

ISSN 2078-7782

*Теорія
і практика*

управління соціальними системами

*ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ*

4'2021

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ:
філософія, психологія, педагогіка, соціологія
Щоквартальний науково-практичний журнал 4'2021
Видання засновано 2000 р.

Головний редактор:

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

Координаційна рада:

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

Товажнянський Л.Л., член-кор. НАН України, д-р техн. наук (заст.голови)

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

Бабасєв В.М., акад. НАПН України, д-р наук з держ. управління

Бойчук Ю. Д., член-кор. НАПН, д-р пед. наук

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

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

Гліаш Н., д-р техн. наук, (Румунія)

Коваленко О.Е., д-р пед. наук

Копитов Р.А., д-р інж. наук (Латвія)

Кучабський О. Г., д-р наук з держ. управ. (Польща)

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

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

Олав Аарна. д-р екон. наук (Естонія)

Сєппо Холтта. д-р наук (Фінляндія)

Фетинюк В. д-р економ. наук (Молдова)

Держсвідання

Свідцтво: **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” № 26 від 26.11.2021;
ХНПУ ім.Г.С.Сковороди № 13 від 14.12.2021;
УПА № 4 від 30.11.2021

З М І С Т

**ФІЛОСОФСЬКІ, АНТРОПОЛОГІЧНІ ТА
ЗАГАЛЬНОМЕТОДИЧНІ ПАРАДИГМИ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ**

- Сокол Є. І., Пономарьов О. С.* Цільова підготовка еліти і лідерів в умовах технічного університету..... 3
- Балацінова А. Д.* Досвід розв’язання проблеми відкриття шляхетних пансіонів при гімназіях у діяльності ради при попечителі Київського навчального округу..... 15
- Воробйова Є. В., Чеботарьов М. К.* Освітній менеджмент у сучасних ЗВО: актуальні тенденції..... 24

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

- Сороко Н. В., Гаєвська О. В.* Імерсивні технології та їх роль у викладанні східних мов (на матеріалі японської мови)..... 33
- Романовський О. Г., Ігнатюк О. А., Резнік С. М., Солодовник Т. О.* Концептуальні засади інноваційно-стратегічного напрямку підготовки майбутніх військових фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони в умовах освітніх трансформацій..... 47
- Зеленська Л. Д.* Формування у майбутніх учителів навичок soft skills у процесі викладання навчальної дисципліни “коучингові технології в освіті”..... 59
- Чабань А. В.* Гендерні особливості професійної самореалізації майбутніх рятувальників..... 69

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

- Черкашин А. І.* Феномен лідерства у закладах вищої освіти: теоретичний аналіз наукових досліджень..... 76
- Костиця І. В., Філіпенко Л. В.* Лідерська позиція як компонент особистості майбутнього фахівця..... 86
- Підгорний К. Ю.* Сутність лідерської позиції майбутніх фахівців публічного управління та адміністрування..... 94

- Вимоги до статей**..... 102

Редакційна колегія:

Мороз В.М., д-р наук з держ. управління (*відповідальний секретар, заст. гол. ред. з держ. упр.*)
Бех І.Д., академік НАПН України, д-р психол. наук
Беспарточна О.І., канд. пед. наук
Большакова А.М., д-р психол. наук
Гордієнко-Митрофанова І.В., д-р психол. наук
Грень Л.М., д-р наук держ. упр.
Євтушенко Н.В., д-р пед. наук
Золотухіна С.Т., д-р пед. наук
Ігнатюк О.А., д-р пед. наук
Іонова О.М., д-р пед. наук
Кармінська-Белоброва М.В., канд. наук з держ. упр.
Квасник О.В., канд. пед. наук
Кузнєцов М.А., д-р психол. наук
Книш А.Є., канд. псих. наук
Лозовой В.О., д-р філос. наук
Ничкало Н.Г., академік НАПН України, д-р пед. наук
Підбуцька Н.В., заст. гол.
Поясок Т.Б., д-р пед. наук
ред. з псих. н., д-р псих. наук
Пономарьов О.С., канд. техн. наук
Резван О.О., д-р пед. наук
Рибалка В.В., д-р псих. наук
Сеник О.М., канд. псих. наук
Савелюк Н.М., д-р псих. наук
Семенова А.В., д-р пед. наук
Сисосва С.О., акад. НАПН України, д-р пед. наук
Співак Л.М., д-р псих. н.
Тараров Я.В., д-р філос. наук
Труш О.О., канд. наук з держ. упр.
Штефан Л.А., д-р пед. наук

Телефон: (057) 70-04-025,
 телефакс (057) 70-76-371.
 E-mail:
 romanovskiy_a_khpi@ukr.net

C O N T E N T S**PHILOSOPHICAL, ANTHROPOLOGICAL AND GENERAL
METHODOLOGICAL PARADIGMS OF MODERN EDUCATION**

- Sokol Y. I., Ponomarev O. S.* Target training of Elite and Leaders in the conditions of Technical University..... 3
Balatsynova A. D. Problem-solving experience when opening noble gymnasiums' boarding houses in the Kyiv educational district curator's council activities..... 15
Vorobieva E. V., Chebotaryov N. K. Educational management in modern HEI: current trends..... 24

**ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR
FORMATION OF PROFESSIONAL SKILLS
OF FUTURE SPECIALISTS**

- Soroko N. V., Gayevska O. V.* Immersive technologies and their role in teaching Oriental languages (on the material of the Japanese language)... 33
Romanovskiy O. G., Ihnatiuk O. A., Reznik S. M., Solodovnyk T. O. Conceptual foundations of innovative-strategic field of study of future military specialists of various specialties of the security, protection and defense sector under the conditions of educational transformations..... 47
Zelenska L. D. Soft skills formation in future teachers in the process of teaching the course "coaching technologies in education"..... 59
Chaban A. V. The gender aspects in professional self-actuation of future rescue workers..... 69

**THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS OF RESEARCH OF
LEADERSHIP PHENOMENA, MANAGEMENT AND
DEVELOPMENT SOCIAL OBJECT**

- Cherkashyn A. I.* The phenomenon of leadership in higher education institutions: a theoretical analysis of scientific research..... 76
Kostyria I. V., Filipenko L. V. Leadership position as a component of the personality of the future specialist..... 86
Pidgornyi K. Yu. The essence of the leadership position of future public management and administration specialists..... 94
Requirements for articles..... 102

Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ «ХПІ», 2021. – № 4. – 104 с.

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

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

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

Журнал „Теорія і практика управління соціальними системами” було включено до «ICI Journals Master List» (Copernicus index) з індексом 69.65

- © Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, 2021
- © Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2021
- © Українська інженерно-педагогічна академія, 2021

Євген Сокол

доктор технічних наук, професор, член-кореспондент НАН України, ректор Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-1370-1482
E-mail: Sokol@kpi.kharkov.ua

Олександр Пономарьов

кандидат технічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-4698-2620
E-mail: palex37@ukr.net

**ЦІЛЬОВА ПІДГОТОВКА ЕЛІТИ І ЛІДЕРІВ В УМОВАХ
ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Анотація: обґрунтовано зростання потреби суспільного виробництва в лідерах, зумовленої динамічним розвитком промисловості і прискоренням циклу старіння та зміни технологій. Показано, що організацію підготовки цих лідерів і нової гуманітарно-технічної еліти доцільно здійснювати в закладах вищої освіти інженерного профілю. Доведено, що з метою якісної підготовки еліти і лідерів як справжніх носіїв та організаторів науково-технічного й соціального прогресу в умовах становлення індустрії 4.0 вкрай необхідно переходити і до освіти 4.0. Проаналізовано досвід практики з підготовки еліти і лідерів в Національному технічному університеті “Харківський політехнічний інститут”.

Ключові слова: лідер, потреби суспільного виробництва, індустрія 4.0, освіта 4.0, гуманітарно-технічна еліта.

Yevgen Sokol

doctor of technical sciences, professor, a corresponding member of NAS Ukraine, rector of the National Technical University “Kharkiv Politechni Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: Sokol@kpi.kharkov.ua

Olexandr Ponomaryov

professor, candidate of technical sciences, professor of the pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Politechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: palex37@ukr.net

**TARGET TRAINING OF ELITE AND LEADERS IN THE CONDITIONS
OF TECHNICAL UNIVERSITY**

Abstract: the growth of the need for social production in the leaders due to the dynamic development of industry and the acceleration of the cycle of aging and technological change is justified. It is shown that the organization of training of these leaders and the new humanitarian and technical elite should be carried out in higher education institutions of engineering profile. It is proved that in order to qualitatively train the elite and leaders as real carriers and organizers of scientific, technical and social progress in the conditions of formation of industry 4.0 it is extremely necessary to pass to education 4.0.

© Євген Сокол, Олександр Пономарьов, 2021

The experience of practice in training elite and leaders at the National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute” is analyzed.

Key words: leader, needs of social production, industry 4.0, education 4.0, humanitarian and technical elite.

Евгений Сокол, Александр Пономарев

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА ЭЛИТЫ И ЛИДЕРОВ В УСЛОВИЯХ ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Аннотация: обоснован рост потребности общественного производства в лидерах, обусловленный динамичным развитием промышленности и ускорением цикла старения и смены технологий. Показано, что организацию подготовки этих лидеров и новую гуманитарно-техническую элиту целесообразно осуществлять в учреждениях высшего образования инженерного профиля. Доказано, что в целях качественной подготовки элиты и лидеров как настоящих носителей и организаторов научно-технического и социального прогресса в условиях становления индустрии 4.0 крайне необходимо переходить к образованию 4.0. Проанализирован опыт практики подготовки элиты и лидеров в Национальном техническом университете “Харьковский политехнический институт”.

Ключевые слова: лидер, потребности общественного производства, индустрия 4.0, образование 4.0, гуманитарно-техническая элита.

Yevgen Sokol, Olexandr Ponomaryov

An extended abstract of the paper on subject of:

“Target training of Elite and Leaders in the conditions of Technical University”

Problem setting. A feature of today is the rapid change of applied technologies. This situation causes the growth of social needs in real leaders and highly professional elites. Ensuring their proper training appears at the level of an important problem of higher education. The global trend of transition to the 4.0 economy necessitates a new quality of training of elites and leaders. The implementation of this training requires the creation of a level 4.0 education system. Proper training and personal development of leaders who are able to successfully and effectively move science and technology can be most effectively carried out in the system of institutions of higher technical education. After all, this system is distinguished by the specificity of tasks and a clear practical orientation of the educational process. These features enhance the effectiveness of the influence of leaders on staff, contribute to the formation of a true production elite.

Recent research and publication analysis. V. Babayev, O. Bandurka, B. Bass, R. Boyatsis, D. Goulman, N. Iliash, S. Kalashnikova, R. Case, J. Kotter study a wide range of aspects of leadership that are extremely important for pedagogical theory and practice of education,

O. Ponomaryov, O. Romanovsky, V. Sheinov and others. J. Hunt, S. Cossen, A. Lawton and E. Rose study the personal qualities and characteristics of a leader. They substantiate a coherent set of ten such qualities.

Chapman R. analyzes the qualities necessary for a leader based on the results of studying the personal traits of employees of a number of government agencies in the UK. The role and importance of charisma significantly increase in the development of transformational leadership. Its essence and content are actively explored by B. Bass and R. Reggio [8], K. Blanchard, W. Moroz, O. Nestulya, J. Yakl and others. A significant contribution to the systematic study of the phenomenon of the leader's charisma and its main manifestations belongs to R. Gandapas [3].

From the standpoint of providing quality training of leaders, it is appropriate to mention the formation of a philosophy of creative leadership, the results of which are presented in the work of P. Kasse and R. Claudel [9]. E. Sokol systematically approaches the consideration of the training of professional leaders as an important task of higher education [5]. Values aspects of leadership are studied by K. Hodgkinson, G. Fairholm and

S. Kuchmarski. They are based on a deep understanding of the essence of the phenomenon of value.

The ability to act effectively and influence people in conditions of risk and information uncertainty is important for a leader. Similar situations often occur in the management of the leader. SD Vermilion and his co-authors investigate the assessment of risk outcomes in engineering decisions made under uncertainty [14].

Paper objective of this article defines the main directions of professional training of the elite and leaders of engineering profile and substantiation of the need to develop and apply innovative pedagogical technologies that would ensure the relationship between industry and engineering education, including training of professional leaders and the formation of a new engineering elite, competitive in the labor market.

Paper main body. The effectiveness of joint activities of people and their achievement of its goals depends on the leadership qualities of the leader. Therefore, the innovative development of the economy must be accompanied by the appropriate development of goals, content and nature of training of leaders and their personal development. Training of leaders in the system of technical education has its own characteristics due to the wide variety of tasks and functions of their future professional activity. They must be both true professional leaders and authoritative leaders with an innovative nature of thinking and its strategic focus. This will ensure the efficiency of production and the value perception of staff belonging to this company or firm Industrial production is extremely dynamic.

Today, its development has reached a qualitatively new level, corresponding to the fourth industrial revolution or industry 4.0 and mass use in the production, in everyday life and in leisure of robotic devices and other cyberphysical systems that perform heavy, potentially dangerous and routine operations. A variety of devices based on artificial intelligence and automated production with control of all production processes in real time are widely used. The vast possibilities inherent in modern cyberphysical systems and those that until recently were written only by science fiction, today are realized by creating virtual models of real objects and processes of the physical world.

With the help of these models, cyberphysical systems successfully monitor the state of objects and the nature of the processes of their functioning. Based on the results of control, they

make local decentralized decisions. At the same time, these systems can be integrated into complex networks and interact with each other in real time. In the world economy, including to some extent in Ukraine, there is a transition to fundamentally new high technologies. Ensuring the development of equipment and technologies of generation 4.0 and their effective use requires the training of specialists of a qualitatively new level. Their professional and social competence and personal development, general and professional culture, worldviews and spiritual world must meet the high requirements of the new economy as much as possible.

Leaders of the new era must have the skills, aspirations and willingness to shape change themselves in accordance with the defining trends of scientific, technological and social development. Therefore, Industry 4.0 determines the need for 4.0 education. This transition requires a new paradigm of education, primarily technical. Its meaning is to move from Industry 4.0 to 4.0 Universities, to train professionals who are professionally, socially and psychologically ready to work successfully in the space of high technology and quickly adapt to their possible drastic changes in the future. Staffing of the economy 4.0 is still very poorly implemented and does not have a clear target, logical-methodological, substantive and scientific-methodological justification. As a result, today all universities in Ukraine and most universities in other countries are still at stage 3.0. The mission of higher education is to advance the development of university education in comparison with the development of the economy. Only in this case can we really ensure the integrity and systemic nature of scientific, technological and social progress.

Malaysian researchers A. Shahrum and N. Hussein, convincingly write that "the fourth industrial revolution (IR 4.0) changed the landscape of educational innovations. It is based on the capabilities of artificial intelligence and digital physical structures and is controlled by them, which makes the human-machine interface more universal" [13, p. 315]. They believe that in the future there will be many changes in the ways of teaching and learning, in its content and the role of teachers and students. The logic of education must be reversed so that the system corresponds to the student, not the student to the system. In this is very essence of personalization of education.

National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" has won a high reputation

in our country and in the world. It is characterized by a high level of professional training and sensitivity to innovation, to changing personnel needs of various spheres of public life. The system of engineering training is aimed at ensuring the appropriate level of highly qualified professional leaders and the formation of a fundamentally new, humanitarian and technical elite.

Conclusion of the research. 1. The world is changing rapidly and becoming innovative. The content of social production and people's way of life is becoming more complicated. The development of information and biocybernetic technologies and artificial intelligence is accelerating the formation of the fourth generation economy (IR 4.0). This changes the requirements for the education system for the training of adequate staffing of social production.

2. In the new social conditions, higher education must radically reconsider the goals, content and nature of training. Industry 4.0 requires a new quality of staff and necessitates a new educational paradigm at the 4.0 level.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Особливістю сьогодення стала швидка зміна застосовуваних технологій. Ця ситуація зумовлює зростання суспільних потреб у справжніх лідерах та високопрофесійній еліті. Саме притаманний їм характер інноваційного мислення і його загальна стратегічна спрямованість забезпечують потужний вплив лідерів та еліти на прискорення науково-технічного прогресу. Належна ж професійна підготовка та особистісний розвиток лідерів, здатних успішно й ефективно рухати науку і техніку, найбільш ефективно може здійснюватися в системі закладів вищої технічної освіти. Адже цю систему відрізняють конкретність завдань і чітка практична спрямованість освітнього процесу.

Відповідно до Стратегії розвитку вищої освіти України на 2021–2031 роки основним завданням вищої технічної школи є професійна підготовка інженерів. Проте виявлення серед студентів потенційних лідерів та їхня наступна цільова підготовка не повинні й не можуть здійснюватися за рахунок зниження якості й рівня їхнього професіоналізму. Тому успішне виконання завдань із підготовки справжніх професіональних лідерів і належної еліти має розглядатися як вкрай важлива проблема,

Graduates must not only adapt quickly to change, but also create change, ensure the competitiveness of their activities.

3. Inertia, inherent in human nature, causes the unpreparedness of many people to the conditions of innovative development. Therefore, society feels the need for leaders who would activate people and inspire them to be active. It should contribute to their well-being, socio-psychological well-being and willingness to innovate. Leaders rely on the elite as the best professionals and bearers of morality and culture.

4. The social importance of the elite and leadership and the specifics of their functions require the organization of their targeted training. The experience of our university shows that such training should be carried out in a higher education institution of engineering profile. Its connection to production and participation in the development of Industry 4.0 creates clear guidelines for the transition to 4.0 education and the technical and technological prerequisites for the training of elite and level 4.0 leaders.

ефективне розв'язання якої вимагає чіткості, наполегливості та відповідальності, яке потає важливим доповненням до фахової підготовки інженера відповідно до вимог суспільного виробництва.

Глибинна сутність цієї досить складної проблеми полягає в тому, що цілі й характер промисловості як основного джерела життя-забезпечення людини і суспільства швидко, а часто й кардинально змінюються. Тому лідери повинні належним чином спрямовувати людей на швидке оволодіння принципово новими технологіями й ефективно їх використовувати. При цьому лідер має спиратися на кращих працівників, які й являють собою справжню еліту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Істотна роль феномена лідерства в забезпеченні суспільного життя обумовила значну увагу й пильний інтерес до нього з боку вчених найрізноманітніших спеціальностей – психологів і педагогів, соціологів і фахівців у галузі управління соціальними системами. Досить широкий спектр аспектів лідерства, вкрай важливих для педагогічної теорії і практики освіти досліджують В. Бабаєв, О. Бандурка, Б. Басс, С. Бочарова, Р. Бояціс, Д. Гоулман, Т. Гура, Н. Іліаш, С. Калашникова, О. Пономарьов,

Дж. Коттер, О. Романовський, В. Шейнов, Р. Кейс та інші. Для ефективної організації цільової підготовки еліти і лідерів у системі освіти вкрай необхідно розуміти, розвиток яких особистісних рис і якостей слід забезпечувати. Їх сукупність як своєрідна модель лідера чи представника еліти виступає орієнтиром змісту й характеру навчально-виховного процесу. Дослідженню особистісних якостей і характеристик лідера присвячені роботи Дж. Ханта, С. Коссена, А. Лоутона та Е. Роуза, які наводять і обґрунтовують цілісну сукупність із десяти таких якостей. Р. Чапмен аналізує необхідні для лідера якості за результатами вивчення особистісних рис працівників низки урядових установ Великобританії. О. Віханський поділяє всю множину необхідних якостей лідера на три групи: інтелектуальні здібності, риси характеру та набуті уміння [2].

Особливий інтерес дослідників викликають також проблеми сутності і природи харизми і харизматичного лідерства, оскільки воно забезпечує найбільш ефективний вплив лідера на своє оточення. Роль і значення харизми істотно зростають в умовах розвитку трансформаційного лідерства. Його сутність і зміст активно досліджують Б. Басс та Р. Ріджіо [8], К. Бланшар, В. Мороз, О. Нестуля, Дж. Якл та інші. Істотний внесок у системне дослідження феномену харизми лідера та його основних проявів належить Р. Гандапасу [3]. З позицій забезпечення якісної підготовки фахівців-лідерів за доцільне згадати формування філософії креативного лідерства, результати якого наведено в роботі П. Кассе та

Р. Клоделя [9]. Системно підходить до розгляду підготовки професіоналів-лідерів як важливого завдання вищої школи Є. Сокол [5].

Цікавими й важливими для теорії лідерства і практики цільової підготовки лідерів в системі вищої освіти є дослідження, Дж. Конже і Р. Канунгу. Їхні роботи присвячені актуальним проблемам харизматичного лідерства, визначення поведінкових атрибутів і можливостей їх вимірювання [10]. Для лідера важливою є здатність ефективно діяти і впливати на людей в умовах ризику та інформаційної невизначеності. Подібні ж ситуації часто зустрічаються в процесі управлінської діяльності лідера. С. Вермійон і його спів-автори досліджують оцінки результатів ризику в інженерних рішеннях, прийнятих в умовах невизначеності [14].

Феномен парадоксів харизматичного лідерства з системних позицій аналізують О. Романовський і О. Пономарьов. Вони переконані, що для цих парадоксів "характерним є те, що вони обумовлені складною і суперечливою природою феномена харизми. Вона певною мірою виступає парадоксальним явищем, оскільки, з одного боку, харизма в більшості випадків властива тій чи іншій людині від природи і являє собою своєрідний дар. Однак з іншого боку, її розвиток і реалізація можуть істотно залежати від ряду об'єктивних і суб'єктивних факторів, від зовнішнього середовища, в першу чергу від характеру соціокультурного простору, в координатах якого і протікають життя і діяльність лідера" [4, с. 52]. Наочно уявлення процесу розвитку харизми можна представити у вигляді рис.1.

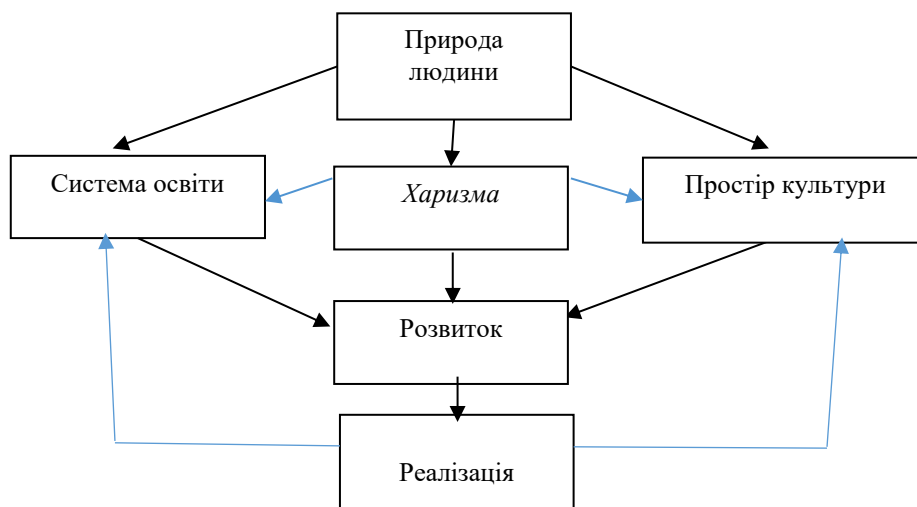


Рис. 1. Процес розвитку харизми

Роботи, які висвітлюють результати дослідження ціннісних аспектів сучасних теорій лідерства, належать К. Ходжкінсону, Г. Фейрхольму, Т. та С. Кучмарським. Вони виходять із глибинного розуміння сутності самого феномену цінності, яке започаткували ще Діоген Лаертський, а пізніше Т. Гоббс і Б. Спіноза. Розвиток досліджень цінностей та їхній зв'язок з лідерством здійснювали М. Вебер, Ф. Знанецький, К. Роджерс, М. Рокич, Д. Леонтьєв, У. Томас та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. В умовах стрімкого розвитку науково-технічного прогресу й інноваційного характеру еволюції самого суспільства і суспільного виробництва промисловість лишається однією з його найважливіших сфер, які забезпечують життєдіяльність людини і суспільства. Кадрове ж забезпечення промисловості, яка швидко змінюється, готує система технічної освіти. Проте недостатньо дослідженим є питання з цільової підготовки еліти і лідерів інженерного профілю. Між тим в Національному технічному університеті "Харківський політехнічний інститут" накопичено достатньо цікавий досвід такої підготовки. Він може бути корисним для інших закладів вищої технічної школи й системи вищої освіти взагалі.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження виступає прагнення авторів узагальнити досвід цільової підготовки еліти і лідерів в умовах технічного університету. Серед основних завдань дослідження виділяємо: розкриття характерних особливостей сучасного етапу розвитку промисловості, визначення основних напрямків професійної підготовки еліти і лідерів інженерного профілю, обґрунтування необхідності розробки і застосування інноваційних педагогічних технологій та забезпечення взаємозв'язку розвитку промисловості й інженерної освіти, в тому числі підготовки лідерів-професіоналів із формуванням нової інженерно-технічної еліти, конкурентоспроможної на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Ефективна організація спільної діяльності людей та успішне досягнення ними задалегідь визначених цілей істотною мірою залежить від лідерських якос-

тей керівника або хоча б від наявності в колективі неформального лідера. При цьому вкрай важливо, щоб лідер був професіоналом. Ось чому інноваційний розвиток будь-якої галузі промисловості повинен супроводжуватись відповідним розвитком цілей, змістом і характером професійної підготовки лідерів інженерного профілю та їхнього особистісного розвитку.

У зв'язку з цим промислові підприємства, незалежно від форми їхньої власності, пред'являють особливі вимоги до підготовки лідерів і розвитку їхніх специфічних лідерських якостей. Це обумовлено тим, що основну частину не тільки їх технічного, але також і управлінського персоналу складають саме люди з інженерною освітою. Більш того, підготовка лідерів у системі технічної освіти має свої характерні особливості, зумовлені широким різноманіттям тих завдань і функцій, які їм доведеться виконувати під час здійснення їхньої майбутньої професійної діяльності. Іншими словами, ці люди повинні бути як справжніми лідерами-професіоналами, так і авторитетними керівниками з інноваційним характером мислення і його стратегічною спрямованістю задля і забезпечення належного рівня ефективності виробництва, і формування ціннісного сприйняття персоналом підприємства, фірми чи організації своєї приналежності до даного колективу.

Однак індустріальне виробництво надзвичайно динамічне, розвиток якого фактично перейшов на якісно новий рівень. Все це дає вагомі підстави говорити про перехід до четвертої промислової революції або індустрії 4.0. Серед її характерних особливостей виділяють:

- розробку і використання високих технологій із одночасним відносно швидким старінням і оновленням заради отримання конкурентних переваг;
- масове використання у виробництві, побуті та дозвіллі робототехнічних пристроїв та інших кіберфізичних систем, на які покладається виконання важких, потенційно небезпечних та рутинних операцій;
- застосування найрізноманітніших пристроїв, створених на основі штучного інтелекту;
- автоматизовані виробництва з керуванням усіма виробничими процесами в режимі реального часу і з адаптацією управлінських впливів відповідно до тих змін, що зумовлені

зовнішніми умовами;

- чітку природоохоронну спрямованість використовуваних технологій і виробництв, яка поєднується з формуванням високої екологічної компетенції і свідомості персоналу;

- використання технології інтернету речей.

Широкі можливості, притаманні сучасним кіберфізичним системам й такі, про які донедавна писали тільки фантасти, сьогодні реалізуються шляхом створення віртуальних моделей реальних об'єктів і процесів фізичного світу. За допомогою цих моделей кіберфізичні системи успішно здійснюють контроль стану об'єктів і характер процесів їхнього функціонування. На підставі результатів контролю вони приймають локальні децентралізовані рішення, водночас об'єднуючись у складні мережі та взаємодіючи між собою в режимі реального часу.

Слід підкреслити, що кіберфізичним системам властиві здатності самонастроювання і самонавчання. Взагалі в індустрії 4.0 істотну роль відіграють інтернет-технології. Завдяки розвиненому інтерфейсу саме вони забезпечують необхідні й ефективні комунікації між персоналом і технікою. Підприємства, що працюють із технологіями 4.0, можуть створювати продукцію в повній відповідності з індивідуальними вимогами і побажаннями замовника, оптимізувати собівартість виробництва при високому рівні якості.

У світовій економіці, в тому числі певною мірою і українській, сьогодні відбувається відчутний перехід до використання принципово нових високих технологій. Їхня поява знаменує становлення четвертої індустріальної революції. Належне забезпечення не тільки успішної розробки техніки і технологій покоління 4.0, але і їх ефективного використання вимагає підготовки фахівців принципово нового якісного рівня. Рівень їхньої професійної і соціальної компетентності та особистісний розвиток, загальна і професійна культура, світоглядні позиції й духовний світ максимальною мірою повинні задовольняти високим вимогам нової економіки.

