Євтушенко Н. Системний аналіз у методології порівняльного дослідження системи підвищення кваліфікації вчителів України 47

**ФІЛОСОФСЬКІ ТА АНТРОПОЛОГІЧНІ ПАРАДИГМИ
СУЧАСНОЇ ОСВІТИ**

Панфілов Ю., Фурманець Б. Компетентнісний підхід в освіті: досвід, проблеми, перспективи..... 55

Shapolova V., Kvasnyk O. Development of timbilding science in historical retrospectives..... 68

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

Широбоков Ю. Психологічні умови колаборації військовополонених в зоні проведення антитерористичної операції.. 76

Мороз С. Державне управління якістю вищої освіти в контексті норм міжнародних стандартів якості: принцип залучення персоналу..... 86

ВИМОГИ ДО РУКОПИСІВ СТАТЕЙ..... 99

Редакційна колегія: Мороз В.М., д-р наук з держ. управління (<i>відповідальний секретар</i>) Бех І.Д., академік НАПН України, д-р психол. наук Большакова А.М., д-р психол. наук Гордієнко-Митрофанова І.В., д-р психол. наук Дольська О.О., д-р філос. наук Ігнатюк О.А., д-р пед. наук Іонова О.М., д-р пед. наук Квасник О.В., канд. пед.наук Кузнецов М.А., д-р психол. наук Кулгасва М.Д., д-р філос. наук Лозовой В.О., д-р філос. наук Ничкало Н.Г., академік НАПН України, д-р пед. наук Пономарьов О.С., канд. техн. наук Радіонова І.О., д-р філос. наук Рибалка В.В., д-р психол. наук Семенова А.В. д-р пед.наук Сисоєва 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 пед. наук Телефон: (057) 70-04-025, телефакс (057) 70-76-371. E-mail: romanovskiy_khpi@mail.ru	C O N T E N T S THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS STUDY OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP, MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF SOCIAL FACILITIES <i>Romanovskiy O., Ponomaryov O.</i> Paradox nature of charismatic lidership..... 5 <i>Hura T.</i> The business game as a forming method leader potential to students of technical universities..... 17 ORGANIZATIONAL PEDAGOGICAL CONDITIONS OF PROFESSIONAL SKILLS OF FUTURE SPECIALISTS <i>Goncharenko T.</i> The concept of «professional training for future Programmer engineers»..... 27 <i>Denisyuk I., Kovtun Ch.</i> Ways to improve the communicative-and-activity of the teacher-sworder in the system of subject-subject relations..... 37 <i>Yevtushenko N.</i> System analysis in the methodology of comparative research for the system of teachers' professional advancement in Ukraine..... 47 PHILOSOPHICAL AND ANTHROPOLOGICAL PARADIGM OF MODERN EDUCATION <i>Panfilov Yu., Furmanets B.</i> Competency based approach in education: experience, problems, prospects..... 55 <i>Shapolova V., Kvasnyk O.</i> Development of timbuilding science in historical retrospectives..... 68 PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION AND ITS CONTENT <i>Shyrobokov Yu.</i> Psychological conditions of collaboration of prisoners of war in the zone of carrying out anti-terrorist operation..... 76 <i>Moroz S.</i> State management of the quality of higher education in the context of norms of international quality standarts: attracting of personnel..... 86
--	--

Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2017. – № 3. - 108 с.

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

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

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

© Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, 2017
© Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2017
© Українська інженерно-педагогічна академія, 2017

УДК 159.9 (075.8): 37.035.91(09)

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

Олександр Пономарьов

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

ПАРАДОКСАЛЬНА ПРИРОДА ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА

Анотація: Харизматичні лідери ефективно здійснюють істотний вплив на своє оточення. Однак цей вплив супроводжують парадоксальні, на перший погляд, прояви притаманного лідерам способу життя й мислення, діяльності й поведінки. Ці прояви є наслідком парадоксальної природи самого феномену харизми, а отже, і харизматичного лідерства. Її парадоксальність полягає в тому, що харизма являє собою не тільки уроджену властивість особистості лідера, але й результат його освіченості, вихованості та дії інших чинників з боку зовнішнього середовища. Парадоксальні дії й рішення лідера зумовлені його здатністю системно бачити й розуміти складні ситуації та приймати рішення щодо їх подолання за допомогою як раціональних міркувань, так і розвиненої інтуїції, якій він довіряє. Парадоксальність харизматичного лідерства зумовлена тим, що харизма піднімає лідера над людьми з його оточення і водночас вимагає, щоб він був одним з них, поділяв їхні цінності та ідеали.

Ключові слова: харизматичне лідерство, парадоксальна природа, прояви, природжена властивість, освіченість і вихованість, суперечність, системне бачення, інтуїція, вплив на оточення, ефективність впливу.

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

Olexandr Ponomaryov

Ph.D., Full Professor, professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University
“Kharkiv Politechnic Institute”, Kharkov, Ukraine
E-mail: palex37@ukr.net

© Олександр Романовський, Олександр Пономарьов, 2017

PARADOX NATURE OF CHARISMATIC LIDERSHIP

Abstract: Charismatic leaders effectively influence their environment. Nevertheless this influence of theirs is accompanied by paradoxical at first sight manifestations of way of life and thinking, activities and behavior intrinsic to leaders. These manifestations are the result of paradoxical nature of the very phenomenon of charisma, and consequently, of charismatic leadership. Its (charisma's) paradoxicality lies in the fact that charisma represents not only a leader's innate personality trait, but also the result of his/her scholar background, education, and other outer factors' influence. A leader's paradoxical actions and decisions are stipulated by his/her ability to see systematically as well as understand complicated situations and take decisions to settle them by means of both rational thinking and developed intuition which he/she trusts. Paradoxicality of charismatic leadership is also determined by the fact that charisma raises a leader over the people surrounding him/her and at the same time demands that he/she be one of them, shared their values and ideas.

Key words: charismatic leadership, paradoxical nature, manifestations, innate trait, scholar background and education, contradiction, systematic vision, intuition, influencing the environment, influence effectiveness.

Александр Романовский, Александр Пономарев

ПАРАДОКСАЛЬНАЯ ПРИРОДА ХАРИЗМАТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

Аннотация: Харизматические лидеры эффективно влияют на свое окружение. Однако это их влияние сопровождают парадоксальные, на первый взгляд, проявления присущего лидерам образа жизни и мышления, деятельности и поведения. Эти проявления являются результатом парадоксальной природы самого феномена харизмы, а следовательно, и харизматического лидерства. Ее парадоксальность состоит в том, что харизма представляет собой не только врожденное свойство личности лидера, но и результат его образованности, воспитанности и действия других факторов со стороны внешней среды. Парадоксальные действия и решения лидера обусловлены его способностью системно видеть и понимать сложные ситуации и принимать решения по их преодолению с помощью как рациональных соображений, так и развитой интуиции, которой он доверяет. Парадоксальность харизматического лидерства обусловлена и тем, что харизма возвышает лидера над людьми из его окружения и в то же время требует, чтобы он был одним из них, разделял их ценности и идеалы.

Ключевые слова: харизматическое лидерство, парадоксальная природа, проявления, врожденное свойство, образованность и воспитанность, противоречие, системное видение, интуиция, влияние на окружение эффективность влияния.

Olexandr Romanovski, Olexandr Ponomaryov

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Paradox nature of charismatic leadership”

Problem setting. Charismatic leaders effectively influence their environment. Nevertheless this influence of theirs is accompanied by paradoxical at first sight manifestations of way of life and thinking, activities and behavior intrinsic to leaders. These manifestations are the result of paradoxical nature of the very phenomenon of charisma, and consequently, of char-

ismatic leadership. Its (charisma's) paradoxicality lies in the fact that charisma represents not only a leader's innate personality trait, but also the result of his/her scholar background, education, and other outer factors' influence. A leader's paradoxical actions and decisions are stipulated by his/her ability to see systematically as well as understand complicated situations and take decisions to settle them by means of both rational thinking and developed intuition which he/she trusts. Paradoxicality of charismatic leadership is also determined by the fact that charisma raises a leader over the people surrounding him/her and at the same time demands that he/she be one of them, shared their values and ideas.

Recent research and publication analysis. *To the research of the problems of paradoxical leadership are dedicated works by R. Pharson and R. Keyes wherein the authors view seemingly incomprehensible paradoxes considerably increasing a leader's acts' and decisions' effectiveness. K. Turner demonstrates how by means of paradoxical approaches one can find answers to the questions concerning the world of business. P. Hawkins shows that humor and paradoxical way of thinking enable solving complicated problems successfully. There are many interesting and paradoxical thoughts in the book by Donald Trump who in himself is a real leader and a paradoxical personality its manifestations.*

Of special interest are paradoxicality manifestations in the lives, activities and behavior of charismatic leaders. It is viewed in the works of such authors as V.N. Babayev, Yu.T. Bazarov, A.M. Bandurka, I.V. Golovnyov, S.A. Kalashnikov, V.A. Rozanov, D. Henn, E. Shane, V.P. Sheinov, et al. We also partook in the research of charismatic leadership paradoxes the results of which have been published in a number of works.

An interesting manifestation of charismatic leadership phenomena were described by K. Ludman and E. Erlandson who undertook a systematic approach to the analysis advantages and disadvantages of charismatic leaders who achieved a high position of so-called alpha-leaders. J. Conger and R. Canoongo analyze the role of a charismatic leader in an organization through determining and measuring of his/her behavioral attributes. An interesting philosophic analysis of creative leadership is conducted by P. Kasse and P.J. Clodelle who try to determine the potential of philosophy in people's attraction to creative leaders. Problems of charismatic personalities in the sphere of political leadership rich in paradoxes are viewed by G.G. Pocheptsov, V.I. Karasyov, I.G. Shablinsky, J. Blondel, et al.

Nevertheless, the available publications, in our opinion, pay very little attention to determining the nature of the phenomena of paradoxes inherent to the way of life and behavior of charismatic leaders.

Paper objective. *The aim of this article is to analyze the manifestations of paradoxical behavior in charismatic leaders and to attempt to detect correlation among its manifestations. Also, it is supposed to deepen understanding of a number of conceptual ideas and life strategies of charismatic leaders that make them different from other people, because the very paradoxical character of their decisions, actions and behavior is one of the mentioned differences.*

Paper main body. *Charismatic leaders are characterized by paradoxical deeds and actions, behavior and way of life which are determined by contradictory character of the charisma phenomenon itself which is the primary source of a leader's influence on people. Charisma's paradoxicality is caused by complicated and paradoxical nature of human that is both biological and social beings endowed with thinking and creativity. This causes the conflict of human's individual and social interests, determines the use of not only rational, but also intuitive decisions.*

Leaders possess the speed and systematic character of thinking. Developed intuition strengthens their charisma and capability of influencing people. Their followers are impressed by leaders' certainty and energy in complicated condition of information uncertainty

and risking. At the same time, their decisions prove to be right and enhance a successful achievement in a seemingly hopeless situation. This strengthens people's belief in them and increases their followers' numbers.

The general patterns of charismatic leadership's paradoxical nature are marked with the individuality of a particular leader. Efficiency of his/her influence is increased by psychological distance between him/her and the environment determined by charisma. But for the sake of authority a leader tries to conceal the distance because its demonstration moves him/her away from the environment and decreases his/her influence on people. In this way a leader strengthens in them the illusion of being "one of the lads". His/her real nature often remains misunderstood by a leader themselves because of its paradoxicality and that of charisma.

Paradoxical nature of leadership lies in the desire of many charismatic leaders to reshape the world according to their vision of it rising above its imperfections and contradictions. Paradoxical is also their belief in miracles, the big one being made by God, while the small ones – by themselves. At the same time these small miracles in their continuity form a big miracle. But the real miracle is leaders' successful activity in conditions when ordinary people deem it impossible.

On the other hand, the nature of a charismatic leader is seen as paradoxical only by people who are used to thinking within traditional, logical paradigm. A leader, though, is distinguished by a broader vision of reality and all the spectrum of connections between its objects and phenomena as well as the ability to evaluate possibilities and use them when solving difficult situations. Understanding the existence of correlation between them gives a leader certainty in the search for a rational decision adequate to the situation. These vision and ability proves the existence of correlation between paradoxical manifestations in a leader's behavior, the type of charisma inherent in him/her, and the character of his/her relationships with people.

Conclusion of the research. 1. Manifestation of paradoxical actions, deeds and behavior of charismatic leaders is a natural consequence of controversial and paradoxical character of the very nature and controversial and controversial nature of human himself.

2. Paradoxical character of the nature of charisma is caused by complex interaction between the inherent leadership traits and those formed in the process of training, education, and self-education as well as those shaped by the environment.

3. The source and manifestation of charisma's paradoxical nature is the fact that it distinguishes a leader from other people, rises him/her over them and at the same time demands that he/she should remain one of them, have common life goals and values, interests, aspirations, and ambitions.

4. A deep-laying cause of paradoxes in charismatic leaders is their ability to systematically analyze problem situations and see alternative ways and means of overcoming them while other people consider them unsolvable. Besides, a leader trusts his/her intuition.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Гостра потреба України в лідерах нової формації висуває перед системою освіти важливе й відповідальне завдання із забезпечення їх цільової підготовки. Для успішного розв'язання цього завдання необхідне надійне логіко-методологічне, психолого-педагогічне, навчально-методичне і кадрове забезпечення, яке б у своїй єдності утворювало цілісну систему ефективної підготовки лідерів. Однак проблема полягає у складності формування цього забезпечення, яка зумовлена як складністю природи самого феномену, так і значним впливом суб'єктивного чинника у виявленні і розвитку кожного конкретного лідера. Складність полягає, по-перше, у силь-

ному впливі його харизми, по-друге, у широкому розмаїтті харизматичних проявів, по-третє, в істотній парадоксальності самої природи харизматичного лідерства.

Зазначені обставини зумовлюють необхідність тісного поєднання процесу практичної підготовки лідерів із теоретичним узагальненням її результатів та зі здійсненням глибоких досліджень сутності та проявів цієї парадоксальності, а також її впливу і на організацію цільової підготовки лідерів й відповідного розвитку їхнього особистісного лідерського потенціалу, і на їх подальшу практичну професійну та управлінську діяльність, на характер їхніх взаємовідносин з людьми зі свого оточення. Тому проблема всебічного аналізу сутності та проявів парадоксальності особистості харизматичного лідера являє собою цікаве й важливе завдання психології і педагогіки вищої школи.

Зв'язок цієї проблеми з актуальними теоретичними і прикладними завданнями безпосередньо впливає з її сутності, сенсу і значення для теорії і практики професійної підготовки й особистісного розвитку потенційних лідерів в системі вищої школи. Її розв'язання має сприяти поглибленню розуміння як самого феномену лідерства, так і парадоксальних проявів, що супроводжують життя й діяльність багатьох харизматичних лідерів. Водночас дослідження тих чи інших аспектів парадоксального лідерства відкриває реальні можливості забезпечення дійсно індивідуального підходу до виявлення потенційних лідерів та їх наступної ефективної цілеспрямованої підготовки, особистісного розвитку і соціалізації з обов'язковим урахуванням притаманних їм як характерних особливостей, так і парадоксів та їх проявів.

Системний аналіз того специфічного феномену, яким є парадоксальність харизматичного лідерства, дозволяє всебічно розглянути сутність харизми та її ролі у посиленні впливу лідера на своє оточення. Результати ж цього аналізу стають у нагоді при організації та практичній реалізації системи підготовки відповідних кадрів з високим лідерським потенціалом. Вони допомагають правильно обирати адекватні дидактичні засоби та інноваційні педагогічні технології. Вже саме розуміння парадоксальної природи харизматичного лідерства дозволяє уникати помилок, пов'язаних з поверховим підходом до створення цієї системи.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми підтверджує її актуальність і важливість, її істотну теоретичну і прикладну значущість. Існує багато робіт щодо розкриття проблематики лідерства та ще більше праць, які розглядають його опосередковано. Особливо істотну увагу дослідників привертає проблема харизматичного лідерства, а останнім часом – і парадоксального. На наш погляд, одним з перших, хто звернувся до проблеми парадоксів лідерства, був Річард Фарсон. У своїй книзі «Менеджмент абсурду» він розглянув продуктивні технології, застосування яких в бізнесі допомагає досягти успіху у сфері ділового життя завдяки правильному вибору характеру поведінки, який ґрунтується на знанні та плідному використанні парадоксальних на перший погляд ідей [1].

Р. Фарсон у співавторстві з Ральфом Кейесом опублікували книгу «Парадокси лідерства» [2], в якій детально аналізують низку парадоксів, які зовнішньо не відразу навіть можна ідентифікувати, але які істотно підвищують рівень ефективності дій та рішень лідера, всієї його діяльності. Цікавий підхід до аналізу парадоксів лідерства використовує К. Тернер, який демонструє, що за допомогою старовинних притч парадоксальним чином можна отримати відповіді на питання, які сьогодні шукає діловий світ. Вони підривають самі основи традиційного ділового мислення [3].

Книга відомого фахівця з реформування організацій П. Хокінса «Мистецтво управління» [4] демонструє діловому світові, що гумор і парадоксальний характер мислення дозволяють набагато успішніше розв'язувати складні проблеми, ніж використання засвоєних істин з підручників менеджменту. Багато парадоксальних думок містить

книга відомого американського бізнесмена, нині президента Сполучених штатів Америки Дональда Трампа, який сам по собі є справжнім лідером і одночасно достатньо цікавою й парадоксальною особистістю. Так, він сам пише про себе парадоксальним чином: «мій образ, розтиражований засобами масової інформації, – це комунікабельна, впевнена у собі, інколи нахабна, але звичайно чесна людина. Мене люблять, тому що я різкий та прямолінійний. Мене не люблять, тому що я різкий та прямолінійний» [5, с. 13].

Особливо цікавим стають прояви парадоксальності в житті, діяльності й поведінці харизматичних лідерів. Тією чи іншою мірою вони розглядаються в роботах багатьох філософів і психологів, педагогів і соціологів, фахівців з управління соціальними системами. Суттєвими результатами дослідження можна вважати ті, які наводять В. М. Бабаєв, Ю. Т. Базаров, О. М. Бандурка, І. В. Головнюва, С. А. Калашнікова, В. А. Розанова, Д. Хенна, Е. Шейн, В. П. Шейнов та інші. Спроби дослідження проблем парадоксальності харизматичного лідерства здійснені в попередніх роботах авторів дослідження [6, 7].

Дещо неочікуваний прояв парадоксальної природи харизматичного лідерства ми зустрічаємо в роботі Кейт Лудман та Едді Ерландсона. Дослідники системно підійшли до критичного аналізу переваг і недоліків харизматичних лідерів, які досягли високого посадового статусу, або так званих альфа-лідерів. За словами цих авторів, «альфа-лідер – це людина, яка прагне відігравати головну роль в суспільному чи професійному житті» [11, с. 12]. Вони вважають, що недоліки цих лідерів є продовженням їх переваг: впевненість переходить у самовпевненість, зосередженість на головному – в ігнорування деталей тощо. В результаті порушується їх взаєморозуміння з підлеглими та взаємодія з ними. Так, «рядові працівники скаржаться на жорсткий стиль керівництва, керівники – на людську невдячність: мовляв, вони просто роблять свою справу, тобто намагаються домогтися від підлеглих хорошої роботи, люди такі безвідповідальні, зайвий раз пальцем не поворухнуть, і все завжди доводиться пояснювати сотню разів!» [11, с. 19].

Дж. Конжер та Р. Канунго детально аналізують роль харизматичного лідера в організації за допомогою виявлення його поведінкових атрибутів та їх вимірювання [8]. Цікавий філософський аналіз феномену креативного лідерства здійснюють П. Кассе та П. Ж. Клодель, які прагнуть визначити можливості філософії у прихильності людей до більш креативних лідерів [9]. Окрему низку робіт становлять дослідження харизматичних особистостей у сфері політичного лідерства, достатньо багатій на прояви різноманітних парадоксів. Тут можна послатися на роботи Г. Г. Почепцова [10], В. И. Карасьова, І. Г. Шаблинського, Ж. Блонделя та інших авторів.

Разом з тим, в наявній літературі ще вкрай **недостатньо дослідженою** лишається проблема визначення природи парадоксів лідерства, їх взаємозв'язку з харизмою та особливостей характеру впливу парадоксів мислення і поведінки харизматичних лідерів на їхнє оточення. Натомість важливість цієї проблеми неможливо перебільшити, оскільки її розв'язання, по-перше, дає можливість формувати адекватну парадоксам і характеру харизми систему професійного і особистісного розвитку лідерів. По-друге, результати розв'язання цієї проблеми відкривають перед самими лідерами належні орієнтири при побудові ними плідних взаємовідносин зі своїм оточенням. По-третє, ці результати сприяють поглибленню рівня взаєморозуміння між лідером та його прихильниками.

Мета статті полягає у розгляді певних проявів парадоксальної поведінки харизматичних лідерів та у спробі виявлення кореляції між її проявами, типом харизми та характером взаємовідносин відповідних лідерів з іншими людьми. Щодо цього питання стаття виступає певним продовженням наших досліджень, викладених в попередніх роботах [6] та [7], і є подальшим розвитком наведених там ідей і положень. Тому однією з її цілей є поглиблення розуміння тих дійсно концептуальних ідей і життєвих стратегій

харизматичних лідерів, які відрізняють їх від інших людей. Адже однією з таких відмінностей виступає й парадоксальний характер їхніх рішень, дій і поведінки.

Виклад основного матеріалу. Для переважної більшості харизматичних лідерів одним з характерних атрибутів їхнього життя й діяльності виступає яскравий прояв парадоксальних, на перший погляд, вчинків і дій, рішень і поведінки, навіть способу життя у цілому. Він, на наше глибоке переконання, є наслідком суперечливого і дійсно парадоксального характеру самого феномену харизми. Її парадоксальність є багатопланою й полягає у складній взаємодії отриманих від народження, на генетичному рівні особливих рис і якостей лідера та набутих ним в процесі навчання, виховання і самовиховання, а також під впливом множини інших чинників різної природи. Ще одним проявом парадоксального характеру харизми слід вважати те, що вона, з одного боку, має відрізнити лідера від інших людей, оскільки якраз його відмінність і є основним джерелом впливу на них. З іншого ж боку, лідер повинен поставати в уяві свого оточення «своєю людиною», мати з ним спільні життєві цілі й цінності, інтереси і прагнення, потреби та ідеали.

Наведені вище обставини свідчать про парадоксальну природу харизми, а відтак і харизматичного лідерства. Однак слід підкреслити, що її парадоксальність постає наслідком більш загального явища, яким виступає достатньо складна й суперечлива до парадоксальності природа самої людини. Дійсно, вона виступає водночас істотою біологічною і соціальною, мислячою і культуротвірною. Така суперечлива її природа часто породжує конфлікт між індивідуальними і суспільними інтересами, зумовлює те, що у своїй діяльності та рішеннях, у вчинках і поведінці людина керується не тільки розумом, результатами свідомого аналізу ситуації, але й інтуїцією і почуттями, рішеннями, які виникають у її психіці на підсвідомому рівні.

Величезне розмаїття індивідуальних рис людей призводить до того, що ці джерела прийняття рішень мають різний рівень розвитку у кожного. У лідерів розвинені не тільки швидкість і системний характер мислення, а й інтуїція. І цей розвиток істотно посилює їхню харизму та можливості впливу на інших людей. На прихильників і послідовників справляє істотне враження впевненість і енергія, з якими лідери діють у складних умовах інформаційної невизначеності й ризику. Людей при цьому вражає, що у більшості випадків рішення лідера виявляється правильним, воно і забезпечує успішне досягнення заздалегідь визначених цілей у складній, а то й на перший погляд безвихідній ситуації. Парадоксальна здатність лідера бачити вихід у безнадійній ситуації посилює віру людей в нього і збільшує число його прихильників.

Такі загальні закономірності парадоксальності харизматичного лідерства і її прояву в житті й діяльності конкретної людини враховують певний відбиток його індивідуальності. Тому вважаємо за доцільне розглянути деякі досить поширені приклади, які можуть розглядатися як підтвердження нашої думки про парадоксальну природу харизматичного лідерства. Як приклад наведемо той факт, що ефективність лідерського впливу посилюється через існування певної психологічної дистанції між лідером та його оточенням. Важливим чинником такого посилення виступає його харизма. Натомість для утримання авторитету серед людей лідер має робити цю дистанцію дещо прихованою, оскільки відкрита її демонстрація віддаляє його від оточення, послаблює вплив на нього. Тим більш, що серед існуючих пояснень сутності лідера певного поширення набули такі, як «один з нас» та «кращий з нас». Тож своїми діями й поведінкою лідер має підтримувати цю ілюзію в уяві людей, оскільки справжньої природи своєї особистості він часто й сам глибоко не розуміє саме через її парадоксальність і парадоксальність його харизматичності.

Наступний парадокс, притаманний багатьом харизматичним лідерам, полягає у тому, що вони живуть і працюють в умовах постійного цейтноту, через що змушені обходитися без тренінгів і репетицій, хоча й добре розуміють їх користь та необхідність. Широкий спектр справ, які доводиться виконувати цим лідерам, і високий темп їх здійснення обмежують можливості використання ними технології делегування повноважень. Парадоксальною цю ситуацію робить ще й те, що цей напружений темп зовні ніби заряджає лідера додатковою енергією, хоча насправді у нього може накопичуватися втома, виникають стресові явища. З'являється потреба оволодіти прийомами релаксації, відпочити й відновити свою працездатність.

Звичайним проявом парадоксальної природи харизматичного лідерства має вважатися й прагнення багатьох представників переробити зовнішній світ під своє його бачення, під свої цілі та принципи. Одним з різновидів цього парадоксу може виступати і прагнення створити свій власний світ – Свободи, Світла, Добра і Гармонії, з метою піднятися над недосконалістю й суперечливістю оточуючого світу та тих взаємовідносин, які склалися і діють між людьми у ньому.

Парадоксальною слід вважати й ситуацію, коли, незалежно від світоглядних позицій харизматичних лідерів, більшість з них щиро вірить у дива. При цьому вони впевнені, що великі дива здійснює Бог, а більш дрібні – вони самі. Натомість ці невеличкі дива лідери здебільшого здійснюють таким чином, щоб у своїй чіткій послідовності й системно упорядкованій сукупності вони утворювали велике диво. Взагалі ж справжнім дивом можна вважати успішну діяльність цих лідерів в умовах, коли іншим людям сама ця діяльність вважається неможливою.

Парадоксальною природа харизматичного лідерства уявляється тільки тим людям, які звикли мислити і діяти в межах традиційної логічної парадигми. Натомість справжній лідер відрізняється більш широким баченням об'єктивної дійсності, насамперед всього спектру взаємозв'язків між її об'єктами, явищами, подіями й умінням оцінювати можливості їх використання в процесі розв'язання тих чи інших складних ситуацій. Розуміння, а часто відчуття того, що між ними існує певна кореляція, додає лідерові впевненості у процесі пошуку найбільш раціонального рішення, адекватного ситуації. Таке його бачення й уміння постає підтвердженням існування кореляційних зв'язків між проявами парадоксальності поведінки лідера, типом притаманної йому харизми, а також характером його взаємовідносин з іншими людьми.

Такі кореляційні зв'язки парадоксальним чином позначаються на взаємовідносинах лідера з його прихильниками і послідовниками. Наприклад, часто природна особистісна привабливість як прояв харизми лідера у нього ще й поєднується з надмірною суворістю й вимогливістю. І навпаки, нерідкими є випадки, коли недостатньо яскраво виражену харизму лідер прагне компенсувати показною демократичністю на межі «панібратства». Результати таких зусиль здебільшого не виправдовують сподівань і очікувань відповідних лідерів, оскільки люди швидко починають бачити й розуміти їхні справжні прагнення та можливості.

Глибокий філософський аналіз сучасності дозволяє виявити ще й такий чинник парадоксальності природи харизматичного лідерства (до речі, і феномена лідерства взагалі), який полягає в ускладненні умов індивідуального й соціального буття людини й відповідних можливостях їх осмислення нею. У зв'язку з цим справедливо вважаємо думку М. Романова і В. Петрушова про те, що «початок ХХІ століття виявився кризовим як наслідок загострення тих глобальних проблем, які накопичилися у попередньому столітті й не були подолані людством. У кризовому глухому куті опинилося і мислення людини, не впоравшись з масштабними викликами сучасності. Склалося вражен-

ня, що чим більше ми досягаємо природу мислення, тим все важче пояснити алогізм та інертність у прийнятті назрілих рішень суб'єктами, наділеними владою, грошима та духовними обов'язками» [12, с. 22-23].

Отже, парадокс полягає в тому, що володіння певними суб'єктами владою та іншими необхідними ресурсами, а часто навіть і харизмою, ще не є умовою того, що цим суб'єктам притаманні адекватне бачення проблем, воля й належна відповідальність за їх ефективне розв'язання. Сама доля дала їм можливість виконати свою лідерську місію, але вони виявилися не готовими до цього. В подібних випадках можна впевнено стверджувати, що зовнішні прояви харизматичності й імовірні лідерські рішення, дії та поведінка, що характеризують таких людей в нормальних умовах, виявляються недостатніми при їх ускладненні через розгубленість та нерозвинені належним чином їхні морально-вольові якості. Тому таким людям рекомендовано або пройти необхідні тренінги, або чесно відмовитися від домагань стосовно ролі лідера.

Справжнім проявом парадоксальної природи харизматичного лідерства слід вважати якраз те, що складні проблемні ситуації тільки посилюють волю і здібності лідера, активізують його інтелектуальні, фізичні та психічні ресурси. Завдяки цій активізації у поєднанні з високою професійною компетентністю та розвиненим почуттям упевненості у собі, своїх силах, здібностях і можливостях лідерів вдається приймати на перший погляд неочікувані, але цілком адекватні щодо ситуації, що виникла, рішення. Досить характерно, що у широкому розмаїтті реакцій на ці рішення й навіть на позитивні результати їх реалізації, чільне місце посідають не тільки подив, захоплення й повага до лідера, але й заздрість, прагнення пояснити успіх простим збігом обставин тощо. І це замість вдячності йому за розв'язання складних проблем!

Але справжнього лідера не дуже й цікавить оцінка його рішень і дій з боку недоброзичливих людей, для нього більш важливим є успішне досягнення бажаного результату. Як це не парадоксально, але він чітко і твердо розуміє, що чим менше люди дякують йому за ті блага й добро, які він їм робить, тим більше задоволення від зробленого він отримає. Атеїст при цьому впевнений, що сама доля винагороджує його досягнутим результатом, а віруюча людина вважає, що більше за людську оцінку йому віддячить Бог.

Однією з досить характерних особливостей харизматичного лідера постає те, що він постійно перебуває в процесі пошуку істини, причому не лише в суто утилітарному її розумінні, тобто стосовно конкретної ситуації чи проблеми, а в дійсно глибоко філософському і всезагальному. Мається на увазі адекватність людського уявлення про об'єктивну реальність чи певні її властивості та закономірності відповідно до явищ, що відбуваються насправді. В той час, коли переважна більшість людей багато речей та ідей приймає на віру, лідери добре знають, що істина далеко не така очевидна, як здається на перший погляд. Тому її пошук є для них плідним способом визначення ефективного вирішення того чи іншого питання, подолання складної проблемної ситуації.

Практика управління соціальними системами різномасштабного масштабу і призначення переконливо свідчить, що здійсненням управлінських функцій зазвичай зайняті не тільки керівники, навіть якщо вони є справжніми лідерами. Безліч керівних функцій виконують менеджери, яких Кейт Лудман та Едді Ерландсон називають «виконавцями». Парадоксальним є той факт, що «виконавці», критикуючи підлеглих, як вважають ці автори, «абсолютно не виносять критики. Коли вони чують зауваження, в їхній душі звучить сигнал тривоги «наших б'ють!». Першими вступають в бій «війська швидкого реагування»: багатослівні виправдовування, лекції, цифри і факти, спроби перекласти відповідальність на інших і розслідування з метою знайти відступників. «Виконавці» вважа-

ють, що завжди мають рацію, а ті, хто на них скаржиться, – слабаки або дурні» [11, с. 129].

Об'єктивна потреба в таких «виконавцях» вимагає від лідера, по-перше, займатися їх вихованням, всебічно сприяти їх професійному й особистісному розвитку, перш за все прищепити їм почуття особистої відповідальності за стан справ, які лежать у сфері їх компетенції. По-друге, необхідно делікатно й конструктивно критикувати їхні недоліки й хибні рішення, роблячи зауваження тільки наодинці, не принижуючи їх особистої гідності. Доцільно також послати їх на тренінг, за допомогою якого вони могли б виробити у себе адекватне сприйняття справедливих зауважень й відповідне ставлення до них, підвищити впевненість у собі. Таким чином вказаний парадокс може бути подоланий.

Цілком очевидно, що парадоксальну природу харизматичного лідерства неможливо скасувати чи послабити її прояви. Тому необхідно шукати шляхи і способи ефективного її використання, які б посилювали вплив лідера на своє оточення й допомагали б успішному досягненню ним цілей. В тому числі й завдяки здатності приймати неочікувані, парадоксальні рішення, незвичним до парадоксальності вчинкам і поведінці. Адже вони часто постають адекватною реакцією лідера на зовнішній тиск на нього.

Як ми зазначали в одній з попередніх робіт, «один з проявів парадоксів харизматичного лідерства полягає у свідомому і глибоко осмисленому виборі лідером індивідуальної життєвої траєкторії, в концептуальній відмінності програми і системи його головних ідей життя. Характерним проявом при цьому слід вважати і наявність у нього своєї особливої, «місіонерської» програми життя, яка завжди відрізняється від програм інших людей, в тому числі інших визнаних і впливових лідерів» [Р, с. 52]. Саме така відмінність і прагнення лідера її демонструвати в діях і поведінці є важливим джерелом його життєвого успіху та реалізації тих можливостей, які відкриває перед ним парадоксальна природа його харизматичного лідерства.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз природи такого складного феномену, яким виступає харизматичне лідерство, та парадоксальних проявів у житті, діяльності та поведінці самих лідерів як носіїв харизми дає вагомі підстави дійти такої сукупності висновків.

По-перше, одним з характерних атрибутів життя й діяльності переважної більшості харизматичних лідерів виступає прояв парадоксальних, на перший погляд, вчинків і дій, рішень і поведінки, навіть способу життя у цілому. Такий їх прояв є закономірним наслідком суперечливого й дійсно парадоксального характеру самої природи феномену харизми. А цей характер випливає зі складної суперечливої природи самої людини як істоти біологічної і соціальної.

По-друге, парадоксальний характер природи харизми є багатоплановим і багатоаспектним і полягає у складній взаємодії отриманих від народження специфічних рис і якостей лідера та набутих ним в процесі навчання, виховання і самовиховання, а також під сильним впливом з боку зовнішнього середовища та множини інших чинників різної природи.

По-третє, істотним джерелом і основним проявом парадоксальної природи харизми є те, що вона, з одного боку, відрізняє лідера від інших людей, піднімає його над оточенням, оскільки саме ця відмінність і є основним чинником впливу на них. З іншого боку, лідер повинен уявлятися для цього оточення «своєю людиною», мати з ним спільні життєві цілі й цінності, інтереси та прагнення, потреби й ідеали.

По-четверте, глибинною причиною парадоксів харизматичного лідерства виступає здатність лідера системно підходити до аналізу складних проблемних ситуацій і

бачити всю множину альтернативних шляхів і способів їх подолання, в той час як більшість людей вважає ці ситуації такими, що навіть не підлягають розв'язанню. Крім того, для своїх рішень лідер використовує не тільки раціональні шляхи, а й розвинену інтуїцію, якій він довіряє.

Перспективи подальших розвідок лежать у площині з'ясування впливу психічних чинників на формування і прояв парадоксальності в діях, рішеннях і поведінці харизматичних лідерів. Вкрай важливим для теорії і практики виявлення потенційних лідерів і наступної їх цільової підготовки постає також проблема уточнення сутності й характеру взаємозв'язків між психологічними характеристиками лідерів, їх освіченістю й вихованістю та парадоксальними проявами їх життя й діяльності, рішень і дій, вчинків і поведінки. Значний інтерес представляє визначення впливу зовнішнього середовища на еволюцію харизми та прояви парадоксальності лідерства.

Список літератури:

1. Фарсон Р. Менеджмент абсурда / Ричард Фарсон. – М.: Софія, 2006. – 192 с. – (Серія «Парадоксы лидерства»).
2. Фарсон Р. Парадоксы лидерства / Ричард Фарсон, Ральф Кейес. – М.: София, 2006. – 160 с.
3. Тернер К. Секреты нового мышления в бизнесе / К. Тернер. – М.: София, 2006. – 304 с. – (Серія «Парадоксы лидерства»).
4. Хокинс П. Искусство управления. Притчи для тех кто стремится изменить себя и свой коллектив / Пітер Хокинс. – М.: София, 2006. – 144 с.
5. Трамп Д. Лидерство. Золотые правила Дональда Трампа / Дональд Трамп, Мередит МакИвер. – М.: Эксмо, 2014. – 224 с.
6. Романовський О. Г. Феномен парадоксального лідерства / О. Романовський, О. Пономарьов // Проблеми інженерної освіти. – 2016. – № 50-51. – С. 300-307.
7. Романовський О. Г. Парадоксы харизматичного лідерства / О. Романовський, О. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2017. – №1. – С. 47-57.
8. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement / J. Conger, R. Kanungo // Journal of Organizational Behavior, 1994 – No.15. – P. 439-452.
9. Casse P. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders / P. Casse, P. G. Claudel. — [S. p.] : Athena Press, 2007. — 280p.
10. Поченцов Г. Г. Как становятся президентами. Избирательные технологии XX века. – К.: Знання-Прес, 1999. – 380 с.
11. Лудман К. Синдром альфа-лидера / Кейт Лудман, Эдди Эрландсон; Пер. с англ. – 3-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 205 с.
12. Романов Н. Н. Образ будущего: онтологический очерк о настоящем и грядущем мире / Н. Н. Романов, В. Н. Петрушов ; предисловие С. А. Заветный. – Харьков: Издатель Александр Савчук, 2017. – 108 с.

References:

1. Farson R. (2006) *Menedzhment absurda* [Management of the Absurd] – M.: Sofiya, – 192 s. [in Russian].
2. Farson R. (2006) *Paradoksi liderstva* [Paradoxes of Leadership]. – M.: Sofiya, – 160s. [in Russian].

3. Turner K. (2006) *Sekreti novogo mishleniya v biznese* [Secrets of the new thinking in business] – М.: Sofy`ya, – 304 s. [in Russian].
4. Xokins P. (2006) *Iskusstvo upravleniya. Pritch` dlya tex kto stremitsya izmeny`t` sebya i svoj kollektv`* [The Art of Management. Proverbs for those who seek to change themselves and their collective] – М.: Sofy`ya, – 144 s. [in Russian].
5. Tramp D. (2014) *Ly`derstvo. Zolotie pravila Donal`da Trampa* [Leadership. The Golden Rules of Donald Trump]– М.: Эксмо, – 224 s. [in Russian].
6. Romanovs`ky`j O. G. (2016) *Fenomen paradoksal`nogo liderstva* [Phenomenon of Paradoxical Leadership] *Problemy` inzhenernoyi osvity`* – № 50-51. – S. 300-307. [in Ukrainian].
7. Romanovs`ky`j O. G. (2017) *Paradoksi xarizmatichnogo liderstva* [Paradoxes of Charismatic Leadership], *Teoriya i praktika upravlinnya social`nimi sistemami*. №1. – S. 47-57. [in Ukrainian].
8. Conger J. A. (1994) Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement? *Journal of Organizational Behavior*, – No.15. – P. 439-452.
9. Casse P. (2007) *Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders* — [S. p.] : Athena Press, — 280 p.
10. Pochepczov G. G. (1999) *Kak stanovyatsya prezidentami. Izbiratel`nie texnologiyi` XX veka* [How to become presidents. Election technologies of the 20th century]– К.: Znannya-Pres., – 380 s. [in Russian].
11. Ludman K. (2016) *Sindrom al`fa-lidera* [Leader Syndrome] *Per. s angl.* – 3-e y`zd. – М.: Al`py`na Pably`sher., – 205 s. [in Russian].
12. Romanov N. N. (2017) *Obraz budushhego: ontologicheskij ocherk o nastoyashhem i gryadushhem mire.* [The Image of the Future: An Ontological Essay on the Present and the Future of the World] – Хар`ков: Izdatel` Aleksandr Savchuk., – 108 s. [in Russian].

Стаття надійшла до редколегії: 15.08.2017

УДК 371.3:159.9

Тетяна Гура

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

ДІЛОВА ГРА ЯК СПОСІБ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

Анотація: Охарактеризовано доцільність підготовки інженерів-лідерів в Україні. Розглянуто актуальність впровадження інтерактивних методів навчання в навчально-виховний процес технічного університету. Відмічено результати опитування українських вузів щодо застосування методів та технологій навчання, спрямованих на розвиток лідерських якостей. Визначено особливості підготовки та проведення ділової гри. Акцентовано увагу на обов'язковій підготовці до проведення ділової гри, а також представлено особливості поетапної підготовки її сценарію. Особлива роль в статті приділена практичному впровадженню ділових ігор в процес підготовки майбутніх лідерів експертами Центра лідерства кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна. Детально описані компетенції, необхідні для розвитку лідерського потенціалу, які розвиваються за допомогою ділових ігор у студентів технічного університету.

Ключові слова: інженер-лідер, лідерський потенціал, інтерактивні методи, ділова гра, рольова гра, компетенції, модуль, навчально-виховний процес, Центр лідерства, технічний університет.

Tatyana Hura

candidate of Pedagogical Sciences, Full Professor of Department of pedagogy and psychology
of social systems management of The National Technical University
«Kharkiv Polytechnic Institute» Kharkiv, Ukraine
E-mail: tatyana-gura@ukr.net

THE BUSINESS GAME AS A FORMING METHOD LEADER POTENTIAL TO STUDENTS OF TECHNICAL UNIVERSITIES

Abstract: Expediency in training engineer-leaders in Ukraine has been characterized in the article. There has been viewed the topicality of introduction of interactive methods of teaching into the training and education process of a technical university. There are noted the results of polling Ukrainian higher education establishments as for applying the methods and technologies of teaching aimed at leadership traits development. The author has determined the peculiarities of preparing and conduction of a business game. Necessity for preliminary training for a business game conduction is accentuated. Peculiarities of stage-by-stage preparation of a business game scenario have been presented. A special attention is paid to practical realization of business games introduction to the process of future leaders' training by

© Тетяна Гура, 2017

experts of the Leadership Center at the Department of Pedagogy and Sociology of Social Systems Management named after Academician I.A. Zyazyun. A detail description of competences in leadership potential developed through business games in students at a technical university is provided.

Key words: engineer-leader, leadership potential, interactive methods, business game, role-play, competences, module, training and education process, Leadership Center, technical university.

Татьяна Гура

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК СПОСОБ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА У СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Аннотация: Охарактеризованы целесообразность подготовки инженеро-лидеров в Украине. Рассмотрены актуальность внедрения интерактивных методов обучения в учебно-воспитательный процесс технического университета. Отмечено результаты опроса украинских вузов по применению методов и технологий обучения, направленных на развитие лидерских качеств. Определены особенности подготовки и проведения деловой игры. Акцентируется внимание на обязательной подготовке к проведению деловой игры. Представлены особенности поэтапной подготовки сценария деловой игры. Особая роль в статье отведена практическому внедрению деловых игр в процесс подготовки будущих лидеров экспертами Центра лидерства кафедры педагогики и психологии управления социальными системами им. академика И. А. Зязюна. Подробно описаны компетенции необходимые для развития лидерского потенциала, которые развиваются с помощью деловых игр у студентов технического университета.

Ключевые слова: инженер-лидер, лидерский потенциал, интерактивные методы, деловая игра, ролевая игра, компетенции, модуль, учебно-воспитательный процесс, Центр лидерства, технический университет.

Tatyana Hura

An extended abstract of a paper on the subject of:

“The business game as a forming method leader potential to students of technical universities”

Problem setting. In foreign science the leadership phenomenon has been studied in depth for a few decades. The works by psychologists, pedagogues, philosophers, managers (G. Gold, J. Jameson, T. Canny, A. Mamford, I. McNey, P. Erly et al.) analyze not only approaches to defining of an efficient leader's typical traits, but also offer programs to form leadership ability in various spheres of social life. The problem of leadership started to be actively studied in Ukraine only in the last decade (S. Kalasnikova, O. Romanovsy, O. Nestulya et al). National researchers study psychological characteristics, activity styles, and ways of interaction with followers peculiar to efficient leaders. Attempts are made to study peculiarities of leadership I various spheres of activity, including that of a future technical university graduate. The urgency of training engineer-leaders in Ukraine is stipulated by several reasons. Firstly, creating and development of professional engineers training system is stimulated by the new geopolitical situation of Ukraine. Secondly, at the transition stage to a new social-and-economic model the decisive role in the

conduction of reforms is to be played by a new generation of managerial personnel. Thirdly, preparation of Ukraine to join the European community demands from managers at all levels, and primarily from engineers-managers to switch to basically new thinking, new guidelines and approaches, to adapt to new social and economic conditions. Fourthly, wide use of business games in classes at technical universities enhances both the increase in motivating technical students and their professional competence forming, namely one of its components – leadership potential.

Recent research and publications analysis.

The problem of applying various kinds of game activities (L.G. Vyshniakova, Yu. A. Gapon, T.I. Donich, A.V. Konyshcheva, L.B. Kotlyarova, N.N. Kruglova, O.B. Tarnopolsiy, V.M. Filatov, A. Davison, P. Gordon, J. Dixey et al.) is at the present stage topical in methodology of teaching at a technical university. In the course of a game which ensures modeling of a real situation in professional activity not only are ensured conditions for professional knowledge application, but also improvement of leadership skills and abilities takes place.

Paper objective of our research lies in the presentation of a business game which enhances leadership potential forming in technical students.

Paper main body. In June – September 2014 within the TEMPUS ELITE project “Education for Leadership, Intelligence, and Talent Development” a poll on the “Role of a university in developing society’s leadership and institutional potential” was conducted. 90 higher education establishments (HEE) of Ukraine took part in it. The research showed that an important role in leadership potential formation is played by introduction of business games and role-plays to the training and education process. Such a broad application of interactive teaching methods is stipulated by the fact that in the course of preparing and conduction of a business game there takes place modeling of conditions of future engineer-leaders’ professional activities.

The practical realization of the introduction of business games and role-plays to the training-and-education process at a technical university for leadership potential development is proposed by the Department of Pedagogy and Sociology of Social Systems Management named after Academician I.A. Zyazyun founded in 2000 at NTU “KhPI”. Within the TEMPUS ELITE project “Education for Leadership, Intelligence, and Talent Development” (2014 – 2017) the department experts studied the experience in leaders training at such European universities as the Greenwich University (London, the UK), the Tampere University (Tampere, Finland), the Kaunas Technological University (Kaunas, Lithuania, the Estonian Business School (Tallin, Estonia). The result of the knowledge obtained was the development of learning aids and special programs on leadership potential development and their realization at the Department’s Leadership Center. In every learning aid there were described interactive forms of conducting training classes containing business games and role-plays that form leadership potential in technical students.

Conclusions of the research. Firstly, business games enable approximate the process of training at a technical university to real conditions of future engineer-leader’s functioning which enhances his leadership potential’s growth. Secondly, a special attribute of a business game is its obligatory preparation. Thirdly, business games’ application at a technical university enhances critical thinking development, ability to efficiently organize a leader’s work in a team, ability to express one’s thoughts in logical sequence, mastering the art of persuasion and the skill of public speaking. This way of forming leadership potential is an interactive method of teaching which enables bringing-up of a future engineer-leader’s personality as a subject of a collective process and at the same time directs leadership development as a process of socio-cultural dialogue between a leader and a group. Fourthly, special attention when applying business games is paid to forming a future leader’s personality traits: trust, honesty, openness, will-power, humanity,

initiativeness, adaptive and strategic thinking, charisma, positive thinking, self-realization, and self-improvement.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В зарубіжній науці феномен лідерства ґрунтовно досліджується вже декілька десятиліть. В роботах психологів, педагогів, філософів, управлінців (Дж. Голд, Дж. Джеймсон, Т. Кенні, А. Мамфорд, Я. Макней, П. Ерлі та ін.) аналізуються не тільки підходи до визначення типових рис ефективного лідера, а й подаються програми формування здатності до лідерства у різних сферах суспільного життя.

Проблема лідерства почала активно досліджуватися в Україні тільки в останнє десятиліття (С. Калашнікова, О. Романовський, О. Нестуля). Вітчизняні дослідники вивчають психологічні характеристики, стилі діяльності та способи взаємодії з послідовниками, що притаманні ефективним лідерам. Робляться спроби вивчення особливостей лідерства у різних сферах діяльності, зокрема майбутнього фахівця технічного університету.

Актуальність підготовки інженерів-лідерів в Україні зумовлюється кількома причинами. *По-перше*, створення та розвиток системи професійної підготовки інженерних кадрів стимулюються новим геополітичним становищем України. *По-друге*, на перехідному етапі до нової соціально-економічної моделі вирішальну роль у проведенні реформи має зіграти нова генерація управлінських кадрів. *По-третє*, підготовка до вступу України до Європейського співтовариства вимагає від керівників всіх рівнів, і в першу чергу від інженерів-керівників, принципово нового мислення, нових орієнтирів і підходів, швидкої адаптації до нових соціально-економічних умов [12, С. 5-7]. *По-четверте*, широке використання ігрової діяльності на заняттях у технічному університеті сприяє як підвищенню мотивації діяльності студентів технічних вузів, так і формуванню їхньої професійної компетенції, а саме її складової – лідерського потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблема використання різних видів ігрової діяльності (Л. Г. Вишнякова, Ю. А. Гапон, Т. І. Доніч, А. В. Конишева, Л. Б. Котлярова, Н. Н. Круглова, О. Б. Тарнопольський, В. М. Філатов, А. Davison, Р. Gordon, J. Dixey та ін.) є на сучасному етапі актуальною у контексті розробки методики навчання в технічному університеті. Під час гри, що моделює реальну ситуацію майбутньої професійної діяльності, не лише забезпечуються умови для застосування професійних знань, але й відбувається вдосконалення лідерських навичок та вмінь.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. З огляду на положення концепції формування гуманітарно-технічної еліти, розробленої Національним технічним університетом «Харківським політехнічним інститутом» (НТУ «ХПІ»), стверджуємо, що підготовка студентів у технічному університеті неможлива без урахування сучасних вимог до його майбутньої професійної діяльності інженера-управлінця, інженера-лідера [11]. В той же час потребує детального дослідження досвід застосування активних методів навчання, а саме ділових та рольових ігор під час підготовки лідерів в НТУ «ХПІ», зокрема наукові підходи до підготовки майбутніх інженерів-лідерів, які розроблені на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А.Зязюна.

Формулювання цілей дослідження. Метою дослідження передбачено огляд ключових положень ділової гри, яка сприяє формуванню лідерського потенціалу у студентів технічного профілю, та обґрунтування її потенціалу, що використовується під час навчального процесу. Для її досягнення необхідне виконання **наступних завдань**: пояснити, в чому полягає відмінність між рольовою і діловою грою, окреслити особли-

вості етапів підготовки і проведення ділової гри, визначити досвід застосування ділових та рольових ігор під час навчально-виховного процесу в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут, набутий викладачами кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А.Зязюна.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Відомо, що метод гри має високий потенціал використання під час навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах. Особливою популярністю серед викладачів вищих технічних навчальних закладів користується рольова та ділова гра. Численною кількістю досліджень, зокрема вченими НТУ «ХПІ», доведено ефективність ігрових методів у формувальних процесах, зокрема розвитку навичок лідера. В червні – вересні 2014 року в рамках проекту TEMPUS ELITE «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» було проведено опитування «Роль університету у розвитку лідерського та інституційного потенціалу суспільства», в якому взяли участь 90 закладів вищої освіти (ЗВО) України.

Серед основних методів та технологій навчання, які сприяють розвитку лідерського потенціалу, були виділені такі, що застосовуються в навчально-виховному процесі українського вишу, як (дані наведено у процентному співвідношенні):

1. Консультування – 7,5% .
2. Конкурс, коучинг, аналіз, тестування, презентація – по 10 % .
3. Дистанційне навчання – 12,5 % .
4. Модульне навчання – 20% .
5. Майстер-клас – 22,5 % .
6. Мозковий штурм та моделювання ситуацій – по 25 % .
7. Ситуативне навчання, навчання діями, конференція – по 30 % .
8. Дискусія, дебати – 37,5 % .
9. Лекція – 45 %
10. Залучення до вирішення професійної проблеми – 55 % .
11. Спільний проект – 57,5 % .

Дослідження також підтвердило, що найчастіше використовуються у ЗВО у межах підготовки студентів спеціальні або такі, що мають свою специфіку, методи та технології навчання, спрямовані на розвиток лідерських якостей. Вони представлені на рис. 1. [7, С. 39-43]

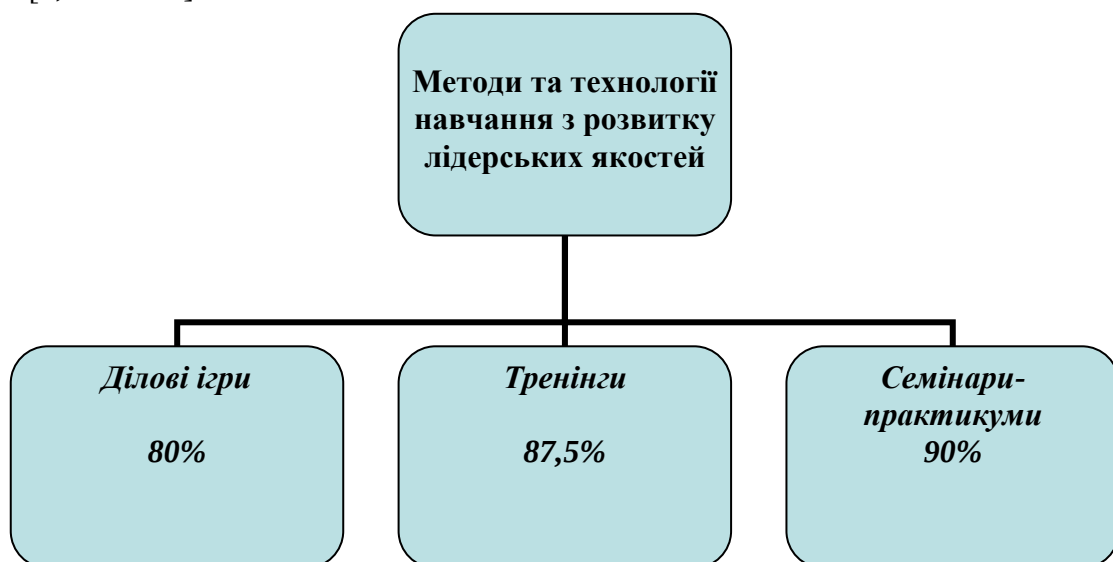


Рис. 1. Методи та технології навчання, на спрямовані на розвиток лідерських якостей

Аналіз вище зазначених даних дозволяє констатувати, що ЗВО використовують широкий арсенал сучасного педагогічного інструментарію для розвитку лідерського

потенціалу у студентів, серед яких найбільш типові: семінари-практикуми, тренінги та ділові ігри. При цьому варто зазначити, що такі методи і форми навчання більшою мірою спрямовані на розвиток компетенцій, що стосуються знань та вмінь, а не тих, що мають поведінковий прояв, що є критичним для розвитку лідерів. Коучинг і консультування (як типові технології розвитку лідерів) лише набувають своєї популярності, а такі методи, як метод власного прикладу, метод оповідача, технології наставництва практично відсутні у переліку таких, які застосовуються під час навчального процесу. Вище зазначене засвідчує необхідність реалізації заходів, які будуть спрямовані на вдосконалення компетентності викладачів ЗВО щодо використання сучасних педагогічних методів і технологій, що забезпечують розвиток лідерського потенціалу.

З результатів дослідження можна зробити висновок, що серед інших методів формування лідерського потенціалу найбільш ефективними слід вважати ділові та рольові ігри. Причиною пильної уваги до цих методів навчання є той факт, що під час підготовки та проведення гри відбувається моделювання умов професійної діяльності майбутніх інженерів-лідерів.

Однак слід звернути увагу на той факт, що ділова гра як спосіб мотивації діяльності студентів дещо відрізняється від рольової гри. В методичній літературі ділову гру називають професійно орієнтованою рольовою грою. Це цілком виправдано, оскільки в обох видах методів є ситуації, ролі, дії для їх реалізації, різні ігрові об'єкти тощо [10, С. 11]. Вони дають можливість наблизити процес навчання в технічному університеті до реальних умов функціонування майбутнього інженера-лідера, сприяють підвищенню рівня його лідерського потенціалу, а саме: стимулюють пошук оптимальних рішень поставленого завдання, розвиток вміння аргументувати власну точку зору, переконувати, впливати на членів групи тощо. Головна відмінність ділової гри від рольової – це її орієнтація на майбутню професію фахівців технічного профілю, здійснення моделювання умов професійної діяльності під час процесу, наближених до реальних. Крім того, в основі ділової гри може бути не лише проблемна, але й конфліктна ситуація, вирішити яку мають всі студенти разом, а сам метод має поетапний розвиток, в результаті якого виконання завдань попереднього етапу впливає на хід наступного, на контроль ігрового часу та систему оцінки її результатів. Створення ситуації передбачає наявність проблемного завдання, а також підготовку номенклатури ролей. Для кожної гри вона визначається з урахуванням мети, яку ставить перед собою її організатор. Діяльність студентів технічного вузу під час гри є вмотивованою і сприяє формуванню професійної компетенції майбутніх інженерів-лідерів.

Суттєва відмінність ділової гри – це її обов'язкова підготовка. При проведенні рольових ігор студенти здійснюють лідерські вчинки, розвиток яких визначається самою ситуацією. Попередня підготовка, як правило, не відбувається, коли учасники гри обговорюють актуальні для них проблеми, інформацію, яку вони отримують у повсякденному житті. В процесі організації ділової гри, коли йдеться про відсутність у студентів власного професійного досвіду, підготовка до гри є обов'язковою. Вона включає обов'язкові складові: підготовка сценарію гри, який включає номенклатуру ролей, містить інформацію про дії її учасників, взаємовідносини між ними, включає опис місця й часу подій, визначає її кінцеву мету.

Оскільки ділова гра, як правило, проходить у декілька етапів, сценарій надає інформацію про кожен з них. *На першому етапі* студенти технічного університету вивчають умови гри і рольовий репертуар. Викладач опрацьовує з ними спеціально підготовлені матеріали навчального, психологічного або професійного характеру. Цей процес може відбуватися протягом декількох занять, які передують тому, на якому прово-

дитиметься сама гра. З метою підготовки студентів ВТНЗ до використання методу викладач може ознайомити їх зі зразком сценарію ділової гри, скласти з ними карту-схему послідовності ігрових дій, програти окремі фрагменти. *Другий етап* – це початок гри, коли викладач знайомить її учасників із ситуацією, розподіляє ролі, залежно від умов гри здійснює поділ на команди, роздає відповідні друковані матеріали тощо. Під час проведення заходу викладач може пасивно спостерігати, або втручатися й надавати необхідну інформацію, або навіть стати учасником гри, виконуючи одну з ролей. Це залежить від рівня розвитку лідерського потенціалу групи та досвіду студентів, які можуть грати вперше або мати досвід участі у такому виді навчальної діяльності. *На третьому етапі* студенти, як правило, працюють разом, оскільки один за одним представляють вироблену в командах позицію з проблемного питання, яке вони обговорювали. Умови гри передбачають наступні дії: завершити гру після презентації рішень чи продовжити її з метою пошуку спільного рішення тощо. Особливістю будь-якої гри є підведення підсумків, що є *останнім етапом*, який проводиться після того, як гра закінчилась, і передбачає аналіз помилок студентів, а також коментар з приводу їхньої рольової поведінки як лідерів. Останній етап гри, у нашому випадку, може стати підготовчим етапом ще однієї ділової гри, коли студенти будуть виконувати інші ролі, наприклад, роботодавця та найманого працівника, які аналізують проведену гру. Щоб допомогти студентам грати ролі, наприклад, лідерів-менеджерів, лідерів-експертів у професійних ділових іграх, викладачам варто вже на молодших курсах технічних вищих навчальних закладів закладати основи професійної компетенції майбутніх інженерів-лідерів.

Практичне впровадження в навчально-виховний процес технічного університету ділових та рольових ігор для розвитку лідерського потенціалу пропонує створена в 2000 році на базі НТУ «ХПІ» кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна. В рамках проекту TEMPUS ELITE «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» (2014-2017 рр.) експерти кафедри вивчали міжнародний досвід підготовки лідерів в університетах Європи, таких як університет Гринвічу (м. Лондон, Сполучене Королівство), університет Тампере (м. Тампере, Фінляндія), Каунаський технологічний університет (м. Каунас, Литва), Естонська бізнес-школа (м. Таллінн, Естонія). Результатом здобутих знань після навчальних візитів в європейські університети, відвідування тренінгів та конференцій в Київському Національному університеті ім. Б. Гринченка, Тернопільському Національному педагогічному університеті ім. В. Гнатюка, Одеському Національному університеті ім. І. Мечнікова була розробка навчальних посібників, спеціальних програм з розвитку лідерського потенціалу та їх реалізація в Центрі лідерства кафедри. В кожному навчальному посібнику було описано інтерактивні форми проведення тренінгових занять, серед яких є ділові та рольові ігри, що формують лідерський потенціал у студентів технічного університету. Вони також були апробовані під час проведення семінарських занять з навчальних дисциплін та тренінгових програм в Центрі лідерства кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».

На підтвердження проведення апробації наведемо приклади навчальних модулів, в яких представлені ділові та рольові ігри, що сприяють формуванню лідерських компетенцій у студентів технічного університету (таблиця 1)

Таблиця 1. Навчальні модулі

№ п/п	Назва навчального модуля	Компетенції
1.	Бізнес-лідерство і когнітивні якості	Розвиток у студентів здатностей до аналізу і синтезу, до навчання та планування змін з метою удосконалення бізнесу приватних підприємців на основі застосування психічних пізнавальних процесів: пам'яті, мислення, інтелекту [8, С. 3]
2.	Розвиток когнітивних якостей у бізнес-лідерів	Розвиток здатності застосовувати на практиці одержані знання з розвитку особистості, породжувати нові ідеї у бізнес-лідерів на основі удосконалення когнітивних якостей: пам'яті, мислення та творчих здібностей [2, С. 3]
3.	Трудовий потенціал бізнес-лідера	Розвиток аналітичних і прогностичних здібностей сучасних керівників бізнес-організацій щодо оцінювання місця та ролі лідерських якостей особистості в системі якісних характеристик її трудового колективу, а також визначення рівня їх розвитку у системі трудових можливостей бізнес-лідера [6, С. 3]
4.	Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу	Розвиток управлінської компетентності бізнес-лідерів на основі засвоєння навичок емоційного інтелекту [4, С. 3]
5.	Діагностика типу морального лідерства у сфері бізнесу	Розвиток управлінської компетентності бізнес-лідерів через поглиблення розуміння власних моральних принципів та цінностей [3, С. 3]
6.	Основи риторики для бізнес-лідерів: ефективний публічний виступ	Розвиток комунікативної компетентності бізнес-лідерів шляхом застосування прийомів риторики при підготовці та проведенні ефективного публічного виступу [9, С. 3]
7.	Крос-культурні комунікації для бізнес-лідерів	Розвиток комунікативної, міжкультурної та управлінської компетентностей бізнес-лідерів шляхом розкриття сутності крос-культурних комунікацій та аналізу інструментів їх реалізації [5, С. 3]
8.	Психологія лідерства в бізнесі	Вміння виявляти лідерський потенціал, самооцінку бізнес-лідера; розвиток емоційного інтелекту, харизматичних здібностей; здатності застосовувати на практиці здобуті знання з розвитку когнітивних якостей лідера, здатності працювати в команді, враховуючи особистісні риси лідера, управлінський, гендерний, крос-культурний аспекти [1, С.3]

Дані модулі викладаються в межах навчальних дисциплін, що спрямовані на розкриття та підвищення рівня лідерського потенціалу у студентів вищого технічного навчального закладу. Звичайно, що названі напрямки роботи не охоплюють всіх питань, що пов'язані з дослідженням дефініції лідерства. Однак кафедра впроваджує більше нових дисциплін, спрямованих на вирішення питань формування лідерів-інженерів.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. З огляду на викладений вище матеріал, можемо сформулювати такі висновки.

По-перше, ділові ігри дають можливість наблизити процес навчання в технічному університеті до реальних умов функціонування майбутнього інженера-лідера, що сприяє підвищенню рівня його лідерського потенціалу.

По-друге, суттєвою відмінністю ділової гри є її обов'язкова підготовка.

По-третьє, застосування ділових ігор в технічному університеті сприяє розвитку критичного мислення студентів, вміння ефективно організовувати роботу лідера в команді, можливості викладати свої думки в логічній послідовності, оволодінню мистецтвом переконання та навичками публічного виступу. Цей спосіб формування лідерського потенціалу є особливим методом навчання, що забезпечує виховання особистості майбутнього інженера-лідера як суб'єкта колективного процесу та водночас спрямовує розвиток лідерства як процесу соціокультурного діалогу між лідером та групою.

По-четверте, особлива увага під час застосування ділових ігор приділяється формуванню особистісних рис майбутнього лідера: довіри, чесності, відкритості, вольових якостей, гуманізму, ініціативності, адаптивного та стратегічного мислення, харизматичності, позитивного мислення, самоактуалізації та самовдосконалення.

Серед **перспективних напрямів** в організації наукових пошуків щодо порушеної проблематики, слід звернути увагу на ті з них, які пов'язані з застосування конкретних видів ділових та рольових ігор для розвитку лідерського потенціалу у студентів технічних університетів під час проведення тренінгів експертами Центру лідерства кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А.Зязюна.

Список літератури:

1. Гура Т. В. Психологія лідерства в бізнесі: навчальний посібник / Т. В. Гура, О.Г. Романовський, А. Н. Книш. – Х. : «МАДРИД», 2017. – 100 с.
2. Гура Т. В. Розвиток когнітивних якостей у бізнес-лідерів: навчальний посібник / Т. В. Гура. – К.: ДП «НВЦ»Пріоритети», 2016. – 40 с.
3. Книш А. Є. Діагностика типу морального лідерства у сфері бізнесу: навчальний посібник / А. Є. Книш. – К.: ДП «НВЦ»Пріоритети», 2016. – 40 с.
4. Книш А. Є. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу: навчальний посібник / А.Є.Книш. – К.: ДП «НВЦ»Пріоритети», 2016. – 40 с.
5. Макаренко А. Б. Крос-культурні комунікації для бізнес-лідерів: навчальний посібник / А. Б. Макаренко. – К.: ДП «НВЦ»Пріоритети», 2016. – 40 с.
6. Мороз В. М. Трудовий потенціал бізнес-лідера: навчальний посібник / В. М. Мороз. – К.: ДП «НВЦ»Пріоритети», 2016. – 40 с.
7. Аарна О. Роль університету у розвитку лідерського потенціалу суспільства: концептуальні засади / Авторський колектив: О.Аарна, Д. Гудогієне, О.Гузар та ін.; за заг. ред. С. Калашнікової. – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – 100с.
8. Романовський О. Г. Бізнес-лідерство і когнітивні якості: навчальний посібник / О. Г. Романовський. – К.: ДП «НВЦ»Пріоритети», 2016. – 40 с.
9. Середа Н. В. Основи риторики для бізнес-лідерів: ефективний публічний виступі: навчальний посібник / Н. В. Середа. – К.: ДП «НВЦ»Пріоритети», 2016. – 40 с.
10. Тарнопольський О. Б. Конспект лекцій з дисципліни «Методика проведення рольових та ділових ігор у навчанні іноземних мов» / О. Б. Тарнопольський - Дн-ськ: Вид. ДУЕП, 2003. - 28 с.
11. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХПІ» та шляхи її реалізації / ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л., РОМАНОВСЬКИЙ О. Г., ПОНОМАРЬОВ О. Г.: навч. –метод. посібн.- Х.: НТУ «ХПІ», 2004.- 416 с.

12. Romanovskiy O., Gura T., Chala Y., Knysh A. Comparative analysis of leadership training concepts in high schools in the UK and Ukraine / O. Romanovskiy, T. Gura, Y. Chala, A. Knysh. // Теорія і практика управління соціальними системами .- Х.: НТУ «ХПІ», 2016.- №2. – С. 3-9.

References:

1. Hura T.V. (2017) *Psykhologhiia liderstva v biznesi: navchalnyi posibnyk* [Psychology of Business Leadership: Textbook] – Kh. : «MADRYD»,. – 100 s. [in Ukrainian].
2. Hura T. V. (2016) *Rozvytok kohnityvnykh yakosti u biznes-lideriv: navchalnyi posibnyk* [Development of cognitive qualities in business leaders: Textbook] – K.: DP «NVTs»Priorytety», – 40 s. [in Ukrainian].
3. Knysh A. Ie. (2016) *Diahnostyka typu moralnoho liderstva u sferi biznesu: navchalnyi posibnyk* [Diagnostics of the type of moral leadership in business: a training manual]. – K.: DP «NVTs»Priorytety»,. – 40 s. [in Ukrainian].
4. Knysh A. Ie. (2016) *Emotsiyni intelekt lidera u sferi biznesu: navchalnyi posibnyk* [Emotional intelligence of the leader in the field of business: a manual] – K.: DP «NVTs»Priorytety», – 40 s. [in Ukrainian].
5. Makarenko A. B. (2016) *Kros-kulturni komunikatsii dlia biznes-lideriv: navchalnyi posibnyk* [Cross-cultural communication for business leaders: a manual]– K.: DP «NVTs» Priorytety», 2016. – 40 s. [in Ukrainian].
6. Moroz V. M. (2016) *Trudovyi potentsial biznes-lidera: navchalnyi posibnyk* [The labor potential of a business leader: a manual]. – K.: DP «NVTs»Priorytety», – 40 s.
7. Aarna O., (2014) *Rol universytetu u rozvytku liderskoho potentsialu suspilstva: kontseptualni zasady* [The Role of the University in Developing the Leadership Potential of Society: Conceptual Foundations]. – K.: DP «NVTs» «Priorytety»,. – 100s. [in Ukrainian].
8. Romanovskiy O. H. (2016) *Biznes-liderstvo i kohnityvni yakosti: navchalnyi posibnyk* [Business Leadership and Cognitive Qualities: Educational Manual]. – K.: DP «NVTs»Priorytety»,. – 40 s. [in Ukrainian].
9. Sereda N. V. (2016) *Osnovy rytoryky dlia biznes-lideriv: efektyvnyi publichnyi vystupi: navchalnyi posibnyk* .[Essentials of rhetoric for business leaders: effective public speaking: textbook] – K.: DP «NVTs»Priorytety». – 40 s. [in Ukrainian].
10. Tarnopolskyi O. B. (2003) *Konspekt lektsii z dystsypliny «Metodyka provedennia rolovykh ta dilovykh ihor u navchanni inozemnykh mov»* [Abstract of lectures on discipline "The method of role-playing and business games in the teaching of foreign languages"]- Dn-sk: Vyd. DUEP,. - 28 s. [in Ukrainian].
11. Tovazhnianskyi L. L. (2004) *Kontseptsiiia formuvannia humanitarno-tekhnichnoi elity v NTU «KhPI» ta shliakhy yii realizatsii* [Conception of formation of the humanitarian and technical elite at NTU "KhPI" and ways of its realization]- Kh.: NTU «KhPI»,.- 416 s. [in Ukrainian].
12. Romanovskiy O., Gura T., Chala Y., Knysh A. (2016) Comparative analysis of leadership training concepts in high schools in the UK and Ukraine - Kh.:NTU «KhPI»,.- №2. – С. 3-9.