В той же час їхні професійні і особистісні якості повинні забезпечувати успішну адаптацію фахівців до неминучих змін в техніці і технологіях і в суспільних відносинах. Лідерам ж нової епохи повинні бути притаманні вміння, прагнення і готовність самим формувати зміни відповідно до визначальних тенден-

цій науково-технічного і соціального розвитку. Ось чому індустрія 4.0 з усією необхідністю обумовлює нагальну потребу формування відповідної освіти 4.0. Більш того, такий інноваційний перехід зажадає створення принципово нової парадигми освіти, передусім технічної. Іншими словами, сенс цієї парадигми має полягати у переході від індустрії 4.0 до університетів 4.0, у підготовці фахівців професійно, соціально і психологічно готових не тільки успішно працювати у просторі високих технологій сьогодення, але й швидко адаптуватися до їхніх можливих, навіть кардинальних змін у майбутньому.

Уявляється цілком очевидною необхідність своєчасного і якісного кадрового забезпечення економіки 4.0. Однак у практичній діяльності освіти вона реалізується ще не просто вкрай слабо, але, на жаль, ще й не має чіткого цільового, логіко-методологічного, змістовного та науково-методичного обґрунтування. В результаті склалася ситуація, за якої сьогодні всі університети України і більшість університетів інших країн світу перебувають ще на стадії 3.0, в той час як світова економіка активно і з широким охопленням практично всіх галузей суспільного виробництва переходить в індустрію 4.0.

В той же час суспільна місія вищої школи має чітко полягати у забезпеченні випереджаючого розвитку університетської освіти в порівнянні з розвитком економіки. Адже тільки в такому випадку виникає реальна можливість забезпечити дійсно цілісність і системний характер науково-технічного і соціального прогресу, послідовне його здійснення. Ось чому перед вищою школою з усією гостротою постає надзвичайно важливе й відповідальне завдання з прискорення й посилення інтенсивності переходу до ідеології освіти 4.0 і практики її здійснення. Загальна схема цього процесу наведена на рис. 2.

Надзвичайно важливим завданням університетів у контексті досліджуваного питання виступає також істотне підвищення рівня і значущості науково-дослідної роботи, в тому числі в галузі фундаментальних і соціально-гуманітарних наук. Адже реальне випередження розвитку економіки система вищої освіти може забезпечити передусім за рахунок розробки інноваційних технологій, що базуються на нових фізичних ефектах. А відкриття, вивчення і з'ясування можливостей

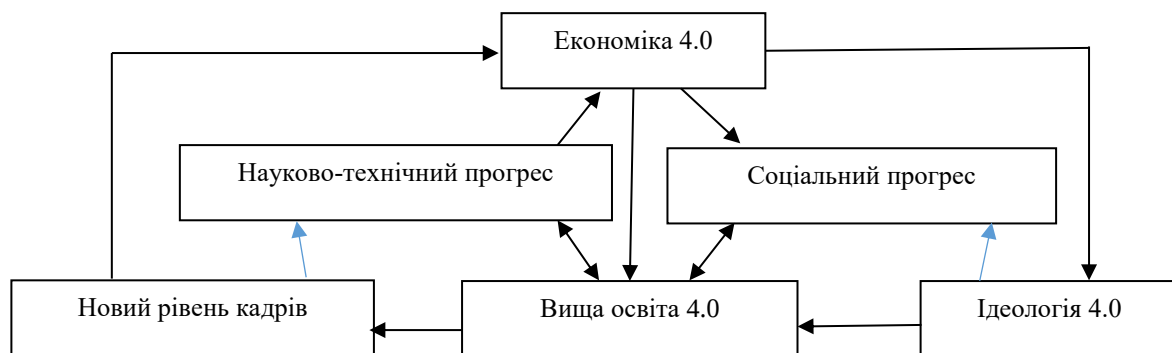


Рис. 2. Процес переходу до освіти 4.0

практичного використання цих ефектів і становить сутність і мету, зміст і характер фундаментальних наук і одночасно предмет відповідної дослідницької діяльності науково-педагогічного персоналу.

Істотну роль в розробці та реалізації загальної стратегії освіти 4.0 відіграє також соціально-гуманітарна підготовка фахівців. Вона особливо важлива для виявлення потенційних лідерів та організації системної педагогічної діяльності з цілеспрямованого розвитку їхніх специфічно лідерських особистісних рис і якостей. Разом із тим вивчення соціально-гуманітарних дисциплін виступає одним із визначальних чинників розвитку національної еліти і формування якостей, необхідних її представникам для успішної та ефективної командної діяльності. Взагалі в системі завдань освіти 4.0 поряд із забезпеченням професійної компетентності особливого значення набувають загальна і професійна культура, життєві цілі й цінності фахівців, яких вона готує, та їхній духовний світ.

Як свідчить практика країн із інноваційною економікою, що ґрунтується на принципах індустрії 4.0, успішний розвиток значною мірою залежить від якості гуманітарно-технічної еліти. Тому її формування і виховання виступає важливим завданням освіти. Високий рівень професіоналізму цієї еліти у поєднанні з культурою, морально-етичними принципами і переконаннями, з порядністю й відповідальністю сприяє не тільки науково-технічному й технологічному, а й соціальному прогресу.

Водночас у повній відповідності зі своїми сенсом, місією і призначенням представники гуманітарно-технічної еліти прагнуть до формування, розвитку і належного функціонування громадянського суспільства і верхо-

венства права. Вони забезпечують подолання корупції, підвищення рівня добробуту й соціально-психологічного настрою людей, досягнення суспільної злагоди.

Малайзійські дослідники А. Шахрум та Н. Хуссин, переконливо пишуть, що “четверта промислова революція (IR 4.0) змінила ландшафт освітніх інновацій. Вона ґрунтується на можливостях штучного інтелекту і цифрових фізичних структур і контролюється ними, що робить людино-машинний інтерфейс більш універсальним”. На глибоке переконання цих авторів, “швидка революція в інноваціях дала нову модель освіти на майбутнє – Освіта 4.0. Підготувати випускників до майбутнього життя і роботи, досягнутої IR 4.0, де більш розумні роботи витісняють людей у певних сферах діяльності, освіта повинна навчити використовувати доречну інформацію і здатності, які не можуть бути замінені роботами” [13, с. 315].

Ці дослідники небезпідставно підкреслюють, що в майбутньому буде багато змін у способах викладання і навчання. До них вони відносять зміст навчання, ролі викладачів і студентів. На їхнє переконання, сама логіка систем освіти повинна бути перевернута так, щоб система відповідала учню, а не ученю системі. В цьому вони вбачають саму сутність персоналізації освіти.

Вважаємо за необхідне звернути увагу, що донедавна Малайзія належала до бідних і недостатньо розвинених у технологічному плані країн. А сьогодні в країні сформована і чітко виконується науково-технічна політика, яка регулюється Міністерством науки, технології та інновацій. Вона зосереджена переважно на таких п’яти основних перспективних сферах: біотехнологія, інформаційно-комунікацій-

ні технології, промисловість, море, космічні дослідження. Уже напередодні нового тисячоліття 54% промислового експорту країни становила частка високотехнологічної продукції. Зокрема, Малайзія є одним із найбільших у світі експортерів напівпровідникової техніки, електричних товарів і продукції інформаційно-комунікаційних технологій. Швидко в країні розвивається і вища освіта.

Науково-педагогічний склад університетів Малайзії, як і інших держав, які сьогодні активно розвивають економіку 4.0, виконує серйозну науково-дослідницьку роботу. У числі напрямків їхнього інтересу помітне місце належить і проблемам освіти, включаючи цільову підготовку лідерів. Наприклад, А. Садхі та Ф. Мостафаві Рад аналізують роль лідерства, орієнтованого на знання, в управлінні знаннями та інноваціями [12]. С. Занда досліджує процеси створення ефективних практик управління та лідерства [15]. Оригінальну технологію гнучких навчальних маршрутів на основі концептуальних карт пропонують О. Агудело і Дж. Салінас [7].

Особливий інтерес для нас являє концептуальна дискусія на тему "Освіта 4.0", яка розгорнулася на Міжнародній конференції з викладання, оцінки та навчання для інженерних наук в Австралії. Ініціаторами цієї дискусії виступили П. Клопп та Дж. Абке [11]. Взагалі найближчим часом варто очікувати потужний сплеск публікацій із проблем розвитку освіти 4.0 та його характерних особливостей, можливостей і переваг. Тим більше, що вони стимулюватимуть дослідження теоретичних основ і педагогічної практики дійсно інноваційної парадигми освіти 4.0.

Характерними особливостями сьогодення є істотне збільшення обсягу науково-технічних знань і відповідне зростання темпу їх засвоєння суб'єктами освіти. В традиційній же парадигмі освіти, в рамках поширеної системи 3.0, ця проблема вирішується шляхом організації безперервної освіти під час всього активного трудового життя. Але це рішення з плином часу стає непродуктивним. Тож не випадково Р. Акофф впевнено стверджує, що "освіта епохи систем повинна здійснюватися в здатних навчатися і адаптуватися системах освіти" [1, с. 194]. Саме такими і стають найкращі університети світу, які сповідують ідеологію 4.0. Вони ж водночас інтенсивно розвивають важливі дослідження на проривних напрямках

науки і техніки, здійснюючи гідний внесок в інноваційний розвиток нашої цивілізації.

Прискорена трансформація результатів наукових відкриттів і розробок в конструкції й технології відкриває перед цими університетами реальні можливості істотно поповнювати свої бюджети. Їхнім успіхам сприяють і процеси помітного скорочення циклу морального старіння техніки і технологій, загострення конкуренції на ринку інновацій. Правда, конкуренція часто може виступати і певним гальмом на шляху впровадження новітніх прогресивних технологій, яке загрожує зниженням прибутку тим, хто виявляється не готовим або не прагне використовувати інновації.

Справді інноваційна концепція формування такої еліти свого часу була розроблена науковцями Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". Авторами концепції виступили професори Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. ПОНОМАРЬОВ, та О. РОМАНОВСЬКИЙ [6]. Основними ідеями концепції були визначені такі положення. По-перше, забезпечення високої професійної компетентності майбутніх інженерів у поєднанні з розвиненими креативними здібностями. Це поєднання повинно забезпечувати інноваційну спрямованість їхньої майбутньої професійної діяльності та успішну їхню професійну й особистісну самореалізацію.

По-друге, рішуче подолання технократичного характеру мислення майбутніх фахівців та прищеплення їм системи гуманістичних життєвих цілей і цінностей. По-третє, формування багатого духовного світу і розвиток їхньої високої загальної та професійної культури. По-четверте, прищеплення майбутнім інженерам міцних навичок командної діяльності, норм ділової етики і прагнення підтримувати сприятливий психологічний клімат у колективі. По-п'яте, посилення фундаментальної підготовки як основи загально-інженерних та спеціальних навчальних дисциплін, інноваційних інженерних рішень. По-шосте, прищеплення студентам логікометодологічної компетенції, яка сприяє організації професійної діяльності фахівців на принципах наукової організації праці та її спрямованості на забезпечення високої ефективності, інноваційності та конкурентоспроможності фірми або підприємства і його продукції.

Таким чином, організація освітнього

процесу на нормах і принципах цієї концепції фактично означає істотне просування університету шляхом його переходу на рівень освіти 4.0. Тим більше, що ця концепція забезпечує практичну спрямованість професійної підготовки фахівців, їхню психологічну готовність до успішного здійснення ними завдань і функцій своєї професійної діяльності. До того ж, вкрай важливою є і така спрямованість концепції, як екологізація техніки і технологій та природозбереження.

Найстаріший навчальний заклад інженерного профілю України Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут” за свою більш ніж 135-річну університет завоював високий авторитет в нашій країні і в десятках країн світу. Про це свідчить прагнення багатьох іноземних громадян здобути освіту в нашому університеті. Його відрізняють високий рівень професійної підготовки фахівців і чутливість до інновацій, до зміни кадрових потреб різних сфер суспільного життя. Підтримуючи тісні партнерські відносини з десятками зарубіжних закладів вищої освіти, університет щедро ділиться своїм досвідом і переймає все нове і прогресивне у своїх партнерів.

Його вважають одним із кращих університетів України відповідно до показників Світового рейтингу University Impact Rankings 2021, який оцінює глобальні успіхи закладів вищої освіти в досягненні Цілей сталого розвитку, проголошених ООН. Зокрема, НТУ “ХПІ” посів перше місце серед українських вишів у таких категоріях, як “промисловість, інновації та інфраструктура” і “гідна праця та економічне зростання”. Взагалі у 2021 році університет розширив до восьми кількість категорій рейтингу, для яких він подавав відповідну інформацію. Саме інноваційна спрямованість діяльності нашого університету і виступає однією з визначальних передумов успішної підготовки справжньої еліти та лідерів-професіоналів для промисловості 4.0 та інших сфер суспільного життя країни.

Наведена інформація виступає переконливим свідченням того, що наш університет вже готується переходити до освітньої парадигми 4.0 з тим, щоб забезпечувати якість підготовки фахівців взагалі, справжньої гуманітарно-технічної еліти і успішних ефективних лідерів відповідно до потреб та вимог промислової революції 4.0.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Результати дослідження дозволяють дійти таких висновків.

1. Сучасний світ стрімко змінюється, набуваючи виразно інноваційного характеру й ускладнюючи як зміст і технології суспільного виробництва, так і спосіб індивідуального і суспільного життя людей. Розвиток інформаційних та біокібернетичних технологій і штучного інтелекту прискорює становлення економіки на основі промисловості четвертого покоління (IR 4.0). Це істотно змінює суспільні вимоги до системи освіти стосовно підготовки адекватного кадрового забезпечення всіх сфер суспільного виробництва.

2. Відповідно до нових суспільних вимог вища школа має кардинально переглянути цілі, зміст і характер підготовки фахівців. Індустрія 4.0 вимагає нової якості кадрів, що зумовлює потребу в новій освітній парадигмі на рівні 4.0. Ці фахівці повинні не тільки швидко адаптуватися до змін, а й самі мають творити зміни, забезпечувати конкурентоспроможність результатів своєї діяльності, а відтак і свою конкурентоспроможність на ринку праці.

3. Певна інерційність, притаманна самій природі людини, стає причиною неготовності більшості людей до активного життя й діяльності в умовах інноваційного розвитку. Тому суспільство відчуває потребу в лідерах, які б активізували людей і надихали їх на ефективну спільну діяльність, яка б сприяла зростанню їхнього добробуту, позитивного соціально-психологічного самопочуття і формуванню готовності до змін і участі в інноваціях. Лідери у своїй діяльності спираються на еліту як кращих професіоналів і носіїв моральності й корпоративної культури.

4. Надзвичайна суспільна важливість еліти і лідерства і специфіка тих функцій, які їм доводиться виконувати, вимагають організації системи їхньої цільової підготовки. Як свідчить практичний досвід нашого університету, таку підготовку доцільно здійснювати в умовах закладу вищої освіти інженерного профілю. Дійсно, його зв'язок із виробництвом, участь у розвитку індустрії 4.0 створює не тільки чіткі орієнтири для переходу до освіти 4.0, а й технічні та технологічні передумови підготовки еліти і лідерів рівня 4.0.

Перспективами подальших досліджень

вважаємо визначення доцільних педагогічних технологій, логіко-методологічних засад і науково-методичного забезпечення освітнього процесу ефективної цільової підготовки

справжньої виробничої еліти й високо-професійних керівників-лідерів, яким притаманна належна професійна компетентність у відповідній технічній сфері.

Список літератури:

1. Акофф Р. Акофф о менеджменте (Серия “Теория и практика менеджмента”) / Р. Акофф // пер. с англ. – СПб. : Питер. – 2002. – С. 448
2. Виханский О. С. Стратегическое управление / О. С. Виханский // учебник. – 2-е изд., переб. и доп. – М. : Гардарики. – 1999. – С. 296
3. Гандапас Р. Харизма лидера / Р. Гандапас. – М. : Манн, Иванов и Фербер. – 2013. – С. 224
4. Романовський О. Г. Парадокси харизматичного лідерства / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2017. – №1. – С. 47–56
5. Сокол Є. І. Підготовка професіоналів-лідерів як завдання вищої школи / Є. І. Сокол // Лідер. Еліта. Суспільство. – 2017. – № 1. – С. 16–22
6. Товажнянський Л. Л. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ “ХПІ” та шляхи її реалізації / Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов. – Харків : НТУ “ХПІ”. – 2004. – С. 416
7. Агудело О. Л. Гнучкі маршрути навчання на основі концептуальних карт / О. Л. Агудело, Дж. Салінас // Нові підходи в освітніх дослідженнях. – 2015. – Вип. 4. – № 2. – С. 70–76
8. Бас Б. М. Трансформаційне лідерство / Б. М. Бас, Р. Е. Ріджіо. – 2-е вид. – Нью-Йорк : видавництво Lawrence Erlbaum Associates. – 2006. – С. 282
9. Касс П. Філософія для креативного лідерства: як філософія може перетворити людей на більш ефективних лідерів / П. Касс, П. Г. Клодель. – Athena Press. – 2007. – С. 280
10. Конгер Дж. А. Харизматичне лідерство в організаціях: сприйняті поведінкові атрибути та їх вимірювання / Дж. А. Конгер, Р. Канунго // Журнал організаційної поведінки. – 1994. – №15. – С. 439–452
11. Клопп М. “Навчання 4.0”. Концептуальна дискусія. 2018 IEEE. / М. Клопп, Дж. Абке // Міжнародна конференція з викла-

- дання, оцінювання та навчання для інженерії (TALE). – 4–7 грудня 2018 р. – Вуллонгонг, Новий Южний Уэльс, Австралія. – С. 671–876
12. Садегі А. Роль лідерства, орієнтованого на знання, в управлінні знаннями та інноваціях [електронний ресурс] / А. Садегі, Ф. Мостафаві Рад // Наукові листи менеджменту. – 2018. – С. 151–160. – Режим доступу: doi: 10.5267/j.msl.2018.1.003
13. Шахрум А. А. Промислова революція 4.0 та освіта / А. А. Шахрум, Н. Хусін // Міжнародний журнал академічних досліджень у сфері бізнесу та соціальних наук. – 2018. – №8(9), 314–319.
14. Вермільйон С. Д. Дослідження формування результатів і ставлення до ризику в інженерних рішеннях в умовах невизначеності / С. Д. Вермільйон, Р. Дж. Малак, Р. А. Смолмен // Журнал механічного проектування. – 2015. – № 137. – Вип. 8
15. Занда С. Побудова ефективного менеджменту та практики лідерства / С. Занда // Інновації, технології та управління знаннями. – 2018

References:

1. Akoff, R. (2002), “Akoff on management”; Management Theory and Practice Series, lane with English, SPb. : Peter, p. 448
2. Vikhansky, O. S. (1999), “Strategic management: a textbook”, 2nd ed., Reworked. and ext., M. : Gardariki, p. 296
3. Gandapas, R. (2013), “Charisma of the leader”, M. : Mann, Ivanov and Ferber, p. 224
4. Romanovsky, O. G., Ponomarev, O. S. (2017), “Paradoxes of charismatic leadership”, Theory and practice of social systems management, no. 1. pp. 47–56
5. Sokol, E. I. (2017), “Training of professional leaders as a task of higher school”, Leader. Elite. Society, no. 1. pp. 16–22
6. Tovazhnyansky, L. L., Romanovsky, O. G., Ponomarev, O. S. (2004), “The concept of formation of the humanitarian and technical elite in NTU “KhPI” and ways of its implementation”, Kharkiv : NTU “KhPI”, p. 416
7. Agudelo, O. L., Salinas J. (2015),

“Flexible Learning Itineraries Based on Conceptual Maps”, New approaches in educational research, vol. 4, no. 2, pp. 70–76

8. Bass, B. M., Riggio, R. E. (2006), “Transformational leadership”, 2nd ed. N.Y. : Lawrence Erlbaum Associates Publishers, p. 282

9. Casse, P., Claudel, P. G. (2007), “Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders”, [S.p.] : Athena Press, p. 280

10. Conger, J. A., Canungo, R. (1994), “Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement”, Journal of Organizational Behavior, no. 15, pp. 439–452

11. Klopp, M., Abke, J. (2018), ““Learning 4.0”. A conceptual Discussion. 2018 IEEE”, International Conference on Teaching, Assessment and Learning for Engineering

(TALE), 4–7 December 2018, Wollongong, NSW, Australia, pp. 671–876

12. Sadeghi, A., Mostafavi Rad, F. (2018), “The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management and innovation”, Management Science Letters, pp. 151–160, available at: doi: 10.5267/j.msl.2018.1.003

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

14. Vermillion, S. D., Malak, R. J., Smallman, R. A. (2015), “Study on Outcome Framing and Risk Attitude in Engineering Decisions Under Uncertainty”, Journal of Mechanical Design, vol. 137, issue 8

15. Zanda, S. (2018), “Building Efficient Management and Leadership Practices”, Innovation, Technology and Knowledge Management

Стаття надійшла до редколегії 19.11.2021

Алла Балацінова

кандидат педагогічних наук, доцент, докторант кафедри освітології та інноваційної педагогіки
Харківський національний педагогічний університет імені Г. Сковороди;
Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-3247-0694
E-mail: balatsynova.alla@gmail.com

**ДОСВІД РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ ВІДКРИТТЯ ШЛЯХЕТНИХ ПАНСІОНІВ ПРИ
ГІМНАЗІЯХ У ДІЯЛЬНОСТІ РАДИ ПРИ ПОПЕЧИТЕЛІ
КИЇВСЬКОГО НАВЧАЛЬНОГО ОКРУГУ**

Анотація: у статті на основі аналізу нормативно-правових та архівних документів розглянуто досвід розв'язання проблеми відкриття шляхетних пансіонів при гімназіях у діяльності ради при попечителі Київського навчального округу. На прикладі відкриття 2-го шляхетного пансіону при 1-й Київській гімназії (1836 р.) з'ясовано позицію ради з даного питання, порядок ухвалення і виконання її рішень. Члени ради при попечителі Київського навчального округу після детального аналізу стану справ вже діючого шляхетного пансіону при 1-й Київській гімназії дійшли висновку про необхідність відкриття ще одного пансіону, схвалили розроблений для нього попечителем навчального округу штат, висловили пропозиції щодо джерел фінансування його початкового облаштування.

Установлено, що думка ради при попечителі Київського навчального округу щодо відкриття 2-го шляхетного пансіону при 1-й Київській гімназії була врахована Міністерством народної освіти при ухваленні остаточного рішення.

Ключові слова: Міністерство народної освіти, Київський навчальний округ, рада при попечителі навчального округу, гімназія, пансіон.

Alla Balatsynova

candidate of pedagogical sciences, associate professor, doctoral student of the department of
education and innovative pedagogy, Kharkiv National Pedagogical University
named after G. Skovoroda; Kharkiv, Ukraine
E-mail: balatsynova.alla@gmail.com

**PROBLEM-SOLVING EXPERIENCE WHEN OPENING NOBLE GYMNASIUMS'
BOARDING HOUSES IN THE KYIV EDUCATIONAL DISTRICT
CURATOR'S COUNCIL ACTIVITIES**

Abstract: based on regulatory and archival documents analysis, the article considers the problem-solving experience when opening noble gymnasiums' boarding schools in the Kiev educational district curator's council activities. The Council's position on this issue, the procedure for making and executing its decisions are clarified on the example of opening the second boarding school at the first Kiev gymnasium in 1836. Thoroughly analysing the state of affairs of the already-performing noble boarding school at the first Kiev gymnasium, Kiev educational district curator's council members came to the conclusion that one more boarding school opening was necessary. They either approved of the staff developed by the educational district curator, and made proposals on sources of its initial arrangement funding.

It is established that the opinion of Kiev educational district curator's council regarding the second noble boarding school opening at the first Kyiv gymnasium was taken into account by the Ministry of public education when making the final decision.

Key words: Ministry of public education, Kyiv educational district, Curator's council of the educational district, gymnasium, boarding school.

© Алла Балацінова, 2021

Алла Балацінова

**ОПЫТ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ОТКРЫТИЯ БЛАГОРОДНЫХ ПАНСИОНОВ ПРИ
ГИМНАЗИЯХ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ПРИ ПОПЕЧИТЕЛЕ
КИЕВСКОГО УЧЕБНОГО ОКРУГА**

Аннотация: в статье на основе анализа нормативно-правовых и архивных документов рассмотрен опыт решения проблемы открытия благородных пансионатов при гимназиях в деятельности совета при попечителе Киевского учебного округа. На примере открытия 2-го благородного пансиона при 1-й Киевской гимназии (1836 г.) выяснена позиция совета по данному вопросу, порядок принятия и исполнения его решений. Члены совета при попечителе Киевского учебного округа после детального анализа состояния дел уже действующего благородного пансиона при 1-й Киевской гимназии пришли к выводу о необходимости открытия еще одного пансиона, одобрили разработанный для него попечителем учебного округа штат, высказали предложения по источникам финансирования его первоначального устройства.

Установлено, что мнение совета при попечителе Киевского учебного округа по открытию 2-го благородного пансиона при 1-й Киевской гимназии было учтено Министерством народного просвещения при принятии окончательного решения.

Ключевые слова: Министерство народного образования, Киевский учебный округ, совет при попечителе учебного округа, гимназия, пансион.

Alla Balatsynova

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Problem-solving experience when opening noble gymnasiums’ boarding houses in the Kyiv educational district curator’s council activities”

Problem setting. In Ukraine, ensuring citizens’ equal access to education is one of the priorities of the state educational policy. Implementing the Laws of Ukraine “On Education” and “On Full General Secondary Education” is aimed at completing certain tasks. In particular, the territorial accessibility of full general secondary education should be ensured by state authorities and local government bodies within their powers. One of the ways to solve this problem is to create boarding schools, namely structural divisions of educational institutions providing accommodation and maintenance for students who study there.

Taken the actuality of the above problem into account, it is expedient to address to the study, critical analysis and creative use of the experience in organizing boarding schools in the Ukrainian lands in the first half of the nineteenth century.

Recent research and publications analysis. In the scientific discourse, the outlined problem is partially covered in the context of secular education organization (V. Maslychuk), public and private secondary educational institutions opening and functioning (N. Goncharova, O. Druganova, etc.), and state regulation of their activities (L. Prokopenko).

As the analysis of historical and historical-pedagogical literature shows, there are no works in the current scientific space that would systematically study the issue of opening noble boarding schools in the activities of the highest collegial advisory bodies of educational districts, namely educational district curator’s council.

Paper objective. The article objective is to describe the problem-solving experience of the Kiev educational district curator’s council when opening noble gymnasiums’ boarding schools (on the example of the second noble boarding school at the first Kiev gymnasium in 1836).

Paper main body. Similar to private closed educational institutions with dormitories and full student maintenance, boarding schools commenced to appear in the Ukrainian provinces of the Russian Empire in the second half of the nineteenth century for the nobles and wealthy merchants children. They were mostly opened by foreigners. After having introduced the new educational system at the beginning of the nineteenth century, the imperial government faced the problem when state secondary educational institutions, namely gymnasiums, were becoming rather unpopular among the nobles, who were not

satisfied with their overseas nature and extensive training program. They preferred homeschooling and attending private boarding schools, which did not meet the interests of the state for several reasons: 1) lacking in number of qualified teachers; 2) the lack of government control over education direction; 3) the inability to urge youth to adjust to generally accepted social rules.

State noble boarding schools were supposed to serve as a means of forming sympathy of the nobles for gymnasiums, which gradually began opening at some gymnasiums. Some appeared to be purely educational institutions, whose pupils studied gymnasium subjects. Others, in addition to the gymnasium course, taught subjects specifically favored by the nobles, such as military sciences and "fine arts". The rest, like Moscow university noble boarding school, were completely independent educational institutions with a gymnasium course, supplemented by separate sciences and arts.

The "Charter of county and parish gymnasiums and schools of St. Petersburg, Moscow, Kazan, and Kharkiv universities" (dated 1828) determined the provision of nobles and officials living in the provinces with the means to raise their children decently at no extra cost in order to establish boarding gymnasiums' schools. They had to be opened and maintained at the expense of voluntary contributions (donations) and the set pupils maintenance fee. Pensioners were to study at gymnasiums with other students, and be under special supervision of the boarding school authorities while extracurricular activities. In 1834, a noble boarding school operated at the first Kiev educational district out of seven gymnasiums.

However, the inability to satisfy the requests of the nobles for their children to be placed in a noble boarding school at the first Kiev gymnasium forced the Kiev educational district

Curator to apply to the Minister of Public Education with a request to open a second boarding school at this gymnasium in 1835. In the response of the Minister, opening a new boarding school was considered as inconvenient and expanding the capabilities of the existing one was suggested. Though it was impossible to solve the problem in such a way, thus, the Kiev educational district curator submitted the issue of opening the second noble boarding school at the first Kiev gymnasium to be regarded by the higher collegial advisory body of the educational district, namely the curator's council. Having thoroughly considered this problem, taking into account social, financial, administrative and other factors, the council members supported the idea of opening the second noble boarding school at the first Kiev gymnasium.

Conclusions of the research. The carried out research suggests the problem of opening the second noble boarding school at the first Kiev gymnasium being under the control of the Minister of public education. The curator's council members expressed their own position on the Kiev educational district curator's suggestion. This had been preceded by thoroughly studying the already existing noble boarding school affairs at the first Kiev gymnasium.