Стаття надійшла до редколегії: 13.09.2017

УДК 378

Тетяна Гончаренко

доцент кафедри іноземних мов Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»
E-mail: tatianagoncharenko1806@gmail.com

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-ПРОГРАМІСТІВ»

Анотація: Розглядається сутність поняття «професійна підготовка». Аналізуються наукова література, щодо визначення професійної підготовки. За результатами аналізу розкривається сутність поняття «професійна підготовка майбутніх інженерів-програмістів».

Ключові слова: професійна підготовка, інженери-програмісти, професійна компетентність, професійна діяльність, професійна готовність.

Tetyana Goncharenko

Associate Professor of the Department of Foreign Languages of the
National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"
E-mail: tatianagoncharenko1806@gmail.com

THE CONCEPT OF «PROFESSIONAL TRAINING FOR FUTURE PROGRAMMER ENGINEERS»

Summary: The concept “professional training” is considered in the paper. Scientific literature as to the definition of professional training is analysed. Based on the results of the analysis performed, the concept of “professional training for future programmer engineers” is proposed.

Key words: professional training, programmer engineers, professional competence, professional activity, professional readiness.

Татьяна Гончаренко

СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ-ПРОГРАММИСТОВ»

Аннотация: Рассматривается суть понятия «профессиональная подготовка». Анализируется научная литература, относительно определения профессиональной подготовки. По результатам анализа раскрывается суть понятия «профессиональная подготовка будущих инженеров-программистов».

Ключевые слова: профессиональная подготовка, инженеры-программисты, профессиональная компетентность, профессиональная деятельность, профессиональная готовность.

© Тетяна Гончаренко, 2017

Tetyana Goncharenko

An extended abstract of a paper on the subject of:

“The concept of «professional training for future programmer engineers»”

Problem statement. *The professional training of the future programmer engineers must meet complex requirements of the actual technical advances in the field of IT technologies, and, consequently, requires continuous improvement.*

We will analyze in detail the definition of "professional training of the future programmer engineers."

Professional training by its very nature is the preparation of a student for future professional activity. Although any vocational training has its own general features, the peculiarities of its organization depend to a large extent on what kind of specialty it takes place and, therefore, to what kind of professional activity a student is prepared. According to O.P. Belyaev, vocational training "arose in connection with the professional division of labor. Initially, it was carried out directly in labor activities. With the division of mental labor from the physical training of mental workers, professional schools began to appear. Before the emergence of a large machine industry, the professional training of workers in physical labor was carried out in the production process through craft training. This state is partially preserved. Depending on the level of qualification and complexity of the profession being mastered, vocational training includes higher, secondary specialized or vocational education"

Analysis of recent research and publications. *The most succinct definition of the term "professional training" belongs to VA Gladush. In his training manual, he notes that this is "obtaining a qualification in the appropriate field of study or specialty."*

In general, the analysis of scientific literature shows that there is no single point of view regarding the definition of professional training. At the same time, most scholars analyze professional training either as a system or as a process. The first group includes the following authors: O.O. Abdullina, D.P. Alimasova, I.V. Sokolova, G.V. Trotsko, Ye.R. Chernyshova, N.V. Yaks and others. At the same time O.O. Abdullina characterizes this system as a "whole", D.P. Alimasova - "complex dynamic", I.V. Sokolova - "social pedagogical", N.V. Yaktsa - "complex polyfunctional open pedagogical".

Professional training as a process is considered by L.V. Bondar, Yu.O. Kovalenko, M.Ya. Romanishin, A.V. Svetlurovska, L.P. Sushchenko, O.V. Chapka, T.I. Shanskova, M.M. Yaroshko and others. At the same time L.V. Bodnar characterizes this process as "multifaceted educational-cognitive", Yu.O. Kovalenko - "pedagogical", M.Ya. Romanishin - "multifaceted", A.V. Svetlurovska - "specially organized educational", O.V. Choppy - "continuous and controlled", MM Yaroshko - "systemic social-pedagogical".

The aim of the article *is to determine the essence of the professional training of future programmer engineers.*

Presentation of basic material of the research. *We will hold a view that "professional training" is a system. This allows it to be regarded as a certain integrity consisting of a set of interrelated components. We consider the peculiarities of professional training as a system:*

- integrity;*
- complexity, because it consists of many components and its functioning and development is influenced by a considerable number of various factors;*
- manageability, as the system components are directed to influence the necessary, planned changes;*

- the focus on achieving a certain goal - the results of student training, which provides a certain level of competence necessary for the assignment of appropriate qualifications and the pursuit of professional activities.

The analysis of the concept of "professional training" also allows to note that the key elements in its definition are:

- results obtained as a result of professional training (personal education);
- requirements of society;
- ensuring the success of professional activities;
- characteristic of the features of professional training.

Almost all analysed definitions of professional training included a list of those personal characteristics that students acquire in the process of training.

Despite the diversity of language, the analysis made allows us to conclude that most often in the definition of professional training the formation of knowledge, skills, skills and personal qualities of students were indicated. We consider these personal features to be the most common ones, the components of the professional competence which are necessary to perform professional functions being a specialist in the future. Thingification of the knowledge content, skills, abilities and qualities should already take place depending on the field of knowledge and students' specialty.

We also believe that the professional training of a future programmer engineer must necessarily take into account the requirements of society and the labor market. This is also important because these requirements are volatile and fleeting.

Conclusions of the study. Thus, based on our analysis, we will assume that the professional training of future programmer engineer is a holistic, complex, managed system of organizational and pedagogical activities aimed at the formation of professionally important knowledge, skills, personal qualities of future programmer engineers, which ensures the successful development of software and performing other professional functions in accordance with modern labor market requirements. The result of the training of future programmer engineers is their willingness to be involved in professional activity.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Професійна підготовка майбутнього інженера-програміста має відповідати складним вимогам актуальних технічних досягнень у сфері ІТ-технологій, а отже, потребує постійного удосконалення.

Професійна підготовка за своєю суттю – це підготовка студента до майбутньої професійної діяльності. Хоча будь-яка професійна підготовка має свої загальні риси, особливості її організації значною мірою залежать від того, за якою спеціальністю вона відбувається, а саме до якої професійної діяльності готується студент. Як відзначає О.П. Беляєва, професійна підготовка «виникла у зв'язку з професійним розподілом праці. Спочатку вона здійснювалася безпосередньо у трудовій діяльності. З відділенням розумової праці від фізичної для професійної підготовки працівників розумової праці стали створюватися професійні школи. До появи великої машинної індустрії професійна підготовка працівників фізичної праці проводилася в процесі виробництва шляхом ремісничого учнівства. Такий стан частково зберігається. Залежно від рівня кваліфікації та складності професії, що освоюється, професійна підготовка включає вищу, середню спеціальну або нижчу (професійно-технічну) освіту» [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Найбільш стисле визначення поняття «професійна

підготовка» належить В.А. Гладушу. У своєму навчальному посібнику він зазначає, що це «здобуття кваліфікації за відповідним напрямом підготовки або спеціальністю» [2].

Загалом аналіз наукової літератури свідчить, що немає єдиної точки зору щодо визначення професійної підготовки. У той же час, більшість вчених аналізують професійну підготовку або як систему, або як процес. До першої групи належать такі автори: О.О. Абдулліна, Д.П. Алімасова, І.В. Соколова, Г.В. Троцько, Є.Р. Чернишова, Н.В. Якса та ін [3,4,5,6,7,8]. При цьому О.О. Абдулліна характеризує цю систему як «цілісну» [3], Д.П. Алімасова – «складну динамічну» [4], І.В. Соколова – «соціально-педагогічну» [5], Н.В. Якса – «складну поліфункціональну відкриту педагогічну» [8].

Професійну підготовку як процес розглядають у своїх дослідженнях Л.В. Бондар, Ю.О. Коваленко, М.Я. Романишин, А.В. Светлорусова, Л.П. Сущенко, О.В. Чепка, Т.І. Шанскова, М.М. Ярошко та ін [9,10,11,12,13,14,15,16]. При цьому Л.В. Бондар характеризує цей процес як «багатогранний навчально-пізнавальний» [9], Ю.О. Коваленко – «педагогічний» [10], М.Я. Романишин – «багатогранний» [11], А.В. Светлорусова – «спеціально організований навчально-виховний» [12], О.В. Чепка – «неперервний керований» [13], М.М. Ярошко – «системний соціально-педагогічний» [16].

Як бачимо, досі нема єдиного тлумачення такого явища як професійна підготовка, особливо стосовно фахівців у сфері ІТ-технологій.

Формулювання цілей статті. Тому метою нашого дослідження стали аналіз можливих змістовних компонентів дефініції «професійна підготовка» та з'ясування сутності та змісту поняття «професійна підготовка майбутніх інженерів програмістів».

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Ми будемо дотримуватися тієї точки зору, що «професійна підготовка» – це система. Оскільки це дозволяє її розглядати як певну цілісність, що складається з множини взаємопов'язаних компонентів. Особливостями професійної підготовки як системи вважаємо:

- цілісність (про що зазначено вище);
- складність, оскільки вона складається з багатьох компонентів та на її функціонування і розвиток впливає значна кількість різноманітних чинників;
- керованість, оскільки на компоненти системи здійснюється спрямований вплив для забезпечення необхідних, запланованих змін;
- спрямованість на досягнення певної мети – результатів навчання студентів, що забезпечує здобуття певного рівня компетентності, необхідного для присвоєння відповідної кваліфікації й здійснення професійної діяльності.

Аналіз поняття «професійна підготовка» дозволяє також відзначити, що ключовими елементами у його визначенні є:

- результати, які здобуваються під час професійної підготовки (особистісні утворення);
- вимоги суспільства;
- забезпечення успішності професійної діяльності;
- характеристика особливостей професійної підготовки.

Майже всі, проаналізовані нами, визначення професійної підготовки включали перелік тих особистісних утворень, яких набувають студенти у процесі професійної підготовки.

Наприклад, зазначається, що забезпечується формування/ отримання/ набуття:

- «професійної спрямованості, знань, навичок, умінь і професійної готовності» [7,с.146];

- «спеціальних знань, навичок і умінь, якостей, трудового досвіду і норм поведінки» [1, с. 1168];
- «рівня професійної компетентності особистості, достатнього для... успішної праці» [13, с. 15];
- «готовності ... до діяльності» [6, с. 16];
- «особистості фахівця (його знань, умінь, навичок, особистісних якостей)» [8, с. 17];
- «фундаментальних знань... формування на їх основі відповідних умінь і навичок» [10, с. 6];
- «професійно значущих знань, умінь, навичок, особистісних якостей» [с. 7, 18]
- «світогляду, загальної культури, психологічна готовність до фахової діяльності, практична підготовленість», «спрямованість особистості», «здібностей» [16, с. 9];
- «професійних знань, умінь, навичок і особистісних якостей» [9, с. 9];
- «професійних знань, умінь і навичок, а також розвиток особистісних якостей, які забезпечують формування готовності до здійснення професійної діяльності» [11, с. 15]
- «професійними компетенціями, необхідними для майбутньої професійної діяльності». Відзначається також, що відбувається формування особистості студента як «суб'єкта високої культури і моралі, здатного до самовдосконалення та саморозвитку, мобільного та конкурентоздатного» [14, с. 16];
- «професійного та особистісного розвитку», «гуманістичної спрямованості», «самореалізації», «результатом якої визначається готовність спеціаліста до професійної діяльності» [15, с. 14];
- «формування ціннісних орієнтирів» [5, с. 4].

Незважаючи на різноманітність формулювань, проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що частіше за все у визначенні професійної підготовки вказується на забезпечення формування знань, умінь, навичок та особистісних якостей у студентів. Ми вважаємо, ці особистісні утворення найбільш загальними складовими професійної компетентності, необхідної для виконання професійних функцій фахівцем у майбутньому. Конкретизація змісту знань, вмінь, навичок та якостей має відбуватись вже залежно від галузі знань та спеціальності студентів.

Підкреслимо, що деякі науковці у визначенні професійної підготовки вказують, що вона забезпечує формування готовності до професійної діяльності (М.Я. Романишин, Г.В. Троцько, Є.Р. Чернишова, Т.І. Шанскова, М.М. Ярошко) [11, 6, 7, 15, 16]. Потрібно відзначити, що хоча у самому визначенні «професійна підготовка» термін «готовність» використовують тільки деякі, переважна більшість дослідників окремо зазначають, що результатом професійної підготовки студентів є сформована готовність до професійної діяльності.

Деякі автори досліджень у визначенні професійної підготовки наводять родові поняття та перелік особистісних утворень, які формуються, й цим обмежуються. Як правило, у визначенні також відбиваються особливості тієї професії, до здійснення якої відбувається підготовка. Розглянемо одне з таких визначень (опускаючи несуттєві для нашого дослідження професійно-специфічні характеристики). М.М. Ярошко зазначає, що професійна підготовка «є складним, системним соціально-педагогічним процесом, до складу якого входять формування світогляду, загальної культури, психологічна готовність до фахової діяльності, практична підготовленість..., професійно-педагогічна спрямованість особистості ..., розвиток педагогічних здібностей» [16, с. 9]. В інших дослідженнях не тільки перераховуються важливі особистісні утворення, але й вказується, що вони забезпечують успішність праці за професією (О.П. Беляєва, Л.П. Сущенко) [1, с. 1168; 13, с. 15].

Значна кількість дослідників окремо відзначають вимоги суспільства та умови, в яких майбутньому фахівцю потрібно буде працювати. Зокрема, Н.В. Якса, відповідно до предмету свого дослідження, аналізуючи професійну підготовку у контексті проблеми полікультурності, зазначає, що це поняття має «тлумачиться як складна поліфункціональна відкрита педагогічна система, спрямована на формування особистості фахівця (його знань, умінь, навичок, особистісних якостей), здатного працювати в умовах, що характеризуються взаємодією різних культур, готового до професійної діяльності в межах полікультурного освітнього простору на засадах суб'єкт-суб'єктної взаємодії, діалогу культур та індивідуальної моральної відповідальності в мультикультурному суспільстві» [8, с. 17]. В.В. Білик вважає, що метою професійної підготовки є «підготовка фахівця... до роботи на ринку праці» [19, с. 16]. В.А. Гладуш, що «підготовка студентів до умов діяльності відповідає особливостям сучасної економіки» [2 с. 52]. Л.П. Сущенко, що професійна підготовка має відбуватись «з урахуванням сучасних вимог ринку праці» [13, с. 15]. І.В. Соколова називає метою професійної підготовки виконання фахівцем функцій професійної діяльності у майбутньому [5, с. 4]. Л.С. Пуханова розглядає зміст такої підготовки як «відображення взаємозв'язку між вимогами суспільства і ринку праці до професійних знань, умінь і навичок» та освітою. Відзначається також, що цей взаємозв'язок «повинен вивести фахівця на світовий рівень акредитації» [17, с. 9].

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Ми також вважаємо, що професійна підготовка майбутнього інженера-програміста обов'язково має враховувати вимоги суспільства та ринку праці. Це важливо ще й тому, що ці вимоги є мінливими та швидкоплинними, зважаючи на зміни, які диктуються прискореним науково-технічним прогресом сьогодення.

Нарешті, деякі вчені в своїх визначеннях поняття професійної підготовки відображають, яким чином відбувається підготовка майбутніх фахівців, якими особливостями вона відзначається. При цьому вказується на заходи, фактори або компоненти, якими характеризується підготовка. Наприклад, О.О. Абдуліна визначає професійну підготовку «як цілісну систему, що об'єднує відносно самостійні, але взаємопов'язані та взаємозумовлені підсистеми: суспільно-політичну, спеціально-наукову, психолого-педагогічну й загальнокультурну» [3, с. 24]. Є.Г. Дедов підкреслює необхідність обґрунтування всіх компонентів педагогічної системи професійної підготовки: «мети, змісту, форм і методів» [20, с. 11]. Д.П. Алімасова вважає, що професійна підготовка є «професійна підготовка майбутнього менеджера готельного комплексу є складною динамічною системою, функціонування якої залежить від кількості взаємопов'язаних факторів, які формуються та проявляються на підставі загальних закономірностей педагогічного процесу» [4].

Як систему заходів розглядає професійну підготовку Г.В. Троцько: «система змістовно-педагогічних та організаційно-методичних заходів» [6, с. 16]. Схожої думки дотримуються Є.Р. Чернишова та Л.П. Сущенко. Остання розглядає її «як процес, який відображає науково й методично обґрунтовані заходи вищих навчальних закладів, спрямованих на формування протягом терміну навчання рівня професійної компетентності особистості» [13, с. 15]. Є.Р. Чернишова, Н.В. Гузій та ін. вважають, що професійна підготовка «система організаційних і педагогічних заходів, що забезпечує формування в особистості професійної спрямованості, знань, навичок, умінь і професійної готовності» [7, с. 146].

Таким чином, на основі проведеного аналізу ми будемо вважати, що професійна підготовка майбутніх інженерів-програмістів – це цілісна, складна, керована система організаційно-педагогічних заходів, спрямована на формування професійно-важливих

знань, умінь, навичок, особистісних якостей майбутніх інженерів-програмістів, що забезпечує успішну розробку програмного забезпечення та виконання ними інших професійних функцій відповідно до сучасних вимог ринку праці. Результатом професійної підготовки майбутніх інженерів-програмістів є їх готовність до здійснення професійної діяльності.

Список літератури:

1. Батышева С.Я. Энциклопедия профессионального образования. / под ред. С.Я. Батышева. - М.: АПО, 1998. – 1784 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.anovikov.ru/dict/epo.pdf>, с. 1168-1169.
2. Гладуш В. А. Педагогіка вищої школи: теорія, практика, історія. Навч. посіб. / В. А. Гладуш, Г. І. Лисенко – Д., 2014. – 416 с., с. 407.
3. Абдуллина А. А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования: для пед. спец. высш. учеб. заведений. 2-е изд., перераб. и доп. / А.А. Абдуллина. – М. : Просвещение, 1990. – 141 с.
4. Алімасова Д.П. Дефініції з професійної підготовки фахівців з менеджменту готельного бізнесу до використання інформаційних технологій в сфері їхньої діяльності [Електронний ресурс] /Алімасова Д.П. // Матеріали XIII Міжнародної наукової інтернет-конференції „Соціум. Наука. Культура” 25-27 січня 2017 року. – Режим доступу: <http://intkonf.org/alimasova-dp-definititsiyi-z-profesiynoyi-pidgotovki-fahivtsiv-z-menedzhmentu-gotel'nogo-biznesu-do-vikoristannya-informatsiynih-tehnologiy-v-sferi-yihnoyi-diyalnosti/>.
5. Соколова І. В. Теоретичні та методичні основи професійної підготовки майбутнього вчителя за двома спеціальностями на філологічних факультетах вищих навчальних закладів: автореф. десерт. ... докт.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти»/ Соколова І.В. – Київ, 2008. – 44 с.
6. Троцько Г. В. Професійно-педагогічна підготовка студентів до виховної роботи в школі / Г.В. Троцько. – Х.: ХДПУ, 1995. – 241 с.
7. Чернишова Є. Р. Термінологічний словник з основ підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів післядипломної педагогічної освіти / авт. кол.: Є. Р. Чернишова, Н. В. Гузій, В. П. Ляхоцький [та ін.]; за наук. ред. Є. Р. Чернишової; Держ. вищ. навч. заклад «Ун-т менедж. освіти». — К.: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2014. – 230 с.
8. Якса Н. В. Професійна підготовка майбутніх учителів до взаємодії суб'єктів освітнього процесу в умовах полікультурності Кримського регіону: автореф. десерт. ... докт.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти»/ Якса Н.В. – К., 2009. – 46 с.
9. Боднар Л.В. Професійна підготовка соціальних педагогів із застосуванням електронних засобів навчання: автореф. десерт. ... канд.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти»/ Боднар Л.В. – Одеса, 2006. – 20 с.
10. Коваленко Ю.О. Професійна підготовка майбутніх фахівців фізичного виховання дітей дошкільного віку у вищих навчальних закладах: автореф. десерт. ... канд.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти»/ Коваленко Ю.О. – Запоріжжя, 2008. – 20 с.
11. Романишин М.Я. Професійна підготовка фахівців з фізичної реабілітації до роботи із спортсменами: автореф. десерт. ... канд.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти»/ Романишин М.Я. – Житомир, 2009. – 20 с.

12. *Светлорусова А.В.* Професійна підготовка магістрів управління навчальним закладом на засадах рефлексивного підходу: автореф. десерт. ... канд.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти»/Светлорусова А.В. – К., 2009. – 20 с.

13. *Сущенко Л.П.* Теоретико-методологічні засади професійної підготовки майбутніх фахівців фізичного виховання та спорту у вищих навчальних закладах : Автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.04 / Л.П. Сущенко / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. — К., 2003. — 45 с.1

14. *Чепка О.В.* Професійна підготовка майбутніх учителів початкових класів в умовах навчального комплексу «педагогічний коледж – педагогічний університет: автореф. десерт. ... канд.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти»/Чепка О.В. – Черкаси, 2010. – 20 с.

15. *Шанскова Т.І.* Теоретичні та методичні засади професійної підготовки фахівців гуманітарного профілю в умовах другої вищої освіти: автореф. десерт. ... докт.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти»/Шанскова Т.І. – Житомир, 2016. – 38 с.

16. *Ярошко М.М.* Професійна підготовка майбутніх соціальних педагогів до профілактично-корекційної роботи з педагогічно занедбаними підлітками: автореф. десерт. ... канд.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти»/Ярошко М.М. – Хмельницький, 2011. – 20 с.

17. *Пуханова Л.С.* Професійна підготовка майбутніх економістів у процесі навчання теорії ймовірностей і математичної статистики: автореф. десерт. ... канд.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти»/Пуханова Л.С. – Вінниця, 2009. – 20 с., с. 9.

18. *Наумчук В.І.* Професійна підготовка майбутніх вчителів фізичної культури в процесі самостійної роботи зі спортивних ігор: автореф. десерт. ... канд.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти» / Наумчук В.І. – Тернопіль, 2002. – 20 с.

19. *Білик В.В.* Формування проєктувальної компетентності у майбутніх інженерів- педагогів швейного профілю в процесі професійної підготовки / Білик В.В. // десерт. на здобут. к.пед. н. спец. 13.00.04 – Теорія і методика професійної освіти – Хмельницький, 2015. – 217 с.

20. *Дєдов Є.Г.* Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до менеджменту в соціальній роботі: автореф. десерт. ... канд.пед.н.: 13.00.04 – «Теорія і методика професійної освіти» / Дєдов Є.Г. – Луганськ, 2009. – 20 с.

Reference:

1. Batysheva S.Ia. (1998) *Entsyklopedyia professyonalnoho obrazovanyia*. [Encyclopedia of vocational education]- М.: АРО,— 1784 s. – [Elektronnyiresurs] Rezhymdostupu: <http://www.anovikov.ru/dict/epo.pdf>, s. 1168-1169. . [in Russian].

2. Hladush V. A. (2014) *Pedahohikavyshchoishkoly: teoriia, praktyka, istoriia*. [Pedagogics of Higher School: Theory, Practice, History.] Navch. posib.. – 416 s., s. 407. [in Ukrainian].

3. Abdullyna A. A. (1990) *Obshchepedahohycheskaia podhotovka uchytelia v systeme vyssheho pedahohycheskoho obrazovanyia: dliaped. spets. vyssh. ucheb. zavedenyi*. [General pedagogical preparation of the teacher in the system of higher pedagogical education: for ped. special higher studying routine]2-e yzd., pererab. y dop. – М. :Prosveshchenye,. – 141 s. .[in Russian].

4. Alimasova D.P. (2017) *Defynitsii z profesiinoi pidhotovky fakhivtsiv z menedzhmentu hotelnoho biznesu do vykorystanni ainformatsiinykh tekhnolohii v sferi yikhnoi*

diialnosti [Definition of professional training of hotel business management specialists to the use of information technologies in their field of activity] [Elektronnyiresurs] Rezhym dostupu: <http://intkonf.org/alimasova-dp-definitisiyi-z-profesiynoyi-pidgotovki-fahivtsiv-z-menedzhmentu-gotelnogo-biznesu-do-vikoristannya-informatsiynih-tehnologiy-v-sferi-yihnoyi-diyalnosti/>.

5. Sokolova I. V. (2008) *Teoretychni ta metodychni osnovy profesiinoi pidhotovky maibutnoho vchytelia za dvoma spetsialnostiamy na filolohichnykh fakultetakh vyshchykh navchalnykh zakladiv* [Theoretical and methodological foundations of the future teacher's professional training in two specialties at the philological faculties of higher educational institutions: the author's abstract. Dessert]. – Kyiv. – 44 s. [in Ukrainian].

6. Trotsko H. V. (1995) *Profesiino-pedahohichna pidhotovka studentiv do vykhovnoi roboty v shkoli* [Professional-pedagogical preparation of students for educational work in school] – Kh.: KhDPU,. – 241 s. [in Ukrainian].

7. Chernyshova, N. V. (2014) *Terminolohichni slovnyk z osnov pidhotovky naukovykh ta nauково-pedahohichnykh kadriv pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity* [Terminological dictionary on the basics of preparation of scientific and scientific-pedagogical staff of postgraduate pedagogical education]K.: DVNZ «Universytetmenedzhmentuosvity»,. – 230 s. [in Ukrainian].

8. Yaksa N. V. (2009) *Profesiina pidhotovka maibutnikh uchyteliv do vzaємodii subiektiv osvitnoho protsesu v umovakh polikulturnosti Krymskoho rehionu* [Professional training of future teachers for the interaction of subjects of educational process in conditions of multiculturalism of the Crimean region]– K., – 46 s. [in Ukrainian].

9. Bodnar L.V. (2006) *Profesiina pidhotovka sotsialnykh pedahohiv iz zastosuvanniam elektronnykh zasobiv navchannia* [Professional training of social educators with the use of electronic teaching aids] – Odesa,. – 20 s. [in Ukrainian].

10. KovalenkoYu. O. (2008) *Profesiina pidhotovka maibutnikh fakhivtsiv fizychnoho vykhovannia ditei doshkilnoho viku u vyshchykh navchalnykh zakladakh* [Professional training of future specialists of physical education of preschool children in higher educational establishments] – Zaporizhzhia,. – 20 s. [in Ukrainian].

11. RomanyshynM. Ia. (2009) *Profesiina pidhotovka fakhivtsiv z fizychnoi rehabilitatsii do roboty iz sportsmenamy* [Professional training of specialists in physical rehabilitation for work with athletes] – Zhytomyr, – 20 s. [in Ukrainian].

12. Svetlorusova A.V. (2009) *Profesiina pidhotovka mahistriv upravlinnia navchalnym zakladom na zasadakh refleksyvnoho pidkhodu* [Professional training of masters of management of an educational institution on the basis of reflexive approach] – K., – 20 s. [in Ukrainian].

13. Sushchenko L.P. (2003) *Teoretyko-metodolohichni zasady profesiinoi pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv fizychnoho vykhovannia ta sportu u vyshchykh navchalnykh zakladakh* [Theoretical and methodological principles of professional training of future specialists of physical education and sport in higher educational institutions] — K., — 45 s. [in Ukrainian].

14. Chepka O.V. (2010) *Profesiina pidhotovka maibutnikh uchyteliv pochatkovykh klasiv v umovakh navchalnoho kompleksu «pedahohichni koledzh – pedahohichni universytet* [Professional training of future teachers of elementary school in the conditions of the educational complex "pedagogical college - pedagogical university] – Cherkasy,. – 20 s. [in Ukrainian].

15. Shanskova T.I. (2016) *Teoretychni ta metodychni zasady profesiinoi pidhotovky fakhivtsiv humanitarnoho profilu v umovakh druhoi vyshchoi osvity* [Theoretical and

methodical principles of professional training of specialists in the humanitarian profile under the conditions of the second higher education]– Zhytomyr,– 38 s. [in Ukrainian].

16. Yaroshko M. M. (2011) *Profesiina pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pedahohiv do profilaktychno-korektsiinoi roboty z pedahohichno zanedbanymy pidlitkamy* [Professional training of future social pedagogues for prevention and correctional work with pedagogically abandoned adolescents] – Khmelnytskyi, – 20 s. [in Ukrainian].

17. Pukhanova L.S. (2009) *Profesiina pidhotovka maibutnikh ekonomistiv u protsesi navchannia teorii ymovirnostei i matematychnoi statystyky* [Professional training of future economists in the process of teaching the theory of probability and mathematical statistics] – 20 s., s. 9. [in Ukrainian].

18. Naumchuk V. I. (2002) *Profesiina pidhotovka maibutnikh vchyteliv fizychnoi kultury v protsesi samostiinoi roboty zi sportyvnykh ihor* [Professional training of future teachers of physical culture in the process of independent work on sports games] – Ternopil, – 20 s. [in Ukrainian].

19. Bilyk V. V. (2015) *Formuvannia proektualnoi kompetentnosti u maibutnikh inzheneriv- pedahohivshveinoho profilu v protsesi profesiinoi* [Formation of Design Competence in Future Engineers-Teachers of the Sewing Profile in the Process of Vocational Training]. – 217 s. [in Ukrainian].

20. DiedovYe. H. (2009) *Profesiina pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do menedzhmentu v sotsialnii roboti* [Professional training of future social workers for management in social work] – Luhansk, – 20 s.

Стаття надійшла до редколегії: 15.09.2017

УДК 37:811.161.2

Ірина Денисюк

вчитель української мови та літератури Харківської загальноосвітньої
школи І-ІІІ ступенів № 137

Христина Ковтун

вчитель української мови та літератури Харківської загальноосвітньої
школи І-ІІІ ступенів № 137

E-mail: kovtynkristina@ukr.net

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ КОМУНІКАТИВНО-ДІЯЛЬНІСНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ-СЛОВЕСНИКА У СИСТЕМІ СУБ'ЄКТ- СУБ'ЄКТНИХ ВІДНОСИН

Анотація: Розглянуто проблему пошуку шляхів покращення комунікативно-діяльнської компетентності вчителя-словесника у системі суб'єкт-суб'єктних відносин. Доведено необхідність застосування партнерської взаємодії для підвищення рівня реалізації досліджуваної компетентності. Описано ролі вчителя, за допомогою яких відбувається покращення усіх видів взаємин у процесі навчання та підвищення рівня комунікативно-діяльнської компетентності, а також зроблено огляд засобів, методів та прийомів, які сприяють її вдосконаленню.

Ключові слова: комунікативно-діяльнська компетентність, інтерактивна взаємодія, комунікативний підхід, лінгводидактичні знання, суб'єкт-суб'єктні відносини, діалогізм.

Irina Denisyuk

teacher of the Ukrainian language and literature of Kharkiv secondary
school № 137

Christina Kovtun

teacher of the Ukrainian language and literature of Kharkiv secondary
school № 137

E-mail: kovtynkristina@ukr.net

WAYS TO IMPROVE THE COMMUNICATIVE-AND-ACTIVITY OF THE TEACHER-SWORDER IN THE SYSTEM OF SUBJECT-SUBJECT RELATIONS

Abstract: The problem of finding ways to improve the communicative and activity competence of a teacher-teacher in the system of subject-subject relations is examined. The necessity of using partner interaction to increase the level of realization of the competence being studied is proved. The role of the teacher is described with the help of which all types of relations in the learning process are improved and the level of communication and activity

© Ірина Денисюк, Христина Ковтун, 2017

competence is improved, and an overview of the means, methods and techniques that contribute to its improvement is given.

Key words: communicative and activity competence, interactive interaction, communicative approach, linguodidactic knowledge, subject-subject relations, dialogism.

Ирина Денисюк, Христина Ковтун

ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ КОММУНИКАТИВНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЯ-СЛОВЕСНИКА В СИСТЕМЕ СУБЪЕКТ - СУБЪЕКТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: Рассмотрена проблема поиска путей улучшения коммуникативно-деятельностной компетентности учителя-словесника в системе субъект-субъектных отношений. Доказана необходимость применения партнерского взаимодействия для повышения уровня реализации исследуемой компетентности. Описаны роли учителя, с помощью которых происходит улучшение всех видов отношений в процессе обучения и повышении уровня коммуникативно-деятельностной компетентности, а также сделан обзор средств, методов и приемов, которые способствуют ее совершенствованию.

Ключевые слова: коммуникативно-деятельностная компетентность, интерактивное взаимодействие, коммуникативный подход, лингводидактические знания, субъект-субъектные отношения, диалогизм.

Irina Denisyuk, Christina Kovtun

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Ways to improve the communicative-and-activity of the teacher-sworder in the system of subject-subject relations”

The reform of the general education school in a person-oriented, developing is conditioned by the needs of a civilized democratic society in Ukraine. In the context of these social needs, the main purpose of school education is determined by the leading function of the native language: the cultivation of a nationally conscious, spiritually rich, creative person who possesses the skills of communicatively expedient to use language means in various spheres and types of speech activity. It is impossible to form such a person without mastering the language as a means of communication, knowledge, self-affirmation in life, creative self-expression. The question of the formation of communicative-activity competence is very relevant, because speech activity - one of the main factors of development of subject-subjective relations and the formation of personality.

Communicative-activity competence is the ability to achieve a communicative goal in communication through the complex application and targeting of the partner-interlocutor of linguistic and non-language means, the establishment and support of personal contacts, effective interaction, speech activity.

An analysis of recent researches and publications, which initiated the solution of this problem and on which the author relies. The problem of the development of the communicative-activity competence of the teacher-translator in the system of subject-subject relations attracted the attention of researchers for several decades, in particular the question of the professional competence of the teacher and its components is devoted to the research of such scholars as E. Bachinskaya, V. Brazhe, S. Goncharenko, D. Elkonin and others like that. The

works of V. Anishchenko, I. Bekh, S. Goncharenko, I. Zyazyun, and A. Romanovsky became significant contribution to the professional training of the pedagogical staff of the new formation on the basis of the competence-oriented approach. Modern approaches to the problem of determining the professional competence of the teacher, the disclosure of the essence of its components are taken care of M. Yermolenko, I. Isaev, T. Leontiev, V. Meererikov and others. Effective formation of professional competence of educators today is especially relevant to society and successful development of the country. Methodologists N. Babich, I. Bilodid, L. Bulakhovsky, S. Yermolenko, M. Zhovtotbryukh, A. Koval, L. Matsko, V. Melnichayko, M., in Ukrainian linguodidactics addressed the problems of the culture of communication, devoted their scientific works to linguists. Pentilyuk, V. Rusanivsky, E. Chuck and others.

Selection of previously unsettled parts of the general problem, which is devoted to this article. The analysis of scientific works conducted by the authors of the study showed that scientists devote their work to a detailed analysis of the professional competence of a teacher, teacher, leader, student, etc. Speech, activity, communicative competence are introduced into the professional and analyzed only as its components. Scientists carry out detailed development of methods, forms and means of improvement, formation, increase of efficiency of the indicated competencies both in the professional, and separately. However, scientific developments devoted to the study of ways to improve the communicative and practical competence directly from a specialist, in particular a teacher-translator, are almost absent, and the question remains little investigated.

Formulating the goals of the article (statement of the task). The purpose of this scientific work involves finding out the content of communicative-activity competence and determining the ways to improve it, raising the level among teachers-speakers in the system of subject-subject relations.

In our opinion, the communicative-activity competence of the teacher-translator is the professional knowledge of the native language, its fluency, the sense of language, constant self-improvement in this area, the mastery of the teacher with all kinds of competences and the formation of speech competence in students. To do this, you must find adequate methods and techniques for the development of speech and teaching children in their mother tongue.

The linguistic interaction of the teacher and the students has the status of a communicative factor in the speech development of students. Therefore, the teacher should have the answers to the professional skills and skills of speech communication in the system of subject-subject relations. For the effectiveness of the functioning of the subject-subject relations is the approximation of the educational process to the spontaneous practice of speech communication, teaching students specific speech ways to achieve communicative goals in life situations. In this connection, the organization of active linguistic practice in all spheres of pupils' activity is of special importance.

Common forms of interaction in the educational process of the school, namely: mutual tests, competitions, contests, discussions, do not always provide the necessary cohesion between pupils and teachers and only partially meet the requirements of a personally oriented approach to learning. As a result, a wide range of possibilities of interactive interaction is narrowed, when communication is mediated and is the subject of joint activity of the teacher and students. The teacher focuses on interaction with an individual student, rather than a student group, which blocks its use of developmental possibilities.

The qualities of the teacher, which ensure the effective organization of pedagogical communication and pedagogical interaction, serve as the foundation for the development of a specific qualities of a teacher, preparedness for interactive interaction with students, during which pedagogical communication and joint activity form a peculiar system. We believe that

the teacher's motivation to interact with students plays a leading role in defining its focus on affiliate, subject-subjective interaction. It is represented as a joint activity of a teacher with students, students with each other, the content of which is educational and cognitive activity, and the goal - the formation of the personality of students.

The interactivity of the educational process is the embodiment of a personally oriented model, when the teacher strives to provide the child with a definite subjective role "on equal terms", refusing to manipulate. Thus, interactive interaction is, first of all, the dialogue training, in which the interaction of subjects of the educational process is carried out.

For effective interactive interaction, the student team should be considered as a holistic organism. The integration (integration) of students into a solid whole involves the teacher solving such tasks as creating a special microclimate in the group, ensuring its cohesion, coherence of its actions, overcoming unfavorable socio-psychological phenomena that destroy interaction (hostility, conflict, controversy, etc.). Also important is the teacher's ability to provide a benevolent interaction in situations of differences in views, during discussions.

Conclusions from this study and prospects for further exploration in this direction. Emphasizing the importance of increasing the efficiency of communicative-activity competence, the study considered it as part of a professional. This approach allowed us to focus on a detailed analysis of the core element of this competence - interactive interaction. Most of the components of communicative-activity competence is associated with this scientific concept. Interactive interaction affects the educational process, and with proper mastery of it and the personality of each participant in this process. The most promising ways of improving communicative-activity competence are the possession of the necessary special skills in the organization of communication with individual students and with student groups; the establishment of cooperation not only with students, ensuring progressive development processes in the interaction of the students themselves; Rallying entities to accomplish common tasks and ensure their successful completion; realization of substantive activity with the help of the individual creative potential of the teacher; independent statement and solution of significant problems. This will contribute to increasing the productivity of all subjects of the educational process of the school.

These aspects do not solve all the issues outlined in the study. Therefore, promising areas of work we consider the selection of methods, forms and methods of raising the level of communicative-activity competence, improving it from teachers-class leaders, the leadership of the school, etc.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Реформування загальноосвітньої школи в особистісно-орієнтовану, розвивальну зумовлене потребами цивілізованого демократичного суспільства в Україні. У контексті цих суспільних потреб особливо значимою є основна мета шкільної освіти, яка визначається провідною функцією рідної мови: плекання національно свідомої, духовно багатой, творчої особистості, яка володіє вміннями комунікативно доцільно вживати мовні засоби у різних сферах і видах мовленнєвої діяльності. Сформувати таку людину неможливо без оволодіння мовою як засобом спілкування, пізнання, самоствердження в житті, творчого самовираження. Питання формування комунікативно-діяльнісної компетентності є досить актуальним, адже мовленнєва діяльність – один з основних чинників розвитку суб'єкт-суб'єктних відносин та становлення особистості.

Комунікативно-діялісна компетентність – це вміння досягати комунікативної мети у спілкуванні завдяки комплексному застосуванню і адресуванню партнеру-співрозмовнику мовних і немовних засобів, встановленню і підтримці особистісних ко-

нтактів, ефективній взаємодії, мовленнєвій діяльності; це інтегрована характеристика, яка втілює наслідок формування всіх видів комунікативної компетентності й забезпечує оптимальний рівень здійснення комунікативно-мовленнєвої діяльності [2, с. 183].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблема розвитку комунікативно-діяльнісної компетентності вчителя-словесника у системі суб'єкт-суб'єктних відносин привертала увагу дослідників протягом кількох десятиліть, зокрема питанню професійної компетентності педагога та її складових присвячені дослідження таких науковців: Є. Бачинської, В. Браже, С. Гончаренка, Д. Ельконіна тощо. Значним внеском у професійну підготовку педагогічних кадрів нової формації на засадах компетентнісно-орієнтованого підходу стали праці В. Анищенка, І. Беха, С. Гончаренка, І. Зязюна, О. Романовського. Сучасними підходами до проблеми визначення професійної компетентності педагога, розкриття сутності складових її компонентів опікуються М. Єрмоленко, І. Ісаєв, Т. Леонтєва, В. Міжеріков та інші. Ефективне формування професійної компетентності педагогів є на сьогодні особливо актуальним для суспільства та успішного розвитку країни. В українській лінгводидактиці проблемам культури спілкування, присвятили свої наукові праці вчені-мовознавці, методисти Н. Бабич, І. Білодід, Л. Булаховський, С. Єрмоленко, М. Жовтобрюх, А. Коваль, Л. Мацько, В. Мельничайко, М. Пентилюк, В. Русанівський, Є. Чак та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Аналіз наукових праць, проведений авторами дослідження, показав, що науковці присвячують свої роботи детальному аналізу професійної компетентності педагога, вчителя, керівника, учня тощо. Мовленнєва, діяльнісна, комунікативна компетентності вводяться до складу професійної і аналізуються лише як її складові. Науковцями здійснюється докладна розробка методів, форм та засобів покращення, формування, підвищення ефективності зазначених компетентностей як у складі професійної, так і окремо. Проте наукові розробки, присвячені дослідженню шляхів вдосконалення безпосередньо комунікативно-діяльнісної компетентності у фахівця, зокрема вчителя-словесника, майже відсутні, а саме питання залишається малодослідженим.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета даної наукової роботи передбачає з'ясування змісту комунікативно-діяльнісної компетентності та визначення шляхів її вдосконалення, підвищення рівня серед вчителів-словесників у системі суб'єкт-суб'єктних відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Для того, щоб з'ясувати змістовне наповнення досліджуваної компетентності, необхідно зробити аналіз структурних компонентів. Аналіз науково-педагогічної літератури дозволив нам виокремити лексичну, фонетичну, граматичну, діалогологічну та комунікативну компетенції (компоненти). Лексична компетенція ґрунтується на словниковій роботі з дітьми, фонетична – формується у процесі роботи з виховання звукової культури мовлення, граматична – охоплює формування граматичної правильності мовлення у практичній діяльності, діалогологічна в основі своїй передбачає розвиток діалогічного і монологічного мовлення, комунікативна – спрямована на розвиток мовленнєвого спілкування, мовленнєвого етикету та етичних норм спілкування. На нашу думку, комунікативно-діяльнісна компетентність вчителя-словесника – це професійні знання рідної мови, вільне володіння нею, чуття мови, постійне самовдосконалення в цій галузі, оволодіння педагогом усіма видами компетенцій та формування мовленнєвої компетенції в учнів. Для цього слід дібрати адекватні методи та прийоми розвитку мовлення та навчання дітей рідній мові. Воно має будуватися на усвідом-

ленні суб'єктами навчання мови як особливої дійсності, збагаченні їхнього словника словами, які визначають абстрактні поняття, властивості, якості, ознаки й взаємозв'язки між предметами, реченнями різної конструкції (Г. Ляміна, В. Ядешко), формуванні в них аналітико-критичного ставлення до мовлення. Важливим засобом навчання дітей рідній мові є мовлення педагога. Професійна комунікація вчителя повинна відповідати вимогам культури мовлення. Це важливий показник рівня його інтелігентності та освіченості. Таким чином, враховуючи результати аналізу, можна зробити висновок, що формування комунікативно-діяльнісної компетентності майбутнього вчителя залежить від організації навчально-виховного процесу.

Мовленнєва взаємодія вчителя з учнями має статус комунікативного чинника мовленнєвого розвитку учнів. Тому педагогові слід володіти відповідними професійними вміннями і навичками мовленнєвого спілкування у системі суб'єкт-суб'єктних відносин. Для ефективності функціонування суб'єкт-суб'єктних відносин є наближення навчального процесу до спонтанної практики мовленнєвого спілкування, навчання учнів конкретних мовленнєвих способів досягнення комунікативних цілей у життєвих ситуаціях. У зв'язку з цим особливого значення набуває організація активної мовленнєвої практики в усіх сферах життєдіяльності учнів [4, с. 6].

Вимоги до професійної діяльності та особистості вчителя зумовлені соціальними пріоритетами та ідеалами, що зазнають трансформацій разом з розвитком суспільства.

Сучасний розвиток науки і техніки, інноваційні процеси, що стосуються всіх сфер життєдіяльності та соціальна практика вимагають від вчителя широкої обізнаності, знань, власної ініціативи, активності, здатності до прийняття повсякденних творчих рішень, та виявлення шляхів ефективного вирішення задач на основі власного творчого підходу. Реалізувати себе в сучасному світі спроможен той вчитель, який не тільки добре знає теоретичні основи наук, але й здатен бути успішним в умовах жорсткої конкуренції. Бути успішним професіоналом сьогодні – значить бути стратегом власної діяльності, вміти орієнтуватися в усіх сферах життєдіяльності, використовувати увесь свій потенціал.

Для реалізації професійних завдань вчителеві потрібні спеціальні знання і вміння щодо стратегії й тактики спілкування з учнями, використання відповідних віку форм спілкування та діалогу як виду комунікативної діяльності. Інтеграція психолого-педагогічних та лінгводидактичних знань щодо розвитку мовленнєвого спілкування, організації професійної мовленнєвої взаємодії, комунікативного тренінгу визначає підготовку до педагогічної взаємодії, спрямованої на комунікативний розвиток учнів, що є складовою професійної компетентності.

Ефективність сучасної освіти безпосередньо залежить від утілення в ній демократичних засад, цінностей партнерства та співпраці між педагогом і учнями. Великого значення при цьому набуває науково-інформаційний чинник – наявність у педагога знань, необхідних для управління процесом формування та цілеспрямованого регулювання своїх стосунків з учнями [3, с. 3]. Середовище, сповнене повагою, довірою та любов'ю, позитивно впливає на весь психічний розвиток особистості, особливо на формування її моральності, стимулює активність, творчий саморозвиток, налаштовує на позитивне розв'язання життєвих проблем. Все це зумовлює значний інтерес до проблеми спілкування, міжособистісних стосунків та взаємодії. Проблема ефективної взаємодії вчителя та учня потребує пошуку нових психолого-педагогічних закономірностей та технологій навчання. Учитель є для учнів джерелом корисної інформації, зразком, прикладом, який протягом своєї діяльності наочно демонструє засвоєння моделей поведінки, є уособленням норм та цінностей суспільства, і в цьому сенсі тією чи іншою мірою визначає розвиток особистості учня. В основу більшості інноваційних педагогічних те-

хнологій покладено підвищення якості взаємодії вчителя з учнями у напрямку її більшшої паритетності й духовності, дієвості й активності. Посеред інших видів виділяємо інтерактивну взаємодію в освітньому процесі, метою якої є об'єднання вчителя і учнів навколо виконання спільної діяльності, яка відзначається високим рівнем взаємопов'язаності її суб'єктів, інтенсивним обміном діями, мотивами, знаннями між ними. Аналіз педагогічної практики свідчить, що забезпечення інтерактивної взаємодії між самими учнями в освітньому процесі наштовхується на низку труднощів: відзначається фрагментарністю і не охоплює весь навчально-виховний процес. Фахівці включають у роботу з учнями лише окремі епізоди з насиченою інтерактивною діяльністю.

Поширені форми взаємодії в освітньому процесі школи, а саме: взаємоперевірки, змагання, конкурси, дискусії, - не завжди забезпечують потрібну згуртованість між учнями та вчителями і лише частково відповідають вимогам особистісно зорієнтованого підходу до навчання. Як наслідок, звужується широкий спектр можливостей інтерактивної взаємодії, коли спілкування опосередковане і є предметом спільної діяльності вчителя і учнів. Педагог зосереджує увагу на взаємодії з окремим учнем, а не учнівським колективом, що блокує її використання розвивальних можливостей.

Особа вчителя, його здатність бути організатором і учасником інтерактивної взаємодії із суб'єктами навчання виступає головною запорукою повного розкриття можливостей відповідних форм роботи.

У реальній же практиці навчально-виховного процесу вчитель знаходиться у складній системі взаємодій, зумовлених переплетіннями спілкування за лініями «вчитель-учень», «вчитель-учні», «учень-учні», «учні-учні». Зрештою успіх педагогічної діяльності не може будуватися лише на психологічно обґрунтованому спілкуванні вчителя з окремими учнями, а породжується гармонізацією всіх зазначених ліній педагогічної взаємодії. Вміння налагодити спілкування з окремими учнями не забезпечують ефективного спілкування з класом як з єдиним цілісним організмом. Найбільшою мірою цьому сприяє інтерактивна взаємодія, що суттєво змінює життя всього класу, а тому потребує підготовки, як самого вчителя, так і учнів. Така взаємодія є однією з провідних складових комунікативно-діяльнісної компетентності, рівень розвитку якої значно впливає як на досліджуване поняття, так і на професійний рівень вчителя в цілому.

Підводячи підсумок, виокремимо, на нашу думку, найбільш ефективні напрямки, що забезпечать підвищення рівня досліджуваної компетентності.

Шляхами покращення комунікативно-діяльнісної компетентності вчителя вважаємо:

- володіння необхідними спеціальними вміннями щодо організації спілкування з окремими учнями і з учнівськими групами;
- налагодження співпраці не просто з учнями, забезпечення прогресивних розвивальних процесів у взаємодії самих учнів між собою;
- згуртування суб'єктів на виконання спільних завдань та забезпечення успішного їх завершення;
- здійснення предметної діяльності за допомогою індивідуального творчого потенціалу вчителя;
- самостійна постановка і вирішення значущих проблем.

Такі шляхи дають змогу моделювати за допомогою творчих завдань будь-яку діяльність, що ставить перед суб'єктом питання розуміння нової для нього інформації, що обумовлює підвищення навчальної успішності учнів [2, с. 5].

Впливи педагога будуть ефективними тоді, коли їх спрямувати унікальним чином на певного учня, його індивідуальність: кожний вихованець повинен відчувати звертання саме до нього, а не до всіх разом.

Інтерактивність педагогічного процесу передбачає, що у навчанні повинні використовуватись процедури, які забезпечують формування пізнавальних ідей учнів на основі управління взаємодіями та взаєминами у системах учень-учень, учень-учні. Вона помітно оптимізує педагогічне спілкування, підвищує його ефективність. У ньому виникає духовний зв'язок вихователя з вихованцем, який передбачає здатність учителя до повного та об'єктивного прийняття кожного окремого школяра.

Головні якості особистості, які забезпечують безумовне й безцінне прийняття партнера зі спілкування становлять блок своєрідного педагогічного проникнення щодо індивідуального внутрішнього світу учня.

Одним з провідних механізмів педагогічного проникнення та діалогізму є розвинуті у вчителя здатність до емпатії щодо вихованців та професійна рефлексія. За умов наявності цих явищ він уміє поставити себе на місце учнів, діє без поспіху щодо висловлення оцінок, без прагнення до проголошення безапеляційних «педагогічних» вердиктів, розпізнає інтереси й пробуджує мотивацію учнів, активно і творчо підходить до виконання будь-яких видів діяльності. Професійна рефлексія – це здатність бачити й розшифровувати педагогічні проблеми, а також вирішувати їх, спираючись на підтримку вихованців. Розуміти своїх вихованців педагог зможе значно краще, якщо буде прагнути зрозуміти самого себе, якщо зможе забезпечити цілісність своєї особистості шляхом внутрішньої роботи над собою, спрямованої на гармонізацію свого духовного світу.

Розвинуте почуття співпереживання, вміння проникнути, зрозуміти психологічний стан учня, його мотивацію дозволяє педагогові надавати школярам емоційну й психологічну підтримку, допомагати у вирішенні їх особистісних проблем, піклуватися про них. Успішна взаємодія із учнями передбачає здатність педагога розуміти особливості «Я-образу» кожного з них, розуміти причини застосування прийомів його «захисту». Довіра до педагога з боку учнів виникає за умови його щирості, відкритості у спілкуванні з ними, вміння виявити своє позитивне ставлення до них.

Якості вчителя, які забезпечують ефективну організацію педагогічного спілкування і педагогічної взаємодії виступають фундаментом для розвитку у педагога специфічних властивостей, підготовленості до інтерактивної взаємодії з учнями, у ході якої педагогічне спілкування та спільна діяльність утворюють своєрідну систему. Педагогічне спілкування виступає провідним засобом в інтерактивній взаємодії вчителя з учнями, особливо коли вчитель організовує таку взаємодію серед учнів, застосовуючи його у інших видах та формах педагогічного спілкування та діяльності.

Ми вважаємо, що мотивація вчителя до інтерактивної взаємодії з учнями виконує провідну роль, визначаючи його орієнтованість на партнерську, суб'єкт-суб'єктну взаємодію. Вона представляється як спільна діяльність вчителя з учнями, учнів між собою, змістом якої є навчально-пізнавальна діяльність, а метою – формування особистості учнів.

Одним із провідних чинників у налагодженні інтерактивної взаємодії вчителя з учнями є вибір ним співпраці як моделі та відмова від примушення. Інтерактивність навчально-виховного процесу є втіленням особистісно зорієнтованої моделі, коли вчитель прагне забезпечити дитині виразно суб'єктну роль «на рівних», відмовляючись від маніпулювання. Отже, інтерактивна взаємодія – це, насамперед, діалогове навчання, у ході якого здійснюється взаємодія суб'єктів навчального процесу.

Важливо звернути увагу на те, що вміння налагодити спілкування з окремими учнями не можуть цілком забезпечити ефективного спілкування з класом як єдиним цілісним організмом. Вчитель повинен вміти налагодити співпрацю не просто з учнями, а забезпечити прогресивні розвивальні процеси під час взаємодії самих учнів, вміти згуртувати їх на виконання спільних завдань та забезпечити їх успіх при цьому.

У навчанні повинні використовуватись процедури, що забезпечують формування пізнавальних дій учнів на основі управління взаємодіями та взаєминами у системі суб'єкт-су'б'єктної взаємодії. При цьому відбувається розширення функцій викладача, характерне для інтерактивного навчання, а саме: джерело інформації, роль лідера колективу, його член, носій авторитету та етично-професійних зразків, організатор психологічного клімату, керівник міжособистісних взаємин тощо.

Для ефективної інтерактивної взаємодії слід розглядати учнівський колектив як цілісний організм. Об'єднання (інтеграція) учнів у міцне ціле передбачає вирішення педагогом таких задач, як створення особливого мікроклімату в групі, забезпечення її згуртованості, взаємоузгодженості її дій, подолання несприятливих соціально-психологічних явищ, які руйнують взаємодію (ворожість, конфліктність, суперечки тощо). Важливим також є вміння вчителя забезпечити доброзичливу взаємодію в ситуаціях розбіжностей у поглядах, під час дискусій.

Вчитель повинен знайти спосіб заохотити дітей до спільної роботи, що насичена навчально-виховним змістом, поставити відповідне завдання, виконання якого вимагало б узгоджених дій всіх співучасників.

Роль учасника інтерактивної взаємодії відпрацьовується вчителем у процесі взаємин та взаємодії зі своїми колегами, які виступають своєрідним зразком для учнів та впливають на загальнопсихологічний клімат під час виконання завдань навчання і виховання.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Наголошуючи на важливості підвищення ефективності комунікативно-діяльнісної компетентності, у дослідженні було розглянуто її як частину професійної. Такий підхід дозволив зосередитись на детальному аналізі основного елементу цієї компетентності – інтерактивній взаємодії. Більшість складових комунікативно-діяльнісної компетентності пов'язано з цим науковим поняттям. Інтерактивна взаємодія впливає на навчально-виховний процес, а при правильному оволодінні нею і на особистість кожного учасника цього процесу. Найбільш перспективними шляхами покращення комунікативно-діяльнісної компетентності є володіння необхідними спеціальними вміннями щодо організації спілкування з окремими учнями і з учнівськими групами; налагодження співпраці не просто з учнями, забезпечення прогресивних розвивальних процесів у взаємодії самих учнів між собою; згуртування суб'єктів на виконання спільних завдань та забезпечення успішного їх завершення; здійснення предметної діяльності за допомогою індивідуального творчого потенціалу вчителя; самостійна постановка і вирішення значущих проблем. Це сприятиме підвищенню продуктивності праці усіх суб'єктів навчально-виховного процесу школи.

Зазначені аспекти не вирішують всіх питань окресленої у дослідженні проблеми. Тому перспективними напрямками роботи вважаємо відбір методів, форм та прийомів підвищення рівня комунікативно-діяльнісної компетентності, вдосконалення її у вчителів-класних керівників, у керівного складу школи тощо.

Список літератури:

1. Ковальчук З. Я. Психологічний аналіз міжособистісної взаємодії вчителя із старшокласниками: Монографія / – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2008. – 160с.
2. Луценко І. О. Дитина і дорослий: вчимося спілкуватись. Готуємося до мовленнєвого спілкування з дошкільниками. – Київ: Світлич, 2013. – 208с.
3. Флерковська О. В. Школа самовдосконалення: «Повір у себе»: методичний посібник. – Чернівці: Видавничий дім «Букрек». 2014. – 104с.

4. Шопіна М. О. Розвиток творчого потенціалу дітей шкільного віку: Науково-методичний посібник. – Луганськ: СПД, 2010. – 92с.

Reference:

1. Kovalchuk Z. Ya. (2008) *Psykhologichnyi analiz mizhosobystisnoi vzaiemodii vchytelia iz starshoklasnykamy: Monohrafiia* [Psychological analysis of the interpersonal interaction of a teacher and senior pupils: Monograph] / – Lviv: Lvivskyi derzhavnyi universytet vnutrish-nikh sprav,. – 160s.
2. Lutsenko I. O. (2013) *Dytyna i doroslyi: vchymosia spilkuvatys.* [A child and adult: learn to communicate.] *Hotuiemosia do mov-lennievoho spilkuvannia z doshkilnykamy.* – Kyiv: Svitych,. – 208s.
3. Flerkovska O. V. (2014) *Shkola samovdoskonalennia: «Povir u sebe»: metodychnyi posibnyk.* [School of Self-Improvement: "Believe in Yourself": a methodical manual]– Chernivtsi: Vydavnychy dim «Bukrek».. – 104s.
4. Shopina M. O. (2010) *Rozvytok tvorchoho potentsialu ditei shkilnoho viku: Naukovo-metodychnyi posibnyk.* [Development of creative potential of school-age children: Scientific and methodical manual]– Luhansk: SPD.. – 92s.

Стаття надійшла до редколегії: 13.09.2017

УДК 37.091.12:005.963

Наталія Євтушенко

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри природничо-математичних
дисциплін та методики їх викладання, Чернігівський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти ім. К.Д. Ушинського
E-mail: env_2006@ukr.net

СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ У МЕТОДОЛОГІЇ ПОРІВНЯЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ УКРАЇНИ

Анотація: Стаття присвячена поглибленню методологічних уявлень про викорис-
тання системного аналізу в наукових дослідженнях сучасної системи підвищення квалі-
фікації вчителів. Описано процес системного аналізу досліджуваної системи та послі-
довні стадії його проведення – постановка проблеми, визначення мети і критеріїв оцін-
ки, здійснення структурного аналізу, розробка концепції розвитку системи, аналіз відіб-
раних рішень. Автором обґрунтовується актуальність проведення порівняльного дослі-
дження системи підвищення кваліфікації вчителів України та відповідних структур у
післядипломній освіті інших країн – членів Європейського Союзу.

Ключові слова: порівняльне дослідження, методологія, системний аналіз, учи-
тель, система підвищення кваліфікації вчителів.

Nataliia Yevtushenko

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Natural and
Mathematical Sciences and their teaching methods of the Chernihiv
Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education named
after K.D. Ushynskyi, Chernihiv, Ukraine
E-mail: env_2006@ukr.net

SYSTEM ANALYSIS IN THE METHODOLOGY OF COMPARATIVE RESEARCH FOR THE SYSTEM OF TEACHERS' PROFESSIONAL ADVANCEMENT IN UKRAINE

Abstract: The article increases methodological perspectives for using system analysis
while researching the modern system of teachers' professional advancement. The process of
system analysis for the named system and its stages have been described, such as claiming a
problem, defining an aim and criteria of its evaluation, making structural analysis, creating a
conception for the system's development, analyzing a bunch of decisions. The author proves a
need of using comparative research for the system of teachers' professional advancement in
Ukraine and similar structures within postgraduate education in states-members of the Euro-
pean Union.

Keywords: comparative research, methodology, system analysis, teacher, system of
teachers' professional advancement.

© Наталія Євтушенко, 2017

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ В МЕТОДОЛОГИИ СРАВНИТЕЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ УКРАИНЫ

Аннотация: Статья посвящена углублению методологических представлений об использовании системного анализа в научных исследованиях современной системы повышения квалификации учителей. Описан процесс системного анализа исследуемой системы и последовательные стадии его проведения – постановка проблемы, определение цели и критериев оценки, осуществление структурного анализа, разработка концепции развития системы, анализ отобранных решений. Автором доказывается актуальность проведения сравнительного исследования системы повышения квалификации учителей Украины и соответствующих структур в последипломном образовании других стран –членов Европейского Союза.

Ключевые слова: сравнительное исследование, методология, системный анализ, учитель, система повышения квалификации учителей.

Nataliia Yevtushenko

An extended abstract of a paper on the subject of:

“System analysis in the methodology of comparative research for the system of teachers’ professional advancement in Ukraine”

Problem setting. The system of professional development of teachers is intended to promote the provision of the appropriate professional level of specialists in the postgraduate period, the longest and most productive in human labor that lasts from the moment of receiving the diploma of education and until the completion of a professional career. The importance of developing this kind of postgraduate pedagogical education is difficult to overestimate. It is through teacher training that they can quickly and effectively influence the modernization changes in education that arise under the influence of such social processes as globalization, integration, and informatization. Therefore, the systematic analysis of the system under investigation with a view to finding the best ways to modernize it becomes of special significance.

Recent research and publications analysis.

Recently, the issues of organizing the educational process in the system of teacher training were in the center of scientific attention of Ye.M. Bachynska, N.I. Bilyk, S.A. Bolsun, K.V. Horush, A.M. Zubok, S.V. Kovaliova, S.V. Koroliuk, O.M. Samoilenko, I.I. Sotnichenko, N.M. Chepurna. In scientific works the system analysis takes a special place in the methodology of research, as evidenced by the frequent use of the terms "system approach" and "system". In particular, the methodology of the system analysis is the methodological basis of dissertation research (A.M. Zubko, S.V. Koroliuk, I.I. Sotnichenko, N.M. Chepurna). The system approach is used in the works as a methodological way of knowing the facts, phenomena, objects, processes in their integrity (E.M. Bachynska, Z.M. Zhigal), it is considered as a way to increase the efficiency of any activity (V.V. Vityuk), serves the methodological basis for the creation of a model of information provision (K.V. Horush), it is included in the main methodological methods of creative activity development (S.V. Kovaliova). Systemicity, as a scientific category is one of the main methodological principles in the methodological basis of research (L.V.Zazulin, O.M.Samoilenko).

Paper objective The purpose of the article is to review the key provisions of the system analysis in the comparative study of the system of teacher training in postgraduate education in Ukraine.

Paper main body. The teacher training system exists today in conditions of interdependent educational space, which reflects the European tendencies of the development of education in Ukraine - this is one of those new phenomena that reflect the processes of globalization and integration that prevail in the world. Modernization of the teacher training system should be carried out by bringing it in line with the world, European and national standards. There is a need for a systematic analysis of the phenomenon under study in order to create in the future a concept for the development of the teacher training system.

The role of the comparative study of the system of in-service teacher training in postgraduate education of Ukraine with the corresponding structures in the education of the countries of the European Union is intensifying. The use of the system analysis in the methodology of the comparative study of the system of advanced training will help to consider the peculiarities and factors influencing its development, the identification of common and distinctive features with the relevant structures in the education of the countries of the European Union, in particular, the content, purpose, external and internal relations of the educational system.

The problem of developing a modern teacher training system is that professional activity takes place in the conditions of increasing transparency of the boundaries of national states, which requires reformatting the aim of improving the skills of teachers in the view of the growth of professional and geographical mobility of workers and employers, which is no longer limited to local, regional or even national labor market, but covers the whole of Europe and the world.

In establishing the common criteria for comparing the teachers' qualification upgrading systems, it would be advisable to consider the following structural components of the teachers' qualification upgrading system: objectives, content, network of educational institutions that carry out educational activities, content and methodological support, forms and methods of communication between teachers and a tutor.

The implementation of the system analysis involves the development of a new concept for a teacher training system, which will include a systematic description of its construction and functioning, and will contribute to a better understanding, interpretation, and study of the main ideas on the definition of the nature, content and forms of professional development of teachers. The basic principles of the system should be the relationship of the theory and practice, variability, variety of forms, continuity, multidimensionality, multilevelness, openness.

The direct analysis of the selected solutions and their consequences is the final stage of the systematic analysis of the pedagogical phenomenon. The factor that affects its effectiveness is certainly the evaluation of the achieved goals and objectives of improving the professional level of teachers.

Conclusions of the research. It is worth emphasizing that the planned outcome of the systematic analysis of the comparative study of the teacher training system is the creation of a modern conception of its development. In turn, the application of the system approach will facilitate the consideration of the teacher training system in postgraduate education in Ukraine as an integral system characterized by interrelated elements (goals, content, network of institutions, teaching and methodological support, forms and methods), studying its features and factors, affecting the functioning, the identification of common and distinctive features in the development of relevant structures in the member states of the European Union, determining the directions of using their positive experience for the professional development of specialists of Ukraine.

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

Система підвищення кваліфікації вчителів покликана сприяти забезпеченню відповідного професійного рівня фахівців у післядипломний період – найдовший та найпродуктивніший у трудовій діяльності людини, що триває від моменту отримання диплому про освіту і до завершення професійної кар'єри. Важливість розвитку цього виду післядипломної педагогічної освіти важко переоцінити. Саме через навчання педагогів можна швидко й ефективно впливати на модернізаційні зміни в освіті, які виникають під впливом таких суспільних процесів, як глобалізація, інтеграція, інформатизація. Тому особливого значення набуває здійснення системного аналізу досліджуваної системи з метою пошуку оптимальних шляхів її модернізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом питання організації навчального процесу в системі підвищення кваліфікації учителів перебували в центрі наукової уваги Є.М. Бачинської, Н.І. Білик, С.А. Болсун, К.В. Гораш, А.М. Зубка, С.В. Ковальнової, С.В. Королук, О.М. Самойленка, І.І. Сотніченко, Н.М. Чепурної.

У наукових працях цього напрямку системний аналіз посідає особливе місце в методології дослідження, про що свідчить доволі часте використання термінів «системний підхід» і «системність». Зокрема, використання системного аналізу становить методологічну основу низки дисертаційних досліджень (А.М. Зубко, С.В. Королук, І.І. Сотніченко, Н.М. Чепурна та ін.). Системний підхід використовується в працях як методологічний спосіб пізнання фактів, явищ, об'єктів, процесів у їхній цілісності (Є.М. Бачинська, З.М. Жигаль), розглядається в якості шляху підвищення ефективності будь-якої діяльності (В.В. Вітюк), служить методологічним підґрунтям для створення моделі інформаційного забезпечення (К.В. Гораш), входить до основних методів стратегії розвитку творчої активності (С.В. Ковальова). Системність як наукова категорія становить один з основних методологічних принципів у методологічній основі дослідження (Л.В. Зазуліна, О.М. Самойленко).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Сучасна вітчизняна система підвищення кваліфікації вчителів в Україні в умовах розбудови української державності, входження країни в європейський освітньо-культурний простір потребує модернізації і змін. Постає питання щодо необхідності нової ідеології професійного вдосконалення педагогів, яка б підтримувала процеси глобалізації освітньої галузі, адаптації до європейських стандартів та одночасно була б спрямована на застосування власного накопиченого досвіду. В зв'язку з цим зростає роль теоретичних досліджень системи підвищення кваліфікації вчителів України в порівнянні з відповідними структурами в післядипломній освіті інших країн та підсилюється важливість розвитку методології їхнього здійснення, зокрема запровадження системного аналізу як методологічної основи цілісного системного дослідження і практичного впровадження позитивного досвіду розвитку професійного вдосконалення вчителів у країнах Європейського Союзу.

Формулювання цілей статті. Метою статті є огляд ключових положень системного аналізу під час здійснення порівняльного дослідження системи підвищення кваліфікації вчителів у післядипломній освіті України.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Одним із першочергових завдань педагогічної методології сьогодні є необхідність вирішення накопичених проблем, які стосуються формування цілісної методологічної програми дослідження існуючих педагогічних систем, узгодження всієї сукупності підходів, методик і процедур їхнього вивчення. Прикладом такої педагогічної системи в післядипломній освіті України може бути система підвищення кваліфікації вчителів. Її по-

ліпшення є важливим ресурсом відтворення людського капіталу та необхідною умовою соціально-економічного розвитку українського суспільства.

У процесі студіювання наукових джерел встановлено, що підвищення кваліфікації вчителів є явищем складним і багатоаспектним. Немає однозначності щодо визначення цього педагогічного процесу. Зокрема, Законом України “Про освіту” термін “підвищення кваліфікації” розкривається як “підвищення рівня готовності особи до виконання її професійних завдань та обов’язків або набуття особою здатності виконувати додаткові завдання й обов’язки шляхом набуття нових знань і вмінь у межах професійної діяльності чи галузі знань” [3]. Іншою точкою зору є позиціонування підвищення кваліфікації фахівців як покликання реалізовувати принцип “навчання впродовж життя” або «неперервного навчання» [7], тобто складової загальної системи безперервної освіти особистості [2], що дозволяє вчителю підвищувати свій професійний рівень протягом усього періоду професійної діяльності.