The Council's resolution considered opening the second boarding school at the first Kiev gymnasium necessary; it either approved the staffs developed by the educational district curator, and made suggestions regarding the funding sources for the new boarding school initial arrangement.

The Kiev educational district curator's council opinion on opening the second noble boarding school at the first Kiev gymnasium and the draft of its staffs were sent to the Minister of public education and taken into account when making the final decision.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В Україні забезпечення рівного доступу громадян до освіти належить до пріоритетних напрямів державної освітньої політики. На реалізацію визначених завдань спрямована імплементація Законів України "Про освіту", "Про повну загальну середню освіту". Зокрема, територіальну доступність повної загальної середньої освіти мають забезпечувати у межах своїх пов-

новажень органи державної влади та органи місцевого самоврядування. Одним із шляхів розв'язання даної проблеми є створення пансіонів. У Законі України "Про повну загальну середню освіту" термін "пансіон" вживається у значенні "структурний підрозділ закладу освіти, що забезпечує проживання та утримання учнів відповідно до законодавства" [9].

Умови і правила проживання та утримання учнів у пансіонах ліцеїв, закладів спеціалізованої освіти (наукових, мистецьких,

спортивних, військових (військово-морських, військово-спортивних) ліцеїв та ліцеїв із посиленою військово-фізичною підготовкою), спеціальних закладів загальної середньої освіти (навчально-реабілітаційних центрів та спеціальних шкіл), до яких вони зараховані для здобуття загальної середньої освіти, визначено у постанові Кабінету Міністрів України від 03.11.2021 № 1131 “Про затвердження Порядку проживання та утримання учнів у пансіонах закладів освіти”. У документі акцентовано увагу на тому, що утримання учнів, які проживають у пансіоні закладу освіти, передбачає забезпечення їх харчуванням, медичними та іншими послугами відповідно до законодавства [8].

Зважаючи на актуальність зазначеної вище проблеми, доцільним є звернення до вивчення, критичного аналізу і творчого використання досвіду організації пансіонів в на українських землях у першій половині XIX століття.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв’язання цієї проблеми і на які спирається автор. У науковому дискурсі окреслена проблема знайшла часткове висвітлення в контексті організації світської освіти (В. Маслійчук [7]), відкриття та функціонування державних і приватних середніх навчальних закладів (Н. Гончарова [2], О. Друганова [3] та ін.), державного регулювання їхньої діяльності (Л. Прокопенко [10]). Кожна згадка вчено повинна закінчуватися посиланням на його роботу у списку використаних джерел

Зокрема, нНауковий інтерес у контексті досліджуваної проблеми викликає дисертація В. Маслійчука (2019), у якій на основі аналізу писемних джерел комплексно досліджено задуми та втілення ідей світських навчальних закладів на території Лівобережної та Слобідської України від початків секулярних проєктів до часу реалізації системи освіти. Узагальнюючи появу училищ та перші кроки світської освіти на цих теренах, науковець говорить про “просвітницьку ілюзію” щодо початків освітніх процесів: спроба імперії виховати освіченого “громадянина на службі держави” натрапляла на соціальні перепони й попередні освітні практики, що згодом спричинило обмеження доступу до освіти та державні спроби контролювати викладання й активність [7].

Друганова О. (2009), вивчаючи особ-

ливості становлення та розвитку приватної середньої школи в Україні, дійшла висновку, що збільшення кількості приватних шкіл наприкінці XVIII – у першій третині XIX століття було зумовлено такими чинниками: небажання дворянських родин навчати своїх дітей разом із дітьми інших станів і статків; недовіра до казенних училищ і, передусім, до їхньої широкої програми навчання; низька якість організації казенних навчальних закладів. Приватні пансіони дослідниця розглядає як приватні середні навчальні заклади закритого типу, що надавали учням повне або часткове утримання, усебічну опіку, ґрунтовну освіту та моральне вдосконалення [3].

Дослідження Л. Прокопенка (2019) присвячене проблемі державного регулювання розвитку приватної освіти на українських теренах у першій половині XIX століття. Аналіз нормативно-правових актів, якими регламентувався порядок відкриття приватних навчальних закладів, організації в них навчально-виховного процесу, надання домашньої освіти тощо, дозволив досліднику дійти висновку, що унормування їхньої діяльності приватних навчальних закладів упродовж досліджуваного періоду сприяло розвитку приватної, особливо жіночої, освіти [10].

Організаційні засади функціонування шляхетних пансіонів у південноукраїнських губерніях у першій половині XIX століття стали предметом вивчення Н. Гончарової. Особливу увагу дослідниця приділила дослідженню внутрішнього устрою, організації навчально-виховного процесу та особливостей побуту в станових навчальних закладах для дворянської молоді південноукраїнських губерній. На її переконання, шляхетні пансіони зробили помітний внесок у виховання й освіту південноукраїнського дворянства, у формування службової та культурної еліти [2].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Як свідчить аналіз історичної та історико-педагогічної літератури, у науковому просторі сучасності відсутні праці, у яких би системно досліджувалося питання відкриття шляхетних пансіонів у діяльності вищих колегіальних дорадчих органів навчальних округів – рад при попечителях навчальних округів.

Формування цілей статті (постановка завдання). Мета статті – схарактеризувати

досвід ради при попечителі Київського навчального округу з розв'язання проблеми відкриття шляхетних пансіонів при гімназіях (на прикладі 2-го шляхетного пансіону при 1-й Київській гімназії у 1836 році).

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В Україні приватні пансіони – закриті навчальні заклади з гуртожитком і повним утриманням учнів – почали з'являтися у другій половині XVIII століття. Вони відкривалися переважно іноземцями (французами та німцями) і були розраховані на дітей дворянства і заможного купецтва. Предметами навчання у них були насамперед іноземні мови, література, музика, спів, малярство, танець. Особлива увага в цих пансіонах приділялася вихованню світських манер [1].

У процесі Під час освітньої реформи 1802–1804 років в у Російській імперії була запроваджена нова система освіти, яка передбачала функціонування чотирьох типів навчальних закладів – парафіяльні, повітові училища, губернські училища або гімназії та університети [15]. “Статут навчальних закладів, підпорядкованих університетам”, затверджений 05 листопада 1804 року, визначив завдання гімназій, повітових і парафіяльних училищ, вимоги до їхніх штатів, навчальних планів, викладання навчальних предметів, навчальних посібників, окреслив обов'язки вчителів, учнів і керівництва цих закладів. Окремий розділ Статуту було присвячено приватним пансіонам. У ньому було визначено порядок відкриття пансіонів та організації в них навчально-виховного процесу, права й обов'язки їхніх власників і вчителів тощо. Зокрема, відкрити приватний пансіон міг будь-хто, хто мав відповідний освітній ценз. Дозвіл на відкриття пансіону надавав університет. Він же затверджував його навчальний план. Утримувач пансіону не обмежувався у виборі предметів для викладання, але пансіонери обов'язково мали вивчати російську мову і Закон Божий. Контроль за діяльністю приватних пансіонів покладался на директорів гімназій [13].

Проте з самого початку функціонування нової шкільної системи стало зрозумілим, що казенні навчальні заклади мало задовольняють потреби тих станів суспільства, для яких вони призначалися. Про це свідчила, зокрема, досить мала кількість учнів

у гімназіях і повітових училищах по на всій території держави. В українських губерніях багаті дворяни, яких не влаштовував загально-становий характер гімназій, віддавали перевагу домашнім учителям і приватним пансіонам, що утримувалися переважно іноземцями [12, с. 69]. Разом з тим, на переконання М. Сперанського, як домашнє навчання, так і навчання в приватних пансіонах, зумовлювало низку утруднень для держави через брак достатньої кількості кваліфікованих учителів, через відсутність засобів контролю з боку уряду за спрямованістю виховання дворянських дітей, а також неможливістю привчання юнацтва до єдиних суспільних правил [6].

Засобом формування симпатій дворянства до гімназій мали служити казенні шляхетні пансіони, що поступово стали відкриватися при деяких гімназіях. Одні з них були суто виховними закладами, вихованці яких вивчали навчальні предмети у гімназіях. В інших на додаток до гімназичного курсу викладалися предмети, які особливо поціновувалися дворянами: воєнні науки і “приємні мистецтва”. Треті, на зразок Московського університетського шляхетного пансіону, були абсолютно самостійними навчально-виховними закладами з гімназичним курсом, що доповнювався окремими науками і мистецтвами, зокрема, тими, що вимагалися для складання екзамену згідно з указом від 06 серпня 1809 року “Про правила надання чинів по цивільній службі й про випробування в науках для призначення в колезькі асесори і статські радники” [12, с. 70]. Водночас, під впливом національного піднесення напередодні Франко-російської війни Міністерство народної освіти у 1811 році порушує питання про негативний вплив іноземних вихователів і вживає обмежувальних заходів проти приватних пансіонів [12, с. 76].

Питання про статус шляхетних пансіонів порушувалося і в наступні роки. У 1818 році Учений комітет Міністерства духовних справ і народної освіти висловив думку, що пансіони є такими навчальними закладами, у яких утримання й безперервний нагляд поєднуються з викладанням навчальних предметів. Проте Головне правління училищ дотримувалося іншої позиції. 30 січня 1819 року воно затвердило положення, згідно з яким пансіони при гімназіях та університетах вважалися виключно місцями, що призначені для утримання

юнацтва, яке навчається. Навчатися ж пансіонери мали разом із іншими в гімназіях та університетах. Винятки з цього правила були можливими за умови, що вони не порушують загального порядку в системі гімназичного навчання, і тільки з дозволу міністра. Винятки склали шляхетні пансіони при Санкт-Петербурзькому і Московському університетах й Вище училище, що було відкрите на базі пансіону Санкт-Петербурзької гімназії [12, с. 139].

У новому “Статуті гімназій і училищ повітових та парафіяльних, що перебувають у відомстві університетів: Санкт-Петербурзького, Московського, Казанського і Харківського”, затвердженому 08 грудня 1828 року, метою заснування при гімназіях пансіонів було визначено надання дворянам і чиновникам, які проживали в губерніях, засобів пристойно виховувати своїх дітей без зайвих на те витрат. Відкриватися й утримуватися вони мали за рахунок добровільних внесків (пожертв) і встановленої за утримання вихованців плати. Пансіонери мали навчатися в гімназіях разом із іншими учнями, а в позаурочний час перебувати під особливим наглядом начальства пансіонів [14]. Таким чином, згідно зі Статутом 1828 року гімназичні пансіони були тільки виховними закладами.

Проте керуючий Міністерством народної освіти С. Уваров, який був прихильником станового розмежування загальної освіти, поділяючи думку про необхідність для дворян спеціальних освіти і виховання, циркуляром від 16 травня 1833 року закріпив за шляхетними пансіонами інший статус: як самостійних навчальних закладів для підготовки юнаків до отримання освіти в університетах [4].

Водночас, кількість шляхетних пансіонів в українських губерніях Російської імперії лишалася незначною. Так, у 1834 році в Київському навчальному окрузі, до якого входило 4 губернії (Київська, Чернігівська, Волинська, Подільська), із 7 гімназій лише при одній функціонував пансіон [5, с. 85–86]. Це був шляхетний пансіон при Київській гімназії, відкритий 19 серпня 1834 року. У пансіоні перебували 41 своєкоштный пансіонер і 20 вихованців, які утримувалися за рахунок Державного казначейства з розрахунку 500 руб. на кожного в рік упродовж семирічного курсу з тим, аби вони переходили з гімназії до університету Св. Володимира для підготовки до вчительського звання. Разом із тим площа

будинку, який було орендовано під пансіон, не дозволила задовольнити бажання більше, аніж 20-ти батьків щодо розміщення їхніх дітей у цьому закладі [5, с. 90–91].

05 вересня 1836 року попечитель Київського навчального округу Є. фон Брадке звернувся до міністра народної освіти із клопотанням за № 4073 про відкриття при 1-й Київській гімназії 2-го шляхетного пансіону. Він зауважував, що кількість учнів у закладах освіти округу так стрімко зростає, що ті посилені заходи, які вживаються для збільшення способів виховання юнацтва, ледве встигають задовольняти місцеві потреби. Яскравим прикладом ситуації, що склалася, попечитель назвав пансіон при 1-й Київській гімназії, чисельність вихованців якого впродовж короткого терміну зросла до 121 особи. На переконання попечителя, цей факт свідчив про те, що місцеве дворянство мало велику потребу у відкритті цього закладу. Водночас, були ще бажаючі віддати до шляхетного пансіону своїх дітей та родичів. Проте через відсутність вакансій, тісноту будинку, який займав пансіон, не було жодної можливості збільшити кількість пансіонерів. З огляду на обставини, що склалися, Є. фон Брадке вважав за потрібне відкрити при 1-й Київській гімназії 2-й шляхетний пансіон. Це питання він виніс на обговорення ради при попечителі – колегіального дорадчого органу Київського навчального округу [11, арк. 1].

На засіданні ради попечитель навчального округу довів до відома її членів як пропозиції, що були ним висловлені в поданнях міністру народної освіти від 05 вересня та 12 жовтня 1835 року за № 1571 і № 1862, так і відповідь міністра народної освіти від 31 жовтня того ж року за № 11619 [11, арк. 1 зв.]. Зокрема, в Є. фон Брадке повідомив, що міністр народної освіти вважає відкриття другого шляхетного пансіону при 1-й Київській гімназії незручним із декількох причин: по-перше, подвоєння господарства призведе до зростання витрат і збільшення турбот; по-друге, нагляд за двома закладами буде досить обтяжливим для директора та інспектора гімназії. Водночас виплата жалувannya спеціальному наглядачеві, посада якого не була передбачена статутом, виявиться тягарем для пансіону. Тому, на переконання міністра, збільшення кількості кімнатних наглядачів і служителів, навчальних посіб-

ників та інших речей у пансіоні, який вже існував, а також надання йому помешкання більшої площі є незрівнянно кориснішим і більше відповідає меті, ніж заснування нового пансіону [11, арк. 2 зв.–3].

Оскільки з пошуком більшого будинку виникли труднощі, попечитель Київського навчального округу з дозволу міністра народної освіти звернувся до Київського губерньського предводителя дворянства по допомогу на облаштування будинку для пансіону, але не отримав задовільної відповіді. Пізніше було укладено контракт із графом Ілінським про оренду його будинку на 5 років для шляхетного пансіону 1-ої Київської гімназії, у якому могли розміститися 120 вихованців. Новий штат для розширеного пансіону було затверджено міністром народної освіти 17 червня і введено в дію 02 липня 1836 року [11, арк. 3 зв.]. Але цього виявилось недостатньо для задоволення місцевих потреб, оскільки тіснота приміщення перешкоджала зарахуванню більшого числа вихованців.

Ухвалюючи своє рішення, рада при попечителі Київського навчального округу взяла до уваги ці обставини, а також наступне:

1) у Києві немає жодного будинку, більшого за будинок графа Ілінського, а отже немає можливості розширити діючий пансіон;

2) будівництво нового будинку може тривати довгий час через відсутність джерел фінансування і навіть за їх наявності будівництво такого великого приміщення триватиме не менше 3-х років;

3) збільшення кількості місць у пансіоні більше ніж на 30 цього року не змогло задовольнити потреби краю. Наступного року, коли з'явиться лише одна вакансія після закінчення курсу гімназичного навчання одним своєкоштным пансіонером, виховання юнацтва зустрінеться з великими перешкодами через ненадання батькам способів розміщення їхніх дітей;

4) хоча подвоєння господарства і має свої незручності, проте різниця у витратах порівняно з більшими закладами навряд чи буде суттєвою;

5) на інспектора гімназії покладання обов'язків по щодо другому пансіону не видається доцільним – завідування ним можна доручити спеціальному наглядачеві. Роботи у директора гімназії із відкриттям другого пансіону хоча і додається, але рада

таке збільшення його обов'язків не вважає обтяжливим, оскільки за потреби має зменшитися кількість вільноприходящих учнів;

б) сума витрат нового пансіону на жалування спеціальному наглядачеві не збільшиться, оскільки йому має бути призначена така сама сума жалування, яку б отримували директор та інспектор гімназії як додатковий оклад при збільшенні штату діючого пансіону на 60 вихованців [11, арк. 3 зв.].

Зважаючи на вищезазначене, рада визнала відкриття 2-го пансіону при 1-й Київській гімназії корисним і навіть необхідним, а розроблений попечителем навчального округу для нього штат зручним. Що стосується коштів, необхідних для початкового облаштування нового пансіону, було запропоновано запозичити 11 тис. руб. асигнаціями із сум діючого першого пансіону (на рахунок внесків вихованців при їх вступі по 200 руб. асигнаціями на початкове облаштування) з виплатою цієї суми впродовж 3 років [11, арк. 4–5 зв.].

Висновки ради та проєкт штату 2-го шляхетного пансіону при 1-й Київській гімназії попечитель Київського навчального округу додав до клопотання про відкриття даного закладу, що було надіслане міністру народної освіти [11, арк. 6–6 зв.]. Штат другого шляхетного пансіону було укладено з розрахунку на 60 вихованців з урахуванням того, що кожен із них щорічно буде сплачувати внесок у розмірі 800 руб. асигнаціями. Загальні витрати на його утримання склали 46 250 руб. асигнаціями [11, арк. 11].

Аналіз архівних документів [11] засвідчив той факт, що указом від 19 вересня 1836 року при 1-й Київській гімназії було відкрито 2-й шляхетний пансіон, де могло перебувати одночасно 60 вихованців. Для безпосереднього завідування пансіоном під керівництвом директора гімназії було призначено спеціального інспектора з жалуванням із сум пансіону з правами інспектора гімназії.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене дослідження дає підстави свідчити, що проблема відкриття 2-го шляхетного пансіону при 1-й Київській гімназії перебувала під контролем міністра народної освіти. На пропозицію попечителя Київського навчального округу члени вищого колегіального дорадчого органу навчального округу – ради при попечителі – висловили власну пози-

цію з даного питання. Цьому передувало детальне вивчення стану справ вже діючого шляхетного пансіону при 1-й Київській гімназії.

В ухвалі ради відкриття 2-го пансіону при 1-й Київській гімназії було визнано необхідним, схвалено розроблений попечителем навчального округу для нього штат, а також висловлено пропозиції щодо джерел фінансування початкового облаштування нового пансіону.

Думка ради при попечителі Київського

навчального округу щодо відкриття 2-го шляхетного пансіону при 1-й Київській гімназії і проект його штату були надіслані міністру народної освіти і враховані при ухваленні остаточного рішення.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вивченні досвіду діяльності ради при попечителі Харківського навчального округу щодо розв'язання проблеми відкриття та закриття приватних навчальних закладів та пансіонів.

Список літератури:

1. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – Київ: Либідь. – 1997. – С. 247.

2. Гончарова Н. Організаційні засади функціонування шляхетних пансіонів у південноукраїнських губерніях у першій половині XIX століття / Н. Гончарова // Наукові записки Національного університету “Острозька академія”. – Серія : Історичні науки. – 2014. – Вип. 22. – С. 88–97

3. Друганова О. М. Становлення та розвиток приватної середньої школи в Україні (кінець XVIII – перша половина XIX століття) / О. М. Друганова // Дриновський збірник. – Софія; Харків, 2018. – Т. 11. – С. 79–88

4. Журнал Міністерства народного просвіщення. – 1834. – Ч. 1. – Отд. I. – С. 53–59

5. Журнал Міністерства народного просвіщення. – 1835. – Ч. 6. Отд. I. – С. 85–86, 90–91.

6. Записка графа Сперанського “Об усовершеннии общего народного воспитания” // Русская старина. – 1907. – Т. 132. – С. 731

7. Маслійчук В. Л. Культурно-освітні ініціативи на Лівобережній та Слобідській Україні другої половини XVIII – початку XIX ст. / В. Л. Маслійчук // Автореф. дис.... д-ра іст. наук : 07.00.01. – Запоріжжя. – 2019. – С. 34

8. Про затвердження Порядку проживання та утримання учнів у пансіонах закладів освіти [електронний ресурс] // Постанова Кабінету Міністрів України від 03.11.2021 № 1131. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-poryadku-prozhivannya-ta-utrimannya-uchniv-s1131-31121> (дата звернення: 04.11.2021)

9. Про повну загальну середню освіту [електронний ресурс] // Закон України від 16.01.2020 № 463-IX (Редакція станом на 02.10.2021). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text/> (дата звернення: 14.10.2021)

10. Прокопенко Л. Державне регулювання розвитку приватної освіти на Катеринославщині у першій половині XIX ст. / Л. Прокопенко // Аспекти публічного управління. – 2019. – Т. 7. – № 1–2. – С. 116–122

11. РГИА (Российский государственный исторический архив). – Ф. 733. – Оп. 69. – Д. 303. С. 69 л.

12. Рождественский С. В. Исторический обзор деятельности Министерства народного просвещения: 1802–1902 / С. В. Рождественский. – Санкт-Петербург: Государственная типография. – 1902. – С. 786 с.

13. Сборник постановлений по Министерству народного просвещения. – Санкт-Петербург, 1875. – Т. 1. – Стб. 331–368

14. Сборник постановлений по Министерству народного просвещения. – Санкт-Петербург, 1875. – Т. 2. – Отд. 1. – Стб. 242

15. Сборник постановлений по Министерству народного просвещения. Санкт-Петербург, 1864. – Т. 1. – Стб. 13–21

References:

1. Honcharenko, S. (1997), “Ukrainian Pedagogical Dictionary”, Kyiv, p. 247

2. Honcharova, N. (2014), “Organizational principles of noble boarding schools functioning in the southern Ukrainian provinces in the first half of the nineteenth century”, *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu “Ostrozka akademiia”*, series: Historical sciences, issue 22, pp. 88–97

3. Druhanova, O. (2018), “The Formation and Development of the Private Secondary School in Ukraine (The Late 18th and the First Half of the 19th Century)”, *Drynovskyi zbirnyk, Sofiia–Kharkiv*, vol. 11, pp. 79–88

4. Journal of the Ministry of Public

Education (1834), part 1, section I, pp. 53–59

5. Journal of the Ministry of Public Education (1835), part 6, section I, pp. 85–86, 90–91.

6. “Memo by Count Speransky “On the improvement of the people’s general education” (1907), *Russkaya starina*, vol. 132, p. 731

7. Masliichuk, V. (2019), “Cultural and educational initiatives in the Left-bank and Sloboda Ukraine of the second half of the eighteenth – early nineteenth centuries”, author’s ref. dis. ... dr. of historical sciences, *Zaporizhzhia*, 34 p.

8. Cabinet of Ministers of Ukraine (2021), “On the affirmation of the Order of pupils residence and maintenance in boarding schools of educational institutions”, available at: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-poryadku-prozhivannya-ta-utrimannya-uchniv-s1131-31121> (Accessed 04 November 2021)

9. Verkhovna Rada of Ukraine (2020), “About complete general secondary education”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>

/463-20#Text/ (Accessed 14 October 2021)

10. Prokopenko, L. (2019), “State regulation of the development of private education in Katerynoslav region in the first half of the 19th century”, *Aspekty publichnoho upravlinnia*, vol. 7, no. 1–2, pp. 116–122

11. RGIA (Russian State Historical Archive), fund 733, inventory 303, file 75, 69 sheets

12. Rozhdestvenskiy, S. (1902), “Historical overview of the activities of the Ministry of Public Education: 1802–1902”, St. Petersburg, p. 786 p.

13. Collection of Regulations of the Ministry of Public Education (1875), Sankt-Peterburg, vol. 1, ppcol. 331–368

14. Collection of Regulations of the Ministry of Public Education (1875), Sankt-Peterburg, vol. 2, section 1, ppcol. 242

15. Collection of Regulations of the Ministry of Public Education (1864), Sankt-Peterburg, vol. 1, ppcol. 13–21

Стаття надійшла до редколегії 20.11.2021

Євгенія Воробйова

кандидат педагогічних наук, доцентка, доцентка кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-6269-578X
E-mail: evorobjova@ukr.net

Микола Чеботарьов

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-3915-7705
E-mail: chtbotarev322@gmail.com

ОСВІТНІЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СУЧАСНИХ ЗВО: АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ

Анотація: висвітлено особливості розвитку освітнього менеджменту для сучасних закладів вищої освіти в умовах конкурентного освітнього середовища. Проаналізовано складові освітнього менеджменту залежно від рівня управлінського процесу в ЗВО. Вивчено особливості освітнього менеджменту на різних рівнях діяльності сучасного закладу освіти. Визначено місце основних функцій менеджменту та їх роль для впровадження освітнього менеджменту у сучасному закладі освіти. Проаналізовано застосування показників ефективності для оцінки успішності освітнього менеджменту. Стаття містить авторське трактування напрямів розвитку освітнього менеджменту для ефективного функціонування сучасного ЗВО.

Ключові слова: менеджмент, освітній менеджмент, ключові показники ефективності, заклад вищої освіти.

Eugene Vorobieva

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

Nikolai Chebotaryov

PhD in pedagogy, associate professor, department of pedagogy and psychology of social systems management to name of academician I. Ziazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: chtbotarev322@gmail.com

EDUCATIONAL MANAGEMENT IN MODERN HEI: CURRENT TRENDS

Abstract: the features of the development of educational management for modern institutions of higher education in a competitive educational environment are highlighted. The components of educational management are also analyzed depending on the level of the management process in HEI. The article contains the author's interpretation of the directions of development of educational management for the effective functioning of a modern HEI.

© Євгенія Воробйова, Микола Чеботарьов, 2021

Key words: management, educational management, key performance indicators, institution of higher education.

Евгения Воробьева, Николай Чеботарев

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СОВРЕМЕННЫХ ЗВО: АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Аннотация: освещены особенности развития образовательного менеджмента для современных учреждений высшего образования в условиях конкурентной образовательной среды. Также проанализированы составляющие образовательного менеджмента в зависимости от уровня управленческого процесса в УВО. Статья содержит авторскую трактовку направлений развития образовательного менеджмента для эффективного функционирования современного УВО.

Ключевые слова: менеджмент, образовательный менеджмент, ключевые показатели эффективности, учреждение высшего образования.

Eugene Vorobieva, Nikolai Chebotaryov

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Educational management in modern HEI: current trends”

Problem setting. In the modern institution of higher education (HEI) the educational process is in constant transformation in accordance with the requirements of the time and the needs of society. Modern educational institutions require a radical rethinking of educational goals, updating the content of achieving certain competencies, creating a project-living space, the latest technologies for the formation of the student's personality as a subject and designer of life aimed at developing a competitive, competent person, who is creative in solving problems, seeks to change for the better his life and the life of his country [6].

That is why, the relevance of the introduction of the educational management system in HEI is due to a number of tasks that arise in the process of formation of the market of educational services. Among them are the following:

- the dependence of the pace of social development on the level and scale of development of higher professional education;
- the need to match the goals and objectives of education and society;
- active growth of competition in the market of educational services among HEI;
- taking into account the requests of external stakeholders and the implementation of their basic systems of strategic management of educational activities of HEI.

However, the analysis of scientific publications and research devoted to the creation of a system of educational management by higher education institutions shows that the experience of implementing such processes today is imperfect.

Resent researche and publication analysis. Conceptual principles of the theory of strategic management have become the subject of works of modern foreign and domestic scientists: D. Aaker, I. Altshuler, P. Drucker, T. Kanchaveli, G. Mintzberg, A. Thompson, O. Chaprak, M. Shifrin, V. Voznyuk, L. Dovgan, V. Nemtsov, L. Skibitskaya, L. Shchogoleva and others. In domestic science, the problem of strategic management is often considered in the context of promising economic development of enterprises, construction projects of regional or national development. The problem of strategic management in higher education is considered in the works of domestic and foreign authors, among whom it is worth noting I. Akhmetova [2], D. Norton, J. Cotter, P. Lawrence, and others.

The works of N. Sych, M. Hrynko, L. Karamushka, I. Likarchuk, O. Shtepa and others are devoted to solving the problems of education management, educational management. A number of studies have substantiated the humanocentric and sociocentric reorientation of education within a market society to meet the needs of the individual and society, based on trends in postmodern social and educational practices.

Paper objective. Despite a wide range of research, issues related to the implementation of educational management mechanisms in higher education institutions remain relevant and need further development. Therefore, the purpose of our study is to analyze current trends in the educational management of HEI and to outline specific mechanisms for its implementation.

Paper main body. The modern concept of educational management will identify the main organizational and managerial problems in modern education, which is in a state of reform. In general, it should be noted that the concept of educational management is based on the foundation of the national concept of education requirement, for higher education, such a basis should be “Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021–2031”, which determines the place of higher education in society and economy through the formulation of mission and vision, the main strategic and operational goals and objectives to achieve them, implementation and monitoring mechanism, expected results and methods of their measurement. Due to this, the modern concept of educational management also has international experience in this field.

Analysis of sources and publications on the problems of educational management gives us the opportunity to determine the educational management as a science about the peculiarities of the implementation of management functions and the specifics of economic laws in the field of educational activities. Educational management stood out in independent science in the first half of XX century and finally formed in the second half of XX century.