Узагальнення сучасних наукових поглядів на підвищення кваліфікації вчителів як системне явище сприяє його розгляду в якості педагогічної системи – організованого об’єкта, що здійснює управління процесом передачі й засвоєння передового педагогічного досвіду, взаємодію між різними взаємопов’язаними структурними компонентами, об’єднаними однією освітньою метою розвитку індивідуальності й особистості вчителя; складної неперервної змінної системи управління, що вирішує освітньо-виховні завдання професійного вдосконалення вчителів, за допомогою якої досягаються педагогічні цілі, а саме приведення професійних знань, умінь та компетентностей фахівців у відповідність до потреб і вимог сучасного суспільства.

Система підвищення кваліфікації вчителів існує нині в умовах взаємозалежного освітнього простору, в якому відбиваються загальноєвропейські тенденції розвитку освіти України – це є одним із нових явищ, породжених процесами глобалізації й інтеграції, які панують у світі. Отже, модернізація системи підвищення кваліфікації вчителів повинна відбутися шляхом приведення її у відповідність до світових, європейських і національних стандартів, що постає актуальною проблемою педагогічної науки і практики. Виникає потреба у проведенні системного аналізу досліджуваного явища з метою створення в подальшому концепції розвитку системи підвищення кваліфікації вчителів, яка включатиме системний опис її побудови і функціонування та сприятиме глибшому осмисленню, тлумаченню, вивченню головних ідей щодо визначення сутності, змісту й форм професійного вдосконалення педагогів.

У цьому контексті посилюється роль здійснення порівняльного дослідження розвитку системи підвищення кваліфікації вчителів у післядипломній освіті України та відповідних структур в освіті країн Європейського Союзу. Об’єктивними причинами такого порівняльного дослідження є наявність загальних, властивих для багатьох країн проблем у сфері післядипломної освіти, які відбуваються під впливом світових інтеграційних процесів в економіці, конструювання нових культурно-економічних просторів із формуванням раніше невідомих колективних ідентичностей (створення Європейського Союзу). Інтернаціоналізація університетської освіти і науки доводить необхідність обліку перетворень в освітніх системах інших країн, посилення впливу наддержавних міжнародних організацій на національні системи освіти [6].

Актуальна проблема розвитку вітчизняної системи підвищення кваліфікації вчителів полягає в тому, що здійснення професійної діяльності відбувається в умовах дедалі більше зростаючої прозорості державних кордонів, що потребує врахування позицій української освіти у структурі європейської освіти, яка містить безліч різноманітних національних освітніх систем. Такий стан речей вимагає перегляду мети підвищен-

ня кваліфікації педагогів з огляду на “зростання професійної та географічної мобільності працівників і роботодавців, що більше не обмежується місцевим, регіональним або навіть національним ринком праці, а охоплює всю Європу і світ” [10].

Суспільні зміни відкривають шлях до трансформацій у системі підвищення кваліфікації українських учителів, і важливим у цьому процесі є використання досвіду країн Європейського Союзу. Застосування системного аналізу в методології порівняльного дослідження з окресленої наукової проблеми сприятиме розгляду особливостей і чинників, що впливають на розвиток системи підвищення кваліфікації вчителів, виявленню спільних та відмінних рис у розбудові педагогічної освіти у країнах Європейського Союзу, зокрема, щодо змісту національної педагогічної системи, її мети, зовнішніх і внутрішніх зв'язків тощо.

До зазначених особливостей можна віднести характерні ознаки будь-якої освітньої системи, а саме: відстрочення результатів, нестійкість чинників, що впливають на неї, велике значення людського фактора та ін. При цьому пояснення педагогічних проблем здійснюється з урахуванням їхніх просторових і часових відмінностей, а побудова освітньої морфології реалізується через аналіз на національному, регіональному та світовому рівнях. Доцільним є встановлення єдиних критеріїв для порівняльного аналізу явищ в освіті.

Наступною стадією системного аналізу в порівняльному дослідженні є визначення критеріїв порівняння систем підвищення кваліфікації вчителів у різних країнах. Розмірковуючи над вибором, звернемося до висунутого вище положення про розгляд досліджуваного об'єкта як педагогічної системи, що складається із взаємопов'язаних структурних компонентів, підпорядкованих спільній меті – піднесенню кваліфікації педагогів. На нашу думку, під час встановлення єдиних критеріїв порівняння доцільним буде вивчити такі структурні компоненти системи, як цілі, зміст, мережа навчальних закладів, які здійснюють освітню діяльність, змістовно-методичне забезпечення, форми й методи комунікації вчителів і викладача-фасилітатора.

Важливим етапом проведення системного аналізу є створення нової концепції системи підвищення кваліфікації вчителів. Потрібно пам'ятати, що “зміна системи завжди пов'язана з її проектуванням, характеризується, перш за все, вихідними посилками і використовуваними методами” [5]. Методологія системного аналізу ґрунтується на системному підході до вивчення педагогічних явищ [1, с. 306]. Системний аналіз як сукупність методологічних засобів реалізації системного підходу на конкретно-предметному рівні дослідження або практичної діяльності [4, с. 109] посідає особливе місце в порівняльному дослідженні системи підвищення кваліфікації вчителів.

Застосування системного підходу сприятиме розгляду досліджуваної системи як структурного елемента більш складного єдиного цілого – системи післядипломної педагогічної освіти, яка водночас має численні зв'язки з іншими структурними елементами (системами) та входить до системи вищої освіти України. Тому доцільним під час вироблення концепції розвитку є використання позитивного зарубіжного досвіду трансформації змісту, форм і методів професійної підготовки вчителів, зокрема доктрин перехідного періоду, розроблених польськими колегами: саморозвитку та самоосвіти вчителів; неперервної освіти; критичної діагностики; а також доктрина, яка зосереджується на підготовці “учителя-дослідника”, учителя “виробництва”, учителя-творця, учителя-практика, що схильний до рефлексії, або вчителя-керівника [9]. Основними принципами системи підвищення кваліфікації вчителів мають стати взаємозв'язок теорії і практики, змінюваність, різноманітність форм, безперервність, багатовимірність, багаторівневність, відкритість [8].

Безпосередній аналіз відібраних варіантів рішень та їхніх наслідків є завершальною стадією системного аналізу будь-якого педагогічного явища. Фактором, що впливає на його ефективність, безумовно, вважається проведення оцінювання досягнутих цілей і завдань щодо вдосконалення професійного рівня вчителів. Це надає можливість перегляду й коригування мети і відповідних заходів. Застосування системного підходу забезпечує відкритість та зворотний зв'язок відповідно до конкретної мети розвитку, для чого нині існує широкий спектр прийомів і методів збору інформації.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок.

Варто наголосити, що запланованим результатом проведення системного аналізу в порівняльному дослідженні системи підвищення кваліфікації вчителів є створення сучасної концепції її розвитку. Водночас застосування системного підходу сприятиме розгляду системи підвищення кваліфікації вчителів у післядипломній освіті України як єдності взаємопов'язаних елементів (цілі, зміст, мережа закладів, навчально-методичне забезпечення, форми та методи), вивченню її особливостей і чинників, що впливають на функціонування, виявленню спільних та відмінних рис у розвитку відповідних структур у країнах – членах Європейського Союзу, визначенню напрямів використання їхнього позитивного досвіду задля професійного вдосконалення фахівців України.

Список літератури:

1. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник / С.У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
2. Кремень В.Г. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України / В.Г.Кремень/ - К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Закон України “Про освіту”// Вища освіта. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vnz.org.ua/zakonodavstvo/110-zakon-ukrayiny-pro-osvitu>.
4. Клименюк О. В. Методологія та методи наукового дослідження / О.В. Клименюк. – К. : Міленіум, 2005. – 186 с.
5. Легостаев И. И. Парадигмальный подход к системной методологии педагогики / И.И. Легостаев // Вестник НВГУ. – 2013. – № 4. – С. 103–111.
6. Разумова Л. И. Культурологические основания исследований в области сравнительного образования / Л.И. Разумова // Гуманитарный вектор. – 2012. – № 3(31). – С. 136–144.
7. Швидун В. М. Аналіз поняття “післядипломна педагогічна освіта” в контексті інтеграції освітніх систем / В.М. Швидун. // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2013. – № 4 (19). – С. 89–97.
8. Buczkowska-Gola M. Wymagając od ucznia, wymagajmy od siebie : / M. Buczkowska-Gola // Edukacja i dialog. – 2000. – №119.
9. Lewowicki T. Problemy kształcenia i pracy nauczycieli / T. Lewowicki. – Warszawa – Radom : Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji PIB, 2007. – 148 s.
10. Król A. Model doskonalenia kadr szkół zawodowych w trzech krajach partnerskich [Model for the development of vocational schools in three partner countries] / A. Król, T. Miszke // Obrazovanie cherez vsju zhizn' : nepreryvnoe obrazovanie v interesah ustojchivogo razvitija. – 2013. – №1. – S. 32–36.

References:

1. Honcharenko, S. (1997). *Ukrains'kyj pedahohichnyj slovnyk* [Ukrainian Pedagogical Dictionary] Kyiv, Lybid', 1997, 376 p. [in Ukrainian].
2. Kremen', V. (2008). *Entsyklopediia osvity* [Encyclopedia of Education] Akademiia ped. nauk Ukrainy, Kyiv, Yurinkom Inter, 1040 p. [in Ukrainian].

3. Ministry of Education and Science of Ukraine (2014), *Zakon Ukrainy "Pro osvitu"* [Law of Ukraine "On Education"] Vyscha osvita, available at: <http://vnz.org.ua/zakonodavstvo/110-zakon-ukrayiny-pro-osvitu>. [in Ukrainian].
4. Klymeniuk, O. (2005). *Metodolohiia ta metody naukovoho doslidzhennia* [Methodology and methods of scientific research] Kyiv, Milenium, 186 p. [in Ukrainian].
5. Legostaev, I. (2013). *Paradigmal'nyj podhod k sistemnoj metodologii pedagogiki* [Paradigm approach to the system methodology of pedagogy] Vestnik NVGU, vol.4, pp. 103–111. [in Ukrainian].
6. Razumova, L. (2012). *Kul'turologicheskie osnovaniia issledovanij v oblasti sravnitel'nogo obrazovaniia* [Culturological bases of studies in the field of comparative education] Gumanitarnyj vektor, vol.3(31), pp. 136–144.
7. Shvydun, V. (2013). *Analiz poniattia "pisliadyplomna pedahohichna osvita" v konteksti intehratsii osvityk system* [Analysis of the concept of "postgraduate pedagogical education" in the context of the integration of educational systems] Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia, vol.4 (19), pp. 89–97.
8. Buczkowska-Gola, M. (2000). "Wymagając od ucznia, wymagajmy od siebie", *Edukacja i dialog*, vol.119.
9. Lewowicki, T. (2007). "Problems of teachers' education and work", Warsaw, Radom "Institute for Sustainable Technologies Publisher PIB", 148 p.
10. Król, A. (2013). "Model doskonalenia kadr szkół zawodowych w trzech krajach partnerskich", *Obrazovanie cherez vsju zhizn': nepreryvnoe obrazovanie v interesah ustojchivogo razvitiia*, vol.1., pp. 32–36.

Стаття надійшла до редколегії: 30.08.2017

УДК 378:37.091.33-027.22

Юрій Панфілов

кандидат психологічних наук, доцент, начальник методичного відділу
Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»
E-mail: metodot@ukr.net

Борис Фурманець

кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами імені академіка І.А. Зязюна,
Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»

**КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД В ОСВІТІ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ,
ПЕРСПЕКТИВИ**

Анотація: Стаття присвячена розгляду проблеми компетентнісного підходу у вищій освіті. В статті розглянуті поняття компетенція, компетентність, відмінності традиційного і компетентнісного підходів, сутнісні характеристики компетентнісної моделі формування професійної компетентності, вимоги до методики навчання, досвід формування та проблеми реалізації компетентнісного підходу.

Ключові слова: компетенції, компетентність, традиційний і компетентнісний підхід у навчанні, риси процесу формування компетентнісного підходу, проблеми компетентнісного підходу.

Yurii Panfilov

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Methodological Department of the National Technical University
"Kharkiv Polytechnic Institute"
E-mail: metodot@ukr.net

Boris Furmanets

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management named after Academician I.A. Ziaziun, National Technical University
"Kharkiv Polytechnic Institute"

**COMPETENCY BASED APPROACH IN EDUCATION: EXPERIENCE,
PROBLEMS, PROSPECTS**

Abstract: The article is devoted to the problem of the competency-based approach in higher education. The article deals with the notion of competence, competency, differences of traditional and competency-based approaches, essential characteristics of the competence

© Юрій Панфілов, Борис Фурманець, 2017

model for the formation of professional competency, requirements for teaching methods, experience in the formation and implementation problems of the competency-based approach.

Keywords: competences, competency, traditional and competency-based approach in education, features of the formation process of the competency-based approach, problems of the competency-based approach.

Юрій Панфілов, Борис Фурманець

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению проблемы компетентностного подхода в высшем образовании. В статье рассмотрены понятие компетенция, компетентность, различия традиционного и компетентностного подходов, сущностные характеристики компетентностной модели формирования профессиональной компетентности, требования к методике обучения, опыт формирования и проблемы реализации компетентностного подхода.

Ключевые слова: компетенции, компетентность, традиционный и компетентностного подход в обучении, черты процесса формирования компетентностного подхода, проблемы компетентностного подхода.

Yurii Panfilov, Boris Furmanets

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Competency based approach in education: experience, problems, prospects”

Certain isolation of education from the needs of society, one-sidedness, disharmony, when instead of a holistic experience, learners actually master only a knowledge component are among the reasons restraining the renewal of education.

The new paradigm has actualized the problem of educating the initiative, independent and responsible members of society, capable of solving social and professional problems, and this makes new demands on the education system. From the level of education and professional competence of people, it depends on what kind of transformation the country is capable of. The emphasis is on the activity aspect of education. Knowledge ceases to be the end goal of education. They are not canceled, but the accents change. The main goal of the classes is to teach students to use this knowledge, to use them in solving professional, social and personal tasks.

Higher education forms the human capital of the state and is therefore responsible for the development of those who will manage it in the future. The introduction of a competency-based approach to the higher education system is aimed at improving its interaction with the labor market, increasing the competitiveness of young professionals, updating the content, methodology and learning environment.

The analysis of the works of many researchers has shown the need for introducing a competency-based approach to education. The competency-based approach relies on the previously accumulated pedagogical experience, it is its logical continuation, but it has a number of peculiarities. When examining the problem, researchers point to the need to focus not on the process, but on the result of education, when the main things in learning are actions, operations, skills, and the teacher is to form and train them in specific situations.

Young professionals should be able to make their own decisions and bear responsibility for them. Whereas in the past the teacher gave a ready scheme of work in the class, today stu-

dents should be more independent and offer their solutions. Decision-making is an important skill and the teacher, within the framework of the competency-based approach, should facilitate this. With the competency-based approach, the teacher's task is to assess not mechanically memorized facts and information, but to understand knowledge, and, most importantly, the ability to apply them in practice, that is, the possession of a certain competence.

Since the peculiarity of the competency-based approach is the new goal of education, it is necessary to adapt all the components of the learning process to it: only provided that the whole pedagogical process is covered, it is possible to achieve the formation of the competence of students as an integrated learning result.

The analysis of the scientific literature has allowed establishing the basic distinctive features of the traditional and competency-based approaches. The author examines the differences in the interpretation of the concepts of competence and competency, defines the operational, technological, educational, diagnostic functions of the competency-based approach in education, presents a model for the formation of professional competence, which includes meaningful, procedural and effective blocks. The article presents the experience of implementing a competency-based approach at the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management named after Academician I.A. Ziaziun.

The author draws attention to a number of problems in the implementation of this process. Among them there is a lack of practical professional training for the majority of scientific and pedagogical workers, a lack of necessary modern simulators, mock-ups and equipment for the formation and consolidation of necessary competencies, a serious reduction of the number of practice bases for students, inadequate financing of the educational process by business, lack of direct orders from universities to employers for training specialists. There is a negative impact on the motivation of students to master the competencies, insufficient level of cooperation between higher education and employers in the issues of both the quantitative parameters of the needs of young specialists and the definition of competencies necessary for specific specialties.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Серед причин, що стримують оновлення освіти, можна назвати її певну відірваність від потреб суспільства, однобічність, дисгармонічність, коли замість цілісного соціокультурного досвіду, ті, що навчаються, фактично освоюють лише частину його, в першу чергу, знаннявий компонент.

Наслідком реформ, що відбуваються, є зміна освітніх парадигм, головною суттю яких є зміщення акцентів в освіті з інформаційно-предметних позицій на особистісно-орієнтовані, творчо-розвиваючі.

Нова парадигма актуалізувала проблему виховання ініціативних, самостійних і відповідальних членів суспільства, здатних взаємодіяти у вирішенні соціальних і професійних завдань, а це висуває нові вимоги до системи освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Від рівня освіти і професійної компетенції людей залежить, на які перетворення країна здатна. Вища освіта формує людський капітал держави, тому відповідає за суспільний розвиток тих, хто буде керувати державою в майбутньому. Аналіз робіт багатьох дослідників компетентнісного підходу показав, що їх увага зосереджена в основному на теоретико-методологічних засадах проблеми [1;2; 3; 5; 9; 11; 13].

У наукових працях обґрунтовано необхідність компетентнісної освіти та розкрито історичні [5; 20], соціокультурні [22], професійно-діяльнісні аспекти [6;11; 12; 15; 21;24] цієї проблеми.

На системноутворювальну роль компетентностей у проектуванні освітніх програм та організації навчального процесу вказує В. Луговий [14]. Розглядаючи проблему, він вказує, що акцент у навчанні зміщується з того, що знає, хоче і може викладач, на те, що потрібно тому, хто навчається. За компетентнісного підходу увага зосереджується на результаті освіти, а не на процесі. Отже, первинною й системноутворювальною стає не процесуальна (навчально-викладацько-оцінювальна) складова, що разом з тим не принижує її важливості, а результативна, виражена в показниках компетентностей.

О. Глузманом та О. Жук [3;7] виокремлено та узагальнено основні ідеї компетентнісного підходу, визначено його операціональну, діяльнісно-технологічну, виховну, діагностичну функції в освіті.

Особливості впровадження компетентнісного підходу у практику навчання розглянуто у працях О. Жук [7], В. Лугового [14], О. Локшиної [15], І. Родигіної [18], Л. Хоружої [23].

І. Родигіна [18] зауважує, що для якісної практичної реалізації компетентнісного підходу необхідна екстраполяція його ідей на педагогічний процес. Оскільки особливостю компетентнісного підходу є нова мета навчання. Необхідною є адаптація до неї всіх компонентів навчального процесу: лише за умови охоплення всієї системи можна досягти формування компетентності учнів як інтегрованого результату навчання.

Компетентнісний підхід передбачає, що студент повинен мати уявлення про сучасні проблеми в суспільстві, розуміти «як влаштований світ», за яким фізичним, економічним, соціальним і іншим законом він працює, розуміти існування різних соціальних ролей і вміти виступати в цих ролях. Виходячи з цього, ми можемо зробити висновки, які компетенції потрібні і повинні бути сформовані у фахівця, а саме:

- Комунікативні;
- Загальнокультурні;
- Ціннісно-сміслові;
- Навчально-пізнавальні;
- Інформаційні;
- Соціально-діяльнісні;
- Компетенції особистого вдосконалення.

Педагоги повинні закласти в студента все необхідне, щоб він міг зростати, розвиватися, вміти вирішувати проблеми, спілкуватися з іншими людьми і, головне, бути щасливим.

Суспільство стрімко розвивається, і якщо раніше для успішного життя людини було достатньо володіти певними знаннями, то сьогодні потрібно не просто знати набір правил, понять, законів, а й вміти ними користуватися, тобто мати певні компетенції.

Сучасні технології зробили такий прорив, що знання самі по собі знецінилися – стали доступні будь-кому, хто має доступ в Інтернет. Рівень знань людей енциклопедичного складу розуму знаходить свою реалізацію лише в інтелектуальних комунікаціях, практичні здобутки і досягнення в них здебільшого відсутні.

Розуміючи це, держава сформулювала нові вимоги до освіти, поставивши на перше місце у навчанні компетенції. Компетентнісний підхід спирається на раніше накопичений педагогічний досвід, він – його закономірне продовження з рядом особливостей.

Так молоді фахівці повинні вміти самі приймати рішення і нести за них відповідальність. Якщо раніше педагог пропонував готову схему роботи на занятті, то сьогодні студенти повинні бути більш самостійними і пропонувати свої вирішення завдань. Прийняття рішень – важливий навичок, і педагог в межах компетентнісного підходу повинен цьому сприяти.

Головним в навчанні стають – дії, операції, навички, які повинен сформувати педагог та навчити застосовувати їх в конкретних ситуаціях.

Студент повинен вміти формулювати проблему і вирішувати її, вміти вчитися, отримувати знання постійно з будь-якого джерела. Тобто повинен навчитися бачити проблему, ставити мету, підбирати способи отримання інформації, джерела, а також самостійно оцінювати результати праці (тобто проводити самоаналіз). Такий фахівець завжди знайде своє місце в житті та буде затребуваний в будь-якій професії.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Аналіз досліджень дозволив виявити, що в науковій літературі не існує одностайної думки щодо розуміння сутності компетентнісного підходу, не напрацьовано єдиного погляду на змістовність самих понять компетенція та компетентність. Не вирішеною проблемою є недостатня кількість у вищих навчальних закладах відповідної матеріальної бази та недостатня кількість баз практик для формування і закріплення необхідних компетенцій, що не сприяє можливості в повній мірі готувати висококваліфікованих фахівців. Не напрацьовані механізми взаємодії виробництва, бізнесу, щодо підготовки потрібного рівня кваліфікації фахівців.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є сприяння впровадженню компетентнісного підходу в систему вищої освіти, оновленню змісту, методології та середовища навчання, що вплине на підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців, а також поліпшить взаємодію освіти з ринком праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Головна зміна в суспільстві, що впливає на ситуацію в сфері освіти, – прискорення темпів розвитку суспільства. З'являються принципово нове обладнання, апаратура, інструменти, нові технології. Молоді фахівці, що випускаються сьогодні, будуть займатися активною професійною діяльністю як мінімум сорок найближчих років. Зміни, які відбудуться за цей час, важко собі уявити.

В результаті вища школа повинна готувати студентів до виконання функцій, про які має недостатню поінформованість. Тому освіта має сформувати в студентів готовність своєчасно підлаштовуватися до змін, розвинути у них якості такі, як професійний універсалізм, здатність змінювати сфери і способи діяльності, здатність здобувати знання, бути мобільними, динамічними, конструктивними.

Перед науково-педагогічними працівниками постає важливе завдання: підготувати студентів до будь-якого сценарію реалізації майбутнього.

Основна мета вищої освіти – підготовка висококваліфікованого компетентного фахівця конкурентоспроможного на ринку праці, який вільно володіє своєю професією і орієнтується в суміжних сферах діяльності, готового до постійного професійного зростання, до соціальної та професійної мобільності. Впровадження компетентнісного підходу до цієї системи має на меті поліпшення її взаємодії з ринком праці, підвищення професіоналізму молодих фахівців, оновлення змісту, методології та середовища навчання.

Компетентність, будучи продуктом навчання, є наслідком саморозвитку індивіда, не стільки технологічного, скільки особистісного зростання, самоорганізації й узагальнення його діяльнісного і особистісного досвіду.

Серед суттєвих змін у суспільстві, що впливають на характер соціальних вимог до системи освіти – є стрімкий розвиток процесів інформатизації. Один з його наслідків – створення умов для необмеженого доступу до інформації, що веде до втрати вищою школою позицій монополіста в сфері професійних освітніх знань. В таких умовах більш успішнішими будуть ті, хто здатні оперативно знаходити необхідну інформацію і використовувати її для вирішення своїх проблем.

Вища школа завжди прагнула реагувати на зміни в соціальних вимогах до освіти. Така реакція відображалась у програмах з навчальних предметів – відповідно до досягнень в природничих науках та ідеологічних змін в суспільстві. Або відбувалося доповнення навчальних планів новими предметами.

Ці шляхи орієнтовані на екстенсивний розвиток вищої школи, на збільшення обсягу навчального матеріалу, що вивчався. Недоліком такого способу пристосування є обмеженість часу на освіту. Крім того, неможливо досягти нової якості освіти, яка б відповідала потребам суспільства, за рахунок збільшення обсягу знань або зміни змісту окремих предметів.

Саме тому дослідники вказують на необхідність використовувати інший шлях – зміну характеру зв'язків і відносин між навчальними дисциплінами. Зв'язки і відносини між навчальними предметами визначаються, перш за все, змістом цілей освіти, під якими розуміються очікувані результати освітньої діяльності. Різниця підходів до визначення цілей освіти полягає в розумінні суті очікуваного результату.

При традиційному підході під освітніми цілями розуміються особистісні новоутворення, які формуються у студентів: вони повинні освоїти конкретні поняття, відомості, правила, вміння, у них необхідно сформулювати певні погляди, якості, навички тощо.

Такий підхід до постановки освітніх цілей досить продуктивний. Разом з тим він вступає в протиріччя з новими соціальними очікуваннями в сфері освіти, оскільки орієнтує на збереження екстенсивного шляху розвитку вищої школи. З позицій цього підходу, чим більше знань придбав студент, тим краще, тим вище рівень його освіченості.

Аналіз наукової літератури дозволив встановити основні відмінні риси традиційного і компетентнісного підходів [1;2;6;7;8;10;16;19].

Так традиційний підхід в освіті прагне до того, щоб студент отримав якомога більше знань. Однак рівень освіченості, а тим більше в сучасних умовах, не можна визначити через обсяг знань. Компетентнісний підхід цінує не знання, а здатність їх використання.

Якщо традиційний підхід прагне до результату, який показує, про що нове дізнався студент, то компетентнісний підхід показує чому він навчився за період навчання.

Обидва підходи прагнуть розвинути у студента певні якості особистості, сформулювати систему цінностей. Відмінності пов'язані з різними уявленнями про способи досягнення бажаного. При традиційному підході вважається, що всього цього можна досягти шляхом придбання нових знань. Компетентнісний підхід вважає за можливе отримання досвіду за умови самостійного вирішення проблем. Рішення проблем в першому випадку виступає як спосіб закріплення знань, а в іншому – сенс всієї освітньої діяльності.

Дослідники компетентнісного підходу в освіті (І. Єрмаков, І.О. Зимня, А.Г. Каспржак, Т.М. Сорочан, Л.Л. Хоружа) відзначають, що відмінність компетентного фахівця від кваліфікованого полягає у тому, що перший не тільки володіє певним рівнем знань, умінь, навичок, але здатний реалізовувати їх у процесі праці [6,8,11, 21, 22].

Останнім часом в науковій літературі зустрічається думка про необхідність переходу від підготовленого фахівця – до гарного співробітника. Поняття «гарний співробітник» включає наявність високої спеціальної та професійної підготовленості, а також набір необхідних знань, умінь, навичок конкурентоспроможного фахівця. Під гарним співробітником розуміється – ініціативна людина, здатна до інновацій, яка може працювати в команді, може приймати самостійні рішення та володіє психологічною стійкістю.

Науково-теоретичний аналіз досліджень дозволив виявити різні точки зору до розуміння сутності компетентнісного підходу.

Так, О. Лебедев [13] вважає, що це принципово новий підхід, який повинен привести до глобальних змін: від свідомості до методичної бази. Компетентнісний підхід, на його думку, – це сукупність загальних принципів визначення цілей освіти, відбору її змісту, організації освітнього процесу та оцінки результатів. А сенс освіти полягає у розвитку в учнів здатності самостійно вирішувати проблеми в різних видах діяльності на основі використання соціального досвіду, елементом якого є і їх власний.

А. Бермус [2], навпаки, вважає, що компетентнісний підхід не утворює власної концепції, а передбачає опору або запозичення понятійного і методологічного апарату з її вже сформованих більш традиційних підходів: культурологічного, науково-освітнього, дидактоцентричного, функціонально-комунікативного та інших.

Д. Іванов, О. Окуловський зазначають, що компетентнісний підхід – це спроба привести у відповідність рівень освіти необхідного фахівця і потреби ринку праці. На їх думку, такий підхід акцентував увагу на результаті навчання, причому в якості результату ними розглядається не сума засвоєної інформації, а здатність людини на її основі адекватно діяти в різних ситуаціях (в тому числі і в ситуації невизначеності) [9,17].

О. Глузман вказує, що компетентність охоплює не тільки когнітивну та операційно-технологічну складові, а й мотиваційну, етичну, соціальну, поведінкову, містить результати навчання, систему ціннісних орієнтацій тощо. Тому компетентності формуються не тільки під час навчання, а й під впливом родини, друзів, роботи, політики, релігії тощо [3].

О. Жук визначено функції компетентнісного підходу в освіті:

- операційно-технологічну, що передбачає виявлення (операціоналізацію) системи знань, умінь і навичок, видів готовності студента, які визначають його компетентність і гарантують результативність вирішення професійних, соціальних та особистісних завдань;
- діяльнісно-технологічну, що забезпечує конструювання змісту навчання діяльнісного типу, максимальне наближення до майбутньої сфери діяльності студента, розроблення й упровадження в навчальний процес завдань, способи вирішення яких відповідають технологіям професійної діяльності;
- виховну, що означає посилення виховної складової освітнього процесу, формування у студентів організаторського та управлінського досвіду, культури особистісного та професійного спілкування;
- діагностичну, що передбачає розроблення більш ефективної системи моніторингу якості освітньо-професійного процесу, зокрема, діагностики досягнутих рівнів сформованості компетенцій [7].

Зміна парадигми вищої освіти на основі компетентнісного підходу має на меті перенесення акцентів на кінцевий якісний результат навчального процесу. Таким результатом має стати компетентність випускника ВНЗ, що дозволить йому успішно виконувати професійні функціональні обов'язки на конкретній посаді.

Таке широке визначення понятійного змісту компетентності суттєво ускладнює її вимірювання й оцінку. Тому у публікації Комишана А., Хударковського К., Челпанова О. пропонується розмежування компетентностей за п'ятьма сферами:

- самостійної пізнавальної діяльності, які базуються на засвоєнні способів отримання знань з різних джерел інформації, у тому числі позашкільних;
- цивільно-суспільної діяльності (виконання ролей громадянина, виборця, споживача);
- соціально-трудової діяльності (в тому числі вміння аналізувати ситуацію на ринку праці, оцінювати власні професійні можливості, орієнтуватися у нормах і етиці взаємовідносин, навички самоорганізації);
- діяльність у побутовій сфері (включаючи аспекти власного здоров'я, сімейного побуту та ін.);
- культурно-дозвільної діяльності (включаючи вибір шляхів і способів використання вільного часу, які культурно й духовно збагачують особистість) [10].

Зміст освіти являє собою дидактично адаптований соціальний досвід вирішення пізнавальних, світоглядних, моральних, політичних та інших питань. Сенс організації освітнього процесу полягає у створенні умов для формування в учнів навичок самостійного вирішення пізнавальних, комунікативних, організаційних, моральних та інших

проблем на основі використання соціального і особистого досвіду. Результати освіти – це рівні освіченості, досягнуті учнями на певному етапі навчання [5].

Всередині компетентнісного підходу виділяються два базових поняття: компетенція (розглядається як сукупність якостей особистості, узагальнених інтелектуальних, професійних, комунікативних, методологічних, світоглядних та інших умінь) і компетентність (володіння відповідною компетенцією, що включає особистісне ставлення до неї і предмету діяльності);

Освітня компетенція розуміється як сукупність ціннісних орієнтацій, знань, умінь, навичок і досвіду діяльності студента відповідно до об'єктів реальної дійсності, необхідних для здійснення особистісно і соціально-значущої продуктивної діяльності, і передбачає комплексне оволодіння ними.

Введення поняття «компетенція» в практику навчання дозволяє вирішити питання із подолання значних труднощів щодо реалізації набору теоретичних знань, якими оволодів молодий фахівець, під час розв'язання конкретних завдань або проблемних ситуацій.

Реалізація компетентнісного підходу висуває серйозні вимоги до методики навчання, яка повинна трансформуватися в «надання допомоги для того, щоб навчитися щось робити». Специфіка компетентнісного навчання полягає в тому, що «простежуються умови походження даного знання». В основі методики лежить навчання за допомогою діяльності.

Використовувати такий підхід у викладанні необхідно для ліквідації розриву між теорією і практикою, тобто викладачам потрібно дозволяти студентам вчитися самим через власну практику і помилки, а при організації навчального процесу необхідно забезпечувати інтеграцію цих двох напрямів освітньої діяльності.

Особливість педагогічних цілей з розвитку компетенцій полягає в тому, що вони формуються відповідно до результатів діяльності учня, тобто його розвитку в процесі засвоєння певного соціального досвіду [11].

Реалізація компетентнісного підходу передбачає формування загальних і професійних компетенцій.

В роботі Л. Давидова [2] представлена модель формування професійної компетентності, яка включає змістовний, процесуальний та результативний блоки. Так до змістовного блоку входять:

- визначення вимог, що пред'являються до фахівця (в тому числі з боку роботодавця);
- вимоги до змісту знань, умінь і навичок, необхідних для компетентного виконання професійної діяльності;
- визначення необхідних компетенцій і якостей молодого фахівця;
- уточнення і коригування навчальних і робочих планів, програм;
- визначення технологій формування компетенцій;
- розробка технологій контролю освітнього процесу і сформованості професійної компетентності учнів.

Важливо, щоб відбір і структурування навчального матеріалу проводилися, ґрунтуючись на аналізі видів професійної діяльності майбутнього фахівця. Сукупність теоретичних знань повинна визначатися після опису всіх складових діяльності та виділення базових компонентів компетентності за відповідним фахом.

Процесуальний блок передбачає визначення технологій і методів, які дозволяють сформуванню професійно важливих якостей, значущі особистісні здібності, необхідні для професійної діяльності. Найбільш пріоритетним способом трансформації теоретичних знань в реальні вміння є практика.

Результативний блок включає проведення моніторингу динаміки формування професійної компетентності студентів. Для цього необхідно визначити критерії та показники за всіма видами компетенцій і встановити рівні їх сформованості.

З огляду на те, що компетентнісний підхід переносить акцент на конкретний результат освіти, який розцінюється як здатність студента діяти в різних проблемних ситуаціях, а головною ознакою є його діяльнісний характер, на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка І.А. Зязюна змінюються підходи науково-педагогічних працівників до викладання. Головним є підсилення практичної спрямованості освіти. З цією метою використовуються не тільки навчальні заняття, але і можливості Центру лідерства, де з майбутніми фахівцями проводяться практичні заняття, ділові ігри, тренінги тощо.

В діяльності увагу зосереджено на діяльнісному змісті освіти. Знання перестають бути самоціллю освіти. Головною метою занять стає завдання навчити учнів користуватися цими знаннями, використовувати їх у вирішенні як професійних, так і соціально та особистісно значущих завдань.