We consider it necessary to consider in detail the components of educational management, because management in education is a set of principles, methods, organizational forms and technological methods of managing educational and organizational processes aimed at improving the efficiency of these processes in the market of educational services. Since these two specific processes take place in the actual functioning of educational institutions, educational managers are differentiated in this way. The top manager of the educational process is the head of HEI (rector) or his deputy (vice-rectors for educational-scientific, educational and economic work; directors of educational-scientific institutes or deans of faculties; heads of departments, who is specially studied for successful management of people in competition in the market of educational services and acts as a subject of management of the integral pedagogical system: professional activity of scientific and pedagogical workers and auxiliary personnel. Manager of the educational process is a researcher (professor, associate professor, teacher, that is a professionally trained specialist

who is the leader and organizer of educational activities of the young generation of future professionals in the new – competitive socio-economic conditions, and acts as a subject of management system of educational-cognitive activities of students.

It is obvious that under the new conditions of the market of educational services mastering the basics of management in education will help each of the research and teaching staff to more successfully solve their own professional problems, effectively perform self-management functions in teaching (self-management), formulate clear personal goals, use time management skills (time-management), qualified to the information processing and use it.

Under such conditions, modern HEI have a problem of preserving the scientific and pedagogical staff of universities. Modern universities are trying to update the system of incentives for staff, which would directly contribute to the achievement of strategic goals of the HEI and ensure fair remuneration for work. One of the most successful solutions is the introduction of a motivation system based on KPIs. Today, this system applies mainly to the Top management of the HEI. Analysis of the problem of using KPIs in the practice of educational management of free economic zones shows that it is an effective mechanism for universities.

The study and analysis of the management of higher education institutions of all types show that the priority aspects of their activities are influenced by the directions and level of socio-economic development of the country, society's need to prepare graduates to master new specialties, regional conditions, desires, and interests of certain segments of institution.

Conclusions of the research. Conducted research shows that the most important areas of educational management include: financial and managerial decentralization of education, which requires the organic integration of centralized and self-governing management with the broad involvement of non-governmental organizations; emergence and development of non-governmental educational institutions (international, private, public, church, etc.; qualitative updating of the content of educational programs; increasing the elasticity and flexibility of the education system; expansion of the adult education system; increasing accessibility, expansion of the opportunities to choose a future profession in the system of secondary and higher education.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Стратегія розвитку вищої освіти визначає її місце у суспільстві й економіці країни через формулювання місії та візії, основні стратегічні й операційні цілі та завдання щодо їх досягнення, механізм реалізації та моніторингу, очікувані результати та способи їх вимірювання.

У сучасному закладі вищої освіти (ЗВО) освітній процес перебуває в постійній трансформації відповідно до вимог часу та потреб суспільства. Сучасні освітні заклади потребують докорінного переосмислення освітніх цілей, актуалізації змісту досягнення певних компетентностей, створення проектно-життєвого простору, новітніх технологій становлення індивідуальності студента як суб'єкта і проектувальника життя, спрямованого на розвиток конкурентоспроможної, компетентної особистості, яка творчо підходить до розв'язування проблем, прагне змінити на краще своє життя й життя своєї країни [1].

Саме тому актуальність запровадження системи освітнього менеджменту в ЗВО зумовлена низкою завдань, що виникають у процесі становлення ринку освітніх послуг. Серед них можна відзначити такі:

- залежність темпів суспільного розвитку від рівня та масштабів розвитку вищої професійної освіти;
- необхідність відповідності цілей та завдань розвитку освіти й суспільства;
- активне зростання конкуренції на ринку освітніх послуг серед ЗВО;
- урахування запитів зовнішніх стейкхолдерів та впровадження на їх основні системи стратегічного управління освітньою діяльністю ЗВО.

Проте аналіз наукових публікацій та досліджень, які присвячені створенню системи освітнього менеджменту закладами вищої освіти, показує, що досвід реалізації подібних процесів сьогодні недосконалий.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Із розвитком освітніх закладів змінювались й підходи до процесу управління ними. Відповідно, управління закладом освіти в контексті управління соціально-економічною системою, спочатку досліджували з позицій стратегічного управління. Так, проблема стратегічного управ-

ління в закладах вищої освіти розглянута у працях вітчизняних (І. Ахметова [2]) та зарубіжних авторів, серед яких варто відзначити, Д. Нортон, Дж. Коттера, П. Лоуренса [4] та ін.

Згодом, із розвитком підходів до управлінського процесу в освіті з позицій менеджменту, почав розвиватися освітній менеджмент. Розв'язанню проблем управління освітою було привернуто увагу у дослідженнях Н. Сич [6], загальним питанням освітнього менеджменту як процесу присвячені праці М. Гринькової [3], Л. Карамушки [4], І. Лікарчука [5], та інших. У низці досліджень здійснено обґрунтування гуманоцентричної та соціоцентричної переорієнтації освіти в межах ринкового суспільства на задоволення потреб особистості та суспільства, виходячи з тенденцій розвитку постсучасних соціальних та освітніх практик.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується дана стаття. В процесі дослідження вважаємо за доцільне визначити, що собою являє освітній менеджмент та запропонувати напрями його розвитку в сучасних умовах функціонування ЗВО. Також варто зазначити, що питання розвитку рівнів менеджменту у ЗВО було недостатньо розробленим серед низки досліджень, що існують. Незважаючи на доволі широкий спектр досліджень, питання, пов'язані з реалізацією механізмів освітнього менеджменту в закладах вищої освіти, залишаються актуальними та потребують подальших розробок.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета нашого дослідження – визначити сучасні тенденції в освітньому менеджменті ЗВО та окреслити конкретні напрями його реалізації.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Сучасна концепція освітнього менеджменту передбачає визначення головних організаційно-управлінських проблем у сучасній освіті, що перебуває в стані реформування. Загалом слід зазначити, що концепція освітнього менеджменту має базуватися на фундаменті національної концепції освіти. Зокрема для вищої освіти, такою основою має бути “Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки” [1], яка визначає місце вищої освіти у суспільстві й економіці країни через формулювання місії та

візії, основні стратегічні й операційні цілі та завдання щодо їх досягнення, механізм реалізації та моніторингу, очікувані результати та способи їх вимірювання. Окрім того, сучасна концепція освітнього менеджменту має також враховувати міжнародний досвід у даній сфері.

Аналіз джерел та публікацій із проблеми освітнього менеджменту [2, 3, 5, 7] дає нам змогу визначити його як процес, що передбачає реалізацію функцій менеджменту та особливості дії економічних законів у сфері освітньої діяльності. Освітній менеджмент виокремився в самостійну науку в першій половині XX ст., а остаточно сформувався в другій половині XX ст.

Як і в класичному менеджменті, в освітньому науковці [7, 8] виділяють ряд функцій:

1. забезпечення економічної оцінки та наукового планування освіти;
2. визначення економічної ефективності підготовки кваліфікованих кадрів;
3. економічне та моральне стимулювання працівників освіти;
4. планування (стратегічне та поточне);
5. організація роботи закладу освіти;
6. керівництво закладами освіти;
7. контроль за роботою закладів освіти.

Таким чином, можна констатувати, що у функціональному контексті освітній менеджмент дуже схожий із класичною концепцією менеджменту.

Вважаємо за потрібне детально розглянути складові освітнього менеджменту, адже його можна визначити як систему, що функціонує відповідно до певних принципів та методів, має конкретну організаційну форму для управління освітнім процесом. Сама ж система передбачає підвищення ефективності освітнього процесу в цілому. Оскільки в реальному функціонуванні закладів освіти має місце активне впровадження принципів освітнього менеджменту, то менеджерів освіти диференціюють у такий спосіб.

Топ-менеджер освітнього процесу – це керівник ЗВО (ректор) чи його заступник (проректори з навчальної-наукової, виховної й господарської роботи; директори навчально-наукових інститутів або декани факультетів; завідувачі кафедр), який спеціально підготовлений до успішного управління людьми в умовах конкуренції на ринку освітніх послуг і виступає як суб'єкт управління цілісною освітньою системою – професійною діяльністю

науково-педагогічних працівників та допоміжного персоналу.

Менеджер освітнього процесу – науково-педагогічний працівник (професор, доцент, викладач), тобто професійно підготовлений фахівець, який є керівником та організатором навчальної діяльності студентів майбутніх фахівців у нових – конкурентних соціально-економічних умовах, і виступає як суб'єкт системи управління навчально-пізнавальною діяльністю студентів.

На сьогодні ця система стосується здебільшого том-менеджменту ЗВО. Доцільно зазначити, що ефективність том-менеджменту сьогодні можна визначити за так званими показниками ефективності, а саме – KPI (key performance indicators) – ключові показники ефективності. KPI – це система, яка використовується для досягнення головних цілей організації, наприклад таких, як: залучення та утримання споживачів (клієнтів), зростання професіоналізму співробітників, збільшення доходів та зниження витрат. В контексті розгляду освітнього менеджменту KPI можна визначити як систему, яка використовується для досягнення головних цілей ЗВО – залучення здобувачів освітніх послуг, забезпечення якості надання цих послуг та відповідність змісту освітніх послуг вимогам стейкхолдерів, а також підвищення рівня професійної компетентності науково-педагогічних працівників тощо.

Аналіз проблеми застосування KPI у практиці освітнього менеджменту ЗВО свідчить, що це дієвий механізм для вишів. Погоджуємося із Г. Середою [9], який зазначає, що система оцінювання діяльності структурних підрозділів за KPI сприятиме діалогу як між керівництвом університету і співробітниками, так і між структурними підрозділами. Тому що для досягнення стратегічних цілей кожен співробітник буде не тільки знати стратегічні орієнтири у конкретних вимірниках, але й розуміти шляхи / способи їх досягнення, оскільки процес вибору релевантних стратегічним завданням показників та їхніх цільових значень передбачає одночасне обговорення як їх реалістичності, так і необхідних для їх досягнення інструментів або їх комбінації (цільових програм), а також потрібних ресурсів (матеріальних, фінансових, кадрових).

Саме тому у сучасних ЗВО проблема збереження науково-педагогічного персоналу

університетів може бути вирішена конкретними дієвими способами, зокрема використанням KPI. За таких умов університети намагаються оновлювати системи стимулювання праці персоналу, які безпосередньо сприяли б досягненню стратегічних цілей ЗВО та забезпечували б справедливість винагороди за працю. Одним із найбільш вдалих рішень є впровадження системи мотивації на основі KPIs.

Очевидно, що за нових умов ринку освітніх послуг оволодіння основами менеджменту в освіті допоможе кожному з науково-педагогічних працівників більш успішно вирішувати власні професійні проблеми, ефективно здійснювати функції самоменеджменту в сфері педагогічної діяльності (управління собою), формулювати чіткі особистісні цілі, раціонально використовувати час (навички тайм-менеджменту), кваліфіковано обробляти й використовувати інформацію. А якщо педагогічний працівник у майбутньому планує виконувати функціональні обов'язки керівника закладу вищої освіти чи його заступника, то менеджмент в освіті як нова та перспективна галузь педагогічної науки постає як надзвичайно необхідна система його професійних компетенцій. Останні потрібні для того, щоб краще розуміти себе, своїх колег, студентів, бачити резерви, закладені в них, допомагати їм пізнати, оцінити та зрозуміти себе для того, щоб зробити продуктивний крок у перспективному професійному й особистісному саморозвитку.

Нові реалії педагогічної дійсності, зумовлені кардинальною зміною суспільних відносин, коли кожний працівник системи вищої професійної освіти зазнає стресів та стикається з невизначеністю, коли ерозія традиційних цінностей стала причиною серйозного розладу власних переконань та моральних орієнтирів, висувають вимоги щодо необхідності вибудовувати свої особистісні цінності, визначати чіткі життєві й організаційні цілі. Це зумовлено тим, що перед викладачами виникла величезна кількість моральних, етичних, матеріальних та інших проблем, які потрібно вміти вирішувати, зокрема через те, що традиційні ієрархічні професійно-педагогічні відносини порушені, авторитарний стиль не спрацьовує, а продуктивна праця потребує нових способів впливу на студентів, не вдаючись до наказів, тиску, "влади професії". Усе це сприяло

посиленню інтересу педагогічних працівників до сучасного менеджменту в освіті.

На відміну від традиційно вживаного у вітчизняній психолого-педагогічній літературі поняття "керування" термін "менеджмент" більш адекватно враховує нові реалії педагогічної дійсності, зумовлені дією нових засобів та інноваційних технологій навчання. Тому ознайомлення з теорією педагогічного менеджменту і самоменеджменту допоможе викладачу вищої школи по-іншому осмислити сутність своєї професійної ролі, зокрема як фахівця нового типу – менеджера навчально-пізнавального процесу, тобто організатора та фасилітатора навчально-пошукової, експериментально-дослідної та навчально-професійної діяльності студентів як майбутніх фахівців, побачити в ній нові аспекти, зрозуміти, як зробити власну працю такою, що більше відповідає потребам сучасності.

Збільшується кількість викладачів сучасної вищої школи, які усвідомлено виконують професійну роль менеджера навчально-пізнавального процесу, удосконалюючи навчальні плани, програми та силабуси, регулюючи обсяг і зміст матеріалу на кожну лекцію чи практичне заняття, визначаючи послідовність і термін його вивчення, за допомогою тестів глибше оцінюючи загальнонаукові й професійні знання та компетенції, якість результатів навчання, а також психологічні якості студентів. Вони, передусім, проходять у своїй педагогічній діяльності весь цикл менеджменту у сфері вищої освіти – маркетинг ринку освітніх послуг і професійних кадрів, пошук, розробку та впровадження педагогічних інновацій, підготовку й прийняття управлінських рішень, планування, організацію, мотивацію, керівництво, моніторинг якості освітнього процесу.

Освітній менеджмент надає викладачам змогу використовувати безліч методик, методів і прийомів професійного зростання, що доцільно реалізувати у процесі безпосередньої взаємодії зі своїми колегами та шляхом професійного самовдосконалення через обмін досвідом. Так, з позиції принципів освітнього менеджменту кожна нарада, науково-практична конференція, засідання кафебри мають стати актом дедалі більшого усвідомлення викладачами своїх спонукань до педагогічної діяльності, власних потреб, ціннісних орієнтацій, уявлень щодо своєї

соціальної й професійної ролі через вияв особистісних якостей та оцінку їх відповідності об'єктивним вимогам педагогічної професії.

Освітній менеджмент вимагає жити за правилами, зрозумілими і значущими для всього педагогічного колективу закладу вищої освіти, на підставі аналізу концепції особистісних обмежень, що визначає фактори, які стримують творчий потенціал і результати діяльності цієї організації в цілому, творчої групи, кожної окремої людини. Обмеження – це перешкоди, що заважають досягненню високої ефективності професійної діяльності викладача, не дають можливості реалізувати його творчі потенційні можливості повною мірою. Одні з них очевидні, але сама людина, виконуючи професійну роль менеджера навчально-пізнавального процесу вищої школи, не бачить їх, не знає шляхів подолання їх. Інші потребують серйозної аналітичної діяльності щодо їх виявлення.

В цьому контексті доречним вважаємо звернутися до концепції обмежень, що являє собою не “модне поняття”, а шлях прискореного саморозвитку особистості на основі вивчення, усвідомлення і подолання своїх обмежень, що перешкоджають успіху, професійному зростанню науково-педагогічних працівників. У сфері педагогічної діяльності викладача вищої школи є свій комплекс обмежень, зумовлений її специфікою.

Актуальними для цієї сфери є такі потенційні обмеження науково-педагогічних працівників, які є й протипоказаннями до професії педагога:

- невміння управляти власними емоціями;
- відсутність стійкої системи цінностей;
- відсутність навичок з тайм-менеджменту;
- невміння обробляти, аналізувати та використовувати інформацію;
- неготовність до саморозвитку;
- низький рівень адаптивності у професійній діяльності;
- низький рівень готовності до здійснення навчальної діяльності;
- низький рівень фасилітаційної компетентності;
- високий рівень конфліктності.

Для науково-педагогічних працівників кожне з цих обмежень актуальне тією чи іншою мірою. Перебороти їх досить складно. Для цього необхідні терпіння і виконання певних рекомендацій. Ця складна робота називається

самоменеджментом і вимагає наступності, систематичності, послідовності, самокритики. Навчитися ефективно використовувати і нарощувати свої сили – справа нелегка.

Викладачу як менеджеру освітнього процесу вищої школи треба вчитися самотійно переборювати труднощі. Для цього доцільно зробити такі кроки:

- натрапивши на нерозв'язну проблему, потрібно спокійно відкласти її вирішення доти, доки не з'явиться можливість її подолати. Якщо проблема вимагає негайного вирішення, слід записати на аркуші паперу всі можливі його варіанти, проаналізувати кожен із них і зупинитися на якомусь одному, відкинувши сумнів і виявивши готовність діяти;

- намагатися керувати розвитком стресових ситуацій, а краще не допускати їх. Для цього слід будувати реалістичні плани, прогнозуючи ймовірний розвиток подій.

Щодо особистісних обмежень, що заважають перспективному зростанню викладача як менеджера освіти, то одним із найгірших із них є розмиті особисті цінності. Кожен викладач вибирає, що і як робити, як поводитися. Усе це багато в чому залежить від того, що він вважає найважливішим і правильним, тобто які саме цінності вибирає як життєві орієнтири. Для викладача вміння прояснити, чітко визначити й обстояти цінності є вкрай важливим, тому що він керує процесом формування цінностей у своїх вихованців. Викладач із розмитими цінностями не здатний виявити позицію, щось утверджувати в житті.

Крім споконвічних моральних цінностей, таких, як чесність, доброта, працьовитість, гуманізм, є чимало інших соціальних цінностей, що впливають на життя, настрій, самопочуття викладача. Здебільшого студентам подобаються викладачі відкриті, емоційні. Постає питання щодо визначення міри відкритості викладача, а також визначення її впливів на його життєдіяльність (приносить радість чи неприємні наслідки). Невизначеною залишається міра користі від демонстрації слабкостей під час спілкування з іншими людьми (колегами, керівниками, студентами, їхніми батьками).

Викладач, якому не зрозумілі власні цінності, не має твердого ґрунту, бо схильний до прийняття спонтанних рішень. Тому йому як менеджеру освіти доцільно спеціально попрацювати, зокрема у напрямі само-

менеджменту – виявити і проаналізувати свої цінності, осмислити інформацію про себе, людей, які його оточують, вибудувати лінію відносин з ними. Це не тільки інтелектуальна робота, а й праця душі, а душа, як відомо, “зобов’язана трудитися і вдень, і вночі”, інакше позиція викладача буде хибною, невизначеною. У будь-якому педагогічному колективі є різні люди. Одним не вистачає ясності в особистих цілях, вони не впевнені в собі. Є й такі, котрі виявляють у житті незвичайну зібраність, зосередженість і, як правило, домагаються успіху в житті й у роботі.

Тому освітній менеджмент передбачає не тільки турботу керівників вищої школи про професійний розвиток викладача, підвищення його професійних та суто педагогічних знань і функціональної компетентності, а й їхнє прагнення допомогти викладачу стати більш обізнаним і багатшим у людському плані, оскільки особистість майбутнього фахівця сучасного типу може виховати тільки всебічно обізнана, професійно-компетентна та творча особистість викладача вищої школи.

Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В ході проведеного дослідження ми визначили, що освітній менеджмент як концепція управління освітою в умовах суспільства з ринковою економікою в найбільш зрілому вигляді виявляє свою сутність на рівні функціонування закладів освіти як приватної, так і державної форм власності. Вивчення й аналіз стану управління закладами вищої освіти

свідчать про те, що на визначення пріоритетних аспектів їх діяльності впливають напрями й рівень соціально-економічного розвитку країни, потреба суспільства готувати випускників до оволодіння новими спеціальностями, регіональні умови, бажання й інтереси окремих прошарків населення мікрорайону закладу.

До найважливіших напрямків розвитку освітнього менеджменту можна віднести:

- фінансову і управлінську децентралізацію освітньої системи, яка передбачає органічне поєднання централізованого та самоврядного управління галуззю з широким залученням недержавних організацій;
- виникнення і розвиток недержавних освітніх інституцій (міжнародних, приватних, громадських, церковних тощо);
- якісне оновлення змісту освітніх програм;
- зростання еластичності та гнучкості системи освіти;
- розширення системи освіти для дорослих;
- зростання більшої доступності, розширення можливості вибору майбутньої професії в системі вищої школи.

Перспективним нам видається напрям щодо дослідження особливостей розвитку сучасних керівників у сфері освіти. Насамперед важливим є формування у керівників та їхніх заступників позитивного сприйняття змін як постійного стану, в якому функціонує заклад освіти. Таке управління передбачає створення умов для реалізації компетентності, відповідальності, активності й особистісного потенціалу всіх учасників освітнього процесу загалом.

Список літератури:

1. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки [електронний ресурс]. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>
2. Ахметов И. Г. Информационная система стратегического управления вузом на основе процессного подхода [Електронний ресурс] / И. Г. Ахметов. – 2010. – Режим доступу: https://new-disser.ru/_avtoreferats/01004892943.pdf
3. Гринькова М. В. Менеджмент в освіті / М. В. Гринькова, О. Г. Штепа. – Полтава. – 2003. – С. 73

4. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту / Л. М. Карамушка // Навч. посібник. – К.: Либідь. – 2004. – С. 466
5. Лікарчук І. До питання про методологічні засади освітнього менеджменту [електронний ресурс] / І. Лікарчук – 2008. – Режим доступу: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/1/statti/1likarchyk/1likarchyk.htm
6. Сич Т. В. Перспективні напрями у проблематиці сучасних досліджень галузі управління освітою / Т. В. Сич // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: матеріали XIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Маріуполь, 3 березня 2017 р. – Маріуполь: ДонДУУ. – 2017. – С. 128–130

7. Рябенко Є. М. Філософія освітнього менеджменту: виклики глобалізації [електронний ресурс] / Є. М. Рябенко. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2013_68/Gileya68/F54_doc.pdf

8. Немець Л. М. Педагогічний менеджмент / Л. М. Немець, К. Ю. Сегіда, М. О. Логвинова // Навчально-методичний посібник для студентів першого курсу магістратури спеціальності 014.07. Середня освіта (Географія). – Харків. – 2019. – С. 86

9. Середя Г. В. Досвід університетів в області впровадження КРІ показників досягнення стратегічних цілей / Г. В. Середя // Економіка і організація управління. – № 4 (32). – 2018. – С. 86–99

10. Вазил Л. Психолого-педагогічні особливості кар'єрного зростання вчителів професійно-технічної освіти [електронний ресурс] / Л. Вазил, В. Радкевич, Г. Шатковська, М. Клименко // Edición Special (Наукометрична база: Scopus). – 2019. – Вип. 35. – №. 23. – С. 763–779. – Режим доступу: <https://produccioncientificcaluz.org/index.php/opcion/article/view/30083>

11. Сич Т. Науки про життя Азії [електронний ресурс] / Т. Сич, В. Боняк, В. Докучаєва, Ю. Хриков, Н. Васинова // Публікація досліджень менеджменту освіти в українській проблематиці з баз Scopus та Web of Science. – Вип. 22(2). – 2020. – С. 127–142. – Режим доступу: <https://www.mendeley.com/authors/57218622384/>

References:

1. Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021–2031 (2020), available at: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>

2. Akhmetov, I. G. (2010), “Information system of strategic management of the university on the basis of the process approach”, available at: https://new-dissert.ru/_avtoreferats/01004892943.pdf

3. Grinkova, M. V., Shtepa O. G. (2003), “Management in education”, Poltava, p. 73

4. Karamushka, L. M. (2004), “Psychology of educational management”, textbook manual, K. : Lybid, p. 466

5. Likarchuk, I. (2008), “On the question of methodological principles of educational management”, available at: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/1/statti/1likarchyk/1likarchyk.htm

6. Sych, T. V. (2017), “Perspective directions in the problems of modern research in the field of education management”, Modern social problems in the sociology of management: materials of the XIII All-Ukrainian scientific-practical conference, Mariupol, March 3, 2017, Mariupol: DonSUU, pp. 128–130

7. Ryabenko, E. M. (2013), “Philosophy of educational management: the challenges of globalization”, available at: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2013_68/Gileya68/F54_doc.pdf

8. Nemets, L. M., Segida, K. Yu., Logvinova, M. O. (2019), “Pedagogical management”, a textbook for first-year master's students majoring in 014.07. Secondary education (Geography), Kharkiv, p. 86

9. Sereda, G. V. (2018), “Experience of universities in the field of KPI implementation of indicators of achievement of strategic goals”, Economics and organization of management, vol. 4 (32), pp. 86–99

10. Bazyl, L., Shatkovska, H., Klymenko, M., Radkevych, V. (2019), “Psychological and pedagogical features of the career growth of vocational education's teachers”, Edición Especial, vol. 35, no. 23, pp. 763–779, (Scopus), available at: <https://produccioncientificcaluz.org/index.php/opcion/article/view/30083>

11. Sych, T., Boniak, V., Dokuchaieva, V., Khrykov, Y. & Vasynova, N. (2020), “Asia Life Sciences”, Publication of education management research in Ukrainian issues from Scopus and Web of Science bases, supp 22(2), pp. 127 – 142, (Scopus), available at: <https://www.mendeley.com/authors/57218622384>

Наталія Сороко

кандидат педагогічних наук, завідувач відділу технологій відкритого навчального середовища,
Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України; Київ, Україна
ORCID: 0000-0002-9189-6564
E-mail: nvsoroko@gmail.com

Олена Гаєвська

кандидат філологічних наук, асистент кафедри мов і літератур Далекого Сходу та
Південно-Східної Азії, Інститут філології Київського національного
університету імені Т. Шевченка; Київ, Україна
ORCID: 0000-0001-6850-8757
E-mail: olenasan@gmail.com

ІМЕРСИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЇХ РОЛЬ У ВИКЛАДАННІ СХІДНИХ МОВ (НА МАТЕРІАЛІ ЯПОНСЬКОЇ МОВИ)

Анотація: стаття присвячена проблемі використання імерсивних технологій для підготовки бакалаврів східних мов. Розглянуто особливості застосування засобів віртуальної і доповненої реальності для вивчення студентами східних мов. Запропоновано основні класифікації засобів доповненої та віртуальної реальності для розуміння принципів та особливостей використання їх у навчальному процесі, зокрема для вивчення японської мови. Проаналізовано дослідження науковців та їхні основні результати, що стосуються підбору та застосування імерсивних технологій при навчанні студентів філологічних факультетів закладів вищої освіти східним мовам. Визначено та обґрунтовано переваги використання імерсивних технологій для підготовки майбутніх філологів східних мов, зокрема майбутніх фахівців зі знанням японської мови.

Ключові слова: імерсивні технології, віртуальна реальність, доповнена реальність, підготовка фахівців зі східних мов, японська ієрогліфіка.

Nataliia Soroko

candidate of pedagogical sciences, head of the department of open learning environment technologies,
Institute of information technologies and learning tools of NAES of Ukraine; Kyiv, Ukraine
E-mail: nvsoroko@gmail.com

Olena Gayevska

candidate of philological sciences, assistant of the department of languages and literatures
of the Far East and Southeast Asia, Institute of philology of the Kyiv National
T. Shevchenko University; Kyiv, Ukraine
E-mail: olenasan@gmail.com

IMMERSIVE TECHNOLOGIES AND THEIR ROLE IN TEACHING ORIENTAL LANGUAGES (ON THE MATERIAL OF THE JAPANESE LANGUAGE)

Abstract: the article addresses the subject of usage of immersive technologies for the education of Bachelors of Arts in Oriental languages. Various aspects of application of virtual and augmented realities for Oriental language studies by students are considered. Authors suggest main classifications of types of augmented and virtual reality tools for understanding the principles and

© Наталія Сороко, Олена Гаєвська, 2021

features of their use in the educational process, in particular for learning of Japanese language. Article contains analysis of research materials by scientists and their main results concerning the selection and application of immersive technologies for teaching students of philological faculties of higher education institutions in Oriental languages. The advantages of usage of immersive technologies for training future Bachelors of Arts in Oriental languages, in particular focusing on Japanese language, are determined and substantiated.

Key words: immersive technologies, virtual reality, augmented reality, training of specialists in oriental languages, Japanese characters.

Наталия Сороко, Елена Гаевская

ИМЕРСИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИХ РОЛЬ В ИЗЛОЖЕНИИ ВОСТОЧНЫХ ЯЗЫКОВ (НА МАТЕРИАЛЕ ЯПОНСКОГО ЯЗЫКА)

Аннотация: статья посвящена проблеме использования иммерсивных технологий для подготовки будущих бакалавров восточных языков. Рассмотрены особенности использования средств виртуальной и дополненной реальностей для изучения студентами восточных языков. Предложены основные классификации средств дополненной и виртуальной реальностей для понимания принципов и особенностей их использования в учебном процессе, в частности, для изучения японского языка. Проанализированы исследования ученых и их основные результаты, касающиеся подбора и применения иммерсивных технологий при обучении студентов филологических факультетов высшего образования восточным языкам. Определены и обоснованы преимущества использования иммерсивных технологий для подготовки будущих филологов восточных языков, в частности будущих специалистов со знанием японского языка.