Сутнісними рисами такого підходу є:

- превалювання самостійної пізнавальної діяльності студентів;
- урахування побажань студентів при відборі завдань;
- використання відкритих (з невизначеним заздалегідь результатом) і закритих (із запланованою відповіддю) навчальних завдань;
- використання діялісно-орієнтованих ситуацій - як для постановки проблеми, так і для її безпосереднього вирішення;
- використання нестачі або надлишкової інформації для вироблення навичок роботи в умовах невизначеності;
- використання індивідуальної та групової пізнавальної діяльності;
- можливість створення студентами власного індивідуального освітнього продукту (свій спосіб вирішення, своє бачення проблеми).
- заохочення новаторства і творчості тощо.

Здебільшого на практичних заняттях використовуються методи, які забезпечують саморозвиток студентів, дозволяють знаходити відповідні способи вирішення життєвих ситуацій.

Особливе місце в методиці підготовки молодих фахівців відводиться необхідності дати студентам можливість зробити помилку.

Позитивно впливає на формування необхідних якостей цілеспрямований розвиток у студентів рефлексії:

- пізнавальної - як я працював, які методи використовував, які з них привели до результату, які були помилковими, чому і як я вирішив проблему тепер...;
- соціальної - як ми працювали в групі, як були розподілені ролі, як ми з ними впоралися, які допустили помилки в організації робіт ...;
- психологічної - як я себе почував, сподобалась мені робота, чому, як (з ким) я б хотів працювати і чому ...;

Важливою метою у роботі кафедри з підготовки компетентного фахівця є формування у нього здатності «вчитися тому, як вчитися», що передбачає формування умінь використовувати різні ситуації і стилі навчання, позитивний і негативний досвід.

Аналіз ситуації з реалізацією компетентнісного підходу у вищій школі дозволив встановити ряд проблем щодо здійснення цього процесу. Серед них – відсутність практичної професійної підготовки у більшості науково-педагогічних працівників. Значна кількість викладачів приходить на кафедри після захисту дисертацій, не маючи практичного досвіду роботи на підприємствах, установах. У них відсутній досвід застосування

теоретичних знань на практиці, володіння нюансами і особливостями їх реалізації в конкретних умовах, що не дозволяє ефективно формувати необхідні компетентності.

Серйозною проблемою є нестача на кафедрах необхідних сучасних тренажерів, макетів, апаратури і устаткування для формування і закріплення необхідних компетенцій. Ці умови не сприяють в повній мірі підготовці висококваліфікованих фахівців, готових без тривалого адаптаційного періоду відразу якісно виконувати свої функції.

Значно стримує формування необхідних компетенцій недостатня кількість баз практик. Студент часто розглядається під час практики як суб'єкт, що заважає плановій роботі підприємства. Не поодинокі випадки, коли в умовах ринкової економіки організації намагаються отримати гроші за надання можливості пройти практику студенту.

Разом з тим належна організація виробничої практики на базі сучасних підприємств вирішує як мінімум дві проблеми:

а) невідповідності матеріально-технічної бази навчального закладу сучасному рівню розвитку економіки;

б) адаптації вчорашнього студента до реальних умов виробництва, трудового колективу.

Підвищення ефективності проходження студентами практичних занять і практик є важливим ресурсом нової стратегії, у використанні якої зацікавлені не тільки вузи, але і самі роботодавці.

В цих умовах було б доцільно законодавчо забезпечити та поширити практику цільової підготовки працівників на основі трьох сторін: робітник – підприємство – навчальний заклад така взаємодія сприятиме встановленню балансу між вимогами учасників та підвищенням відповідальності кожного. У цьому випадку працівник отримує необхідну кваліфікацію та місце роботи, навчальний заклад – гарантоване працевлаштування та проходження виробничої практики, роботодавець – кваліфікованого робітника, який прийде на робоче місце вже підготовлений саме для нього.

Відсутність прямого замовлення у ВНЗ від роботодавців на підготовку фахівців також негативно позначається на мотивації студентів щодо оволодіння компетентностями. У зв'язку зі спадом виробництва у багатьох студентів є сумніви щодо можливості після університету працювати за фахом.

Серед проблем якісної освіти можна виділити і недостатнє фінансування навчального процесу. Тому частину витрат за освіту повинен взяти на себе бізнес. Він повинен вживати більш активні заходи щодо збільшення інноваційного фонду вузів.

Наступна проблема, що потребує вирішення, є недостатній рівень співпраці вищої школи і роботодавців в питаннях кількісних параметрів потреб в молодих фахівцях, визначення необхідних для конкретних спеціальностей компетенцій, відсутності зворотнього зв'язку ВУЗа з промисловістю, бізнесом, іншими сферами прикладання отриманих компетентностей.

Разом з тим беззастережне зближення освіти та бізнес-спільноти приховує у собі можливість виникнення ряду серйозних небезпек. Так беззаперечне підпорядкування навчальних програм вузьким інтересам окремих компаній може призвести до нехтування більш широкими інтересами і потребами національного та регіонального рівнів.

Такі прецеденти мали місце в західних країнах, коли бізнес-спільнота бажала бачити і оцінювала освіту тільки через призму своїх вузько спрямованих інтересів. Їх цікавили лише ті спеціальності, які безпосередньо можуть бути використані на виробництві або у сільському господарстві. Така ситуація може викликати спокус нехтувати не тільки окремими дисциплінами, але й цілими напрямками підготовки, які не мають чітко вираженої ринкової спрямованості, але які роблять неоціненний внесок у науку і культуру. Тому потрібно, щоб склад залучених до співпраці бізнес-структур був мак-

симально широким: від структур державного сектору – до середнього та малого бізнесу – і розумів потреби всього суспільства.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином можна зробити висновок, що компетентнісний підхід в освіті має здолати певну відірваність освіти від потреб суспільства, її однобічність. Він дасть змогу підготувати ініціативних, самостійних і відповідальних членів суспільства, які будуть мати не тільки ґрунтовні теоретичні знання, а й певні компетенції, тобто вміння ними користуватися, будуть здатні вирішувати професійні та соціальні завдання і відповідати за їх наслідки. За допомогою компетентнісного підходу будуть вирішуватись проблеми нашої держави та суспільства, за умови вирішення зазначених у дослідженні недоліків.

Список літератури:

1. *Болотов В. А.* Компетентностная модель: от идеи к образовательной парадигме / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 7–13.
2. *Бермус, А. Г.* Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании / А. Г. Бермус // Интернет-журнал «Эйдос». - 2005. - 10-12 сентября. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm/>
3. *Глузман О. В.* Базові компетентності: сутність та значення в життєвому успіху особистості / О. В. Глузман // Педагогіка і психологія. – 2009. – № 2. – С. 51–61.
4. *Гукемухов, Е. А.* Компетентностный подход в образовании / Е. А. Гукемухов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.itiprao.ru/index.php?option=com_content&view=article&rid=154:confrolcompetp odhoda&catid=42
5. *Дьяченко Б.* Василь Сухомлинський у діалозі з компетентнісним підходом / Б. Дьяченко // Освіта на Луганщині. – 2008. – № 29. – С. 13–16.
6. *Єрмаков І.* Життєва компетентність особистості : від теорії до практики : наук.-метод. зб. / І. Єрмаков, Н. Софій. – Запоріжжя :Центріон, 2005. – 640 с.
7. *Жук О. Л.* Беларусь :компетентностный подход в педагогической подготовке студентов университета / О. Л. Жук // Педагогика. – 2008. – № 3. – С. 99–105.
8. *Зимняя, И. А.* Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. - 2003. - № 5.
9. *Иванов, Д. А.* Компетенции и компетентностный подход в современном образовании / Д.А.Иванов // Завуч для администрации школ. - 2008. - № 1.
10. *Комишан А. І.* Хударковський К.І., Челпанов О.С. Діагностика освітньої діяльності студентів на основі рейтингового підходу: теорія, методологія, практика. Монографія. – Харків: Новий колегіум, 2011. – 297с.
11. *Овчарук О. В.* Компетентнісний підхід у сучасній освіті : Світовий досвід та українські перспективи – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
12. *Огнев'юк В. О.* Критерії оцінювання навчальних досягнень учнів у системі загальної середньої освіти : навч. посіб. / Л. Ващенко ; [уклад. Ю. І. Завалевський] ; за заг. ред. В. О. Огнев'юка. – К. :Ірпінь, 2004. – 177 с.
13. *Лебедев, О. Е.* Компетентностный подход в образовании / О.Е. Лебедев // Школьные технологии. - 2004. - № 5. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.pedlib.ru/Books/3/0389/3_0389-6.shtml#book_page_top
14. *Луговий В. І.* Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні / В. І. Луговий // Педагогіка і психологія. – 2009. – № 2. – С. 13–26.
15. *Локишина О. І.* Європейська довідкова система як інструмент упровадження компетентнісного підходу в освіту країн – членів Європейського Союзу / О. І. Локшина // Педагогіка і психологія. – 2007. – № 1. – С. 131–142.

16. *Мединцева И. П.* Компетентностный подход в образовании [Текст] // Педагогическое мастерство: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012
17. *Окуловський О. І.* Компетенції і компетентнісний підхід в навчанні // Молодий вчений. - 2012. - №12. - С. 499-500.
18. *Родигіна І.* Компетентнісно спрямований педагогічний процес [Електронний ресурс] / І. Родигіна. – Режим доступу: <http://osvita.ua/school/theory/1963>.
19. *Савченко О. Я.* Уміння вчитися як ключова компетентність загальної середньої освіти / О. Я. Савченко // Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи. Бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – С. 34–52.
20. *Селевко Г.* Компетентности и их классификация / Г. Селевко // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138–143.
21. *Сорочан Т. М.* Післядипломна педагогічна освіта : пошук сучасних моделей / Сорочан Т. М. // Управління освітою. – 2008. – № 16. – С. 6–10.
22. *Химинець В.* Компетентнісний підхід до професійного розвитку вчителя [Електронний ресурс] / Химинець В. – Режим доступу: <http://zakinpro.org.ua/2010-01-18-13-44-15/233-2010-08-25-07-10-49>.
23. *Хоружа Л. Л.* Компетентнісний підхід в освіті: ретроспективний погляд на розвиток ідеї / Л. Л. Хоружа // Педагогічна освіта : теорія і практика : збірник наукових праць – К. : КМПУ імені Б.Д. Грінченка, 2007. – № 7. – (Серія "Психологія. Педагогіка"). – 202 с.

Reference:

1. Bolotov V. A. (2003) *Kompetentnostnaia model': ot ydey k obrazovatel'noj paradyhme* [Competence model: from idea to educational paradigm]— № 10. – S. 7–13. [in Russian].
2. Bermus, A. H. (2005) *Problemy u perspektivy realizatsyy kompetentnostnoho podkhoda v obrazovannyi*. [Problems and perspectives of the implementation of the competence approach in education] - 10-12 sentiabria. [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupa: <http://vvv.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm> [in Russian].
3. Hluzman O. V. (2009) *Bazovi kompetentnosti: sutnist' ta znachennia v zhyttievomu uspiikh u osobystosti* [Basic competencies: the essence and importance in the vital success of the individual] – № 2. – S. 51–61. [in Ukrainian].
4. Hukemukhov, E. A. *Kompetentnostnyj podkhod v obrazovannyi* [Competency Approach in Education] [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupa: http://vvv.itiprao.ru/indekh.php?option=tsom_tsontent&view=artitsle&rid=154:tsonfroltsompe tp odhoda&tsati d=42 [in Ukrainian].
5. D'iachenko B. (2008) *Vasyl' Sukhomlyns'kyj u dialozi z kompetentnisnym pidkhodom* [Vasyl Sukhomlynsky in a dialogue with a competent approach] – № 29. – S. 13–16. [in Ukrainian].
6. Yermakov I. (2005) *Zhyttieva kompetentnist' osobystosti : vid teorii do praktyky : nauk.-metod. zb..* [The vital competence of the individual: from theory to practice: sci.-Method. Save]– Zaporizhzhia :Tsentrion,. – 640 s. [in Ukrainian].
7. Zhuk O. L. (2008) *Belarus' :kompetentnostnyj pokhod v pedahohycheskoj podhotovke studentov unyversyteta* [Competitive Campaign in Pedagogical Preparation of University Students]– № 3. – S. 99–105. [in Russian].
8. Zymniaia, Y. A. (2003) *Kliuchevye kompetentsyy - novaia paradyhma rezul'tata obrazovaniia* [Key competences - a new paradigm of the result of education]- № 5. [in Russian].
9. Yvanov, D. A. (2008) *Kompetentsyy u kompetentnostnyj podkhod v sovremennom obrazovannyi* [Competence and competence approach in modern education] - № 1. [in Russian].

10. Komyshan A. I. (2011) *Diahnostyka osvithnoi diialnosti studentiv na osnovi rejtynhovoho pidkhodu: teoriia, metodolohiia, praktyka. Monohrafiia.* – Kharkiv: Novyj kolehium, [Diagnostics of educational activity of students on the basis of a rating approach: theory, methodology, practice. Monograph.] – 297s. [in Ukrainian].
11. Ovcharuk O. V. (2004) *Kompetentnisnyj pidkhid u suchasnij osviti : Svitovyj dosvid ta ukrains'ki perspektyvy* [Competency Approach in Modern Education: World Experience and Ukrainian Perspectives]– K. : K.I.S., – 112 s. [in Ukrainian].
12. Ohnev'iuk V. O. (2004) *Kryterii otsiniuvannia navchal'nykh dosiahnen' uchniv u systemi zahal'noi seredn'oi osvity : navch. posib* [Criteria for assessing academic achievement of students in the system of general secondary education: curriculum. manual]. – K. :Irpin', – 177 s. [in Ukrainian].
13. Lebedev, O. E. (2004) *Kompetentnostnyj podkhod v obrazovannyi* [Competency Approach in Education] № 5. [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupa: http://www.pedlib.ru/Books/3/0389/3_0389-6.shtml#book_page_top [in Russian].
14. Luhovyj V. I. (2009) *Yevropejs'ka kontseptsii kompetentnisnoho pidkhodu u vyschij shkoli ta problemy ii realizatsii v Ukraini* [The European Concept of Competence Approach in Higher School and Problems of its Implementation in Ukraine]– № 2. – S. 13–26. [in Ukrainian].
15. Lokshyna O. I. (2007) *Yevropejs'ka dovidkova systema iak instrument uprovadzhennia kompetentnisnoho pidkhodu v osvitu krain – chleniv Yevropejs'koho Soiuzu* [The European Reference System as an Instrument for the Implementation of the Competency Approach in the Education of EU Member States]. – № 1. – S. 131–142. [in Ukrainian].
16. Medyntseva Y. P. (2012) *Kompetentnostnyj podkhod v obrazovannyi [Tekst] // Pedagogicheskoe masterstvo: materyaly II Mezhdunar. nauch. konf.* [Competitive Approach in Education]— M.: Buky-Vedy, [in Ukrainian].
17. Okulovs'kyj O. I. (2012) *Kompetentsii i kompetentnisnyj pidkhid v navchanni* [Competence and competence approach in teaching]- №12. - S. 499-500. [in Ukrainian].
18. Rodyhina I. *Kompetentnisno spriamovanyj pedagogichnyj protses* [Competency-oriented pedagogical process] [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://osvita.ua/school/theory/1963>. [in Ukrainian].
19. Savchenko O. Ya. (2004) *Uminnia vchytysia iak kliuchova kompetentnist' zahal'noi seredn'oi osvity* [Ability to learn as a key competence of general secondary education]. – K. : K.I.S., – S. 34–52. [in Ukrainian].
20. Selevko H. (2004) *Kompetentnosty y ykh klasyfikatsiia.* [Competencies and their classification] – № 4. – S. 138–143. [in Ukrainian].
21. Sorochan T. M. (2008) *Pisliadyplomna pedagogichna osvita : poshuk suchasnykh modelej* [Postgraduate Pedagogical Education: The Search for Modern Models] – № 16. – S. 6–10. [in Ukrainian].
22. Khymynets' V. *Kompetentnisnyj pidkhid do profesijnoho rozvytku vchytelia* [Competent approach to the teacher's professional development] [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakinfo.org.ua/2010-01-18-13-44-15/233-2010-08-25-07-10-49>. [in Ukrainian].
23. Khoruzha L. L. (2007) *Kompetentnisnyj pidkhid v osviti: retrospektyvnyj pohliad na rozvytok idei* [Competency Approach in Education: A Retrospective Look at the Development of the Idea] – K. : KMPU imeni B.D. Hrinchenka., – № 7. – (Seriiia "Psykhologhiia. Pedagogika"). – 202 s. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії: 12.09.2017

УДК 331.103:159.37

Victoria Shapolova

PhD in Pedagogy, senior teacher, Pedagogy and Psychology of Social Systems
Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical
University "Kharkiv Polytechnic Institute", Ukraine
E-mail: viktoriya-shapolova@mail.ru

Olga Kvasnyk

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

DEVELOPMENT OF TEAMBUILDING SCIENCE IN HISTORICAL RETROSPECTIVES

Abstract: *The work is dedicated to the research in history and development of team-building science since the moment of appearance of the group work phenomenon up to system projects on team creation and functioning. The authors analyze the trends in scientific thought on the issues of phased changes of the substance, structure, and methodological basis for teambuilding formation. There is also given the modern notion of the elements of the researched branch, and the notion of the definition itself is given.*

Keywords: *teambuilding, team, teamwork, group dynamics, teamwork skills, team spirit, leadership, rope courses, outdoor education.*

Вікторія Шаполова

кандидат педагогічних наук, старший викладач, кафедра педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний
технічний університет "Харківський політехнічний інститут"
E-mail: viktoriasapolova@gmail.com

Ольга Квасник

кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра педагогіки і психології управління
соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний
університет "Харківський політехнічний інститут"
E-mail: kvasnykov@ukr.net

СТАНОВЛЕННЯ НАУКИ ТИМБІЛДІНГУ В ІСТОРИЧНІЙ РЕТРОСПЕКТИВІ

Анотація: *У роботі досліджено історію розвитку та становлення науки командоутворення з моменту виникнення явища групової роботи і до моменту системних розробок зі створення та функціонування команд. Авторами проведено аналіз наукової*

©Victoria Shapolova, Olga Kvasnyk, 2017

думки з питань поетапної зміни змісту, структури та методологічної бази формування тимбілдингу. Наведено сучасне уявлення про складові досліджуваної наукової галузі, а також дане визначення самій дефініції.

Ключові слова: тимбілдинг, команда, командна робота, групова динаміка, навички командної роботи, командний дух, лідерство, мотузкові курси, «OutdoorEducation»

Викторія Шаполова, Ольга Квасник

СТАНОВЛЕНИЕ НАУКИ ТИМБИЛДИНГА В ИСТОРИЧЕСКОЙ РЕТРОСПЕКТИВЕ

Аннотация: В работе исследована история развития и становления науки командообразования с момента возникновения явления групповой работы и до момента системных разработок по созданию и функционированию команд. Авторами проведен анализ научной мысли по вопросам поэтапного изменения содержания, структуры и методологической базы формирования тимбилдинга. Приведены современное представление о составляющих исследуемой научной отрасли, а также дано определение самой дефиниции.

Ключевые слова: тимбилдинг, команда, командная работа, групповая динамика, навыки командной работы, командный дух, лидерство, веревочные курсы, «OutdoorEducation»

Problem statement in general and its connection with urgent scientific or practical tasks. Modern researchers have often accentuated the need for our state's social and economic area in effective work of its components which depends on results of their flexible modernizing, adaptability to functioning conditions. In any case, systemacy and processes dynamics need coordination and exactness, distribution of roles and functions, foreseeing results and responsibility for their efficiency. These are the very characteristics innate to any good performance activity which is assured by personalities who possess certain directedness and are aimed at the utmost result. At present there exists the tendency to joining efforts of such activity subject and forming by them a single organism capable of meeting the strictest demands of the present. Scientists have proved the fact that the mentioned unique phenomenon is named a team. Consequently, there arises the need in research, analysis, and selection of methods that ensure an opportunity of creating or will help increase its functioning level.

The latest sources and publications analysis wherein solving this problem has been started and whereupon the author relies. As a result of observations and conducted research it was proved that in the process of society's historic development many scientists devoted their time to the study of the problem of team creating, functioning and development that later on went into the foundations of teambuilding. In their works U. Schutz, K. Levin, B. Tuckman, A. Maslow, M. Belbin, E. Mayo view some elements of scientific and practical developments that later formed the basis of teambuilding.

Theoretical issues of teams forming and evolvement were developed in the concepts by J. Adair, M. Belbin, R. Kohn, R. Likert, Ch. Margerison and D. McKen, E. Porter, B. Tuckman et al. Among the modern directions is team projects management analysis (T. DeMarco, G. Kertzner, D. Cleland); also, scientific surveys in team interdisciplinary science are undertaken (B. Jones, S. Kissler, D. Stockolls, B. Uzzi, S. Watchey, W. Hugstrom, K. Hall). The native researchers in their works tend to study the management of processes of interpersonal interaction within a team (N. Kolominsky, G. Lozhkin, S. Maksymenko), conduct analysis of organizational culture's value essence, leaders' role in its evolvement (L. Karamushka, O.

Bodnarchuk, O. Romanovsky). Besides, scientific researches of the problems of team development have been undertaken on the basis of managerial and linear teams analysis in various spheres, particularly in business (T. Bazarov, Yu. Zhukov, T. Zinkevich-Yevstigneyeva, V. Kazmiren), education (O. Bondarchuk, N. Gavrysh, N. Kolominsky, R. Kon), state service (Ya. Atanasov, V. Barko, V. Bebyk, A. Derkach, V. Miliayeva). A separate place is given to the problems of team activities in sport (Yu. Kolomeitsev, G. Lozhkin, V. Rumyantseva, V. Sopov, Yu. Khanin, et al.).

Highlighting of previously unresolved parts of the general problem this article deals with. Interest in teambuilding grows day to day. Researchers study both the character of interaction among team-members and the traits inherent in them, and the spheres where teambuilding can be applied (apart from recreation), and the means and methods of its functioning, etc. Among a great number of researches dedicated to the problems of detection of substance characteristics and the structure of the notions of “team”, “teambuilding” and others, there are separate attempts to clarify the historic aspect of their formation and development. Nevertheless, the authors have discovered very few substantial researches aimed at detailed study of historic aspects of teambuilding’s development, particularly in the sphere of scientific knowledge. They are separate and do not cover all the historic facts in full extent.

The aims of the article (goal-setting). Within the context of the researched problem, the aim of this work is to make a mass-scaled systematic analysis concerning key moments of historic development of teambuilding as a science which presumed detection of key theoretical and practical principles that would enhance creating of a fundamental scientific and practical basis of this sphere, as well as clarifying distinct borders of the notion and content of the definition.

Statement of the main material with complete substantiation of obtained scientific results. Science literature analysis on psychology, management, philosophy, sociology, and other sources revealed the absence of a certain date of the first use of the term of “teambuilding”. Some authors think that the founder of teambuilding was the author of Hottorn experiment (1927 – 1932) a well-known American professor, psychologist and sociologist Elgin Mayo, others mention an American researcher and practitioner in organization development William Dyer who published the first book on teambuilding in 1977.

Analysis of historic sources proves that the first initiators of measures aimed at teambuilding, team spirit support, were Roman generals of antiquity time (about 200 years BC). In ancient Rome in order to sustain combat zeal and solidarity in soldiers-legionaries there were conducted various physical exercises, competitions in cleverness, strength, and endurance. Roman generals tried to form an atmosphere of solidarity among their subordinates and came to the conclusion that there was nothing better than gaming.

A more scientific approach to solving this issue was undertaken by such historic figures as Guy Julius Caesar (100 – 44 BC), his descendant Octavian Augustus (63 – 14 BC), Spartacus (111 – 71 BC), et al. They became the founders of the system of means improving Roman soldiers’ morale on the basis of sports competitions and sport games. The utmost popularity was won by the Olympic Games which remain topical nowadays and even gained in scale and popularity. The same means that were to enrich and consolidate team-and-military spirit and thus were aimed at destroying enemy’s unity guided well-known Russian, American, and European leaders like William the Conqueror (1027/1028 – 1087), Richard Coeur d’ Lion (1157 – 1199), Alexander Nevsky (1221 – 1263), Napoleon Bonaparte (1769 – 1821), Mikhail Kutuzov (1745 – 1813), et al. [1].

Analysis of key experiments and theories enhancing development of the teambuilding concept enabled to determine the following scientific achievements. In 1897 there was set the cyclists experiment by N. Triplet wherein the researcher compared efficiency of an individual action performed alone and within a group. Thus appear for the first time the notions of “co-acting

groups”, “social facilitation effect”, and “social inhibition effect”. At the end of the XIX – beginning of the XX centuries there appeared works by L. Gumplovich, E. Durkheim, G. Zimmel, Ch. Coolie, G. Tard, F. Tennisou and other scientists who researched small groups.

At the beginning of the XX century F. Alport Ch. Barnard, T. Newcome, M. Sheriff, W. White and other scientists in their works viewed social processes and tried to explain specifics of human existence. These scientific works created the foundation for theoretical-and-practical direction in clarifying specifics of small groups.

The beginning of 1900s. The French army officer George Herbert Mid created his own method of personality harmonious development which was built mainly on combining physical culture lessons and exercises directed at improvement of fortitude in future soldiers and sailors, forming courage that were taken in the open grounds. This method got named “the Natural Method”. In France it is also called “Hebertism” which was actively developed during WWII and later became physical education standard in the French Army [1].

In 1920s F. Alport formulated his understanding of a group as a totality of ideals, concepts, and habits sounding in each of the individual consciousnesses and exist only within these consciousnesses. His refusal to consider a group as a certain reality was explained by the researcher by the absence of adequate research methods which correlated with his positivist positions.

In 1924 – 1936 American sociologist and psychologist E. Mayo conducted the Hottorn experiment. He studied the influence of various factors (work and labor organization conditions, wages, interpersonal relations, managing style, etc.) on labor efficiency increase and proved special role of the human and the group factors [4].

G. Highman introduced in the 1930ies the term of “reference groups”. The author explained this notion as a real or imaginative social entity which poses for an individual as a standard, an example to be followed. The period of the 30ies through the beginning of 40ies introduced to psychology, sociology, pedagogy, management and other sciences the laboratory experiment by Muzarfer Sharif on studying group norms. The author distinguishes two types of groups: the actual membership group and the reference group [11].

B. White when applying the inclusive observation method realized the “live” groups program in a big city. On the basis of research of managerial activity at an industrial organization, Ch. Bernard puts forward the idea of two-dimensional viewing of a group process (from the position of group tasks solving, and from the position of maintaining inner balance and unity).

In the 1940s Curt Levin created the concept of the group dynamics. He also expressed the idea of conducting group trainings to change some or other peculiarities of behavior in a group [7].

In the 50s – through 60s Douglas McGregor created a universally known Theory X and Theory Y which he tried to comply with the motivation factors on a rational and acceptable basis. He viewed a personality and its attitude to labor in two opposite dimensions: in its natural need in activity and reliance on self-discipline, self-consciousness, management’s trust to workers, as well as from the point of value-oriented attitude of an individual to labor and total control on the part of controlling bodies. Later he worked on Z Theory in which he tried to join the needs and desires of a corporation with those of a separate individual [6].

William Schutz in 1958 offered his theory of interpersonal relation and psychological compatibility which he titled “Fundamental Orientation of Interpersonal Relations”) according to which the three most important factors of interpersonal relations – inclusion, control, influence – determine most of the situations in human interaction.

In the beginning of 1960s there was mentioned for the first time in the USA the practical use of the teambuilding, namely “Rope Courses” which appeared as a program of psychological and physical rehabilitation for the US soldiers after the war in Viet Nam [5]. At present in Eu-

rope parks are often used for common recreation of company employees or teambuilding. The first rope parks were created in woods – trees enable to attach various constructions. Rope parks are often combined with different kinds of activities. They may consist of various “paths” among the trees, appliances for climbing, pulley descending, etc. They have different names: rope parks, cable parks, tie-parks, sky-parks, extreme-parks and so on.

In 1965 Bruce Tuckman created the FSNP concept describing the stages in a team life – Forming, Storming, Norming, Performing. In 1967 Meredith Belbin studied maximization of teams’ performing and their dynamics. He accentuated on the biggest share of role distribution in a team’s efficiency increase and introduced the nine roles theory [7].

In the 1970s Abraham Maslow initiated the human needs hierarchy pyramid which is profoundly used in teambuilding to study teams’ motivation and determining the degree of development of a team and its needs. In 1977 William Dyer published the first book dedicated to teambuilding in which the boundaries of this phenomenon were outlined [2].

In 1979 – 1983 John Adair was engaged in researches of theory and practices of leadership concept wherein he accentuated the possibilities of upbringing and passing leadership skills, and also touched indirectly the issue of teambuilding. American business trainers in the 1980s turned the programs of psychological and physical rehabilitation with elements of team spirit and solidarity into a new business service on the corporate market. There was initiation of a separate business branch – teambuilding – which spread among the Western business world. In the USA teambuilding has adopted quite a standard form of a regulated rope course which was conducted simultaneously in every of the 50 states [3].

In the 1980s there was an intensive forming and application of the “Outdoor Education”. In the 1990s in the USA and Great Britain there started to form a separate branch in management named Outdoor Development Management, a branch of business training and development using the natural environment conditions.

Analysis of the experience of practical application of work-teams by IBM, Texas Instruments, Hewlett Packard and the research results conducted by the Center of Team Study at North-Texas University and Zenger Miller research center enable to distinguish five stages of team evolvement: the start, indetermination, leader-orientation, clearly structured teams, self-guiding teams.

The period of 1990s saw the use of related terms which became topical and reached their popularity peak in the West: Corporal Adventure Training (CAT), as well as Experience Based Training and Development (EBTD). In 1993 there appeared the first official organization in the USA which coordinates and controls companies dealing in rope courses – Association in Challenge Course Technologies. In 1998 there appears the first official European organization coordinating and controlling companies dealing in rope courses – European Rope Course Association [1].

In Ukraine teambuilding as a branch, having adopted key findings of scientists mentioned above, began to develop intensively at the beginning of the 1990s in the form of common recreation of employees of various companies, organizations, factories, departments, institutes, etc. Later on to the feast were added game competitions which still later grew into business trainings where specialists in personnel business actively realized adopted from the western partners measures to create positive attitude, active recreation, teams’ consolidation, working on skills to solve various collective tasks and decision-making in stressful conditions. In the XXI century the number of organizations dealing in teambuilding keeps on growing all over the world, Ukraine included.

At present stage of the world’s development, considering scientific and practical potential of both past and present scientific research, Teambuilding means specially developed means directed at solidarization of a united, strong, and efficient team whose members are aimed at achiev-

ing a common goal, interaction, mutual supplementation, support, mutual respect, and harmonious interaction.

Nowadays most of the scientists distinguish the three components of the structure of the notion of teambuilding [1,10]:

1. Forming and development of teamskills which are the basis of the system of team management introduction, namely:

- harmonization of the common goal with individual goals;
- taking responsibility for the team result;
- situational leadership (leadership for a task) and flexible change of style according to the peculiarities of the task;
- constructive interaction and self-governing;
- adoption of the single team decision and discussing it with all team-members.

2. Forming of team-spirit, i.e. a scope of psychological phenomena characterizing employees' informal attitude towards colleagues and the organization. Forming of team-spirit is a complex of measures directed at:

- enhancing the feeling of consolidation, forming a stable feeling of "us";
- development of mutual trust, understanding, and accepting of every employee's individual traits;
- creating motivation for mutual activity;
- gaining experience in highly efficient common actions;
- increase in management's informal authority;
- development of loyalty in program participants to their attitude towards the organization.

3. Team forming – mechanical actions on selecting, optimizing team structure and function- and role-distribution:

- efficient use of the team-members' strong points;
- distribution of roles in the team for gaining optimal results;
- forming a new structure as a result of merging, takeover, or restructuring of an enterprise;
- creating working atmosphere in the course of team formation;
- adjustment of horizontal ties within a collective, regional structures.

Such tri-component essence of the content enables to uncover in detail the multifacetedness of the phenomenon of forming, development, and functioning of a team, its evolvement, improvement and meeting the demands of time. Teambuilding as a science has proved its efficiency and importance in many spheres of human activity, including management.

The results of the research and perspectives of further studies in this field. As a result of systemizing information from various sources we can state that the science of teambuilding has an interesting history of its coming into being, the sources of which we consider the Roman Empire where generals tried to form an atmosphere of unity among their subordinates. From sustaining combat spirit in soldiers to the study of efficiency of an individual's actions, from researches in group interaction to efficiency in organizations' activity – this is the road of ascertainment the significance of teambuilding. The beginning of this science forming we consider the period of 1890s – 1920s. The modern interpretation of the notion, in our opinion, has not yet gained uniformity among scientists. In our opinion, teambuilding is specially developed means directed at consolidation of a united, strong, and efficient team whose members are aimed at achieving the common goal, interaction, mutual supplementation, support, mutual respect, and harmonious interaction. The most theoretically substantiated is its tri-component content, namely knowledge, abilities, skills in teamwork, team spirit, mechanical actions on selection, optimizing the structure of the team and function- and role-distribution. We consider the prospective of further research being the defining criteria of team-selection,

efficient methods of team formation, the study of principles of team-spirit promotion, determining the structure of skills needed for team-members, etc.

Список літератури:

1. Исхакова М. Г. Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности / М.Г. Исхакова — СПб.: Речь, 2010. — С. 8-18.
2. Maslow A. H. A Theory of Human Motivation // Psychological Review/ A. H Maslow. - 1943, Vol. 50 № 4, pp. 370-396.
3. Brower, M.J. 1995, 'Empowering Teams: What, Why and How', Empowerment in Organizations, vol. 3, no. 1, pp. 13-25.
4. Bradley, J. H., & Frederic, J. H. (1997). The effect of personality type on team performance. Journal of Management Development, 16(5), p. 337-353.
5. European Rope Course Association [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.erca.cc>
6. Sundstrom, E. Work Teams: Applications and Effectiveness / Sundstrom, E., De Meuse, K.P. Futrell, D.//American Psychologist, - 1990, vol. 45, no. 2, pp. 120-133.
7. O'Reilly, Organisational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour. / O'Reilly, C. A., & Chatman, J. // Journal of Applied Psychology, 71, - 1986, 492-499.
8. Robbins, S.P. Organisational behavior (5th Ed) NSW: Pearson Education. / Robbins, S.P., Judge, T. A., Millett, B., Waters-Marsh, T - 2008 160
9. Tansky, J. The Relationship Between Organisational Support, Employee Development and Organisational Commitment: An Empirical Study. / Tansky, J. Cohen, D. // Human resource Development Quarterly, 1(3), - 2001. 285-300.
10. Tannenbaum, S. I. Teambuilding and its influence on team effectiveness: An examination of conceptual and empirical developments. / Tannenbaum, S. I., Beard, R. L., & Salas, E // In Kelley, K. (Ed.), Issues, theory, and research in industrial/organisational psychology. Amsterdam: Elsevier. - 1992
11. Tansky, J. The Relationship between Organizational Support, Employee Development and Organizational Commitment: An Empirical Study. / Tansky, J. & Cohen, D. // Human resource Development Quarterly, 1(3), - 2001, 285-300.
12. Wheelan, S. A. Creating effective teams: A guide for members and leaders / Wheelan, S. A / (2nd Ed).USA: Sage Publications, Inc. 2005

References:

1. Ishakova M. G. (2010) *Timbuilding: raskryitie resursov organizatsii i lichnosti* [Teambuilding: disclosure of the resources of the organization and personality] — SPb.: Rech., — S. 8-18.
2. Maslow A. H. (1943) A Theory of Human Motivation // Psychological Review/ A. H Maslow. Vol. 50 № 4, pp. 370-396.
3. Brower, M.J. (1995) 'Empowering Teams: What, Why and How', Empowerment in Organizations, vol. 3, no. 1, pp. 13-25.
4. Bradley, J. H., & Frederic, J. H. (1997). The effect of personality type on team performance. Journal of Management Development, 16(5), p. 337-353.
5. European Rope Course Association [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.erca.cc>
6. Sundstrom, E. (1990) Work Teams: Applications and Effectiveness / Sundstrom, E., De Meuse, K.P. Futrell, D.//American Psychologist, vol. 45, no. 2, pp. 120-133.

7. O'Reilly, (1986) Organisational Commitment and Psychological Attachment: The Effectsof Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour. / O'Reilly, C. A., &Chatman, J. // Journal of Applied Psychology, 71, 492-499.
8. Robbins, S.P. (2008) Organisational behavior (5th Ed) NSW: Pearson Education. / Robbins, S.P., Judge, T. A., Millett, B., Waters-Marsh, T , 160
9. Tansky, J. (2001) The Relationship Between Organisational Support, Employee Development and Organisational Commitment: An Empirical Study. / Tansky, J. Cohen, D.// Human resource Development Quarterly, 1(3), 285-300.
10. Tannenbaum, S. I. (1992) Teambuilding an ditsinfluenceon team effectiveness: An examination of conceptual and empirical developments./ Tannenbaum, S. I., Beard, R. L., &Salas, E // In Kelley, K. (Ed.), Issues, theory, and researchin industrial/organisational psychology. Amsterdam: Elsevier.
11. Tansky, J. (2001) The Relationship between Organizational Support, Employee Development and Organizational Commitment: An Empirical Study. / Tansky, J. &Cohen, D. // Human resource Development Quarterly, 1(3), 285-300.
12. Wheelan, S. A. (2005) Creating effective teams: A guide for members and leaders / Wheelan, S. A / (2nd Ed).USA: Sage Publications, Inc.

Стаття надійшла до редколегії: 28.08.2017

УДК 159.9

Юрій Широбоков

кандидат психологічних наук, доцент, кафедра психології та педагогіки, Харківський
національний університет Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, Харків, Україна
E-mail: shirobokovyuri@gmail.com

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ КОЛАБОРАЦІЇ ВІЙСЬКОВОПОЛОНЕНИХ В ЗОНІ ПРОВЕДЕННЯ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ

Анотація: Статтю присвячено проблемі військового полону. Проведене дослідження фаз сучасного військового полону дозволило виявити їх характеристики. I фаза «Вітальних реакцій», яка триває від декількох секунд до 5-15 хвилин та характеризується підпорядкуванням всіх дій збереженню власного життя. II фаза «Шокова» з проявами надмобілізації – триває від 3 до 5 годин та характеризується загальним психологічним напруженням, граничною мобілізацією психофізіологічних резервів. III фаза «Психофізіологічної демобілізації», на думку опитаних її тривалість до трьох діб. В абсолютній більшості випадків вона зв'язується з розумінням масштабів трагедії («стрес усвідомлення»). У IV «Фазі дозволу» (від 3 до 12 діб) динаміка стану та самопочуття військовополонених багато в чому визначається специфікою впливу екстремальних факторів. V фаза «Фаза відновлення» психофізіологічного стану починається переважно з кінця другого тижня після впливу екстремального фактора. VI фаза «Конфлікторенності» (через місяць), характеризувалася стійкими порушеннями сну, невмотивованими страхами, жасливими сновидіннями. У статті розглянуті умови колаборації військовополонених у різних фазах полону.

Ключові слова: військовослужбовець, військовополонені, колаборація, фази військового полону.

Yurii Shyrobokov

PhD in Psychology, assistant professor, the department of psychology and pedagogy Kharkiv
National University named after Ivan Kozhedub Air Force, Kharkiv, Ukraine
E-mail: shirobokovyuri@gmail.com

PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF COLLABORATION OF PRISONERS OF WAR IN THE ZONE OF CARRYING OUT ANTI-TERRORIST OPERATION

Abstract: The article deals with the problem of military captivity. The research of phases of modern military captivity revealed their characteristics. I phase is the «phase of vital reactions» that lasts from a few seconds to 5-15 minutes, and is characterized by the subordination of all actions to preservation of life. II phase is the «shock phase» with displays of excess mobilization, it lasts from 3 to 5 hours and is characterized by a general psychological stress, ultimate mobilization of psychophysiological reserves. Phase III is the «psychophysiological demobilization phase», according to the respondents, its duration can last up to three days. In most cases it is associated with understanding the scale of the tragedy

© Юрій Широбоков, 2017

("stress awareness"). In the IV «resolution" phase» (from 3 to 12 days) the dynamics of POW's state of health is largely determined by the specific impact of extreme factors, obtained damage and moral and psychological situation after the tragic events. V phase – «recovery phase» of psychophysiological state starts as a rule at the end of the second week after exposure to extreme factors. In the last, VI phase, «phase of conflict» (lasts a month), according to 100% of the respondents, the majority developed persistent sleep disturbances, unmotivated fears, repetitive nightmares. The article describes the conditions for the collaboration of prisoners of war in different phases of the captivity.

Key words: serviceman, prisoners of war, collaboration, the phase of military captivity.

Юрій Широбоков

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ КОЛЛАБОРАЦИИ ВОЕННОПЛЕННЫХ В ЗОНЕ ПРОВЕДЕНИЯ АНТИТЕРРОРИСТИЧЕСКОЙ ОПЕРАЦИИ

Аннотация: Статья посвящена проблеме военного плена. Проведенное исследование фаз современного военного плена позволило выявить их характеристики. I – фаза «Витальных реакций», которая длится от нескольких секунд до 5-15 минут и характеризуется подчинением всех действий сохранению собственной жизни. II фаза «Шоковая» с проявлениями сверхмобилизации – длится от 3 до 5 часов и характеризуется общим психологическим напряжением, предельной мобилизацией психофизиологических резервов. III фаза «Психофизиологической демобилизации», по мнению опрошенных ее длительность до трех суток. В абсолютном большинстве случаев она связывается с пониманием масштабов трагедии («стресс осознания»). В IV – «Фазе разрешения» (от 3 до 12 суток) динамика состояния и самочувствия военнопленных во многом определяется спецификой воздействия экстремальных факторов. V фаза – «Фаза восстановления» психофизиологического состояния начинается преимущественно с конца второй недели после воздействия экстремального фактора. VI – фаза «Конфликторенности» (через месяц), характеризовалась стойкими нарушениями сна, немотивированными страхами, кошмарными сновидениями. В статье рассмотрены условия коллаборации военнопленных в различных фазах плена.

Ключевые слова: военнослужащий, военнопленные, коллаборация, фазы военного плена.

Yurii Shyrobokov

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Psychological conditions of collaboration of prisoners of war in the zone of carrying out anti-terrorist operation”

Problem setting. In the conditions of the antiterrorist operation the aspects of cooperation of Ukrainian citizens with the enemy become essential. The most important questions are the ones concerning the transition to the enemies' parties of prisoners of war detained by representatives of the illegal armed groups. According to the Security Service of Ukraine the amount of such servicemen is more than 20. Thus, in terms of aggression, the aim of which is to capture the territory of another state, captivity becomes a system of selection of loyal personnel for combat action and further administration of the occupied country.

Recent research and publications analysis. This problem at various times was studied by a variety of domestic and foreign scientists during the First and Second World Wars, and modern military conflicts. However, the conditions of stay of prisoners in the psychological environment of collaboration in the course of modern military conflict are understudied and need more research in the area of the antiterrorist operation.

Paper objective: to determine the psychological conditions of collaboration of prisoners of war in the course of the antiterrorist operation.

Paper main body. A survey of servicemen released from captivity in Luhansk and Donetsk regions (107 people) made it possible to determine that captivity and further having the status of a prisoner of war is a stressful situation, which has its phases and is characterized by certain conditions.

The first phase is a phase of vital reactions that lasts from a few seconds to 5-15 minutes and is characterized by the subordination of all actions to preserve one's life. Numbness, rational behavior disorder are typical for such a situation. Most of those who survived captivity showed that the very fact of capture is the consequence of wounds or contusions, however, 13.1% of the respondents said that they had surrendered because they had seen no other way to save their lives. According to the testimony, there were those who were willing to go on the side of the enemy according to their beliefs.

The second phase is a phase of shock with displays of over-mobilization. It lasts from 3 to 5 hours and is characterized by general psychological tension, extreme mobilization of psychophysiological reserves, heightened awareness and increased speed of thought processes. 14.9% of military personnel said that displays of panic reactions and passing them on to others are the most likely during this period. Such cases, according to their testimony, lead to the mass punishment of prisoners of war.

The third phase is a phase of physiological demobilization, according to the respondents the duration of it lasts up to three days. 71% of the respondents said they felt an overwhelming desire to answer the questions, talk about themselves, not only with the other prisoners, but also with the representatives of the opposing side. The intensification of communication, characteristic for this stage, is aimed at optimization of the initial social positions to obtain an acceptable social role. This activation could be viewed by those who are holding soldiers captives as the inclination to cooperation that could force a prisoner of war to make dishonest promises and cooperate hoping to run to their side or to establish contact with their people and to become agents, with the purpose to escape from captivity at any price. However, those who hold prisoners captive involve potential collaborators in the performing executions of other prisoners or civilians of the occupied territories.

During the fourth phase which is a phase of decision (3 to 12 days) the state of health of prisoners of war is largely determined by the specificity of influence of extreme factors. Permanent effect on the psyche of prisoners of war from the representatives of armed groups is accompanied by further changes in the activity of communication, interaction and activities. Social interaction considerably changed simultaneously for many prisoners of war under these conditions, as mentioned by 29.9% of respondents, blackmailing, compromising interviews, testimonies that were given in the initial phases of captivity, sometimes resulting in forced collaboration, particularly contributed to this.

The fifth phase is a phase of recovery of the psychophysiological state, it mainly starts from the end of the second week of captivity. Changes in the activity of communication in the conditions of captivity are also characterized by hostility to someone from the military, the reason of which is "overload" of the subject by the information that he reveals to the representatives of the opposing side, hoping to save his life, to get better treatment from militants,

to procure a high priority in the exchange of prisoners of war. The development of such trends may lead to the emergence of the tendency to aggression and the implementation of outright violence over such prisoners from their colleagues. And certainly this fact of a war crime in captivity will be used against the aggressors to induce them to collaborate. That can lead to aggression towards themselves (suicide) as a result of the desire to avoid punishment.

The last, sixth phase is a phase of conflicting. In a month some prisoners (45,8 %) developed unconscious "identification with the aggressor" (especially among the soldiers under the age of 25 years), which led to serious problems in the group of prisoners of war, 2,8 % reported having observed violence among the prisoners the cause of which was interpersonal conflict. Such forms of communication and interaction have led to unnecessarily aggressive actions towards one's comrades, revenge against former commanders and even sadism. Such actions gained the support of those who hold prisoners and the promotion of such personnel from assistants up to collaborators.

Conclusions of the research: Soldiers in captivity survive distinct phases, such as: vital reactions; shock; physiological demobilization; decision; recovery; conflicting, each of which has its psychological characteristics of the influence on the psyche of prisoners of war and creates its own unique conditions, such as the escalation of aggression, regressive behavior, degradation, and sadism, in order to make a prisoner collaborate.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах проведення на Донбасі антитерористичної операції великого значення набувають аспекти співробітництва громадян України з ворогом. Особливо гостро постають питання переходу на бік ворогуючої сторони військовополонених, затриманих представниками незаконних збройних формувань. Служба безпеки України офіційно повідомила, що майже 20 українських військовополонених були завербовані до лав так званих «ДНР» та «ЛНР». [1]

Ця проблема постала перед нашою країною під час анексії Криму, коли військовослужбовці Збройних Сил України масово здавалися російським солдатам та одразу добровільно вступали на службу до військових формувань окупаційної влади. У Збройні сили Російської Федерації виявили згоду перейти 9268 українських військовослужбовців: офіцерів – 2768; прапорщиків, мічманів – 1 302; солдатів, матросів, сержантів, старшин – 5007; курсантів у кількості 191 чоловік. Згідно до Указу Президента Російської Федерації «Про визнання дійсними військових звань, документів про освіту громадян Російської Федерації, які є військовослужбовцями органів військового управління та військових формувань Республіки Крим, та документів про проходження ними військової служби». В Указі йдеться, що при переході військовослужбовців Збройних Сил України, які на момент анексії проходили службу у Криму, до Збройних Сил Російської Федерації або при надходженні на службу в будь-які воєнізовані підрозділи їх звання, документи про освіту та проходження військової служби в Збройних Силах України або інших органах, що передбачають військову службу, є правомочними [9].

В усі часи полон завжди використовувався як система відбору лояльних кадрів серед населення та військ супротивника, які в подальшому можна використовувати у системі самоврядування на окупованих територіях. Під час будь-якої війни завжди є люди незадоволені самим процесом, його наявністю, діями військового та політичного керівництва або просто своїм матеріальним становищем чи соціальним статусом, а також такі, що мають жагу помсти. Ці мотиви в усі часи використовувалися ворогуючими країнами.

Таким чином, в умовах агресії, яка ставить за мету захоплення території іншої держави, полон стає системою відбору лояльних кадрів для ведення бойових дій та подальшого управління окупованою країною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Під час війни 1812 року значна кількість вояків армії Наполеона перейшла на службу до Російської армії. Перш за все, це були поляки. Був навіть виданий наказ всіх військовополонених поляків відокремлювати від інших полонених та відправляти в місто Георгіївка для розподілу за підрозділами, які перебували на Кавказькій лінії та у Грузії. Уже на місці поляки давали присягу вірно служити Російському імператору. Серед тих, що присягав, були не тільки поляки, а й навіть французи (у вислугу років їм була зарахована уся їх попередня служба, в тому числі імператору Наполеону) [8].

У німецьких архівах збереглися точні дані про кількість радянських полонених, які вступили на службу в різні антирадянські збройні формування вермахту, таких нарахувалося приблизно 950 тис., вони займали наступні посади: 1) добровільні помічники (Хіві); 2) служба порядку (оді); 3) фронтові допоміжні частини (шуму); 4) поліцейські та оборонні команди (гема) [3].

Під час Радянсько-фінської війни 1939–1940 років, режим утримання військовополонених був максимально жорстоким як в СРСР, так і в Фінляндії. Кожна зі сторін прагнула максимально використовувати працю військовополонених в своїх інтересах. Крім того, кожна з протиборчих сторін активно прагнула використовувати військовополонених в ідеологічній та збройній боротьбі зі своїм супротивником. Фінський уряд прагнув вербувати з числа радянських військовополонених добровольців для боротьби з Червоною Армією, таким же чином діяли радянські політоргани [2].

Також відомо, що під час ведення бойових дій в Афганістані душмани або вбивали їх після жорстоких катувань, або зберігали життя тим військовополоненим, хто виявляв бажання перейти в іслам та повернути зброю проти власної армії. За версією «Военного обозрения», таких «афганців» може бути близько сотні колишніх радянських солдатів, визнаних зниклими безвісти [6].

Одним з найвідоміших військовополонених – колабораціоністів став українець Г. Цевма. Поставши перед вибором між прийняттям ісламу та смертю, він вибрав перше. Так він став афганцем, зробивши у рядах бойовиків карколомну кар'єру в особистій охороні польового командира Ахмад Шаха Масуда [5].

Схожі процеси епізодично відзначалися також в ході чеченського конфлікту – коли полонені російські солдати або навіть цивільні особи були змушені до переходу в іншу віру. Правда, такі випадки були відносно рідкісні [7].

Таким чином, залишаються не зрозумілими особливості колаборації військовослужбовців у сучасному військовому конфлікті, який не містить ознак релігійного протистояння.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. На сьогоднішній день детально опрацьовані та високих технологічних форм методи переформування поведінки (переконання) військовополонених [4], але умови перебування військовополонених у психологічному середовищі колаборації, фази протікання цього процесу та їх характеристики у ході сучасного військового конфлікту, вивчені недостатньо та потребують більш детального дослідження в зоні проведення антитерористичної операції.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначити психологічні умови колаборації військовополонених у ході антитерористичної операції.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Проведене опитування військовослужбовців звільнених з полону в Луганській та Донецькій областях (107 осіб) дав можливість визначити, що захоплення в

полон та подальше перебування в статусі військовополонений є стресовою ситуацією, яка має свої фази протікання та характеризується певними умовами.

I - фаза «Вітальних реакцій», яка триває від декількох секунд до 5-15 хвилин та характеризується підпорядкуванням всіх дій збереженню власного життя з характерним звуженням свідомості, зміною моральних норм та обмежень, порушеннями сприйняття тимчасових інтервалів та внутрішніх чинників. Для такої ситуації характерні заціпеніння, порушення раціональної поведінки. Більшість тих, хто пережили ситуацію військового полону показали, що сам факт захоплення – це наслідки поранення або контузії, проте 13,1 % опитаних відзначили, що в полон здавалися через відсутність іншого способу врятувати своє життя. За їх свідченнями, були й такі, хто за своїми переконаннями бажав перейти на бік ворога. Але навіть ті, хто навмисно здавалися у полон, з метою переходу на бік ворога, у цій фазі не мали можливості чітко заявити про свої наміри, бо не мали гарантій, що їм повірять.

II фаза «Шокова» з проявами надмобілізації – триває від 3 до 5 годин та характеризується загальним психологічним напруженням, граничною мобілізацією психофізіологічних резервів, загостренням сприйняття та збільшенням швидкості розумових процесів, проявами безрозсудної сміливості (особливо під час рятування близьких друзів, родичів, побратимів) при одночасному зниженні критичної оцінки ситуації, але збереженні здатності до цілеспрямованої діяльності. На думку 91,6 % опитаних в цей період переважало почуття відчаю, що супроводжувалося відчуттями запаморочення та головного болю, а також серцебиттям, сухістю у роті, спрагою та ускладненим диханням. Однак більшість опитаних (71 %) показали, що поведінка в цей період підпорядкована ідеї героїчного подвигу, самопожертви заради порятунку близьких або друзів, виконання професійного та службового обов'язку до кінця. Адже нетерплячі та відчайдушні можуть спонукати своєю поведінкою інших на такі нерозумні дії, як спроба втечі. При цьому вони можуть просто забути про основне правило – не робити спроб втекти, якщо повністю невпевнений у своїх можливостях. 14,9 % військовослужбовців відзначили, що саме в цей період найбільш імовірні прояви панічних реакцій та зараження ними оточуючих. Такі випадки, за їх свідченнями, призводять до масових покарань військовополонених, з метою нав'язування їм підконтрольних форм поведінки.

III фаза «Психофізіологічної демобілізації», на думку опитаних, її тривалість до трьох діб. В абсолютній більшості випадків вона зв'язується з розумінням масштабів трагедії («стрес усвідомлення»). Ця фаза, на думку 61,7 % опитаних, характеризується збільшенням інтенсивності тих чи інших проявів спілкування або навіть виникнення форм активного спілкування, невластивих для даного військовослужбовця поза екстремальними умовами. 71 % відзначили, що відчували непереборне бажання відповідати на питання, розповідати про себе, не тільки іншим полоненим, а й представникам протидіючої сторони. Ця стадія може мати іншу назву «стадії особистісної контактності військовослужбовця». Інтенсифікація спілкування, характерна для цієї стадії, спрямована на оптимізацію вихідної соціальної позиції для отримання прийнятної соціальної ролі. Саме таку активізацію ті, хто утримує полонених, могли зрозуміти як схильність до співробітництва, що могло підштовхнути військовополоненого на нечесні обіцянки та співпрацю, пов'язану із сподіваннями перебігти до своїх або налагодити зв'язок зі своїми та стати агентами з метою вирватися з полону за будь-яку ціну. Однак, ті, хто утримує полонених, щоб запобігти обману, потенційних колабораціоністів, втягують їх в акції, що роблять їх в очах колишніх товаришів злочинцями, які заслуговують смерті. Такими акціями зазвичай є страти інших полонених або мирних жителів окупованих територій. За свідченнями 0,9 % опитуваних, якщо бандоформування не практикує

вбивства полонених або мирних жителів, то колабораціоністів «перевіряють» під час участі в реальних боях проти Збройних Сил України, хоча саме цей показник дуже ненадійний (військовослужбовцю дають заряджену зброю, він знаходиться у безпосередній близькості від своїх військ та має усі можливості для втечі). На думку 63,6 % опитаних, найбільш характерним для цього періоду є різке погіршення самопочуття та психоемоційного стану з переважанням почуття розгубленості (аж до стану своєрідної протрації), окремих панічних реакцій; зниження моральної нормативності поведінки, відмова від будь-якої діяльності та мотивації до неї. У 26,2 % військовослужбовців спостерігалися депресивні тенденції, порушення функції уваги та пам'яті як наслідок пережитих тортур та знущань.

У IV «Фазі вирішення» (від 3 до 12 діб) динаміка стану самопочуття військовополонених багато в чому визначається специфікою впливу екстремальних факторів, отриманими ураженнями та морально-психологічною ситуацією після трагічних подій. На думку 51,4 % опитаних, в цей період поступово стабілізується настрій та самопочуття, але зберігається знижений емоційний фон, обмеження контактів з оточуючими, гіпомімія (маскоподібність обличчя) та амімія (відсутність емоцій), зниження інтонаційного забарвлення мови, сповільненість рухів, порушення сну та апетиту. Рольові функції в групі військовополонених стабілізуються, як між військовополоненими, так і у комунікації з противником. За даними опитування, 61,7 % респондентів відзначили, що стабілізація рольового статусу може проходити і емоційно-монотонно, і супроводжуватися афективними актами спілкування, як з позитивним, так і негативним забарвленням.

Постійний вплив на психіку військовополонених з боку представників бандоформувань супроводжується подальшими змінами активності спілкування, взаємодії та діяльності. У результаті допитів, які не припиняються, постійного побиття та знущань у військовослужбовців у полоні змінюються не тільки показники активності спілкування, а й характер фізіологічної, психологічної активності. 65,4 % людей вказали, що це відбувалося на взаємодії з навколишнім середовищем, з іншими полоненими, з тими, хто утримує військовополонених. Соціальна взаємодія в цих умовах помітно змінювалася одночасно у багатьох військовополонених. Як відзначали 29,9 % опитаних, особливо цьому сприяв шантаж, компрометуючі інтерв'ю, свідчення, які давалися під час початкових фаз полону, що іноді приводило до вимушеної колаборації.

V фаза - «Фаза відновлення» психофізіологічного стану починається переважно з кінця другого тижня військового полону. На думку 69,2 % військовослужбовців-експолонених, ця фаза найбільш чітко проявляється в поведінкових реакціях: активізується міжособистісне спілкування, турбота про товаришів, нормалізується емоційне забарвлення мови та мімічних реакцій, з'являються прояви гумору та жартів.

Однак, за свідченнями 11,2 % респондентів, для цієї фази також характерними були й спроби замикатися в собі, а іноді й здійснення актів суїциду, особливо це стосувалося офіцерів, яких утримували разом з рядовими, після тортур, знущань та принижень, особливо, якщо насильство відбувалося на очах у інших. Після цього вони переставали у полоні виконувати роль командирів та старших, нехтували своїм зовнішнім виглядом, думкою про себе інших полонених, гігієною свого тіла, регулярним харчуванням тощо. Подібне самовідчуження можна інтерпретувати як форму протесту проти соціального тиску, не завжди повністю усвідомлювану суб'єктом.

Зміни активності спілкування в умовах полону також характеризуються ворожістю до когось з військовослужбовців, причиною якого є «перевантаження» суб'єкта інформацією, яку той видає представникам протиборчої сторони, в надії зберегти своє життя, отримати більш лояльне ставлення бойовиків, виклопотати першочерговість при

обміні військовополоненими. Розвиток такої тенденції може стати причиною виникнення схильності до агресії та здійснення відвертого насильства над таким полоненим з боку товаришів. Причому обов'язково такий факт військового злочину в полоні буде використаний проти самих агресорів, для схилення їх до колаборації, що може викликати спрямування агресії на себе (суїцид), як результат прагнення уникнути покарання.

У останній, VI фазі «Конфліктогенності» (через місяць), за твердженням 97,2 % опитаних, у більшості виявлялися стійкі порушення сну, невмотивовані страхи, кошмарні сновидіння, які повторюються, та нав'язливість, у 72 % осіб – ознаки астено-невротичних реакцій у поєднанні з порушеннями діяльності шлунково-кишкового тракту, серцево-судинної та ендокринної систем. На думку 100% військовослужбовців, що пережили ситуацію військового полону, в цій фазі наростають внутрішня та зовнішня конфліктогенність. У деяких полонених (45,8 %) спостерігалася підсвідома «ідентифікація з агресором» (особливо у військовослужбовців віком до 25 років), що призводило до серйозних проблем в групі військовополонених, 2,8 % відзначали, що спостерігали насильство серед військовополонених, причиною якого ставали міжособистісні конфлікти. Військовий полон створює певний психологічний комплекс, якому німецькі вчені ще в Першу світову війну дали загальну назву «психозу колючого дроту» (Stacheldrahtpsychose). Такий військовослужбовець, який перебував у стресогенних умовах, після повернення додому потребує тривалої реабілітаційної роботи, в якій, в свою чергу, повинні враховуватися особливості поведінки військовослужбовця в різних фазах військового полону.

За свідченнями 51,4 % респондентів, серед полонених, які утримувалися у таборах та приміщеннях камерного типу, у кількості 50–100 осіб, виникла конфліктна форма соціальної організації, яка приводила до нігілювання військових звань, правил та стандартів та встановлення загальних правил «табірного» середовища. Такі форми спілкування та взаємодії спонукали необґрунтовано агресивні дії по відношенню до своїх товаришів, помсту колишнім командирам та навіть садизм. Подібні вчинки одразу підкріплювались підтримкою тих, хто утримує полонених, та викликали переведення таких військовослужбовців із агресорів в колабораціоністів.

Однак, на думку більшості опитаних (66,3 %), кожен військовополонений усвідомлює, що його доля повністю знаходиться в руках супротивника, а також залежить від власної поведінки. Виходячи з цього, переважна більшість військовополонених, незалежно від їх національної та державної приналежності, займають нейтральну позицію щодо дій протидіючої сторони, системи відносин між полоненими та бойовиками, а також до тортур, знущання та насильства, прагнуть досягти єдиної мети – вижити та повернутися додому. Конфліктогенна фаза триває найдовше, за твердженням 59,8 % опитаних, має піковий спад дезорганізуючого спілкування з моменту повідомлення військовополоненому про рішення противника обміняти його на своїх.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Деформації особистості військовополонених, такі як ескаляція агресивності, регресивні форми поведінки, деградація та садизм створюють умови колаборації військовослужбовців захоплених у полон в зоні проведення АТО.

Військовослужбовці у полоні переживають чітко виражені фази: вітальних реакцій; шокова; психофізіологічної демобілізації; вирішення; відновлення; конфліктогенності, кожна з яких має свої психологічні особливості впливу на психіку військовополонених та створює свої унікальні умови для схилення полоненого до колаборації.

3. Перспективним напрямком подальшого наукового пошуку, на наш погляд, є дослідження механізмів схилення військовополоненого до співробітництва представниками

різних військових формувань, які приймають участь у сучасному військовому конфлікті, а саме: військовий підрозділ, який укомплектований військовослужбовцями діючої армії сусідньої країни, професійні найманці та бандоформування, що сформовані з представників кримінальних кіл та місцевих жителів, що і визначає види сучасного полону.

Список літератури:

1. Гай М. Полон в АТО: як вояки переходять на бік ворога / Мирослав Гай // Обозреватель UA. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.obozrevatel.com/blogs/30465-polon-v-ato-yak-voyaki-perehodyat-na-bik-voroga.htm>.
2. Галицкий В. П. Финские военнопленные в лагерях НКВД (1939–1953гг.) / В. П. Галицкий – М.: Издательский дом «Грааль», 1997, кн. 1. – 248 с.
3. Гарин И. (Русский коллаборационизм во время Второй мировой / Игорь Гарин // Проза.ру. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://argumentua.com/stati/igor-garin-russkii-kollaboratsionizm-vo-vremya-vtoroi-mirovoi>.
4. Доценко Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. / Е. Л. Доценко – М.: Речь, 2003. – 3-е изд. – 304 с.
5. Калинина К. Экс-охранник Ахмад Шах Масуда: «Пока в Афганистане последний солдат не похоронен, война не закончена» / Кира Калинина // Вонное обозрение. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://topwar.ru/39801-eks-ohrannik-ahmad-shah-masuda-poka-v-afganistane-posledniy-soldat-ne-pohoronen-voyna-ne-zakonchena.html>.
6. Маков В. О Судьбах пропавших в Афганистане / Валентин Маков // livejournal [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://yarodm.livejournal.com/688455.html>.
7. Носовский Ю. «Старые» мусульмане не рады прозелитам / Юрий Носовский [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.pravda.ru/faith/dialog/29-10-2012/1132627-new_muslims-0/.
8. Тепляков С. Век Наполеона. Реконструкция эпохи. / С. Тепляков // Барнаул: ИПП «Алтай», 2011. – 431 с.
9. Указ Президента Российской Федерации от 02.01.2015 г. № 2 / Президент России [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kremlin.ru/acts/bank/39340>.

References:

1. Hai M (2016) *Polon v ATO: yak voiaky perekhodiat na bik voroha* [Polon in the ATO: as the soldiers pass on the side of the enemy], [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: <https://www.obozrevatel.com/blogs/30465-polon-v-ato-yak-voyaki-perehodyat-na-bik-voroga.htm>.
2. Halytskyi V.P. (1997) , *Fynskye voennoplenные v laheriakh NKVD* [Finnish prisoners of war in the camps of the NKVD] (1939–1953hh.)– М.: Yzdatelskyi dom «Hraal», kn. 1. – 248 s.
3. Haryn Y. (2014) *Russkyi kollaboratsyonyzm vo vremia Vtoroi myrovoi* [Russian Collaboration at the Second World] [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: <http://argumentua.com/stati/igor-garin-russkii-kollaboratsionizm-vo-vremya-vtoroi-mirovoi>.
4. Dotsenko E. L. (2003) *Psychology of manipulation: phenomena, mechanisms and protection* [Psychology of manipulation: phenomena, mechanisms and protection]- Moscow: Speech,. – 3rd ed. – 304 s.

5. Kalynyna K. (2014) *Экс-okhrannyk Akhmad Shakh Masuda: «Poka v Afhanystane poslednyi soldat ne pokhoronen, voyna ne zakonchena»*. [Ex-guard Ahmad Shah Masuda: "While in Afghanistan, the last soldier is not buried, the war is not over"] – <https://topwar.ru/39801-eks-ohrannik-ahmad-shah-masuda-poka-v-afganistane-posledniy-soldat-ne-pokhoronen-voyna-ne-zakonchena.html>.

6. Makov V. O (2013) *Sudbakh propavshykh v Afhany* [About the Fates of the Departed in Afghanistan] – Rezhym dostupu: <http://yarodm.livejournal.com/688455.html>.

7. Nosovskyi Yu. «*Starые*» musulmane ne rady prozelytam ["Old" Muslims are not happy with proselytes] Rezhym dostupu: http://www.pravda.ru/faith/dialog/29-10-2012/1132627-new_muslims-0/.

8. Teplakov S. (2011) *Vek Napoleona. Rekonstruktsiya epokhy* [Napoleon's Age. Reconstruction of the era] – 431 s.

9. Ukaz Prezidenta Rossyiskoi Federatsyy ot 02.01.2015 h. № 2 [Elektronnyi resurs] / Prezident Rossyy. – Rezhym dostupu: <http://kremlin.ru/acts/bank/39340>.

Стаття надійшла до редколегії: 15.08.2017

УДК 378.014:005.6:354

Світлана Мороз

кандидат наук з державного управління, старший науковий співробітник навчально-науково-виробничого центру, Національний університет цивільного захисту України,
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ НОРМ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ЯКОСТІ: ПРИНЦИП ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ

Анотація: Розглянуто категорію якості вищої освіти в контексті норм міжнародного стандарту якості серії ДСТУ ISO 9000:2007, а саме змісту принципу залучення працівників; за результатами аналізу змісту паспортів спеціальностей педагогічних наук було визначено ті з напрямів в організації наукових пошуків, які можуть корелюватися з відповідними напрямками державно-управлінської науки; визначено потенціали використання принципу залучення працівників на університетському рівні, з'ясовано місце та роль студентів та науково-педагогічних працівників, а також суб'єктів державного управління у забезпеченні умов реалізації відповідного принципу; опрацьовано висновки щодо можливих напрямів удосконалення механізмів державного управління забезпеченням якості вищої освіти.

Ключові слова: якість вищої освіти; державне управління якістю освіти; міжнародні стандарти якості; принципи управління якістю; принцип залучення працівників; моніторинг якості освіти; залучення студентів та викладачів ВНЗ до управління якістю освіти; механізми державного управління якістю вищої освіти.

Svitlana Moroz

Candidate of Public Administration (PhD), Senior Research Officer of Training Research and Production Center, National University of Civil Protection of Ukraine; Kharkiv, Ukraine
E-mail: ra_ekma@yahoo.com

STATE MANAGEMENT OF THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION IN THE CONTEXT OF NORMS OF INTERNATIONAL QUALITY STANDARDS: ATTRACTING OF PERSONNEL

Abstract: There were considered the category of higher education quality in the context of the norms of the international standard of quality of the series DSTU ISO 9000: 2007, namely the content of the principle of attraction of personnel; According to the results of the analysis of the contents of the passports of specialties of pedagogical sciences, it was determined those areas in the organization of scientific researches that may correlate with the corresponding directions of state-management science; the potential of using the principle of attraction of personnel at the university level is determined, as well as the place and role of students and scientific and pedagogical staff as well as subjects of state administration in ensign the conditions for the implementation of the corresponding principle; made conclusions regarding possible directions of improvement of the mechanisms of state administration in

© Світлана Мороз, 2017

providing quality of higher education.

Key words: higher education quality; state management of quality of education; international quality standards; principles of quality management; the principle of attracting staff; monitoring of education quality; involvement of students and teachers of higher educational institutions in quality management of education; mechanisms of state quality management of higher education.

Светлана Мороз

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ НОРМ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА: ПРИНЦИП ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: Рассмотрена категория качества высшего образования в контексте норм международного стандарта качества серии ДСТУ ISO 9000: 2007, а именно в контексте принципа привлечения работников; в результате анализа содержания паспортов специальностей педагогических наук были определены те из направлений в организации научных изысканий, которые могут соответствовать направлениям государственно-управленческой науки; определены потенциалы использования принципа привлечения работников на университетском уровне, выяснены место и роль студентов и научно-педагогических работников, а также субъектов государственного управления в обеспечении условий реализации соответствующего принципа; сформулированы выводы относительно возможных направлений совершенствования механизмов государственного управления обеспечением качества высшего образования.

Ключевые слова: качество высшего образования; государственное управление качеством образования; международные стандарты качества; принципы управления качеством; принцип привлечения работников; мониторинг качества образования; привлечение студентов и преподавателей вузов к управлению качеством образования; механизмы государственного управления качеством высшего образования.

Svitlana Moroz

An extended abstract of a paper on the subject of:

“State management of the quality of higher education in the context of norms of international quality standards: attracting of personnel”

Problem setting. The issue of the quality of higher education, due to its remarkable socio-economic, cultural and humanitarian significance, is determined at the level of one of the main priorities of the government and its specialized institutions. Issues of quality assurance in higher education were discussed at one of the last communicative activities of the Ministry of Education and Science, which was conducted within the framework of the Medium-Term Plan of the Government's Priority Actions by 2020 with the participation of experts and the public. Among the priorities of development of the higher education system, the participants of the event drew attention to the place and role of the Ministry of Education and Science of Ukraine and the National Agency for the Quality Assurance of Higher Education in formation and further development of the system of quality control of education at the university level.