Ключевые слова: иммерсивные технологии, виртуальная реальность, дополненная реальность, подготовка специалистов по восточным языкам, японская иероглифика.

Nataliia Soroko, Olena Gayevska

An extended abstract of a paper on the subject:

“Immersive technologies and their role in teaching of the Oriental languages (on the material of the Japanese language)”

Problem setting. The rapid development of information and communication technologies (ICT), globalization processes in the reformation of education and science, increased importance of intercultural contacts in the world are imposing new requirements for the competitiveness of young professionals.

The main tasks for improving the quality of higher education for the young professionals' competitiveness are provided in the draft “Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021–2031” [9]: internationalization of the scientific and educational process; expanding the range of cooperation with foreign partners to establish international research groups, concluding bilateral and multilateral agreements with foreign research institutions and higher education institutions. In view of this, it is important to ensure comprehensive and equitable quality education,

timely implementation of innovative technologies and ICT, which can have a positive impact on these processes.

The chosen topic is extremely relevant and important in the context of modern requirements for the study of Oriental languages, including Japanese. Dedicated study for “Current issues of linguistics, literature and education in the Far East and Southeast Asia” (20KP044-08) is currently conducted at the Department of Languages and Literatures of the Far East and Southeast Asia of Educational and Scientific Institute of Philology of Taras Shevchenko National University of Kyiv.

Recent research and publications analysis. The problem of teaching of Oriental languages in higher education institutions and the problem of their study by students has been little studied by scientists. This topic was studied by O. Asadchykh (2017), Mikhailiuk (2010),

T. Dybska (2020), Yu. Naumova (2019), Ma Min (2018), G. Popova (2017) and others.

The role and features of immersive technologies were studied by Geng X., Yamada M. (2020), Benny Platte, Anett Platte, Rico Thomanek, Christian Roschke, Tony Rolletschke, Frank Zimmer, Marc Ritter (2020) et al.

Despite the scientists' sufficient attention to the problem of teaching Oriental languages in higher education institutions and the problems of their study by students, some of its questions still need additional research. Among them is the content related to various aspects of application of virtual and augmented realities for Oriental language studies by students are considered.

Paper objective. The purpose of the article is to analyze the use of immersive technologies for the education of future Bachelors of Arts in Oriental languages

Paper main body. The authors of this publication have developed some examples for the study of complex verbs in Japanese based on augmented reality, and tested some proposals for augmented and virtual reality for self-study of students.

After classes and self-study of students with the help of AR and VR within the academic year 2020–2021, a voluntary survey on the choice of approaches to the study of Japanese characters of them as experts was conducted. 27 students took part in the survey (each of the groups studying Japanese includes 8 students, according to the specifics of teaching of this language, but only those students who expressed a desire took part in the survey) of the Educational and Scientific Institute of Philology of Kyiv National University Taras Shevchenko.

Students were offered the following approaches to assessment: the use of electronic dictionaries; search and use of Internet resources; use of online educational literature; creation and application of associations (offline); writing characters (offline); application of augmented reality applications; use of virtual reality; creation of independently educational materials based on augmented reality; creation of self-learning materials based on virtual reality.

The results of the survey of students on their choice of approaches to the study of Japanese characters showed that the most important for them was the approach based on students' own learning materials, utilizing the tools for constructing augmented reality (100% of students put 5

(maximum possible) points), virtual reality and the use of electronic dictionaries (80% of students put 5 (maximum possible) points).

Students were asked to comment on their answers. A significant number of comments were made on the approaches of "creating independent learning materials based on VR and AR", namely, the following opinions were expressed by students:

- AR and VR, have both pros and cons of use, but each of these realities will certainly find its leading field of use in language learning;

- AR is more convenient and developed, does not require significant time and effort for efficient and comfortable use;

- VR is quite complex and less accessible than AR;

- when using immersive technologies to create personal examples of motivation there is a motivation to learn, due to the desire to create an example of Japanese Kanji characters with augmented reality that would interest other students and reflect the most difficult cases in language practice for translating from the Oriental languages.

In view of the above, the authors of the study proposed an algorithm for the introduction of immersive technologies for the training of future specialists in Oriental languages, including Japanese. An important component of this algorithm is educational content (course), which aims to increase the effectiveness of students learning Japanese by usage of immersive technologies.

Conclusions of the research. Immersive technologies provide a new paradigm for the supply of educational materials, which has a positive impact on the formation of basic and professional competencies of future translators of Oriental languages. At the same time, based on our study, following advantages of using immersive technologies for the training of future translators of Oriental languages should be noted:

- the use of immersive technologies makes the learning process more visual and mobile;

- the use of VR and AR increases the interest and motivation of students to learn the language;

- VR and AR improve the learning process through the use of innovative forms of work with students;

- immersive technologies provide conditions for the formation and development of creative abilities of students;

- these technologies and approaches help to support the linguistic and cultural aspect of

student learning.

Prospects for further research is the creation of guidelines for the use of immersive

technologies for teaching Oriental languages at different levels of the training of future Oriental languages philologists.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Нові вимоги до конкурентоспроможності молодих фахівців зі східних мов продиктовані стрімким розвитком інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), глобалізаційними процесами у реформуванні освіти та науки, збільшенням значення міжкультурних контактів у світі.

Так, у проєкті “Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 рр.” передбачено [9]: інтернаціоналізацію науково-освітнього процесу; розширення діапазону співпраці із іноземними партнерами для створення міжнародних дослідницьких груп, укладення двосторонніх і багатосторонніх договорів із різними зарубіжними науковими інституціями та закладами вищої освіти. З огляду на це, важливим стає забезпечення доступної, справедливої та якісної освіти, своєчасне впровадження інноваційних технологій та ІКТ, які можуть справити позитивний вплив на ці процеси.

Обрана тема є надзвичайно актуальною та важливою і в контексті сучасних вимог щодо вивчення східних мов, зокрема японської, та у межах дослідження “Актуальні проблеми лінгвістики, літературознавства та освіти країн Далекого Сходу та Південно-Східної Азії” (20КП044-08), яка здійснюється на кафедрі мов і літератур Далекого Сходу та Південно-Східної Азії Навчально-наукового інституту філології Київського національного університету імені Т. Шевченка у 2020–2025 рр. на виконання комплексної наукової програми університету “Модернізація суспільного розвитку України в умовах світових процесів глобалізації”.

Так, засобами вирішення проблем інтерактивного та зручного вивчення східних мов багато вчених визнають використання імерсивних технологій, а саме: технологій доповненої реальності (Augmented Reality, AR) та віртуальної реальності (Virtual Reality, VR) [11; 13; 14; 16; 17]. Науковці зазначають, що застосування цих технологій може покращити візуалізацію реального світу за допомогою віртуальних об'єктів, графічних обчислень та технологій розпізнавання об'єк-

тів. Позитивні ефекти впливу AR на навчання студентів іноземній мові включають покращення результативності їхніх умінь і навичок використання знань певної мови у професійній перекладацькій діяльності, підвищення мотивації та залучення студентів до співпраці між собою – один із одним, а також із носіями іноземної мови, що вивчається студентами [8; 11; 13; 14; 16; 17]. Імерсивні технології мають великий потенціал у галузі мовної освіти, оскільки вони виконують такі функції, як контекстуальна візуалізація, тобто представлення віртуальної інформації у розширеному контексті, та інтерактивність навчання, а саме, здійснення взаємодії з віртуальним вмістом у 3D-світі, завдяки якому користувачі та здобувачі освіти отримують візуальне моделювання та відчують, що вони “занурені” в середовище без обмежень у часі та просторі.

На 2021 рік віртуальна реальність (VR) може бути представлена як:

- VR із повним зануренням, що забезпечує реалістичне моделювання віртуального світу з високим ступенем деталізації (наприклад, ігрова зона Virtual Shooter);

- VR із неповним зануренням, що складається з атрибутів VR та реального світу, відбувається шляхом “накладання” об'єктів комп'ютерної графіки в сцену реальності (наприклад, симулятор польоту) [10];

- VR без занурення, що стосується віртуального досвіду за допомогою комп'ютера, коли керувати окремими персонажами або їхніми діями в програмному забезпеченні, але середовище безпосередньо не взаємодіє з користувачем (наприклад, World of Warcraft, ReHABgame);

- VR із забезпеченням роботи в групі – це тривимірний віртуальний світ із елементами соціальної мережі (наприклад, Minecraft вже має версію віртуальної реальності, яку підтримує каски Oculus Rift та Gear VR) [21].

Доповнена реальність (AR) може бути представлена:

- AR на основі маркера, що використовує камеру та спеціальний пасивний візуальний маркер, такий як QR-код (англ. quick response – код швидкої відповіді), який відображає

запрограмований результат лише тоді, коли детектор зчитує його;

- AR без маркера, що використовує глобальну систему позиціонування (англ. Global Positioning System, GPS); найпоширенішим використанням є позначення пунктів призначення будь-де у світі, де потрібен пошук глобальних координат, наприклад, кафе чи офісу, або в додатках, орієнтованих на місце розташування [18];

- AR проєктно-орієнтована є методом відеопроєктування, який може розширювати та посилювати візуальні дані, покладаючи зображення на поверхню 3D-об'єктів чи простору; це відноситься до просторової доповненої реальності в широкому сенсі [19];

- AR на базі візуальної інерційної одометрії (англ. Visual Inertial Odometry, VIO) – це технологія, яка допомагає відстежувати положення та орієнтуватися в просторі за допомогою детекторів та камери, що дає можливість створити точну 3D-модель простору навколо об'єкту, оновити його в режимі реального часу, визначити його положення в даному середовищі, передати ці дані у всі програми та застосувати додаткові шари поверх нього (X. Li, 2020) [20].

Змішана реальність, яку іноді називають гібридною або розширеною (англ. Mixed reality, MR; Hybrid reality, HR; Expanded reality, XR) – це поєднання VR та AR, при реалізації якого створюється цифровий шар (наприклад, віртуальний об'єкт, що накладається на реальний), який можна буде використовувати у просторі користувача [22]. Моделі у MR можна створювати за допомогою інструментів 3D-моделювання, включаючи програмне забезпечення CAD, і вставляти їх у реальну сцену.

Вище зазначені технології є актуальними та перспективними не лише для вивчення східних мов, але й для підвищення результативності вивчення іноземної мови студентами будь-яких спеціальностей [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спираються автори. Проблема навчання східним мовам у закладах вищої освіти мало вивчалася вітчизняними науковцями. Ця тема досліджувалася О. Асадчих (2017) у дисертаційному дослідженні, зокрема акцентувалася увага на створенні та впровадженні методичної системи

інтегрованого навчання майбутніх філологів японського академічного мовлення [1]; Т. Дибською (2020) зупинялася на методиці змішаного навчання усного японського мовлення майбутніх філологів [3]; Ю. Наумовою (2019) у своїй роботі розглядала засвоєння візуально-семантичних образів студентами у процесі вивчення іноземної мови з ієрогліфічною писемністю [7]; у роботі Ма Мінь (2018) йдеться про методику навчання усного китайського діалогічного мовлення майбутніх філологів [5]; Г. Михайлюк (2010) досліджувала удосконалення навчання майбутніх учителів японської мови та їхнього розуміння граматичних засобів вираження модальності у процесі читання [6]; О. Попова (2017) акцентувала увагу на теоретико-методичних засади професійно-мовленнєвої підготовки майбутніх перекладачів китайської мови в умовах університетської освіти [8] та ін.

Слід зазначити, що у своїх роботах учені відзначають особливу роль інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) при вивченні східних мов. Так, Т. Дибська, аналізуючи такі сервіси як Quizlet, Cerego, Anki та спираючись на дослідження Г. Ямамото (Yamamoto, 2014), К. Лі (Kenneth K. Lee, 2008) та М. Чонг (Melody P. Chong, 2008) щодо застосування ІКТ для вивчення японської мови, робить висновок, що сервіс Memrise (<https://www.memrise.com>) найкраще підходить у якості відповідного компоненту онлайн складової моделі змішаного навчання японської мови, використовуючи метод інтервального повторення, що дозволяє вивчати не лише лексику, а й окремі граматичні конструкції, мовні фрази-кліше у межах лінгвокраїнознавчого аспекту та ін. [3].

Ребекка М. Хайн, Каролін Венріх та Марк Е. Латоцик у своєму дослідженні акцентували увагу на тому як віртуальна реальність із повним зануренням використовується при викладанні та навчанні іноземної мови, які основні характеристики імерсивних технологій підтримують навчання іноземної мови (комунікативний та лінгвістичний рівні), чи може віртуальна реальність із повним зануренням вплинути на розвиток міжкультурної комунікативної компетентності студентів [22]. Останнє питання є особливо важливим, адже для ефективного спілкування з представниками інших культур недостатньо володіння іноземними мовами, обов'язковим має бути

формування та розвиток міжкультурної комунікативної компетентності [2].

Вченими було проаналізовано 2507 джерел та відібрано 54 статті за період від 2001 року по 2020 рік, що стосувалися ролі імерсивних технологій у навчанні студентів іноземній мові [22]. Вони визначили, що більшість із цих досліджень стосується порівняльного аналізу традиційних методів навчання зі змішеним навчанням, яке включає застосування VR та AR. Основними характеристиками зазначених технологій, що підтримують вивчення іноземної мови, є сприяння вивченню словникового запасу, розвитку навичок говоріння, міжкультурної компетентності, мотивації до вивчення студентами іноземної мови, подолання тривоги та дискомфорту при спілкуванні нерідною мовою. Перевагу VR перед традиційними методами навчання науковці визначили в тому, що студентів дається можливість відчувати, а не уявляти предмет, ситуацію, сценарій, які неможливо продемонструвати або описати при традиційних методах навчання [22].

Фрайзен І. із співавторами для вивчення іноземних мов, зокрема японської, посилаються на додаток Google Earth VR, що дозволяє користувачам відвідувати будь-яке місце і будь-де по всьому світу, підтримуючи навчання з різних дисциплін, включаючи історію, політику, міжнародні відносини та ін. [15]. Крім того, у цьому VR є різноманітні інструменти, такі, як Mindshow для створення нових середовищ та використання їх при рольових ділових іграх. Науковці звертають увагу, що ці інструменти можуть успішно застосовуватися при дистанційному навчанні мові, але за умови супроводу викладача у ролі консультанта.

Чанг Б., Шелдон Л., Сі М. та Хенд А. [12] у своєму дослідженні “Вивчення іноземної мови в імерсивних віртуальних середовищах” описують свій досвід використання VR із забезпеченням роботи в групі на базі CAVE-like VR (англ. Cave Automatic Virtual Environment – укр. “Автоматичне віртуальне середовище у печері”), що є відеотеатром, розташованим у великій кімнаті. Автори розробили початковий курс для вивчення студентами китайської мови, структурований як гра під назвою “Загублений рукопис”: користувачі подорожують до Китаю у пошуках безцінного видання – копії китайської

класики “Повість про болота” (англ. “Outlaws of the Marsh”), зустрічаючи різні таємниці та потрапляючи у інтриги дорогою. Реалізація гри ґрунтується на двох ключових елементах: захоплюючий простір для створення відчуття присутності студента у місцях гри та правдоподібна взаємодія з персонажами, що забезпечує формування та розвиток міжкультурної комунікативної компетентності особи, яка вивчає іноземну мову.

Генг Кс. та Ямада М. (Geng X., Yamada M., 2020) пропонують особливий досвід використання генераторів AR для створення маркерів на базі ієрогліфів як QR-кодів [16]. Вони розробили систему вивчення складних дієслів, що складаються з одного і більше ієрогліфів, на основі AR. Відповідно до цієї системи студенти можуть відсканувати картку з ієрогліфом певного дієслова і таким чином спостерігати анімацію, яка відображає відповідну з картою дію через екран смартфона в додатку. Додаток було розроблено науковцями за допомогою Unity 3D та Vuforia. Окрім того, функція комбінації була запропонована на основі поєднання двох карток із відповідними ієрогліфами (V1 + V2), що сприяло ефективному вивченню студентами складних дієслів. Відомо, що система вивчення складних дієслів, ономотопетичної лексики або стратегій ввічливості є надскладними завданнями у вивченні японської мови. Здобувачі освіти на початковому етапі вивчення японської мови традиційними методами та при самостійному вивченні східних мов визнають такі завдання нездоланими.

Вчені довели, що вищезазначений підхід із залученням AR, є для студентів найбільш ефективним у порівнянні з традиційним методом вивчення східних мов.

Плайтт Б. та співавтори (Benny Platte et al., 2020) пропонують використовувати ARTranslate (<https://github.com/benpla/ARTranslate>) для вивчення іноземної мови із використанням доповненої реальності [11]. ARTranslate – це програмне забезпечення, що розпізнає до 1000 об’єктів у середовищі користувача, використовуючи метод “глибокого занурення” на основі “Конволюційних нейронних мереж” (англ. Convolutional Neural Networks, CNN), і відповідно, називає ці об’єкти (рис. 1). За допомогою AR об’єкти накладаються на 3D-інформацію різними мовами.

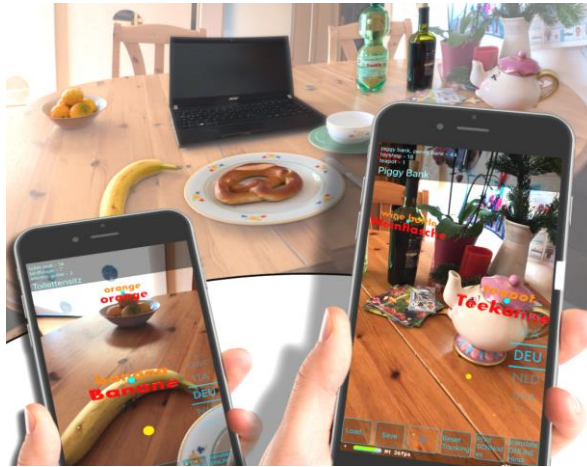


Рис. 1. Приклад використання додатків ARTranslate для вивчення іноземної мови [11]

Змінюючи мови у налаштуванні додатків ARTranslate, користувач може відкривати навколишні буденні предмети на будь-якій мові. Програмне забезпечення працює на iOS із версією 12 та є доступною за URL-адресою <https://github.com/benpla/ARTranslate>.

З огляду на вищезазначені дослідження, вважаємо за важливе описати наш досвід застосування імерсивних технологій у процесі підготовки майбутніх перекладачів східних мов на прикладі впровадження цих технологій у викладання деяких дисциплін освітньо-професійної програми “Японська мова та література та переклад, англійська мова” (035.069 Східні мови та літератури, переклад включно) в Навчально-науковому інституті філології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. У статті порушується проблема удосконалення процесу викладання східних мов та вивчення студентами японської мови в Навчально-науковому інституті філології Київського національного університету імені Тараса Шевченка в контексті вибору нових підходів для вивчення ієрогліфів японської мови.

Слід зазначити, що за результатами опитування, проведеного Центрами вивчення японської мови протягом 2019–2021 років, як, наприклад, у дослідженні Overseas Japanese Language Education (https://www.mofa.go.jp/policy/culture/exchange/j_language/index.html), серед проблем у викладання японської мови

експерти виокремили: 1) використання посібників та підручників, що не відповідають сучасним вимогам; 2) використання обладнання, яке не зовсім відповідає сучасним технічним вимогам та вимогам інформаційного суспільства; 3) недостатня інформованість щодо навчальних матеріалів та методів викладання мови. Ці проблеми є актуальними і потребують аналізу та вирішення.

Формулювання цілей статті (постановка завдання): на основі теоретичного аналізу наукової літератури та особистого досвіду застосування імерсивних технологій для вивчення студентами японської мови кафедри мов і літератур Далекого Сходу та Південно-Східної Азії Навчально-наукового інституту філології Київського національного університету імені Тараса Шевченка визначити та обґрунтувати особливості та переваги використання імерсивних технологій для підготовки майбутніх фахівців зі східних мов, зокрема японської мови.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Авторами цієї публікації було розроблено окремі приклади для вивчення складних дієслів японської мови на основі доповненої реальності та опробовано деякі пропозиції доповненої та віртуальної реальностей для самостійного навчання студентів 3 курсу дисципліни “Японська ієрогліфіка”, 4 курсу дисципліни “Лінгвістична традиція Японії” та “Мовленнєвий етикет (японська мова)”, 2 курсу дисципліни “Практика перекладу (японська мова)”, 1–2 курсу

дисципліні “Східна мова (японська)” кафедри мов і літератур Далекого Сходу та Південно-Східної Азії Навчально-наукового інституту філології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Так, для створення додатків, які реалізують доповнену реальність на платформах Android та iOS, слід використовувати відповідні середовища, мови програмування та бібліотеки. Наприклад, розробка додатку для iOS може проводитися в середовищі xCode мовою програмування Swift із використанням бібліотек ARKit та RealityKit.

Слід зазначити, що у випадку, коли створення нових окремих додатків неможливе з будь-яких причин (обмеження в часі,

фінансові або ресурсні обмеження та ін.) можна скористатися однією з готових платформ для створення AR та VR додатків, а саме:

- для створення AR такі, як: Layar, Vuforia, Acrossair, Wikitude, Aurasma, BlippAR, UniteAR, Google ARCore та ін.;

- для створення VR такі, як: Google Cardboard, Orbulus, Seene, Jaunt VR, Incell VR, RYOT VR, CoSpaces та ін.

Важливим досвідом у використанні AR та VR для вивчення східних мов, зокрема японської мови, була реалізація власних прикладів студентами для вивчення ієрогліфів у BlippAR (рис. 2) та у CoSpaces (рис. 3). Для цього студентам були надані детальні інструкції щодо роботи у цих додатках.

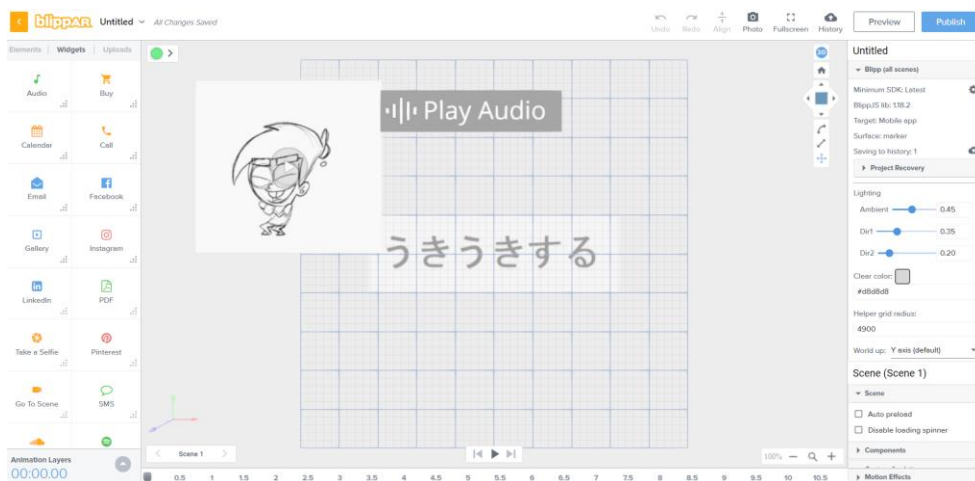


Рис. 2. Приклад створення проєкту AR у BlippAR (анімація у форматі “gif” завантажена з сайту за адресою <https://gifer.com/ru/T6pV> та конвертована у формат “mp4”; лексична одиниця (абеткою хірагана) うきうきする (ukiuki suru) – “дуже радіти, аж підстрибувати”, один з прикладів ономапоетичної лексики, створений авторами статті; озвучення записано самостійно авторами статті)

А саме, для створення прикладу в BlippAR студенту необхідно було здійснити такі кроки:

1. Зареєструватися на сайті <https://builder.blippar.com/>, завантажити на смартфон з Play Маркет додаток BlippAR;

2. На головному екрані додатку (dashboard) натиснути на “New Project” та вибрати “Create App AR” і “Start from scratch” для створення особистого проєкту з доповненою реальністю;

3. Натиснути на “Browse” і вибрати заздалегідь підготовлений та завантажений ієрогліф (бажано у форматі PNG);

4. Натиснути на бічній панелі зліва

“Widgets” і вибрати “Video”, або будь-яку іншу пропозицію (перетягнути вибраний файл мишкою на рисунок із ієрогліфом), потім на правій панелі натиснути на “Add video file”, вибрати файл з відповідним ієрогліфу відео, бажано у форматі “mp4”;

5. Для створення звукових ефектів можна діяти як запропоновано у пункті 4 (вибрати в меню пункт “Audio” та завантажити заздалегідь створений файл), при цьому пропонується використовувати вбудовану функцію читання перекладеного тексту Google Translator або Imtranslator (<https://text-to-speech.imtranslator.net/speech.asp>);

6. Вибрати на правій панелі “Autoplay”

і натиснути “Preview”, після цього з’явиться код, що є ключем для перегляду створеної AR при використанні додатку BlippAR на смартфоні, натиснути “Continue” і “Publish to test”;

7. На смартфоні вибрати BlippAR, увійти в налаштування і ввести код, який був запропонований на сайті для перегляду створеної AR;

8. Взяти роздрукований чи чітко написаний ієрогліф, чи його картинку на екрані дисплея, навести на нього камеру смартфона і натиснути “Tap to scan”.

Для створення прикладу VR у CoSpaces студентам слід було зробити наступні кроки (рис. 3):

1. Увійти на портал cospaces.io та зареєструватися, щоб створити обліковий запис CoSpaces Edu;

2. Створити обліковий запис як викладач;

3. Увійти до свого акаунта на CoSpaces та вибрати створити CoSpace (Create CoSpace);

4. Вибрати необхідну сцену для свого прикладу: 3D-середовище для створення VR та AR; VR як зображення 360°, AR для додаткового засобу, як, наприклад, MERGE Cube;

5. Створити 3D-об’єкти для свого сценарію, що може бути здійснено шляхом перетягування 3D-об’єктів із бібліотеки, щоб додати їх до своєї сцени, або створення особистих об’єктів за допомогою будівельних блоків (Building);

6. Завантажити 3D-моделі, зображення у форматі GIF, відео та звуки.

Крім вищезазначених інструментів, студентам були продемонстровані варіанти використання таких засобів AR та VR для вивчення японської мови, цікавою знахідкою є використання стратегій ввічливого мовлення (待遇表現), зокрема форми “いただきます” (“отримувати, куштувати”) у наведеному сценарії:



Рис. 3. Приклад VR у CoSpaces, створений студентами

Крім вищезазначених інструментів, студентам були продемонстровані варіанти використання таких засобів AR та VR для вивчення японської мови, як використання стратегій ввічливого мовлення 待遇表現, зокрема форми “いただきます” у наведеному сценарії:

- AR без маркера – “Easy japanese news” (<https://play.google.com/store/apps/details?id=mobi.eup.jpnews>);

- AR на базі візуальної інерційної одометрії – “Triplens” (<https://play.google.com>);

- VR із неповним зануренням – “Ana-cooljapan” (<https://www.ana-cooljapan.com/con>

tents/art/);

- VR із неповним зануренням – “Free Virtual Tours of 5 Best Museums in Japan” (<https://www.anywhr.co/insights/free-virtual-tours-of-five-best-museums-in-japan>);

- VR із повним зануренням – “Mondly” (<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.atistudios.mondly.vr.languages>);

- VR із повним та неповним зануренням – “Google Earth VR” (<https://arvr.google.com/earth/>).

Після занять та самостійного навчання студентів за допомогою AR і VR у 2020–2021 навчальному році було проведено добровільне анкетування студентів як експертів. У

МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

опитуванні взяло участь 27 студентів з 4 різних груп (кожна з груп, що вивчають японську мову, включає приблизно 10 студентів, згідно зі специфікою формування груп для викладання цієї мови; в опитуванні взяли участь тільки ті студенти, які виявили бажання) 2–4 курсу з означених дисциплін Навчально-наукового інституту філології Київського національного університету імені Тараса Шевченка стосовно їхнього ставлення до вибору підходів для вивчення ієрогліфіки японської мови.

Їм було запропоновано за методом Лікерта (Likert Scale) проранжувати підходи до навчання мови відповідно до їхньої важливості – від неефективного (1 бал) до дуже ефективного (5 балів).

Підходи до вивчення ієрогліфів японської мови визначалися нами згідно з традиційними методами (прямий метод, граматично-перекладний метод, аудіо-лінгвальний метод, когнітивний метод) та із врахуванням застосу-

вання ІКТ, зокрема імерсивних технологій. Студентам були запропоновані для оцінювання такі підходи:

- використання електронних словників;
- пошук та використання Інтернет-ресурсів;
- використання онлайн навчальної літератури;
- створення та застосування асоціацій (офлайн);
- прописування ієрогліфів (офлайн);
- застосування додатків доповненої реальності;
- використання віртуальної реальності;
- створення самостійно навчальних матеріалів на основі доповненої реальності;
- створення самостійно навчальних матеріалів на основі віртуальної реальності.