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 L.A. Haievs'ka, O.V. Zhabenko, S.V. Majboroda (the theoretical and historical aspects of state management of education were stated); S.K. Andrejchuk, S.M. Dombrovs'ka, V.M. Oharenko (the content and the practice of using the mechanisms of state management on the system of higher education were researched); D.V. Bondar, O.V. Postupna, T.M. Tarasenko (the institutional-legal and socio-economic conditions for the effective development of higher education were defined); T.I. Hladka, T.O. Lukina, A.V. Romin (the peculiarities of state quality management of providing educational services in the system of higher education were determined); O.V. Dubrovka, R.A. Naumenko, L.I. Paraschenko (organizational, methodological and practical aspects of the manifestation of state-management influence on the educational sphere were researched) 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. Consider the issues of the category of higher education quality in the context of the norms of the international standard of quality of the series DSTU ISO 9000: 2007. To formulate a conclusion on the directions for improving the mechanisms of public management of the quality of higher education.

Paper main body. Understanding the content and the ways of manifestation of the phenomenon of quality of education, regardless of the level of organization of scientific research and the direct focus of the researcher's attention, is difficult to imagine without clarifying the requirements of the norms of international documents, since it is in the context of their standards (provisions) that they are not only practical consolidation of existing theoretical knowledge, but also peculiar programming of further development, both directly in the system of higher education and in the educational sector as a whole. The principle of engagement has been determined by the authors of ISO 9000: 2007 at the level of one of the key principles of quality management. Within this publication, we will take the students (post-graduate students) and the teaching staff as the overall staff of a higher educational institution.

Among the main ways of implementation the principle of staffing at the university level the following ones should be noted:

- improvement of the content of the criteria for conducting a competition for filling vacant positions of scientific and scientific-pedagogical workers by introduction of uniform, clear requirements for candidates by the state and ensuring the principle of transparency at all stages of the competitive selection;
- initiating a discussion about the possibilities and directions of decentralization of the authority of the head of the university in the direction of delegation of his authority and responsibility regarding the functions of control over the quality of higher education;
- increasing the level of motivation of the teaching staff and the students to participate in the process of controlling the quality of higher education, including at the expense of increasing their level of protection from possible pressure from the administration of higher educational establishment and colleagues.

The implementation of the principle of attracting staff to quality management of higher education implies the availability of not only the desire of the faculty and students to participate in the process, but also the ability of these individuals to perform certain functions. Hence, university staff should have a high professional level and be motivated to

participate in the quality control process. It should be noted that those persons who will directly participate in the functions of control should have guarantees on the impartial attitude of the head and administration of the university, both during the performance of the received authority and after the publication of the results of the work performed.

Conclusions of the research. Taking into consideration the foregoing, we can formulate the following conclusions.

Firstly, the involvement of scientific and pedagogical workers and students in the processes of quality management of higher education is a powerful tool, the use of which can, on the one hand, improve the standards of providing educational services to domestic higher educational institutions, and, on the other, help increase the level of efficiency of the execution of the state order on training of specialists with higher education. Taking into account the content of the principle of attraction of personnel, we consider it possible to propose inclusion of the norm on the mandatory consideration of the students' views as the direct participants of the educational process and the customers of the educational service, on the quality of higher education in terms of monitoring its quality.

Secondly, adherence to the principle of attracting scientific and pedagogical workers and students to the management of higher education quality can only provide a tangible result if each participant in the process will identify themselves with the university and have a real opportunity to influence both the strategy for its development and the content and practice of implementing the function of control over the quality of higher education. Achievement of a sufficient level of identification by the subjects and objects of the educational process for objective assessment of the quality of higher education can be ensured only if the role of university self-governing organizations in the management of higher educational institutions is strengthened and at the same time with the limited influence of the administration of higher educational institutions on the solutions to personnel issues. We believe that existing norms and practices of conducting competitive selection when replacing vacant positions of scientific and pedagogical workers and concluding labor contracts with them are not effective and do not ensure the high quality of staffing of higher educational institutions.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Проблематика якості вищої освіти, з огляду на свою соціально-економічну та культурно-гуманітарну значущість, визначається на рівні одного з основних пріоритетних напрямів діяльності уряду та його профільних інститутів. Питання забезпечення якості вищої освіти стали предметом обговорення на одному з останніх комунікативних заходів Міністерства освіти і науки України, яке було проведено у межах проекту Середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року за участю експертів та громадськості. Серед пріоритетних завдань розвитку системи вищої освіти учасники заходу звернули увагу на місце і роль МОН України та Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти у формуванні та подальшому розвитку системи контролю якості освіти на університетському рівні. Серед ключових проблем позиціонування вітчизняної системи вищої освіти на рівні міжнародних рейтингів, директор департаменту вищої освіти МОН України О.І. Шаров виділив недостатній рівень якості українських шкіл менеджменту, а також неефективну систему підготовки кадрів. На переконання О.І. Шарова, підвищення якості менеджмент-освіти в Україні щонайменше на 10 позицій (відповідно до методики розрахунку показника рівня освіти у межах Глобального індексу конкурентоспроможності Світового економічного форуму), «сприятиме підвищенню ефективності управління та економічному розвитку країни» [14]. Слід звернути увагу, що під час закриття шостої сесії Верховної Ради во-

сьмого скликання, питання реформування системи освіти було визначено прем'єр-міністром України В.Б. Гройсманом на рівні позачергового для вирішення. На його переконання, реформа освіти, у своїй єдності з пенсійною та реформою охорони здоров'я, покликана «змінити якість життя українських громадян. Люди мають отримати якісну освіту, якісну систему охорони здоров'я, якісне пенсійне забезпечення» [12].

З одного боку, така увага органів державної влади до розвитку системи вищої освіти може бути потрактована через призму змісту того факту, що вітчизняна освітянська галузь об'єднує у свої межах діяльність приблизно 9 млн. осіб [11, с. 1]. Тобто майже кожен п'ятий мешканець України тим чи іншим чином пов'язаний з функціонуванням відповідної системи. З іншого боку, значущість системи вищої освіти обумовлена її потенціалами для подальшого розвитку як безпосередньо для окремої людини, так і для суспільства в цілому. Вища освіта розглядається Д.Г. Лук'яненком на рівні джерела конкурентоспроможності національної економіки [4, с. 209–268]. Б.М. Данилишин звертає увагу на залежність динаміки зростання ВВП на душу населення від рівня та якості освіти задіяних осіб у його формуванні [2, с. 26–27]. За дослідженнями В.М. Мороза, рівень освіти населення країни суттєво впливає на рівень розвитку її трудових можливостей та створює безпосередні передумови для підвищення ефективності використання людських ресурсів [5, с. 254–255]. На переконання О.А. Грішнєвої, саме освіта з її потенціалами для забезпечення зайнятості населення та соціального розвитку держави є підґрунтям не лише для здійснення бажаних соціально-економічних перетворень, а і для збереження людського, інтелектуального і соціального капіталу України [1, с. 40].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблематика якості вищої освіти традиційно розглядається через призму компетенції педагогічних та психологічних наук. Цілком очевидно, що такий підхід у визначенні векторів наукового пошуку є цілком виправданим, адже категорія якості вищої освіти позиціонує на рівні одного з напрямів наукових досліджень. Наприклад, Паспорт спеціальності 13.00.02 – теорія та методика навчання, визначає проблематику прогнозування й діагностування якості підготовки фахівця на рівні одного з напрямів досліджень. У свою чергу, зміст напрямів досліджень Паспорту спеціальності 13.00.09 – теорія навчання, визначає питання моніторингу якості навчального процесу на рівні предметного поля для організації наукових пошуків. У дещо опосередкованому вигляді проблематика якості вищої освіти позиціонує у змісті Паспорту спеціальності 13.00.06 – теорія та методика управління освітою. Слід звернути увагу, що визначені цим документом напрями досліджень освітянської проблематики досить вдало поєднуються зі змістом паспортів спеціальності державно-управлінської науки. Серед напрямів досліджень спеціальності 13.00.06 найбільш повно відповідають предметному полю науки державного управління такі з них: теоретико-методологічні та методичні засади державної політики в галузі управління освітою; актуальні проблеми місцевого і регіонального управління освітою; дослідження системи державної атестації та акредитації навчальних закладів; громадське самоврядування в системі управління освітою; моніторинг, контроль та оцінювання в галузі управління освітою [10]. Отже, проблематика якості вищої освіти, не дивлячись на своє переважне позиціонування у межах педагогічних наук, цілком обумовлено набула свого розвитку в контексті змісту паспортів спеціальності науки державного управління. Серед останніх наукових напрацювань, тематична спрямованість яких була зосереджена на дослідженнях тих чи інших аспектів прояву якості вищої освіти, слід звернути увагу на роботи: В.П. Андрущенко та Ю.В. Бега (розкрито перспективи використання механізмів організаційно-освітньої взаємодії держави та громадянського суспільства), Г.В. Єльнікової та

В.І. Свистун (розглянуто умови та визначено перспективи інституціоналізації соціального партнерства щодо розвитку професійно-технічної освіти); С.А. Калашнікової та С.В. Курбатова (досліджено 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 (визначено стратегічні пріоритети розвитку вищої освіти, а також визначено механізми державного управління розвитком її системи); О.Г. Романовського та О.С. Пономарьова (розглянуто взаємозв'язок феномену якості освіти з системою конкурентоспроможності фахівця та успішністю його позиціонування на ринку праці, а також якість підготовки фахівців); І.А. Рощик та В.Я. Гуменюка (висвітлено теоретичні положення і практичні рекомендації щодо трансформації економічних механізмів управління вищою освітою); З.В. Рябової (розроблено та запропоновано до використання концепцію маркетингу в освіті, а також визначено функції і завдання її управлінням на основі маркетингових технологій); Л.Л. Сушенцевої та С.О. Шевченка (надано порівняльну характеристику змісту класичного та освітнього маркетингу); І.П. Тавлуй (розглянуто нормативно-правове підґрунтя щодо забезпечення гарантій якості освітньої діяльності та вищої освіти) та дослідження інших вчених.

У межах державно-управлінської науки питання якості вищої освіти набули свого розвитку у роботах: Л.А. Гаєвської, О.В. Жабенка, С.В. Майбороди (обґрунтовано теоретико-історичні аспекти державного управління освітою); С.К. Андрійчука, С.М. Домбровської, В.М. Огаренка (досліджено зміст та практику використання механізмів державного управління системою вищої освіти та розкрито їх зміст); Д.В. Бондара, О.В. Поступної, Т.М. Тарасенко (визначено інституціонально-правові та соціально-економічні умови ефективного розвитку вищої освіти); Т.І. Гладкої, Т.О. Лукіної, А.В. Роміна (з'ясовано особливості державного управління якістю надання освітніх послуг в системі вищої освіти); О.В. Дубровки, Р.А. Науменко, Л.І. Парашенко (досліджено організаційно-методичні та практично-діяльнісні аспекти прояву державно-управлінського впливу на освітянську сферу) та багатьох інших дослідників. Окремі питання прояву проблематики якості вищої освіти були нами розглянуті у межах попередніх напрямів наукових пошуків [9], а отже, ця публікація є їх логічним продовженням.

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 звернути увагу на: семінар «Процедури, інструменти та критерії в межах системи забезпечення якості вищої освіти» (12.09.2017, м. Київ – Національний Еразмус+ офіс в Україні у співпраці з Представництвом ЄС в Україні, Міністерством освіти і науки України та Національною академією педагогічних наук України); IV міжнародну науково-практичну конференцію «Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та національний виміри змін» (06.04.2017, м. Суми – Інституту педагогіки і психології Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка); IV науково-методичну конференцію «Забезпечення якості вищої економічної освіти: сучасний стан та перспективи» (02.02.2017, м. Харків – Харківського інституту фінансів КНТЕУ). Серед найбільш очікуваних науково-практичних конференцій відповідного змістовного спрямування слід виділити міжнародну науково-практичну конференцію «Управління якістю вищої освіти: проблеми та перспективи», проведення якої відбудеться 29.09.2017 під патронатом Національної академії педагогічних наук України у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» та XIV всеукраїнську науково-методичну конференцію «Модернізація вищої

освіти та проблеми управління якістю підготовки фахівців. Імплементация нових стандартів освіти» (29.09.2017, м. Харків – Харківський державний університет харчування та торгівлі). Незважаючи на достатній рівень теоретико-методологічного опрацювання проблематики якості вищої освіти, окремі напрями позиціонування її складного та багатогранного змісту все ще залишаються відкритими для подальших наукових пошуків.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Розуміння змісту та напрямів прояву феномену якості освіти, незалежно від рівня організації наукового пошуку та безпосереднього фокусу уваги дослідника, важко уявити без з'ясування вимог норм міжнародних документів, адже саме в контексті затверджених ними стандартів (положень) відбувається не лише практичне закріплення існуючих теоретичних знань, а і своєрідне програмування подальшого розвитку, як безпосередньо системи вищої освіти, так і освітянської галузі в цілому. Вище ми звернули увагу на той факт, що проблематика управління якістю вищої освіти перебуває у фокусі наукової уваги дослідників, тобто не є принципово новим напрямом в організації наукових пошуків. Разом з тим динаміка оновлення знань щодо предметів наукової уваги у поєднанні із зміною її акцентів відповідно до тих чи інших складових їх змісту потребує на постійне удосконалення, як у цілому самої системи відповідних знань, так і безпосередньо змісту її базових (основних) категорій. У межах цієї публікації ми звернемо увагу на ті аспекти прояву порушеної вище проблематики, які відповідно до практики свого функціонування пов'язані зі змістом міжнародних норм та стандартів визначених ДСТУ ISO 9000:2007.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). З'ясувати напрями державного управління якістю вищої освіти в контексті змісту принципу залучення персоналу (працівників) міжнародного стандарту якості серії ДСТУ ISO 9000:2007 та опрацювати пропозиції щодо вдосконалення змісту та практики використання механізмів державно-управлінського впливу на систему забезпечення якості вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Конкретизація змісту категорії якості освіти в контексті норм офіційних документів та моніторингових місій може бути здійснена через призму міжнародних стандартів якості серії ДСТУ ISO 9000:2007. Словник термінів цього документа розглядає можливість тлумачити категорію якості, яка є базовою відповідно до обраної нами для з'ясування змісту дефініції, як ступінь, власних характеристик задовольняє певні вимоги (характеристики та вимоги визначаються на рівні окремих категорій) [13, с. 12]. Крім того, документ містить перелік основних принципів управління якістю, що також сприяє розумінню змісту відповідної категорії. Автори стандарту ДСТУ ISO 9000:2007 визначають такі принципи управління якістю: 1) орієнтація на замовника (організації залежать від своїх замовників і тому мають розуміти поточні й майбутні їх потреби, виконувати їхні вимоги та прагнути до перевищення їхніх очікувань); 2) лідерство (керівники встановлюють єдність призначеності та напрямів діяльності організації. Їм треба створювати та підтримувати таке внутрішнє середовище, в якому працівники цілком можуть бути залучені до досягнення цілей, поставлених перед організацією); 3) залучення працівників (працівники на всіх рівнях становлять основу організації, і їх цілковите залучення дає змогу використовувати їхні здібності на користь організації); 4) процесний підхід (бажаного результату досягають ефективніше, якщо діяльністю та пов'язаними з нею ресурсами керують як процесом); 5) системний підхід до управління (визначення й розуміння взаємопов'язаних процесів та управління ними як системою сприяє результативному та ефективному досягненню цілей організації); 6) постійне поліпшення (постійне покращення загальних показників діяльності

організації треба вважати незмінною ціллю організації); 7) прийняття рішень на підставі фактів (ефективні рішення приймають на підставі аналізування даних та інформації); 8) взаємовигідні стосунки з постачальниками (організація та її постачальники є взаємозалежними, і взаємовигідні стосунки підвищують спроможність обох сторін створювати цінності) [13, с. 4–5].

Кожен з цих принципів не лише може, а і повинен бути інтерпретований через призму категорії якості вищої освіти. Такий крок, свого часу здійснило чимало дослідників. Серед найбільш цікавих, на нашу думку, є дослідження Р.А. Кубанова. Вчений пропонує цілком логічно завершену та ретельно опрацьовану концепцію поглядів щодо сприйняття проблематики якості вищої освіти в контексті наведених вище принципів [3]. Переосмислюючи результати досліджень вченого, спробуємо розглянути категорію якості вищої освіти в контексті предметного поля державно-управлінської науки.

Принцип залучення працівників було визначено авторами ДСТУ ISO 9000:2007 на рівні одного з ключових принципів управління якістю. Перш за все, в контексті нашої безпосередньої уваги, ми повинні змінити акцент відповідного принципу із «залучення працівників» на «залучення учасників процесу навчання», адже неврахування місця та ролі об'єктів навчання в процесі забезпечення якості вищої освіти не лише викривлює зміст наведеного принципу, а і руйнує систему забезпечення його ефективності. Тобто подальші наші роздуми, принаймні у межах змісту саме цього пункту, будуть стосуватися одночасно наукових та науково-педагогічних працівників, і здобувачів вищої освіти. Зміст принципу залучення працівників ВНЗ та студентів до процесу контролю якості, як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях, повинен розкриватися не лише через призму безпосередньої участі суб'єкту виконання функцій контролю, а у тому числі й у контексті командної роботи. Тут мається на увазі та особливість роботи команди, яка пов'язана з існуванням «солідарної відповідальності», тобто прорахунки одного з членів команди ідентифікуються як прорахунки всієї команди, так само як і перемога (здобутки) одного з членів команди – є перемогою (здобутками) всієї команди. Солідарна відповідальність передбачає можливість для кожного з членів команди бути почутим керівництвом команди, тобто будь-який з представників трудового колективу ВНЗ, так само як і будь-який студент повинен мати не лише реальну можливість звернутися до керівника ВНЗ або його заступників з власними ідеями або зауваженнями, а і бути впевнений, що його пропозиції будуть розглянуті. Дотримання принципу залучення працівників до виконання функцій управління, а відповідно і до функції контролю якості вищої освіти, обумовлює необхідність децентралізації системи управління. Іншими словами, повноваження адміністрації, так само як і її відповідальність, повинні бути делеговані на нижні ієрархічні рівні. Питання полягає у готовності керівників ВНЗ та його адміністрації «поділитися владою» з науково-педагогічними працівниками та студентами ВНЗ. На жаль, практика реалізації функцій управління на університетському рівні свідчить про непопулярність принципів децентралізації, адже передавання своїх повноважень іншим не обумовлює зняття відповідальності з керівника ВНЗ. Можемо констатувати існування певного протиріччя. Наприклад, керівником ВНЗ, як правило, стає людина, яка має підтримку трудового колективу та відповідає формальним вимогам. Вище ми звернули увагу, що така людина повинна бути лідером. З огляду на ці критерії, обраний керівник, цілком очікувано, буде харизматичною та амбіційною людиною. Скоріше за все, така людина не буде вмотивована до делегування владних повноважень, але можливість перекладання відповідальності буде сприйматись як належне повною мірою. Цілком очікувано, що тяжіння керівника ВНЗ до централізації владних повноважень у межах свого ієрархічного рівня з одночасним пе-

рекладанням відповідальності на підлеглих не сприятиме реалізації принципу залучення працівників як до організаційної діяльності в цілому, так і безпосередньо до процесу контролю за якістю надання освітньої послуги.

Крім того, реалізація принципу залучення працівників до управління якістю вищої освіти передбачає наявність не лише бажання професорсько-викладацького складу та студентів брати участь у відповідному процесі, а і здатності цих осіб до виконання певних функцій. Отже, працівники ВНЗ повинні мати високий професійний рівень, а також бути мотивованими до участі у процесі контролю якості. Слід звернути увагу, що ті особи, які братимуть безпосередню участь у здійсненні функцій контролю, повинні мати гарантії щодо неупередженого ставлення до себе з боку керівника та адміністрації ВНЗ, як під час виконання отриманих повноважень, так і після оприлюднення результатів проведеної роботи.

Повертаючись до проблематики якості вищої освіти, в контексті змісту принципу управління якістю ДСТУ ISO 9000:2007 «Принцип залучення працівників», вважаємо за необхідне звернути увагу на такі напрями його реалізації на університетському рівні:

- удосконалення змісту критеріїв проведення конкурсу на заміщення вакантних посад наукових та науково-педагогічних працівників в частині запровадження державою єдиних, зрозумілих вимог до кандидатів та забезпечення принципу прозорості на всіх етапах конкурсного відбору. В контексті цієї тези слід звернути увагу на дослідження В.М. Мороза, який запропонував достатньо ефективну модель проведення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників [6];

- ініціювати дискусію навколо можливості та напрямів децентралізації влади керівника ВНЗ за напрямом делегування його владних повноважень та відповідальності щодо функцій контролю за якістю вищої освіти. Частково відповідна пропозиція знайшла своє опрацювання у межах результатів наших попередніх пошуків [7, 8];

- підвищити рівень мотивації працівників та студентів ВНЗ до участі в процесі контролю за якістю вищої освіти, у тому числі і за рахунок підвищення рівня їх захищеності від можливого тиску з боку адміністрації ВНЗ та колег.

На переконання Р.А. Кубанова, принцип залучення працівників до управління якістю вищої освіти може бути розглянутий через призму професійної діяльності наукових та науково-педагогічних працівників [3]. Ми не можемо погодитись з такою точкою зору, адже питання оцінювання рівня розвитку трудових можливостей відповідної категорії працівників не перебуває у фокусі проблематики «принципу залучення», хоча, безумовно, безпосередньо стосується феномену якості вищої освіти. З огляду на цей факт, вважаємо за можливе розглянути проблематику оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу професорсько-викладацького складу у межах окремого напрямку наукового пошуку.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Зважаючи на результати дослідження, можемо сформулювати такі висновки.

По-перше, залучення науково-педагогічних працівників та студентів до процесів управління якістю вищої освіти є потужним інструментом, використання якого здатне, з одного боку, забезпечити удосконалення стандартів надання освітньої послуги вітчизняними ВНЗ, а з іншого – сприяти підвищенню рівня ефективності виконання державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою. Беручи до уваги зміст принципу залучення працівників (ДСТУ ISO 9000:2007), вважаємо за можливе запропонувати включення норми щодо обов'язковості залучення думки студентів як безпосередніх учасників навчального процесу та замовників освітньої послуги, про якість вищої освіти у межах моніторингу її якості. Безумовно, вага індикатора якості вищої освіти, роз-

рахунок якого відбувається за результатами підсумкового аналізу думок студентів, не повинна бути визначальною, адже з огляду на відсутність достатнього рівня концептуальної зрілості у суб'єктів оцінювання (процеси формування системи ціннісних орієнтацій студента, як правило, не є завершеними), ми, на жаль, не можемо говорити про повну об'єктивність отриманого значення відповідного показника. Разом з тим, ігнорування думки студентів щодо якості вищої освіти буде не лише суперечити змісту міжнародних стандартів якості серії ДСТУ ISO 9000:2007, а і викривлювати інформацію щодо значення індикатора оцінки змін у системі вищої освіти.

По-друге, дотримання принципу залучення науково-педагогічних працівників та студентів до управління якістю вищої освіти лише тоді може забезпечити відчутний результат, коли кожен з учасників процесу буде ідентифікувати себе з ВНЗ та мати реальну можливість впливати, як на стратегію його розвитку, так і на зміст і практику реалізації функції контролю за якістю вищої освіти. Досягнення суб'єктами та об'єктами навчального процесу достатнього для об'єктивного оцінювання якості вищої освіти рівня ідентифікації може бути забезпечено лише за умови підсилення ролі університетських організацій самоврядування в управлінні ВНЗ та одночасного обмеження впливу адміністрації ВНЗ на вирішення кадрових питань. Вважаємо, існуючі норми та практики проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів не є ефективними та такими, що не забезпечують високу якість комплектування ВНЗ кадрами. Позбавлення адміністрації ВНЗ можливості впливати на результати конкурсу, перш за все, за рахунок формулювання єдиних вимог щодо фахового, професійного і кваліфікаційного рівня кандидатів, а також норми про обов'язковість висвітлення на відкритому інформаційному ресурсі попередніх результатів оцінювання претендентів на заміщення вакантної посади, дозволить підвищити рівень незалежності науково-педагогічних працівників у межах процедур моніторингу якості вищої освіти.

Серед перспективних напрямів в організації наукових пошуків щодо порушеної проблематики слід звернути увагу на ті з них, які пов'язані з аналізом змісту інших принципів міжнародних стандартів якості серії ДСТУ ISO 9000:2007 та опрацюванням пропозицій щодо удосконалення змісту моніторингу якості вищої освіти.

Список літератури:

1. *Грішнова О. А.* Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О.А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 34–40
2. *Данилишин Б.* Інноваційна модель економічного розвитку: роль вищої освіти / Б. Данилишин, В. Куценко // Вісник НАН України. – 2005. – № 9. – С. 26–35
3. *Кубанов Р. А.* Реализация принципов ИСО 9000 при проектировании системы управления качеством высшего образования в вузе / Р.А. Кубанов // Influence of knowledge and public practice on the development of creative potential and personal success in life: peer-reviewed materials digest (collective monograph) published following the results of the CXXIV International Research and Practice Conference and II stage of the Championship in Psychology and Educational sciences (London, May 12 - May 17, 2016). – London: IASHE, 2016. – P. 33 – 35
4. *Лук'яненко Д. Г.* Управління міжнародною конкурентоспроможністю в умовах глобалізації економічного розвитку / Лук'яненко Д.Г., Поручник А. М., Антонюк Л. Л. – К. : КНЕУ, 2006. – Т. 2. – 592 с.

5. Мороз В. М. Динаміка зміни індексу освіченості населення в Україні як якісна характеристика системи трудового потенціалу країни / В.М. Мороз // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2009. – №2. – С. 249–256
6. Мороз В. М. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників, як складова механізму державного управління розвитком трудового потенціалу вищого навчального закладу / В.М. Мороз // Збірник наукових праць ЛРІДУ НАДУ «Ефективність державного управління». – 2014. – №38. – С. 252–259
7. Мороз С. А. Державне управління та університетська автономія в системі розвитку трудового потенціалу вищого навчального закладу / С. А. Мороз // Вісник НУЦЗУ (Серія «Державне управління»). – 2016. – Вип. 1 (4). – С. 18–26
8. Мороз С. А. Місце та роль трудового потенціалу ВНЗ у формуванні та розвитку національної гуманітарно-технічної еліти: державно-управлінський аспект / С. А. Мороз // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2015. – №3. – С. 102–110
9. Мороз С. А. Зміст дефініції «якість вищої освіти» в контексті наукових поглядів представників східноєвропейських наукових шкіл / С.А. Мороз, В.М. Мороз // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія – 2017. – №2. – С. 58–71
10. Паспорт спеціальності 13.00.06 – Теорія та методика управління освітою [електронний ресурс] / Про затвердження переліку паспортів у галузі педагогічних наук // Постанова Президії вищої атестаційної комісії України від 14.09.2006, № 6-06/8. – Режим доступу: [file:///D:/user/Downloads/13_00_06%20\(1\).pdf](file:///D:/user/Downloads/13_00_06%20(1).pdf)
11. Проект концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 років [електронний ресурс] / Громадське обговорення: 2014 рік // Офіційний веб-сайт Міністерства освіти і науки України. – Режим доступу: <http://old.mon.gov.ua/ua/pr-viddil/1312/1390288033/1414672797/>
12. Ранкове засідання шостої сесії Верховної Ради восьмого скликання: 14.07.2017 [електронний ресурс] / Інформаційне управління Апарату Верховної Ради України // Верховна Рада України: офіційний веб-портал. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/news/Novyny/147341.html>
13. Системи управління якістю: основні положення та словник термінів (ISO 9000:2005, IDT) / ДСТУ ISO 9000:2007 // Національний стандарт України. – Київ: Держспоживстандарт України, 2008. – Режим доступу: http://dbn.at.ua/_ld/11/1128_432_iso9000-1-.pdf
14. Шаров О.І. 2017-го систему вищої освіти очікують чотири ключові зміни [електронний ресурс] / О.І. Шаров // Міністерство освіти і науки України: новини від 16.01.2017. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/usi-novivni/novini/2017/01/16/<2017-go-sistemu-vishhoyi-osviti-ochikuyut-chotiri-klyuchovi-zmini>,<---direktor-departamentu/>

References:

1. Hrishnova O.A.(2014). *Liuds'kyj, intelektual'nyj i sotsial'nyj kapital Ukrainy: sutnist', vzaïemozv'iazok, otsinka, napriamy rozvytku* [Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interconnection, assessment, directions of development]. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka* – Social-Labor Relations: Theory and Practice, 1, 34–40 [in Ukrainian].
2. Danylyshyn B. & Kutsenko V. (2005) *Innovatsijna model' ekonomichnoho rozvytku: rol' vyschoi osvity* [Innovative model of economic development: the role of higher

education]. *Visnyk NAN Ukrainy*. – Bulletin of the National Academy of Sciences of Ukraine, 9, 26–35 [in Ukrainian].

3. Kubanov R.A. (2016). *Realizacija principov ISO 9000 pri proektirovanii sistemy upravlenija kachestvom vysshego obrazovanija v vuze* [Implementation of the principles of ISO 9000 in the design of a quality management system for higher education in the university] Influence of knowledge and public practice on the development of creative potential and personal success in life: peer-reviewed materials digest (collective monograph) published following the results of the CXXIV International Research and Practice Conference and II stage of the Championship in Psychology and Educational sciences (London, May 12 - May 17, 2016). IASHE, 33 – 35[in Russian].

4. Luk'ianenko D.H., Poruchnyk A. M. & Antoniuk L. L. *Upravlinnia mizhnarodnoiu konkurentospromozhnistiu v umovakh hlobalizatsii ekonomichnoho rozvytku* [Managing international competitiveness in the conditions of globalization of economic development] K.: KNEU, [in Ukrainian].

5. Moroz V.M. *Dynamika zminy indeksu osvichenosti naselennia v Ukraini iak iakisna kharakterystyka systemy trudovoho potentsialu krainy* [Dynamics of the change of the index of education of the population in Ukraine as a qualitative characteristic of the labor potential of the country] *Visnyk Natsional'noi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy*. – Bulletin of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine, 2, 249–256 [in Ukrainian].

6. Moroz V.M. *Konkurs na zamischennia posad naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv, iak skladova mekhanizmu derzhavnoho upravlinnia rozvytkom trudovoho potentsialu vyschoho navchal'noho zakladu* [Competition for the replacement of positions of scientific and pedagogical workers, as an integral part of the mechanism of state management for the development of labor potential of a higher educational institution]. *Zbirnyk naukovykh prats' LRIDU NADU «Efektyvnist' derzhavnoho upravlinnia»* – Collection of scientific works of LRID NAPA "Efficiency of public administration", 38, 252–259 [in Ukrainian].

7. Moroz S. A. *Derzhavne upravlinnia ta universytets'ka avtonomiia v systemi rozvytku trudovoho potentsialu vyschoho navchal'noho zakladu* [State administration and university autonomy in the system of development of labor potential of a higher educational institution]. *Visnyk NUTsZU (Seriia «Derzhavne upravlinnia»)*. – Bulletin of NUTZU (Series "Public Administration"), 1 (4), 18–26 [in Ukrainian].

8. Moroz S. A. *Mistse ta rol' trudovoho potentsialu VNZ u formuvanni ta rozvytku natsional'noi humanitarno-tekhnichnoi elity: derzhavno-upravlins'kyj aspekt* [Location and role of the labor potential of universities in the formation and development of the national humanitarian and technical elite: the state-management aspect]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy*. – The theory and practice of management of social systems, 3, 102–110, [in Ukrainian].

9. Moroz S.A. & Moroz V. M.. *Zmist definitsii «iakist' vyschoi osvity» v konteksti naukovykh pohliadiv predstavnykiv skhidnoievropejs'kykh naukovykh shkil* [The content of the definition of "quality of higher education" in the context of the scientific views of the representatives of East European scientific schools]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy: filosofiia, psykholohiia, pedahohika, sotsiolohiia* – The theory and practice of social systems management: philosophy, psychology, pedagogy, sociology, 2, 58–71[in Ukrainian]

10. *Pasport spetsial'nosti 13.00.06 – Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu* [Passport of specialty 13.00.06 - Theory and methodology of education management]. *Pro zatverdzhennia pereliku pasportiv u haluzi pedahohichnykh nauk* [About approval of the list

of passports in the field of pedagogical sciences]. Postanova Prezhydii vyschoi atestatsiynoi komisii Ukrainy vid 14.09.2006, № 6-06/8.[Resolution of the Presidium of the Higher Attestation Commission of Ukraine dated September 14, 2006, No. 6-06 / 8] n.d.) Retrieved from: [file:///D:/user/Downloads/13_00_06%20\(1\).pdf](file:///D:/user/Downloads/13_00_06%20(1).pdf) [in Ukrainian]

11. Proekt kontseptsii rozvytku osvity Ukrainy na period 2015–2025 rokiv [The project of the concept of the development of Ukrainian education for the period 2015-2025]. Hromads'ke obhovorennia: 2014 rik [Public discussion: 2014]. Ofitsiynij veb-sajt Ministerstva osvity i nauky Ukrainy[Official website of the Ministry of Education and Science of Ukraine]. (n.d.) Retrieved from: <http://old.mon.gov.ua/ua/pr-viddil/1312/1390288033/1414672797/> [in Ukrainian]

12. Rankove zasidannia shostoї sesii Verkhovnoi Rady vos'moho sklykannia: 14.07.2017 [Morning session of the sixth session of the Verkhovna Rada of the eighth convocation: 07/14/2017]. Informatsijne upravlinnia Aparatu Verkhovnoi Rady Ukrainy [Information Office of the Verkhovna Rada of Ukraine]. Verkhovna Rada Ukrainy: ofitsiynij veb-portal[Verkhovna Rada of Ukraine: official web-portal.] (n.d.) Retrieved from: <http://rada.gov.ua/news/Novyny/147341.html> [in Ukrainian]

13. Systemy upravlinnia iakistiu: osnovni polozhennia ta slovnyk terminiv (ISO 9000:2005, IDT). DSTU ISO 9000:2007. Natsional'nyj standart Ukrainy. Kyiv: Derzhspozhyvstandart Ukrainy, 2008.[Quality Management Systems: Key Terms and Glossary of Terms (ISO 9000: 2005, IDT). DSTU ISO 9000: 2007. National Standard of Ukraine. Kyiv: Derzhspozhyvstandart of Ukraine, 2008.] (n.d.) Retrieved from: http://dbn.at.ua/_ld/11/1128_432_iso9000-1-.pdf [in Ukrainian]

14. Sharov O.I. 2017-ho systemu vyschoi osvity ochikuiut' chotyry kliuchovi zminy [Four key changes await the 2017 education system] Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy: novyny vid 16.01.2017. – Ministry of Education and Science of Ukraine: news from 16.01.2017. (n.d.) Retrieved from: <http://mon.gov.ua/usi-novivni/novini/2017/01/16/«2017-go-sistemu-vishhoyi-osviti-ochikuyut-chotiri-klyuchovi-zmini»,---direktor-departamentu/> [in Ukrainian]

Стаття надійшла до редколегії: 13.08.2017