Результати цього анкетування подані у таблиці 1 “Результати анкетування студентів щодо їхньої думки з приводу вибору підходів до вивчення ієрогліфів японської мови”.

Таблиця 1

Результати анкетування студентів щодо їхньої думки з приводу вибору підходів до вивчення ієрогліфів японської мови

Підходи до вивчення мови	Середній показник оцінки методів вивчення мови експертів за методом Лікерта
використання електронних словників	4,8
пошук та використання Інтернет-ресурсів	4,4
використання онлайн навчальної літератури	3,2
створення та застосування асоціацій (офлайн)	2,9
прописування ієрогліфів (офлайн)	4,7
застосування додатків доповненої реальності	3,8
використання віртуальної реальності	3,5
створення самостійно навчальних матеріалів на основі доповненої реальності	5
створення самостійно навчальних матеріалів на основі віртуальної реальності	4,8

Отже, результати анкетування студентів щодо їхньої думки з приводу вибору підходів для вивчення ієрогліфів японської мови показали, що найбільш доцільним для них виявився підхід, який базується на створенні самими студентами навчальних матеріалів на основі засобів щодо побудови доповненої реальності (100% студентів поставили 5), віртуальної реальності та використання електронних словників (80% сту-

дентів поставили 5). Студенти за бажанням мали прокоментувати свої відповіді. Значна кількість коментували щодо підходів “створення самостійно навчальних матеріалів на основі VR та AR”. Наводимо висловлені студентами думки:

- AR і VR мають як свої плюси, так і мінуси використання, але кожна з цих реальностей неодмінно знайде свою важливу сферу використання при вивченні мови;

- AR є зручнішою та більш розвиненою, не потребує значних затрат часу та зусиль для ефективного та комфортного використання;

- VR є досить складною і менш доступною, ніж AR;

- при використанні імерсивних технологій для створення власних прикладів посилюється мотивація навчання, що обумовлюється бажанням створити такий приклад ієрогліфа із доповненою реальністю, який би зацікавив інших студентів та продемонстрував найбільш складні випадки у мовній практиці щодо перекладу східних мов.

З огляду на вище зазначене, авторами дослідження був запропонований алгоритм впровадження імерсивних технологій для підготовки майбутніх фахівців східних мов, зокрема японської.

Алгоритм передбачає такі кроки:

1. Вивчення студентами японської мови із використанням імерсивних технологій передбачає створення двох моделей: модель із використанням VR та модель із використанням AR, які можуть бути об'єднані та розширені у подальшому дослідженні, присвяченому створенню MR;

2. Створення, організація та впровадження освітнього контенту (навчального курсу) для майбутніх фахівців зі східних мов, що базується на використанні імерсивних технологій, який має включати такі модулі: Модуль 1 "Теоретичні основи використання ІКТ при вивченні іноземних мов", що може охоплювати такі теми, як: "Базові поняття", "Методи застосування ІКТ у процесі вивчення іноземної мови" та ін.; Модуль 2 "Електронні освітні ресурси для вивчення іноземної мови (японської)", що може охоплювати такі теми, як: "Електронні словники та їх практичне використання у перекладацькій та викладацькій діяльності", "Онлайн тести з іноземних мов: використання міжнародних тестових систем та створення особистих тестів за допомогою вебсервісів; Модуль 3 "Імерсивні технології для вивчення японської мови", що може охоплювати такі теми, як: "Модель навчання іноземній мові з використанням віртуальної реальності", "Модель навчання іноземній мові з використанням доповненої реальності"; Модуль 4 "Дослідницька діяльність щодо створення матеріалів для перекладу та викладання японської мови";

3. Діагностика знань, вмінь і навичок

студентів щодо перекладацької і викладацької діяльності з використанням ІКТ, зокрема імерсивних технологій, що охоплює тестування та захист проєктів за модулем 4;

4. Аналіз результатів, що передбачає визначення позитивного (більше 50% правильних рішень) або негативного результатів (менше 50% правильних рішень);

5. Якщо результат визначається негативним, то слід звернутися до кроку 2 "Створення, організація та впровадження освітнього контенту (навчального курсу) для майбутніх фахівців зі східних мов, що базується на використанні імерсивних технологій" та переглянути і проаналізувати зміст курсу;

6. Якщо результат визначається позитивним, то повертаємося на початок і впроваджуємо все, що заплановано в алгоритмі.

Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, імерсивні технології забезпечують нову парадигму подачі навчальних матеріалів, що має позитивний вплив на формування базових та фахових компетентностей майбутніх фахівців зі знанням східних мов. З огляду на результати нашого дослідження, слід зазначити такі переваги використання імерсивних технологій для підготовки майбутніх перекладачів східних мов:

- застосування імерсивних технологій робить процес навчання більш наочним і мобільним;

- використання VR та AR підвищує інтерес і мотивацію студентів до вивчення мови;

- VR та AR удосконалюють навчальний процес завдяки використанню інноваційних форм роботи зі студентами;

- імерсивні технології забезпечують умови для формування і розвитку творчих здібностей студентів;

- зазначені технології і підходи сприяють підтримці лінгвокультурологічного аспекту в навчанні студентів.

Імерсивні технології можуть бути ефективними, якщо їх застосовувати у змішаному навчанні, що поєднує дистанційне, онлайн, традиційне та самостійне навчання студентів східним мовам.

Перспективами подальших досліджень є створення методичних рекомендацій та посібників із курсу використання імерсивних технологій для вивчення східних мов на різних рівнях підготовки майбутніх фахівців зі знанням східних мов.

Список літератури:

1. Асадчих О. В. Методична система інтегрованого навчання майбутніх філологів японського академічного мовлення / О. В. Асадчих // Дис. ... докт. пед. наук : 13.00.02 Нац. пед. університет імені М. П. Драгоманова. – Київ. – 2017. – С. 481
2. Гаєвська О. В. Основи міжкультурної комунікації / О. В. Гаєвська // Методична розробка з курсу. – К. : ВПЦ “Київський університет”. – 2021
3. Дибська Т. С. Методика змішаного навчання усного японського мовлення майбутніх філологів / Т. С. Дибська // Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Київ. – 2020. – С. 290
4. Краснопольський В. Е. Іншомовна підготовка студентів нефілологічних спеціальностей на основі створення і використання WEB-технологій / В. Е. Краснопольський // Дис. ... д-ра пед. наук Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Київ. – 2019. – С. 438
5. Ма Мінь Методика навчання усного китайського діалогічного мовлення майбутніх філологів [електронний ресурс] / Мінь Ма // Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Київ. – 2018. – С. 197. – Режим доступу: http://scc.univ.kiev.ua/upload/iblock/025/dis_Ma%20Min.pdf
6. Михайлюк Г. В. Навчання майбутніх учителів японської мови розуміння граматичних засобів вираження модальності у процесі читання / Г. В. Михайлюк // Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 Київ. нац. лінгв. ун-т. – Київ. – 2010. – С. 206
7. Наумова Ю. С. Особливості засвоєння візуально-семантичних образів студентами у процесі вивчення іноземної мови з ієрогліфічною писемністю / Ю. С. Наумова // Дис. ... канд. пед. наук : 19.00.07 - педагогічна та вікова психологія Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. – Київ. – 2019. – С. 276
8. Попова О. В. Теоретико-методичні засади професійно-мовленнєвої підготовки майбутніх перекладачів китайської мови в умовах університетської освіти / О. В. Попова, наук. консультант А. М. Богуш // Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 : 13.00.02 ДЗ Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. – Одеса. – 2017. – С. 887
9. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 рр. “Про вдосконалення вищої освіти в Україні” від 03.06.2020 № 210/2020 [електронний ресурс] / Проєкт, підготовл. на вик. Указу Президента України. – С. 71 – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vischoiosviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>
10. Ана Кароліна С де Олівейра REANIME – симулятор реанімації новонароджених для оцінки підготовки команди / Ана Кароліна С де Олівейра, Жоао Аньяльдо Насіменто, Сержіу Рібейру Сантос, Сандра М. Д. де Кейрос, Патріа Карла Г. Бріто, Адріана З. Клерікузі // 22-й симпозиум віртуальної та доповненої реальності (SVR). – 2020. – С. 174–178
11. Бенні Платт ARTranslate – Імерсивне вивчення мови з розпізнаванням об’єктів і доповненою реальністю [електронний ресурс] / Бенні Платт, Анетт Платт, Ріко Томанек, Крістіан Рошке, Тоні Роллетшке, Френк Циммер, Марк Ріттер // Матеріали 12-ї конференції з мовних ресурсів та оцінки (LREC 2020). – Марсель. – 11–16 травня 2020. – С. 356–362. – Режим доступу: <https://aclanthology.org/2020.lrec-1.44.pdf>
12. Чанг Бенджамін Вивчення іноземних мов у віртуальному середовищі занурення / Чанг Бенджамін і Шелдон Лі і Сі Мей і Хенд, Антон // Праці SPIE - Міжнародного товариства оптичної інженерії. – 2012. – Режим доступу: 8289.1.10.1117/12.909835
13. Ченг Х. Інтеграція другого життя в програму підготовки вчителів китайської мови: пілотне дослідження [електронний ресурс] / Х. Ченг, Х. Чжан, А. Цай // Журнал технологій та викладання китайської мови. – 2010. – №1(1). – Режим доступу: <https://commons.erau.edu/publication/1099>
14. Чік А. Цифрові ігри та вивчення мови: автономія та спільнота [електронний ресурс] / А. Чік // Вивчення мов і технології. – 2014. – 18(2). – С. 85–100. – Режим доступу: <http://llt.msu.edu/issues/june2014/chik.pdf>
15. Фрейзер Ерін, Коротке дослідження потенціалу віртуальної реальності: інструмент для дистанційного навчання 2-ї мови в Японії / Фрейзер Ерін, Боннер Юан, Ледж Райан. – 2019. – №2. – С. 211
16. Генг Х. Система навчання доповненої реальності для японських складених дієслів: вивчення ефективності навчання та

когнітивного навантаження [електронний ресурс] / Х. Генг, М. Ямада // Розумне навчання. навколишнє середовище. – 2020. – №7. – С. 27. Режим доступу: <https://doi.org/10.1186/s40561-020-00137-4>

17. Ген Сюеван Розробка та оцінка системи навчання доповненої реальності для японських складених дієслів з використанням аналітики навчання [електронний ресурс] / Ген Сюеван, Ямада Масанорі. – 2020. – Режим доступу: 10. DOI: 1109/TALE48869.20 20.9368345

18. Джек С. П. Чен Порівняння AR на основі маркерів і AR без маркерів: приклад системи внутрішнього декорування [електронний ресурс] / Джек С. П. Чен, Кейу Чен і Вейвей Чен [Proc. Lean & Computing in Construction Congress (LC3)] (CONVR). – Іракліон, Греція. – 2017. – Том 2 – Режим доступу: DOI: 10.24928/JC3-2017/0231

19. Лі Джеун Система доповненої реальності на основі проєкції в реальному часі для динамічних об'єктів у сценічному мистецтві [електронний ресурс] / Лі Джеун, Кім Їнджін, Хео Мьон Хьон, Кім Донхо, Шин Бьон-Сок // Симетрія. – 2015 – №7(1). – С. 182–192. – Режим доступу: <https://doi.org/10.3390/sym7010182>

20. Лі Х. Виявлення об'єктів у контексті мобільної доповненої реальності [електронний ресурс] / Лі Х., Tian Y., Zhang F., Quan S., Xu Y. // Міжнародний симпозиум IEEE 2020 року зі змішаної та доповненої реальності (ISMAR). – 2020. – С. 156–163. – Режим доступу: DOI: 10.1109/ISMAR50242.20 20.00037

21. Монаха Т. Віртуальна реальність для спільного електронного навчання / Монаха Т. // Комп'ютери та освіта. – 2008. – 50 (4). – С. 1339–1353

22. Ребекка М. Хайн Систематичний огляд вивчення іноземної мови за допомогою імерсивних технологій (2001–2020) [електронний ресурс] / Ребекка М. Хайн, Каролін Вінріх, Марк Е. Латошик // AIMS Електроніка та електротехніка. – 2021. – 5(2). – С. 117–145. – Режим доступу: DOI: 10.3934/electreng.2021007

References:

1. Asadchykh, O. V. (2017), “Methodological System of Integrated Training Future Philologists of Japanese Academic Skills”, A

thesis presented for a Doctor of Science (Doctoral degree) in Pedagogical Studies. Research Specialization: 13.00.02 Theory and Methodology of Teaching (Oriental Languages). Taras Shevchenko National University of Kyiv, National Pedagogical Dragomanov University of Kyiv, Ministry of Education and Science of Ukraine (in Ukrainian)

2. Gayevska, O. V. (2021), “Basics of Intercultural Communication”, Kyiv, VPC “Kyiv University” (in Ukrainian)

3. Dybska, T. S. (2020), “Methodology of Oral Japanese Speech Blended Instruction to Future Philologists”, A thesis presented for a Candidate degree in Pedagogical Studies, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv (in Ukrainian)

4. Krasnopoljskyj, V. E. (2019), “Foreign language training of students of non-philological specialties based on of creation and use of Web technologies”, A thesis presented for a Candidate degree in Pedagogical Studies (in Ukrainian)

5. Ma, Min (2018), “Methodology of Teaching Oral Chinese Dialogic Speech to Future Philologists”, A thesis presented for a Ph.D. (Candidate degree) in Pedagogical Studies, Research Specialization: 13.00.02 Theory and Methodology of Teaching (Oriental Languages), Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, available at: http://scc.univ.kiev.ua/upload/iblock/025/dis_Ma%20Min.pdf

6. Mykhailiuk, G. V. (2010), “Teaching the Future Teachers of the Japanese Language the Understanding of the Grammar Ways of Expressing Modality in the Process of Reading”, Thesis for a Candidate Degree in Pedagogical Studies, Speciality 13.00.02 Theory and Methodology: Oriental Languages. Kyiv National Linguistic University, Kyiv, available at: <http://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/5297>

7. Yulia, S. Naumova (2019), “Peculiarities of Students` Mastering the Visual-Semantic Images in the Process of Learning a Foreign Language with the Hieroglyph Writing”, Dissertation for the academic degree of Doctoral Candidate in Psychological Sciences, Professional Specialization 19.00.07 Pedagogical and Generational Psychology. M. Dragomanov National Pedagogical University, Kyiv (in Ukrainian)

8. Popova, O. V. (2017), "Theoretic-and-methodic grounds of the professional speech training targeted to the future translators of Chinese under conditions of university education", (PhD thesis). Odesa: State institution "South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky" (in Ukrainian)
9. MES of Ukraine "Draft Strategy for the Development of Higher Education of Ukraine for 2021–2031", Retrieved from, available at: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovore-nnya-proyekt-strategiyi-rozvitku-vishoyi-osviti-ukrayini>. (in Ukrainian)
10. Ana Carolina C de Oliveira, João Agnaldo Nascimento, Sérgio Ribeiro Santos, Sandra M. D. de Queiros, Patricia Karla G. Brito, Adriana Z. Clericuzi (2020), "REANIME a neonatal resuscitation simulator for evaluating team training", Virtual and Augmented Reality (SVR) 22nd Symposium on, pp. 174–178
11. Benny Platte, Anett Platte, Rico Thomanek, Christian Roschke, Tony Rolletschke, Frank Zimmer, Marc Ritter (2020), "ARTranslate – Immersive Language Exploration with Object Recognition and Augmented Reality", Proceedings of the 12th Conference on Language Resources and Evaluation (LREC 2020), pages 356–362, Marseille, 11–16 May 2020. available at: <https://aclanthology.org/2020.lrec-1.44.pdf>
12. Chang, Benjamin & Sheldon, Lee & Si, Mei & Hand, Anton (2012), "Foreign language learning in immersive virtual environments", Proceedings of SPIE - The International Society for Optical Engineering, available at: 8289. 1.10.1117/12.909835
13. Cheng, H., Zhan, H., & Tsai, A. (2010), "Integrating Second Life Into a Chinese Language Teacher Training Program: A Pilot Study", Journal of Technology and Chinese Language Teaching, no. 1(1), available at: <https://commons.erau.edu/publication/1099>
14. Chik, A. (2014), "Digital gaming and language learning: Autonomy and community", Language Learning & Technology, no. 18(2), pp. 85–100, available at: <http://llt.msu.edu/issues/june2014/chik.pdf>
15. Frazier, Erin & Bonner, Euan & Lege, Ryan (2019), "A Brief Investigation into the Potential for Virtual Reality: A Tool for 2nd Language Learning Distance Education in Japan", no. 2, pp. 211
16. Geng, X., Yamada, M. (2020), "An augmented reality learning system for Japanese compound verbs: study of learning performance and cognitive load", Smart Learn, Environ, no. 7, p. 27, available at: <https://doi.org/10.1186/s40561-020-00137-4>
17. Geng, Xuewang & Yamada, Masanori (2020), "The development and evaluation of an augmented reality learning system for Japanese compound verbs using learning analytics", available at: 10. DOI: 1109/TALE48869.2020.9368345
18. Jack, C. P. Cheng, Keyu Chen, and Weiwei Chen (2017), "Comparison of marker-based AR and markerless AR: A case study on indoor decoration system", [Proc. Lean & Computing in Construction Congress (LC3)] (CONVR), Heraklion, Greece, vol. 2, available at: DOI: 10.24928/JC3-2017/0231
19. Lee, Jaewoon, Kim, Yeonjin, Heo, Myeong-Hyeon, Kim, Dongho, Shin, Byeong-Seok (2015), "Real-Time Projection-Based Augmented Reality System for Dynamic Objects in the Performing Arts", Symmetry, no. 7(1), pp. 182–192, available at: <https://doi.org/10.3390/sym7010182>
20. Li, X., Tian, Y., Zhang, F., Quan S. and Xu Y. (2020), "Object Detection in the Context of Mobile Augmented Reality", 2020 IEEE International Symposium on Mixed and Augmented Reality (ISMAR), pp. 156–163, available at: DOI: 10.1109/ISMAR50242.2020.00037
21. Monaha, T. (2008), "Virtual Reality for Collaborative E-learning", Computers & Education, no. 50 (4), pp. 1339–1353
22. Rebecca, M. Hein, Carolin Wienrich, Marc, E. Latoschik (2021) "A systematic review of foreign language learning with immersive technologies (2001-2020)", AIMS Electronics and Electrical Engineering, no. 5(2), pp. 117–145, available at: doi: 10.3934/electreng.2021007

Олександр Романовський

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

Ольга Ігнатюк

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

Світлана Резнік

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0001-8310-1242
E-mail: svreznik@i.ua

Тетяна Солодовник

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-7772.993878
E-mail: solodovnik_t_a@ukr.net

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНО-СТРАТЕГІЧНОГО НАПРЯМУ
ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ РІЗНИХ
СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ, ОХОРОНИ,
ОБОРОНИ В УМОВАХ ОСВІТНІХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Анотація: статтю присвячено проблемі підвищення якості підготовки майбутніх військових фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони в умовах освітніх трансформацій. Аналіз літературних джерел довів, що процеси євроатлантичної інтеграції охоплюють усе більше сфер життєдіяльності нашої держави і торкаються сфери освіти. У ході дослідження встановлено, що модернізація освітньої діяльності відбувається в контексті європейських вимог, принципів і стандартів держав – членів НАТО. У статті представлено низку чинників, які зумовлюють необхідність вирішення проблеми підвищення якості підготовки військових фахівців різних спеціальностей. Представлений аналіз наукових досліджень, присвячених різним питанням організації військової освіти та підготовки військових кадрів до професійної діяльності. Розкрито положення концепції інноваційно-стратегічного напрямку підготовки майбутніх військових фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони.

Ключові слова: безпека, військова діяльність, військові фахівці, концептуальні засади, напрям підготовки, оборона, охорона, педагогічна система, якість підготовки.

Olexandr Romanovskiy

doctor of science in pedagogy, full professor, corresponding member of NAPS Ukraine, head of pedagogy and psychology of social systems management department of the academician I. Zyazyun, Nation Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

Olha Ihnatiuk

doctor of science in pedagogy, full professor, professor of pedagogy and psychology of social systems management department of the academician I. Zyazyun, Nation Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: olgaighnatiuk2016@gmail.com

Svitlana Reznik

Ph.D. in pedagogy, associate professor, assistant professor of pedagogy and psychology of social systems management department of the academician I. Zyazyun, Nation Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: svreznik@i.ua

Tetiana Solodovnyk

Ph.D. in pedagogy, associate professor, assistant professor of pedagogy and psychology of social systems management department of the academician I. Zyazyun, Nation Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: solodovnik_t_a@ukr.net

**CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF INNOVATIVE-STRATEGIC FIELD OF STUDY OF
FUTURE MILITARY SPECIALISTS OF VARIOUS SPECIALTIES OF THE SECURITY,
PROTECTION AND DEFENSE SECTOR UNDER THE CONDITIONS
OF EDUCATIONAL TRANSFORMATIONS**

Abstract: the article is devoted to the problem of rising up the level of quality of training of future military specialists of various specialties of the security, protection and defense sector under the conditions of educational transformations. The analysis of literary sources allows to establish, that the processes of Euro-Atlantic integration cover more and more spheres of vital activity of our state and relate to the educational sphere. During the process of the study it was found that modernization of educational activity takes place in the context of European requirements, principles and standards of NATO member states. The article states a number of factors, which determine the need of solving the problem of rising up the quality of training of military specialists of different specialties. The analysis of scientific research devoted to different issues of organization of military education and training of military staff to professional activity. The positions of the concept of innovative-strategic direction of training of future military specialists of various specialties of the security protection and defense sector are revealed.

Key words: security, military activities, military specialists, conceptual foundations, field of study, defense, protection, pedagogical system, quality of training.

Александр Романовский, Ольга Игнатьюк, Светлана Резник, Татьяна Солодовник

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННО-СТРАТЕГИЧЕСКОГО
НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ВОЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
РАЗЛИЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ СФЕРЫ БЕЗОПАСНОСТИ, ОХРАНЫ,
ОБОРОНЫ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ**

Аннотация: статья посвящена проблеме повышения качества подготовки будущих военных специалистов разных специальностей сектора безопасности, охраны, обороны в условиях

образовательных трансформаций. Анализ литературных источников позволяет констатировать, что процессы евроатлантической интеграции охватывают все больше сфер жизнедеятельности нашего государства и касаются сферы образования. В ходе исследования установлено, что модернизация образовательной деятельности происходит в контексте европейских требований, принципов и стандартов государств – членов НАТО. В статье представлен ряд факторов, которые предопределяют необходимость решения проблемы повышения качества подготовки военных специалистов разных специальностей. Представленный анализ научных исследований, посвященных разным вопросам организации военного образования и подготовки военных кадров к профессиональной деятельности. Раскрыты положение концепции инновационно-стратегического направления подготовки будущих военных специалистов разных специальностей сектора безопасности, охраны, обороны.

Ключевые слова: безопасность, военная деятельность, военные специалисты, качество подготовки, концептуальные принципы, направление подготовки, оборона, охрана, педагогическая система.

Olexandr Romanovskiy, Olha Ihnatiuk, Svitlana Reznik, Tetiana Solodovnyk

An extended abstract of the paper on subject of:

“Conceptual foundations of innovative-strategic field of study of future military specialists of various specialties of the security, protection and defense sector under the conditions of educational transformations”

Problem setting. The systematic transformation of Ukrainian society provides for the reformation of military education. Ukraine has clearly defined guidelines for entering the European educational environment and modernization of educational activity in the context of European requirements. The quality of reforming and development of the security and defense sector depends on the system of military management, trained staff of leader professionals, who are ready to successful solving of daily and combat tasks. Up-to-date needs for reforming security, protection and defense sector significantly change both requirements and methodological approaches to the military-special training of military specialists. Therefore, we consider it necessary to define the conceptual theses of the innovative-strategic field of study of military specialists in various specialties of the security, protection and defense sector, in demand by the security and sovereignty of the state.

Recent research and publications analysis shows that a significant number of scholars have considered the problem of military education. The focus of scientists were on the issues of development and formation of: professional competence – research [6]; [7]; [12]; [17]; [20]. Attention of scholars to the leadership competence is based in works [8]; communicative competence – [28]; pedagogical competence – [27]; management competence/

readiness for management activity – [8]; psychology-pedagogical competence – [9]; military special competence [10], [25]. Significant attention of specialists in military staff training is devoted to the pedagogical control, system of assessment of readiness to professional activity: and diagnostic of values [14]; [13]; [22]. Studies [23] are devoted to the maintenance of international peace and security; participation in international peacekeeping actions [28]; psychological support for the activities of armies (forces) [24], etc. With the emergence of new challenges and threats to national security in modern conditions learning outcomes require careful analysis – knowledge, abilities, skills, ways of thinking, value orientations, other professionally important qualities of future military specialists that they must have after training.

Previously unresolved aspects of the problem. The studies stated highlight only some aspects of solving the problem of improving the quality of military special training of military specialists in various specialties. There is currently no comprehensive study of ways to improve the pedagogical system of military special training of military specialists of various specialties on the basis of the theses of methodological approaches (competence, systematic, etc.).

Paper objective. The aim of the article is to reveal a number of factors that predetermine the need and determination of the general theses

of the concept of innovation and strategic direction of training of future military specialists in various specialties of the security, protection and defense sector in the context of educational transformations.

Paper main body. Traditional military education is aimed at mastering by military servants as objects of training of a certain set of theoretical knowledge, practical abilities and skills. This education is mainly authoritarian in nature, aimed at forming a warrior-functionary. This approach justified itself at a certain stage of development of the military education system. Today, this approach does not justify itself. A new paradigm of military training is needed, it must relate to the target, substantive, procedural and evaluation-performative components. The concept of educational modernization, in fact, means a change in the educational paradigm, which is noted by many researchers (S. Kubytskyi [14], O. Masliyi [16], L. Oliyinyk [18], V. Plisko [19], V. Shemchuk [29], V. Yagupov [30] and others).

The need for solving the problem of improving the quality of military special training of military specialists of various specialties and their acquisition of a high level of military special competence is conditioned by a number of factors.

Firstly, in conditions of armed struggle for preservation and restoration of territorial integrity and subjectivity of our state training of highly qualified military experts capable to qualitatively plan and effectively organize moral and psychological maintenance of vital activity and combat of armies (forces) - (further - MPM) becomes of significant importance (research [17]; [18]; [25], etc.).

Secondly, the adjustment of the system of training and professional development of officials of structural units of the defense forces should take into account the national experience and standards of the armed forces of the worlds leading countries (research [18]; [23]; [28], etc.).

Thirdly, there is an urgent need to update the content of training in military special disciplines for future military specialists of various specialties in order to effectively plan and organize the activities of armies (forces) under conditions of hybrid threats (research [9]; [29]; [30] and etc.).

Fourthly, it is needed to state the insufficient level of staffing of positions in structural units (for work with personal staff, personnel) by qualified, experienced specialists (research [18]; [24], etc.).

The ideas of the concept of innovative-strategic field of study of future military specialists of various specialties of the security, protection and defense sector can be concentrated formulated in the form of such theses.

Firstly, the priority task of the national higher military school should be to focus on the formation of specialists of professionally trained and motivated military servants of the Armed Forces of Ukraine and other components of the Defense Forces that trust each other and share common values based on devotion, dignity, courage, professionalism and integrity (scientific works – [6]; [11]; [15]; [16], etc.).

Secondly, high-quality training of future military specialists in HEMS can be provided by the pedagogical system (PS), taking into account domestic and foreign experience, principles and standards of NATO member states [14], which will be based on methodological approaches (competence, systematic, synergistic, integrated, personal-activity, target, professional-project approaches), and should take into account the industry specifics of future professional activity, an important component of which is implementation of management functions (scientific works – [21]; [27], etc.).

Thirdly, the role of a teacher, mentor, coach, facilitator in the training of a modern specialist, that must be a competent and experienced true leader from among officers, sergeants and sergeant-majors, have a high moral and professional authority, capability of self-improvement, management and ensuring the readiness of subordinate personnel to perform the tasks assigned to them (scientific works – [8]; [27], etc.).

Fourthly, the PS of future military specialists in HS and postgraduate education should be focused on high professionalism, strengthening the professional mobility of the specialist, to instill his skills and inner need for continuing self-education, self-upbringing and self-improvement throughout life (scientific works - [12]; [13]; [22], etc.).

Fifthly, the design of aircraft PS training of future military leader specialists, the choice of its goals, content, technologies and organization, scientific and methodical support should be based on the content and nature of the future professional activity (scientific researches [9]; [13]; [29]; [28], etc.).

Conclusions of the research. There is a gradual abandonment of traditional military

training and the transition to a new paradigm of military education in Ukraine. In light of the intensive development of scientific and technological progress and armed confrontation, there is a need to train future professionals according to a "special program". It provides a comprehensive approach to training, formation of professionally trained and motivated military officer of the Armed Forces of Ukraine and other components of the Defense Forces. A new

paradigm of military training is needed, it must relate to the target, substantive, procedural and evaluative-effective components.

Perspectives for further research are considered to be the development in the field of formation of a model of the pedagogical system of innovative and strategic areas of training future military specialists in various specialties of the security, protection and defense sector.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Процеси євроатлантичної інтеграції охоплюють усе більше сфер життєдіяльності нашої держави. Не стала винятком і освіта, особливо вища військова школа. Україна чітко визначила орієнтири на входження в освітній простір Європи, на модернізацію освітньої діяльності в контексті європейських вимог. Якість реформування і розвитку сектору безпеки та оборони залежить від системи військового управління, кадрів професіоналів-лідерів. Компонентом цієї системи є військово-соціальне управління – систематичний зовнішній та внутрішній вплив на комплекс специфічних соціальних відносин військово-службовців із метою успішного вирішення ними повсякденних і бойових завдань. Сучасні потреби реформування сектору безпеки, охорони та оборони суттєво змінюють як вимоги, так і методичні підходи до військово-спеціальної підготовки військових фахівців різних спеціальностей.

На необхідність розв'язання вказаної проблеми акцентовано увагу в нормативно-правових документах, які реалізують державну політику в галузі вищої освіти, про що свідчать Закон України "Про вищу освіту" (2013, зі змінами 2017) [1], Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (2013) [2], Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 років (2014) [3], Стратегії сталого розвитку "Україна 2020" (2015) [4], Стратегія сталого розвитку України до 2030 року (2017) [5], де наголошено, що модернізація вищої освіти повинна забезпечувати ефективну підготовку фахівців до професійної діяльності. В Указі Президента України "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року", "Про Стратегію націо-

нальної безпеки України" особливо вказано на завдання, пов'язані із зміцненням бойового потенціалу Збройних Сил України (далі – ЗС України), серед яких найважливішими визначено "підвищення якості та інтенсивності підготовки військ (сил)", "професіоналізацію військової служби". В цьому контексті звертаємо увагу на Указ Президента України від 11 серпня 2021 року №348/2021 "Про Стратегію комунікації з питань євроатлантичної інтеграції України на період до 2025 року".

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор свідчить, що значна кількість науковців опікувалася проблемою військової освіти. У центрі уваги вчених знаходилися питання щодо розвитку, формування: *професійної компетентності* - дослідження Г. Артюшина (співробітників органів сектору безпеки та оборони України) [6]; С. Білявця (майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання військово-спеціальних дисциплін) [7]; О. Діденко (офіцера-прикордонника) [12]; С. Нехаєнка (офіцерів – організаторів МПЗ у процесі оперативно-тактичної підготовки) [17]; О. Рибчук (викладачів спеціальних дисциплін ВВНЗ у системі післядипломної освіти) [20]. Увага до *лідерської компетентності* зосереджена в роботах О. Бойка (майбутніх офіцерів Збройних Сил України) [8]; *комунікативної компетентності* - Н. Шалигіна (офіцерів багатонаціональних штабів у процесі військово-професійної підготовки до участі в міжнародних миротворчих операціях) [28]; *педагогічної компетентності* – І. Чистовської (майбутніх магістрів військового управління) [27]; *управлінської компетентності / готовності до управлінської діяльності* – О. Бойка (майбутніх магістрів ВСУ) [8]; *психолого-педагогічної компетентності* – Л. Боровик (майбутніх офіцерів-прикордонників) [9];

військово-спеціальної – В. Веретільника (офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки в магістратурі) [10]; О. Торічного (майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання) [25]. Значна увага фахівців у підготовці військових кадрів зосереджена на педагогічному контролі, системі оцінювання готовності до професійної діяльності: дослідження С. Кубицького [14]; діагностування інформаційно-комунікативної компетентності – В. Ківи (викладачів системи військової освіти) [13]; М. Руденка (педагогічна оцінка готовності офіцерів органів виховної роботи до управлінської діяльності в процесі навчання у ВВНЗ післядипломної освіти) [22]. Питанням підтримання міжнародного миру і безпеки присвячені дослідження В. Свистун [23]; участі в міжнародних миротворчих Н. Шалигіна [28]; психологічне забезпечення діяльності військ (сил) В. Стасюка ([24] та ін. Основи військово-спеціальної підготовки закладені в працях С. Кубицького [14]; Є. Литвиновського [15]; О. Маслій [16]; Л. Олійника [18]; В. Плisko [19]; Л. Руденка [21]; В. Шемчук [29]; В. Ягупова [30] та ін.

Отже, аналіз визначених наукових досліджень показав, що традиційна система підготовки військових фахівців різних спеціальностей сфери безпеки, охорони, оборони потребує суттєвого оновлення. З виникненням нових викликів і загроз національній безпеці в сучасних умовах потребують ретельного аналізу результати навчання – знання, уміння, навички, способи мислення, ціннісні орієнтації, інші професійно важливі властивості офіцерів, які вони повинні мати після завершення навчання у ВВЗО.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. У наведених дослідженнях висвітлено лише окремі аспекти вирішення проблеми покращення якості військово-спеціальної підготовки військових фахівців різних спеціальностей. Варто зауважити, що комплексного дослідження шляхів удосконалення методичної системи військово-спеціальної підготовки військових фахівців різних спеціальностей на основі положень компетентісного, системного й особистісно-орієнтовного підходів та інших на сьогодні немає. Важливим для вирішення проблеми дослідження стає не тільки уточнення низки чинників, які зумовлюють необхідність підви-

щення якості військово-спеціальної підготовки військових фахівців різних спеціальностей і набуття ними високого рівня військово-спеціальної компетентності, але й визначення загальних положень концепції інноваційно-стратегічного її напрямку для фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони.

Формування цілей статті (постановка завдання) полягає в розкритті низки чинників, які зумовлюють необхідність підвищення якості підготовки військових фахівців різних спеціальностей і набуття ними високого рівня військово-спеціальної компетентності, визначенні положень концепції інноваційно-стратегічного напрямку підготовки майбутніх військових фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. В умовах трансформації системи міжнародних відносин, послаблення міжнародних інститутів (ООН, ОБСЄ), створених для мирного розв'язання конфліктів і сприяння глобальній співпраці, війни, на жаль, залишаються реальністю сучасного життя, а військова сила і зараз є традиційним засобом досягнення політичних цілей. На світовій арені, як і раніше, поважають і прислухаються до держав, що мають в розпорядженні потужні збройні сили. Держава, котра відстає в підготовці військових кадрів, завжди ризикує своєю безпекою і суверенітетом.

Системна трансформація українського суспільства передбачає реформування військової освіти. За останнє десятиріччя українська військова освіта пройшла великий і важкий шлях. Створено діюча і досить ефективна її система. В той же час реформування військової освіти та зміна її орієнтирів в Україні продовжується.

Характерні для кінця ХХ – початку ХХІ століття зміни в освіті – у спрямованості, цілях, змісті – все більше орієнтують її на вільний розвиток людини, на творчу ініціативу, самостійність того, хто навчається, конкурентоспроможність, мобільність майбутніх фахівців. Концепція модернізації освіти, за своєю суттю, означає зміну освітньої парадигми, що відзначається багатьма дослідниками (С. Кубицький [14]; О. Маслій [16]; Л. Олійник [18]; В. Плisko [19]; В. Шемчук [29]; В. Ягупов [30] та ін.).

На підставі теорії і практики підготовки військових фахівців кінця ХХ – початку ХХІ століття можна відзначити, що існував традиційний (зунівський (знання, уміння і навички), енциклопедичний) підхід – парадигма результату освіти, що містила теоретичне обґрунтування, визначення номенклатури, ієрархії знань, умінь, навичок, методик їх формування, контролю й оцінки. Ця парадигма у вказаний термін часу сприймалась педагогічною наукою як основна. Але зміни, що відбуваються у країні та в світі, привели до змін у цілях освіти. Ці зміни відповідають глобальним завданням входження людини у соціальний світ, її адаптації у цьому світі. Як загальне визначення результату освіти в цьому розрізі виступило поняття компетенції та “компетентності”. Під результатом професійної освіти необхідно розуміти процес набуття особистістю потенційних можливостей (компетентностей) до ефективної професійної діяльності.

Традиційна військова освіта спрямована на опанування військовослужбовцями як об’єктами навчання певної сукупності теоретичних знань, практичних навичок і вмінь. Це освіта переважно має авторитарний характер, спрямована на формування воіна-функціонера. Вона, практично, не цікавиться його думками, ставленням до військового навчання. Найголовніше, це формування особистості військовослужбовця в рамках соціального замовлення з боку держави. Головним критерієм такого навчання є політична орієнтація військовослужбовця, його лояльність, а не всебічний і гармонійний розвиток. Такий підхід себе виправдовував на певному етапі розвитку системи військової освіти. Сьогодні, такий підхід себе не виправдовує. Потрібна нова парадигма військової підготовки, вона має стосуватися цільового, змістовного, процесуального і оціночного-результативного компонентів.

Варто наголосити, що необхідність вирішення проблеми підвищення якості військово-спеціальної підготовки військових фахівців різних спеціальностей і набуття ними високого рівня військово-спеціальної компетентності зумовлені низкою чинників.

По-перше, в умовах збройної боротьби за збереження і відновлення територіальної цілісності та суб’єктності нашої держави важливого значення набуває підготовка висо-

кокваліфікованих військових фахівців, здатних якісно планувати й ефективно організовувати один із основних видів всебічного забезпечення життєдіяльності та бойової діяльності військ (сил) – морально-психологічне забезпечення (далі – МПЗ) (С. Нехаєнка [17]; Л. Олійник [18]; О. Торічний [25] та ін.).

По-друге, коригування системи підготовки та підвищення фахового рівня службових осіб структурних підрозділів МПЗ сил оборони згідно з вимогами сьогодення має відбуватися з урахуванням національного досвіду і стандартів збройних сил провідних держав світу (Л. Олійник [18]; В. Свистун [23]; Н. Шалигін [28] та ін.).

По-третє, нагальною є потреба в оновленні змісту навчання військово-спеціальних дисциплін майбутніх військових фахівців різних спеціальностей із метою ефективного планування й організації МПЗ діяльності військ (сил) в умовах загроз гібридного характеру (Л. Боровик [9]; В. Шемчук [29]; В. Ягупов [30] та ін.).

По-четверте, доводиться констатувати недостатній рівень укомплектованості посад у структурних підрозділах МПЗ (у роботі з особовим складом, персоналом) кваліфікованими, досвідченими фахівцями (Л. Олійник [18]; В. Стасюк [24] та ін.).

Сутність основних ідей концепції інноваційно-стратегічного напрямку підготовки майбутніх військових фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони можна концентровано сформулювати у вигляді таких положень.

По-перше, першочерговим завданням національної вищої військової школи слід розглядати спрямованість на формування фахівців професійно підготовлених і мотивованих військовослужбовців Збройних Сил України та інших складових сил оборони, які довіряють один одному та поділяють спільні цінності, що ґрунтуються на відданості, гідності, мужності, професіоналізмі і доброчесності (науковий доробок – Г. Артюшина [6]; А. Галімова [11]; Є. Литвиновського [15], О. Маслій [16] та ін.).

По-друге, якісну підготовку майбутніх військових фахівців у ВВЗО може забезпечити педагогічна система (ПС) з урахуванням вітчизняного та закордонного досвіду, принципів і стандартів держав – членів НАТО [14], ПС яка ґрунтуватиметься на компетентному,

системному, синергетичному, інтегрованому, особистісно-діяльнісному, цільовому, професійно-проектному підходах, і має враховувати галузеву специфіку майбутньої професійної діяльності, важливим компонентом якої є виконання управлінських функцій (науковий доробок – Л. Руденка [21]; О. Тракалюк [27] та ін.).

По-третє, підсилюється роль викладача, наставника, коуча, фасилітатора у підготовці сучасного фахівця, який має бути компетентним та досвідченим справжнім лідером із числа осіб офіцерського, сержантського і старшинського складу, мати високий моральний і професійний авторитет, здатним до самовдосконалення, управління кар'єрою та забезпечення готовності підпорядкованого особового складу до виконання завдань за призначенням (науковий доробок – О. Бойка [8]; І. Чистовської [27] та ін.).

По-четверте, ПС підготовки майбутніх військових фахівців у ЗВО та післядипломній освіті має бути орієнтованою на високий професіоналізм, посилення професійної мобільності фахівця, на прищеплення йому умінь і внутрішньої потреби у неперервній самоосвіті, самовихованні та самовдосконаленні протягом життя (науковий доробок – В. Ківи [13]; О. Діденко [12]; М. Руденка [22] та ін.).

По-п'яте, проектування ПС підготовки майбутніх військових фахівців-лідерів, вибір її цілей, змісту, технологій та організації, науково-методичного забезпечення має здійснюватися, виходячи із змісту та характеру його майбутньої професійної діяльності і має на меті: істотне посилення психолого-педагогічної підготовки (Л. Боровик [9] та ін.); формування ІТ компетентності, підвищення цифрової грамотності, цифровізацію діяльності та впровадження сучасних інформаційних технологій, у тому числі електронних комунікацій, у сфері оборони, використання кіберозброєння та інших спеціальних засобів впливу в кіберпросторі (В. Кива [13] та ін.); розвиток критичного, управлінського мислення (В. Шемчук [29] та ін.); комунікативної компетентності, готовності до соціальної взаємодії, ефективного співробітництва (Н. Шалигін [28] та ін.); людиноцентричний підхід до

управління кар'єрою військово-службовців із урахуванням їхньої освіти, професійного розвитку, гендерної рівності та інші.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Відбувається поступова відмова від традиційного військового навчання і перехід до нової парадигми військової освіти в Україні. Існуюча система підготовки військових наукових кадрів у цілому виконує свої завдання, але у світлі інтенсивного розвитку науково-технічного прогресу і озброєного протиборства, а також впровадження принципу “багатосферності”, нарізла необхідність у підготовці майбутніх фахівців за “спеціальною програмою”, що забезпечує комплексний підхід до навчання, формування професійно підготовлених і мотивованих військово-службовців Збройних Сил України та інших складових сил оборони. Потрібна нова парадигма військової підготовки, вона має стосуватися цільового, змістовного, процесуального і оціночного-результативного компонентів.

На підставі теорії і практики підготовки військових фахівців визначена низка чинників, які зумовлюють необхідність вирішення проблеми підвищення якості військово-спеціальної підготовки військових фахівців різних спеціальностей і набуття ними високого рівня військово-спеціальної компетентності. Концентровано сформульовано і розкрито сутність основних *ідей концепції інноваційно-стратегічного напрямку підготовки майбутніх військових фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони*. Як загальне визначення результату освіти в цьому розрізі виступило поняття компетенції та “компетентності”. Під результатом професійної освіти необхідно розуміти процес набуття особистістю потенційних можливостей (компетентностей) до ефективної професійної діяльності.

Перспективи подальших досліджень вважаємо напрацювання у площині формування моделі педагогічної системи інноваційно-стратегічних напрямів підготовки майбутніх військових фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони.

України (документ 1556-VII, зі змінами). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> Дата звернення: 7.11.2021

2. Про Національну стратегію розвит-

Список літератури:

1. Про вищу освіту [електронний ресурс] // Верховна Рада України Закон

ку освіти в Україні на період до 2021 року (документ 344/2013) [електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

Дата звернення: Листопад, 7, 2021

3. Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 років (проект) [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://tnpu.edu.ua/EKTS/proekt_koncepc.pdf.

Дата звернення: Листопад, 7, 2021

4. Про Стратегію сталого розвитку “Україна – 2020” [електронний ресурс] / Верховна Рада України (документ 5/2015). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> Дата звернення: Листопад, 7, 2021

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

Листопад, 7, 2021

6. Артющин Г. Інтеграція фахових і психологічних складових у структурі професійної компетентності співробітників органів сектору безпеки та оборони України / Г. Артющин // Професійна освіта: проблеми і перспективи. – 2016. – № 10. – С. 5–11

7. Білявець С. Я. Методична система формування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання військово-спеціальних дисциплін / С. Я. Білявець // Дис... д-ра пед. наук : 13.00.02, 13.00.04. – Хмельницький. – 2019. – С. 565

8. Бойко О. В. Теоретико-методичні проблеми формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів Збройних Сил України : Монографія / О. В. Бойко. – Дніпропетровськ: ІМА-прес. – 2014. – С. 544

9. Боровик Л. В. Теоретичні і методичні засади формування психолого педагогічної компетентності майбутніх офіцерів прикордонників / Л. В. Боровик // Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. – Хмельницький. – 2019. – С. 722

10. Веретільник В. В. Обґрунтування педагогічних умов розвитку військово-спеціальної компетентності офіцерів-прикордонників у процесі магістерської підготовки / В. В. Веретільник, О. В. Діденко // ScienceRise: Pedagogical Education. – 2017. – № 2(10). – С. 46–50

11. Галімов А. В. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх офіцерів-при-

кордонників до виховної роботи з особо-вим складом / А. В. Галімов // Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. – Хмельницький. – 2005. – С. 456

12. Діденко О. В. Професійна компетентність офіцера-прикордонника: сутність поняття / О. В. Діденко // Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України : тези VIII Всеукр. науково-практ. конф. (м. Хмельницький, 10 грудня 2015 р.) Нац. академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький. – 2015. – С. 263–264

13. Кива В. Ю. Критерії та показники діагностування розвиненості інформаційно-комунікаційної компетентності викладачів системи військової освіти / В. Ю. Кива, В. В. Ягупов // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2019. – Том 71. – № 3. – С. 248–266

14. Концепція лідерства за стандартами армій країн НАТО (Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries) // Навчальний посібник. – Київ : Вид-во НУОУ. – 2018. – С. 252

15. Литвиновський Є. Ю. Формування в офіцерів структури виховної роботи Збройних Сил України вмінь проектування виховного процесу / Є. Ю. Литвиновський // Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. – Київ. – 2003. – С. 208

16. Маслій О. М. Теоретичні і методичні основи професійної підготовки майбутніх офіцерів ракетно-артилерійського озброєння у вищих військових навчальних закладах / О. М. Маслій // Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Хмельницька гуманітарна педагогічна академія. – Хмельницький. – 2020. – С. 590

17. Нехаєнко С. І. Розвиток професійної компетентності офіцерів – організаторів морально-психологічного забезпечення в процесі оперативно-тактичної підготовки / С. І. Нехаєнко // Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. – Київ. – 2021. – С. 407

18. Олійник Л. В. Теоретико-методичні засади навчання військово-спеціальних дисциплін магістрів військово-соціального управління: експериментальне дослідження / Л. В. Олійник // Військова освіта. – Київ. – 2020. – № 2(42). – С. 204–214

19. Плisko В. І. Теоретичні та методичні засади формування готовності працівників правоохоронних органів до діяльності в умовах екстремальних ситуацій / В. І. Плisko //

Автореф. Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – Київ. – 2004. – С. 44

20. Рибчук О. О. Розвиток фахової компетентності викладачів спеціальних дисциплін ВВНЗ у системі післядипломної освіти: результати експериментального дослідження / О. О. Рибчук // Військова освіта. – 2018. – № 2. – С. 192–203

21. Руденко Л. А. Системний підхід у проєктуванні системи підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної взаємодії / Л. А. Руденко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2020. – Вип. 68. – Т. 2. – С. 161–164

22. Руденко М. В. Педагогічна оцінка ефективності управлінської діяльності офіцерів органів виховної роботи / М. В. Руденко // Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Центр. ін-т післядипломної педагогічної освіти АПН України. – Київ. – 2003. – С. 209

23. Свистун В. І. Полікультурна компетентність військовослужбовця як суб'єкта діяльності з підтримання міжнародного миру і безпеки / В. І. Свистун // Проблеми освіти. – 2019. – Вип. 92. – С. 154–158

24. Стасюк В. В. Психолого-педагогічна підготовка майбутніх магістрів військово-соціального управління: особливості організації / В. В. Стасюк, Л. В. Олійник // Вісник Національного університету оборони України. – 2015. – Вип. 1(44). – С. 200–206

25. Тракалюк О. Л. Суб'єктно-діяльнісний підхід до розвитку фахової компетентності посадових осіб кадрових органів у системі післядипломної освіти / О. Л. Тракалюк // Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка. Педагогічні науки. – 2017. Вип. 2(88). – С. 271–275

26. Чистовська І. П. Формування педагогічної компетентності майбутніх магістрів військового управління / І. П. Чистовська // Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. – Київ. – 2006. – С. 223

27. Шалигіна Н. П. Розвиток комунікативної компетентності офіцерів багатонаціональних штабів у процесі військово-професійної підготовки до участі в міжнародних миротворчих операціях / Н. П. Шалигіна // Дис. канд. пед. наук : 13.00.04. – Київ. – 2019. – С. 376

28. Шемчук В. А. Педагогічні умови

розвитку управлінського мислення майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти / В. А. Шемчук // Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Нац. ун-т оборони України. – Київ. – 2012. – С. 288

29. Ягупов В. В. Методологічні основи компетентнісного підходу до професійної підготовки офіцерів запасу / В. В. Ягупов // Проблеми освіти. – 2019. – № 91. – С. 325–331

30. Ягупов В. В. Теорія і методологія військово-педагогічних досліджень / В. В. Ягупов // Підручник. – Київ : НУОУ імені Івана Черняхівського. – 2019. – С. 444

References:

1. Law of Ukraine “on Higher Education” (document 1556-VII, as amended), Verkhovna Rada of Ukraine, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. Date of application: November, 7, 2021

2. “On the National Strategy for the Development of Education in Ukraine for the period up to 2021” (document 344/2013), Verkhovna Rada of Ukraine, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>. Date of application: November, 7, 2021

3. “The concept of education development in Ukraine for the period 2015-2025” (project), available at: http://tnpu.edu.ua/EKTS/proekt_koncepc.pdf. Date of application: November, 7, 2021

4. “On the Sustainable Development Strategy “Ukraine - 2020” (document 5/2015), Verkhovna Rada of Ukraine, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> Access date: November 7, 2021

5. “Strategy of sustainable development of Ukraine until 2030” (project), available at: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf. Date of application: November, 7, 2021

6. Artyushin, G. (2016), “Integration of professional and psychological components in the structure of professional competence of employees of the security and defense sector of Ukraine”, Vocational education: problems and prospects, no. 10. pp. 5–11

7. Bilyavets, S. Ya. (2019), “Methodical system of formation of professional competence of future officers-frontier guards in the process of training of military-special disciplines”, dis. ... dr.ped. science:13.00.02, 13.00.04, K., p. 565

8. Boyko, O. V. (2014), "Theoretical and methodological problems of formation of leadership competence of future officers of the Armed Forces of Ukraine", Monograph, Dnepropetrovsk: IMA-press, p. 544
9. Borovik, L. V. (2019), "Theoretical and methodical bases of formation of psychological pedagogical competence of future officers of frontier guards", dis. ... dr. ped. science : 13.00.04, Khmelnytsky, p. 722
10. Veretilnyk, V. V., Didenko, O. V. (2017), "Substantiation of pedagogical conditions of development of military-special competence of frontier officers in the process of master's training", ScienceRise: Pedagogical Education, no. 2(10), pp. 46–50
11. Galimov, A. V. (2005), "Theoretical and methodical bases of preparation of future officers-frontier guards to educational work with personnel", dis. ... dr. ped. Science : 13.00.04, Khmelnytsky, p. 456
12. Didenko, O. V. (2015), "Professional competence of a border guard officer: the essence of the concept", Educational and scientific support of the activities of law enforcement agencies and military formations of Ukraine: theses VIII All-Ukrainian. scientific practice. conf. (Khmelnytsky, December 10, 2015), Nat. Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after B. Khmelnytsky, Khmelnytsky, pp. 263–264
13. Kiva, V. Yu., Yagupov, V. V. (2019), "Criteria and indicators for diagnosing the development of information and communication competence of teachers of the military education system. Information technologies and teaching aids, vol. 71, no. 3. pp. 248–266
14. "The concept of leadership in accordance with the standards of the armies of NATO countries" (2018) (Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries): a textbook, Kyiv: NUOU Publishing House, p. 252
15. Litvinovsky, E. Yu. (2003), "Formation in officers of structure of educational work of Armed forces of Ukraine of skills of designing of educational process", dis. ... cand. ped. science : 13.00.04, Kyiv, p. 208
16. Masliy, O. M. (2020), "Theoretical and methodical bases of professional training of future officers of rocket and artillery armament in higher military educational establishments", dis. ... dr. ped. sciences: 13.00.04, Khmelnytsky
- Humanitarian Pedagogical Academy, Khmelnytsky, p. 590
17. Nekhaenko, S. I. (2021), "Development of professional competence of officers - organizers of moral and psychological support in the process of operational and tactical training", dis. ... cand. ped. Science : 13.00.04, Kyiv, p. 407
18. Oliynyk, L. V. (2020), "Theoretical and methodical bases of teaching military-special disciplines of masters of military-social management: experimental research", Military education, Kyiv, no. 2 (42), pp. 204–214
19. Plisko, V. I. (2004), "Theoretical and methodical bases of formation of readiness of employees of law enforcement agencies to activity in the conditions of extreme situations", author's ref. dis. ... dr. ped. sciences : 13.00.04 Institute of pedagogy and psychology of professional education of the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, p. 44
20. Rybchuk, O. O. (2018), "Development of professional competence of teachers of special disciplines of higher educational institutions in the system of postgraduate education", results of experimental research, Military education, no. 2, pp. 192–203
21. Rudenko, L. A. (2020), "System approach in designing the system of preparation of future border guards for professional interaction", Pedagogy of creative personality formation in higher and general education schools, vip. 68, t. 2, pp. 161–164
22. Rudenko, M. V. (2003), "Pedagogical assessment of efficiency of administrative activity of officers of bodies of educational work", dis. ... cand. ped. sciences : 13.00.04 Center, Institute of Postgraduate Pedagogical Education of the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, p. 209
23. Svistun, V. I. (2019), "Multicultural competence of the serviceman as a subject of activity for the maintenance of international peace and security", Problems of education, vip. 92, pp. 154–158
24. Stasiuk, V. V., Oliynyk, L. V. (2015), "Psychological and pedagogical training of future masters of military and social management: features of the organization", Bulletin of the National University of Defense of Ukraine, vip. 1(44), pp. 200–206
25. Trakalyuk, O. L. (2017), "Subject-activity approach to the development of professional

competence of personnel officials in the system of postgraduate education”, Bulletin of Zhytomyr State University named after Ivan Franko, Pedagogical sciences, vip. 2(88), pp. 271–275

26. Chistovska, I. P. (2006), “Formation of pedagogical competence of future masters of military management”, dis. ... cand. ped. science : 13.00.04, Kyiv, p. 223

27. Shalygina, N. P. (2019), “Development of communicative competence of officers of multinational staffs in the process of military-professional training for participation in international peacekeeping operations”, dis. cand. ped. science : 13.00.04, Kyiv, p. 376

28. Shemchuk, V. A. (2012), “Pedagogical conditions of development of administrative thinking of future masters of military management in system of postgraduate education”, dis....cand. ped. science : 13.00.04 Nat. University of Defense of Ukraine, Kyiv, p. 288

29. Yagupov, V. V. (2019), “Methodological bases of the competence approach to professional training of reserve officers”, Problems of education, no. 91, pp. 325–331

30. Yagupov, V. V. (2019), “Theory and methodology of military pedagogical research”, a textbook, Kyiv: I. Chernyakhovsky NGO, p. 444

Стаття надійшла до редколегії 22.11.21

Людмила Зеленська

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри освітології та інноваційної педагогіки,
Харківський національний педагогічний університет імені Г. Сковороди; Харків, Україна

ORCID: 0000-0002-3324-5173

E-mail: zelenskaya_ludmila@ukr.net

**ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ НАВИЧОК SOFT SKILLS
У ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
“КОУЧИНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ”**

Анотація: у статті розкрито зміст поняття гнучкі навички (soft skills), їхню роль і значення для професійного розвитку і кар’єрного зростання особистості. На основі аналізу Професійного стандарту за професіями “Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)” визначено перелік гнучких навичок, якими має володіти сучасний педагог. Акцентовано увагу на важливості формування навичок soft skills у здобувачів вищої педагогічної освіти на етапі їхньої професійної підготовки.

На основі вивчення Освітніх програм підготовки здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня за спеціальностями 013 Початкова освіта, 014 Середня освіта (за предметною спеціалізацією) визначено шляхи формування гнучких навичок в освітньому процесі. Розроблено і апробовано навчальну програму вибіркової дисципліни загального циклу підготовки “Коучингові технології в освіті” як додатковий ресурс формування у майбутніх учителів комунікативних навичок, лідерських компетенцій, навичок селф-менеджменту, інтелектуальних навичок.

Ключові слова: гнучкі навички, формування, бакалаврський рівень вищої освіти, майбутні вчителі, коучинг, вибіркова дисципліна, коучингові технології в освіті.

Lyudmila Zelenska

doctor of pedagogical sciences, professor, professor of the department of educology and innovative pedagogy, H. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University; Kharkiv, Ukraine

E-mail: zelenskaya_ludmila@ukr.net

**SOFT SKILLS FORMATION IN FUTURE TEACHERS IN THE PROCESS OF TEACHING
THE COURSE “COACHING TECHNOLOGIES IN EDUCATION”**

Abstract: the article reveals the meaning of the concept of soft skills, their role and significance for professional development and career growth. Based on the analysis of the Professional Standard for the professions “Primary school teacher”, “General secondary school teacher”, “Primary school teacher” (with a diploma of junior specialist) (identified a list of flexible skills that must have a modern teacher. Emphasis is placed on the importance of developing soft skills in applicants for higher pedagogical education at the stage of their professional training.

Based on the study of educational programs for higher education at the bachelor’s level in specialties 013 Primary education, 014 Secondary education (by subject specialization) the ways of their formation in the educational process are determined. The curriculum of the elective discipline of the general cycle of training “Coaching technologies in education” has been developed and tested as an additional resource for the formation of future teachers’ communication skills, leadership competencies, self-management skills, intellectual skills.

Key words: flexible skills, formation, bachelor’s level of higher education, future teachers, coaching, elective discipline, coaching technologies in education.

© Людмила Зеленська, 2021

Людмила Зеленская

**ФОРМИРОВАНИЕ В БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ НАВЫКОВ SOFT SKILLS В ПРОЦЕССЕ
ПРЕПОДАВАНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ “КОУЧИНГОВЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ”**

Аннотация: в статье раскрыто содержание понятия гибкие навыки (soft skills), их роль и значение для профессионального развития и карьерного роста личности. На основе анализа Профессионального стандарта за профессиями “Учитель начальных классов общеобразовательной школы”, “Учитель общеобразовательной школы”, “Учитель начального образования (с дипломом младшего специалиста)” определен перечень гибких навыков, которыми должен владеть современный педагог. Акцентировано внимание на важности формирования навыков soft skills у будущих учителей на этапе их профессиональной подготовки.

На основе изучения Образовательных программ подготовки будущих учителей по специальности 013 Начальное образование, 014 Среднее образование (с учетом предметной специализацией) в условиях бакалаврата определены пути формирования гибких навыков в образовательном процессе. Разработана и апробирована учебная программа дисциплины по выбору студентов “Коучинговые технологии в образовании” как дополнительный ресурс формирования у будущих учителей коммуникативных навыков, лидерских компетенций, навыков селф-менеджмента, интеллектуальных навыков.

Ключевые слова: гибкие навыки, формирование, бакалаврский уровень высшего образования, будущие учителя, коучинг, выборочная дисциплина, коучинговые технологии в образовании.

Lyudmila Zelenska

An extended abstract of the paper on subject of:

**“Soft skills formation in future teachers in the process of teaching the course
“coaching technologies in education””**

Problem setting. Innovative processes in the system of general secondary education of Ukraine require an individual style of professional activity of a teacher. Such a teacher is aimed at scientifically-based organization of the educational process with prognostic direction, shows readiness to perceive new information, has adequate value orientations, flexible professional thinking, developed professional self-awareness, high level of self-actualization, has the art of reflection. The outlined social demands are reflected in the Professional Standard for the professions “Primary school teacher of general secondary education”, “Teacher of general secondary education”, “Primary education teacher” (with a diploma of junior specialist) [19], which entered into force in 2021. The professional standard changes the stereotypes about the professional and pedagogical competence of a modern teacher, emphasizes the importance of his role as a facilitator, tutor, moderator, advisor, coach, which requires not only professional but also cross-cutting competencies based on soft

skills. This necessitates the search for resources for the development of future teachers’ soft skills at the stage of their professional training in higher education institutions during the acquisition of educational programs.

Recent research and publication analysis. Issues of soft skills development in applicants for higher education (essence, approaches to classification, methods of formation) have been the subject of research by both foreign (Briggs S., Haselberger D., Heckman James J., Kautz Tim) and Ukrainian researchers Abashkina O., Astakhova V., Bobro A., Dlugunovich N., Koval K., Korniyush G., Pidsosonna O., Smagina T., Shunevych O. and others). Scientific discourse in a certain area is enriched by research that focuses on the formation of soft skills in the system of pedagogical education. In particular, researchers A. Bobro and O. Pidsosonna identified approaches to the formation of soft skills of future primary school teachers in the New Ukrainian School, T. Smagina and O. Shunevych substantiated the

conditions for the development of flexible skills in teachers during training courses.

Paper objective. On the basis of the analysis of the state standards and educational programs of preparation of applicants of the first (bachelor) level of higher education on specialties 013 Primary education, 014 Secondary education (on subject specialization) to characterize potential of selective discipline "Coaching technologies in education" for soft skills formation.

Paper main body. According to the report of the World Economic Forum in Davos for 2020, the top 10 key competencies that will be in demand in the next 5 years include: analytical thinking and innovative approaches; ability to learn quickly; comprehensive problem solving; critical thinking and analysis; initiative, creativity and creative approaches; leadership and social influence; use of technology, monitoring and control; technological design and programming; stress resistance, adaptability and flexibility; logical thinking and ideology. They complement hard skills, have a universal character, are important for successful professional and life self-determination of any person, regardless of profession. They are classified according to the following parameters: communication or social skills that determine successful interaction with others; leadership competencies that are responsible for the rational use of resources to achieve goals; self-management and strong-willed competencies that affect the achievement of career and business goals; intellectual skills that determine permanent professional development.

The development of flexible skills is one of the requirements for teachers of general secondary education in Ukraine. The need for their formation is enshrined in the National Qualifications Framework, Educational programs for the preparation of applicants for higher pedagogical education bachelor's degree in specialties 013 Primary education, 014 Secondary education (subject specialization). Their list is as follows: the ability to set a goal and choose ways to achieve it; learn throughout life; to improve and develop own general cultural level; act on the basis of ethical considerations; make informed decisions; to organize interpersonal communication; to provide pedagogical support to students and colleagues; work independently and in a team; develop and implement projects; plan and manage time; generate new ideas; assess the situation on the

basis of a comprehensive analysis; to carry out self-reflection, etc. In particular, it was established that soft skills are an integral part of the content of each subject of the cycle of general and professional training in accordance with the Educational programs for bachelors in specialties 013 Primary education, 014 Secondary education (subject specialization) at H. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University.

An additional resource for the development of flexible skills in future teachers are selected disciplines. We have developed and proposed for students to study pedagogical specialties at H. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University elective discipline "Coaching Technologies in Education" (3 credits). We assumed that pedagogical coaching helps teachers to clearly structure algorithms for goal setting, decision making, planning and motivation using modeling techniques and technologies; to reveal the creative potential for the implementation of ideas that open up innovative opportunities; to model the strategy of entering the "solution space". This is the basis for the formation of flexible skills (soft skills).

The content of the discipline covered the following modules:

Module 1. Philosophy and methodology of coaching

1. History of formation and development of coaching.
2. Philosophy and principles of coaching.
3. Coaching methodology.
4. Coaching techniques and models.
5. Types, forms, stages of coaching.

Module 2. Coaching in education

1. Coaching as a modern paradigm of education.
2. Coaching in the management of innovative development of educational institutions.
3. Coaching in personnel management of educational institutions.
4. The use of coach technology in management and teaching practice.
3. Coaching in leadership development.

Module 3. Coaching as a tool for professional development of a teacher.

1. Basic coaching competencies and new roles of the teacher.
2. Coaching style: partnership and cooperation.
3. Communicative techniques in the style of coaching.

4. *Coach-style motivation management. Unlocking the potential of students. The program results of training in the discipline were focused on the understanding of students of higher pedagogical education of the bachelor's level of theoretical and applied foundations of coaching, its structure and stages of implementation; formation of skills to apply tools and techniques of coaching (GROW, SMAS, VALOR, SUCCES, SCORE, "PRAPDA", SMART-technique "Wheel of balance", Walt Disney strategy, pyramid of Robert Dilts, techniques "Communication loop", "Ship council", "Root of the root cause", etc.) in personal life, management and teaching.*

Before studying the discipline during the 3rd semester of 2021-2022 academic year 72 applicants of specialties 013 Primary education and 014 Secondary education (by subject specialization) joined.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Інноваційні процеси в системі загальної середньої освіти України (модернізація типів і структури закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО); оновлення змісту навчання та виховання; розроблення й апробування нових педагогічних технологій; зміна форм і методів навчання й контролю навчально-пізнавальної діяльності учнів; модернізація форм і методів управління сучасною школою) зумовлені реалізацією державної політики у сфері освіти і науки. Вони продукують не лише впровадження нових елементів до освітньої практики, але й вимагають індивідуального стилю професійної діяльності вчителя. Учитель ХХІ століття – це особистість, здатна брати на себе відповідальність, вчасно враховувати ситуацію соціальних змін, навчатися впродовж життя. Такий учитель орієнтований на науково-обґрунтовану організацію освітнього процесу з прогностичним спрямуванням, виявляє готовність до сприйняття нової інформації, має адекватні ціннісні орієнтації, гнучке професійне мислення, розвинену професійну самосвідомість, високий рівень самоактуалізації, володіє мистецтвом рефлексії.

Впровадження Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти знайшло відбиття в Професійному стандарті за професіями "Вчитель початкових класів закладу загальної

Conclusions of the research. *The use of coaching tools and techniques in the process of studying the discipline "Coaching Technologies in Education" contributed to the development of future teachers:*

1. *Communication skills (perception of information, questioning, argumentation, persuasion, negotiation, listening skills);*

2. *Leadership competencies (ability to cooperate, inspire, see opportunities, desire to develop, willingness to take responsibility);*

3. *Self-management skills (to establish positive interpersonal relationships, intuitively and consciously mobilize themselves to perform tasks, use strategies of flexibility and perseverance, exercise self-control, manage time);*

4. *Intellectual skills (self-awareness, self-esteem, self-improvement, determination of one's own life goal).*

середньої освіти", "Вчитель закладу загальної середньої освіти", "Вчитель із початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)" [19], який набув чинності 2021 р. Розроблений на основі трудових функцій педагога (застосування сучасних змісту освіти, методик і технологій; партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу; організація здорового, безпечного, розвивального, інклюзивного освітнього середовища; управління освітнім процесом; безперервний професійний розвиток), Професійний стандарт змінює стереотипи щодо професійно-педагогічної компетентності сучасного вчителя, акцентує увагу на важливості виконання ним ролей фасилітатора, тьютора, модератора, едвайзера, коуча, що вимагає володіння не лише фаховими, але й загальними компетентностями, основу яких складають гнучкі навичками (soft skills), як-от:

- здатність діяти як відповідальний громадянин та брати участь у суспільному житті на різних рівнях (громадянська компетентність);

- здатність до взаємодії з іншими в різних соціальних ситуаціях та критичного оцінювання соціальних подій і явищ (соціальна компетентність);

- здатність до особистісного і професійного самовизначення, самоствердження і самореалізації впродовж життя, до цінування багатоманітності у суспільстві (культура самовираження);

- здатність до створення команди однодум-

ців, прийняття ефективних рішень у професійній діяльності та відповідального ставлення до обов'язків (лідерська компетентність);

- здатність до творчого пошуку й реалізації нових ідей, до самопрезентації та результатів своєї професійної діяльності; здатність до керування власним життям і кар'єрою (підприємницька компетентність) [19].

Учителі з розвиненими гнучкими навичками (soft skills) мають сильну ситуаційну обізнаність й емоційний інтелект, що, з одного боку, дозволяє налагоджувати ефективну комунікацію, працювати в команді, успішно управляти конфліктами, виявляти лідерські якості, швидко адаптуватися до виробничих умов, креативно вирішувати нестандартні завдання й досягати кар'єрних результатів, з іншого – формувати навички soft skills у вихованців.

Зазначене вище зумовлює необхідність пошуку ресурсів для розвитку в майбутніх учителів навичок soft skills на етапі професійної підготовки у закладах вищої освіти під час опанування освітніх програм за спеціальностями 013 Початкова освіта, 014 Середня освіта з урахуванням предметної спеціалізації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Питання розвитку гнучких навичок (soft skills) у здобувачів вищої освіти (суть, підходи до класифікації, способи формування) стали предметом досліджень як зарубіжних (Бріггс С. (Briggs S.) [2], Хазелбергер Д. (Haselberger D.) [3], Хекман Джеймс (Heckman James), Кауц Тім (Kautz Tim) [4]), так і українських дослідників (Абашкіна О. [6], Астахова В. [7], Бобро А. [8], Длугунович Н. [10], Коваль К. [11], Корнюш Г. [12], Підсонна О. [16], Смагіна Т., Шуневич О. [20] та ін.). Науковий дискурс за визначеним напрямом збагачують дослідження, які орієнтовані на формування у здобувачів навичок soft skills у системі педагогічної освіти. Зокрема, дослідники А. Бобро [8] і О. Підсонна [16] визначили підходи до формування soft skills майбутніх учителів початкових класів в умовах Нової української школи, Т. Смагіна і О. Шуневич [20] обґрунтували умови розвитку гнучких навичок у педагогів у процесі навчання на курсах підвищення кваліфікації.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячуєть-

ся дана стаття. Утім питання використання потенціалу коучингових технологій для формування гнучких навичок в учителів закладів загальної середньої освіти у зв'язку зі зміною їхніх ролей в освітньому процесі не стали предметом окремого дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). На підставі аналізу державних стандартів і освітніх програм підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальностями 013 Початкова освіта, 014 Середня освіта (за предметною спеціалізацією) охарактеризувати потенціал вибіркової навчальної дисципліни “Коучингові технології в освіті” для формування навичок soft skills.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Згідно з даними звіту Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum) у Давосі за 2020 рік, до топ-10 ключових компетентностей, які будуть затребувані у найближчі 5 років, включено:

- аналітичне мислення й інноваційні підходи;
- здатність до швидкого навчання;
- комплексне розв'язання проблем;
- критичне мислення й аналіз;
- ініціативність, креативність і творчі підходи;
- лідерство та соціальний вплив;
- використання технологій, моніторинг і контроль;
- технологічний дизайн і програмування;
- стресостійкість, адаптивність і гнучкість;
- логічне мислення та ідейність [1].

Результати дослідження свідчать про те, що лише 2 із 10 навичок – hard skills (тверді навички). Решта – гнучкі навички (soft skills), які мають ключове значення для професійного розвитку і кар'єрного зростання. Вони доповнюють hard skills (професійні навички) які, як правило, добре вимірювані, досить стійкі, ототожнювані з конкретними конструкціями, а також входять до складу посадових інструкцій та кваліфікаційних характеристик. Гнучкі навички (soft skills) мають універсальний характер, важливі для успішного професійного й життєвого самовизначення будь-якої людини незалежно від професії [20, с. 75].

Умовно їх поділяють на кілька груп:

- Комунікативні або соціальні навички,

які зумовлюють успішну взаємодію з іншими: ділове спілкування, вміння виступати перед публікою, грамотна письмова й усна мова, комунікабельність, емоційний інтелект (вміння розпізнавати емоції та мотиви співрозмовника), вміння слухати, ведення переговорів і проведення презентацій, командна робота, гнучкість мислення й адекватне ставлення до критики.

• *Лідерські компетенції, які відповідають за раціональне використання ресурсів для досягнення поставлених цілей:* делегування та розподіл завдань, вміння приймати рішення, навички кризового менеджменту, наставництво та моніторинг, вміння вирішувати конфліктні ситуації, навички побудови команди, стратегії лідерства, сила переконання.

• *Селф-менеджмент і вольові компетенції, що впливають на досягнення кар'єрних і бізнес-цілей:* орієнтованість на результат, тайм-менеджмент, стресостійкість, ініціативність, управління знаннями та здатність до швидкого навчання, вміння планувати, гнучкість і адаптивність, самомотивація.

• *Інтелектуальні навички, які зумовлюють перманентний професійний розвиток:* аналітичний склад розуму, розвинута пам'ять, креативність і логіка, творчі підходи, критичне мислення, вміння працювати з інформацією, проєктне та дизайнмислення [13].

Результати наукового пошуку засвідчили, що така суспільна вимога знайшла законодавче закріплення в Національній рамці кваліфікацій, Професійному стандарті за професіями “Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)” [19] й відображення в Освітніх програмах підготовки здобувачів вищої освіти ступеня бакалавр за спеціальностями 013 Початкова освіта, 014 Середня освіта (за предметною спеціалізацією) ЗВО України. Зокрема, аналіз Освітніх програм підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за спеціальностями 013 Початкова освіта, 014 Середня освіта (за предметною спеціалізацією) в Харківському національному педагогічному університеті імені Г. Сковороди 2021 р., (“Українська мова в закладах освіти”, “Біологія та валеологія в закладах освіти”, “Історія в закладах освіти”, “Математика в закладах освіти”, “Англійська

мова і література в закладах освіти”, “Музичне мистецтво в закладах освіти”, “Середня освіта (Фізична культура)”, “Початкова освіта” тощо) [14] переконує в тому, що в центрі освітньо-педагогічних курикулумів перебуває формування навичок *softs kills*. До переліку таких навичок названі програми зараховують: здатність ставити мету й обирати шляхи її досягнення; навчатися впродовж життя; вдосконалювати і розвивати власний загальнокультурний рівень; діяти на основі етичних міркувань; ухвалювати обґрунтовані рішення; організовувати міжособистісне спілкування; здійснювати педагогічний супровід учнів і колег; працювати автономно і в команді; розробляти і реалізовувати проєкти; планувати та управляти часом; генерувати нові ідеї; оцінювати ситуацію на основі всебічного аналізу; здійснювати саморефлексію тощо. Формування гнучких навичок (*softs kills*) у здобувачів вищої педагогічної освіти на бакалаврському рівні забезпечується обов'язковими освітніми компонентами, зокрема різними видами практик. Це підтверджують матриці, зокрема матриця відповідності програмних компетентностей компонентам освітньої програми й матриця забезпечення програмних результатів навчання відповідним компонентам освітньої програми. Навички *softs kills* органічно входять до змісту кожного навчального предмету як циклу загальної, так і професійної підготовки.

Утім, на наше переконання, формування гнучких навичок (*softs kills*) майбутніх учителів незалежно від предметної спеціалізації на етапі здобуття бакалаврського рівня вищої освіти має забезпечуватися цілісною системою організації освітнього процесу – від обов'язкових освітніх компонент (згідно з навчальним планом) до вибіркових дисциплін і різних форм позааудиторної роботи.

Значний потенціал для реалізації такого завдання мають коучингові технології. Зазначимо, що коучинг – це процес співпраці, партнерства, що ґрунтується на взаєморозумінні коуча та співробітника, який готовий розвивати свій потенціал для досягнення особистих і корпоративних цілей. Методологія коучингу виходить із того, що людина від природи безмежно талановита і володіє значним потенціалом, який не реалізується нею в повній мірі. Він є ефективним

інструментом самоменеджменту та саморозвитку для кожної особистості незалежно від її стилю життя і професійної діяльності. В основу коучингу покладено формулу: “Хочу! – Можу! – Вірю! – Роблю! – Маю результат!” [9].

Водночас педагогічний коучинг – це різновид технології науково-методичного супроводу, система андрагогічних принципів і прийомів, які сприяють розвитку потенціалу особистості та групи людей (педагогічного працівника, педагогічного колективу), а також забезпечують максимальне розкриття й ефективну його реалізацію. Педагогічний коучинг формує такі переконання: “Я живу і дію тут і зараз”, “Я маю чітке уявлення про своє майбутнє”, “Я є зрілою, самомотивованою особистістю”, “Я є частиною рішення”, “Я і люди, які мене оточують – це найвища цінність”, “Я знаю, що мені робити, і я це зроблю”, “Я отримую задоволення від діяльності”, “Я визначаю пріоритети і формулюю цілі” [9].

Коучинг в освіті спрямований на те, щоб педагогічний працівник або педагогічний колектив працювали більш ефективно для досягнення поставлених цілей. Він допомагає педагогічним працівникам чітко структурувати алгоритми цілепокладання, прийняття рішень, планування і мотивації за допомогою методик і технологій моделювання; розкрити творчий потенціал для реалізації ідей, що відкривають інноваційні можливості; змоделювати стратегію виходу в “простір рішення”, що є базисом формування гнучких навичок (softs kills).

З цією метою авторським колективом (д.пед.н., проф. Зеленська Л., к.пед.н., доц. Собченко Т.) відповідно до “Положення про організацію освітнього процесу в Харківському національному педагогічному університеті імені Г.Сковороди (у новій редакції)” [18], “Положення про вивчення навчальних дисциплін з циклу вільного вибору здобувачів ХНПУ імені Г.Сковороди” [17], було розроблено навчальну програму і силабус вибіркової дисципліни “Коучингові технології в освіті”. Вибіркова дисципліна була розрахована на всіх здобувачів вищої педагогічної освіти, котрі прагнуть оволодіти практичними інструментами ефективного досягнення цілей у педагогічній діяльності та професійній кар’єрі. Інформаційні матеріали дисципліни розміщено на сайті Центру ліцензування, акредитації і контролю якості освіти ХНПУ

імені Г.Сковороди у вкладці дисципліни вільного вибору (цикл загальної підготовки) на 2021–2024 рр. [15]. Здобувачі бакалаврського рівня вищої освіти шляхом заповнення Google-форми на веб сайті Центру до 1 квітня 2021 р. визначилися з вибором. Дисципліну “Коучингові технології в освіті” виявили бажання слухати 72 здобувачі. Названу дисципліну було внесено в Додаток до навчальних планів підготовки здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за спеціальностями 014 Середня освіта (за предметною спеціалізацією) та 013 Початкова освіта. Вивчення дисципліни заплановано на третій семестр.

Мета викладання навчальної дисципліни “Коучингові технології в освіті” полягала в тому, щоб сприяти формуванню здатності здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої педагогічної освіти розв’язувати складні професійні задачі щодо забезпечення якості навчання і викладання, підтримки, мотивування, психолого-педагогічного супроводу учасників освітнього процесу, їхнього особистісного та професійного розвитку.

Основні завдання вивчення дисципліни *передбачали* фокусування на формуванні таких компетентностей, як:

- здатність працювати творчо, соціально відповідально, діяти в новій ситуації;
- здатність до постановки мети й вибору шляхів її досягнення;
- здатність гармонізувати групову взаємодію учасників освітнього процесу, виявляти лідерство, готовність до співпраці і партнерства;
- здатність будувати і втілювати в життя ефективні стратегії саморозвитку та професійного самовдосконалення;
- здатність розуміти цілі, цінності, ідеали, результати і ризики освіти, базові компетентності і нові ролі педагога;
- здатність застосовувати принципи, моделі і техніки коучингу в управлінні персоналом закладу освіти, проектуванні його інноваційного розвитку;
- здатність створювати підтримуюче освітнє/професійне середовище, розширювати коло соціального партнерства в освіті;
- здатність і готовність до активного спілкування у педагогічній і соціальній сферах діяльності, керуючись принципами толерантності, діалогу та співробітництва.

Програмні результатами навчання за дисципліною було зорієнтовано на розуміння здобувачами вищої педагогічної освіти бакалаврського рівня теоретичних і прикладних основ коучингу, його структури й етапів реалізації; сформованість умінь застосовувати інструменти й техніки коучингу (GROW, SMAS, VALOR, SUCCES, SCORE, “ПРАПДА”, SMART, техніка “Колесо балансу”, стратегія Уолта Діснея, піраміда Роберта Ділста, техніки “Петля комунікації”, “Корабельна рада”, “Дерево кореневої причини” тощо) в особистому житті, управлінській і педагогічній діяльності.

На вивчення навчальної дисципліни відводилося 3 кредити ЄКТС (90 годин). Зміст навчальної дисципліни охоплював три модулі:

Модуль 1. Філософія та методологія коучингу.

1. Історія становлення та розвитку коучингу.
2. Філософія та принципи коучингу.
3. Методологія коучингу.
4. Техніки та моделі коучингу.
5. Види, форми, етапи коучингу.

Модуль 2. Коучинг в освіті.

1. Коучинг як сучасна парадигма освіти.
2. Коучинг в управлінні інноваційним розвитком закладів освіти.
3. Коучинг в управлінні персоналом закладу освіти.
4. Використання коуч-технології в управлінській і педагогічній практиці.

Модуль 3. Коучинг як інструмент професійного розвитку педагога.

1. Базові коуч-компетенції та нові ролі педагога.
2. Коучинговий стиль: партнерство та співпраця.
3. Комунікативні техніки в стилі коучингу.
4. Управління мотивацією у коуч-стилі. Розкриття потенціалу здобувачів освіти.

Формою підсумкового контролю визначено залік.

Заняття зі здобувачами проходили у формі коуч-сесій, що дозволило використати потенціал інструментів і технік коучингу з метою розвитку в майбутніх педагогів комунікативних навичок (сприйняття інформації, постановки питань, аргументації, переконання, ведення переговорів, вміння слухати), лідерських компетенцій (вміння співпрацювати, надихати, бачити можливості, прагнення розвиватися, готовність взяти на себе відповідальність), навичок селф-менеджменту (установлювати позитивні міжособистісні відносини, інтуїтивно і усвідомлено мобілізувати себе на виконання завдань, використовувати стратегії гнучкості і наполегливості, здійснювати самоконтроль, керувати часом), інтелектуальних навичок (самоусвідомлення, самооцінка, самовдосконалення, визначення власної життєвої мети).

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Зазначене вище дає підстави аргументовано стверджувати, що вибіркова дисципліна “Коучингові технології в освіті” циклу загальної підготовки для здобувачів вищої педагогічної освіти бакалаврського рівня у ХНПУ імені Г. Сковороди послугувала додатковим ресурсом для досягнення програмних результатів навчання за Освітніми програмами спеціальностей 014 Середня освіта (за предметною спеціалізацією), 013 Початкова освіта в частині набуття гнучких навичок (softs kills). Це дозволить здобувачам після завершення Освітніх програм реалізувати свій потенціал не лише в педагогічній діяльності, але й у інших сферах і галузях виробництва.

Дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеної проблеми. Подальшого вивчення потребують питання системності у розвитку гнучких навичок (softs kills) здобувачів вищої педагогічної освіти на різних її рівнях, використання потенціалу науково-дослідницької діяльності, різних форм позааудиторної виховної роботи в цьому напрямі.

Список літератури:

1. 10 професійних навичок, якими має оволодіти людина до 2020 року [електронний ресурс]. – Режим доступу: 15.10.2021:http://tvomisto.tv/news/10_profesinyh_navychok_yakym

[_maie_ovolodity_lyudyna_do_2020_roku_76398.html](http://maie_ovolodity_lyudyna_do_2020_roku_76398.html)

2. Бріггс С. 30 порад щодо розвитку м'яких навичок у ваших учнів [електронний ресурс] / С. Бріггс // Відкриті коледжі – Режим доступу: [https:// www.opencolleges.edu.au/infor](https://www.opencolleges.edu.au/infor)

med/features/30-ways-to-cultivate-soft-skills-in-your-students/ 15.10.2021)

3. Haselberger D. et al. посередництво Soft Skills у вищих навчальних закладах: рекомендації щодо проектування навчальних ситуацій, що підтримують досягнення soft skills / Haselberger D. – Каліфорнія: Моді. – 2012. – С. 133

4. Хекман Джеймс Дж. Тверді докази м'яких навичок [електронний ресурс] / Хекман Джеймс Дж., Каутц Тім Д. Робочий документ 18121; Національне бюро економічних досліджень. – червень 2012 року. – Режим доступу: <http://www.nber.org/papers/w18121>

5. Soft skills: універсальні навички європейського рівня [електронний ресурс]. – Режим доступу 15.10.2021: <https://studway.com.ua/soft-skills/>

6. Абашкина О. Softs kills: ключ к карьере / О. Абашкина // Справочник по управлению персоналом: науч. журнал. – 2008. – №9. – С. 124–126

7. Астахова В. И. Становление новой образовательной парадигмы на рубеже веков / В. И. Астахова // Вчені записки Харківського гуманітарного інституту “Народна українська академія”: зб. наук. праць. – 2004. – Т. 10. – С. 9–25

8. Бобро А. А. Формування softs kills у майбутніх учителів початкової школи / А. А. Бобро // Наукові записки. Серія “Психолого-педагогічні науки” (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя). – 2021. Вип. (1). – С. 117–124

9. Воронова С. В. Коуч-технологія для директора / С. В. Воронова – Харків : Основа. – 2018. – С. 127

10. Длугунович Н. А. Softs kills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців / Н. А. Длугунович // Вісник Хмельницького національного університету. Технічні науки. – 2014. – №6. – С. 239–242

11. Коваль К. О. Розвиток “softs kills” у студентів – один з важливих чинників працевлаштування / К. О. Коваль // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2015. – №2. – С. 162–167

12. Корнюш Г. В. Формування м'яких навичок у студентів закладів вищої освіти в контексті навчання іно-х мов / Г. В. Корнюш // Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі. Міжпредметні зв'язки. – 2020. – Вип. 36. – С. 99–110

13. Навички, які цінуються в усіх про-

фесіях [електронний ресурс]. – Режим доступу 12.10.21: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/525119-navychky-yaki-tsinuyutsya-v-usikh-profesiyakh>

14. Освітні програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти 2021. Центр ліцензування, акредитації і контролю якості освіти Харківського національного педагогічного унів-ту імені Г. С. Сковороди [електронний ресурс]. – Режим доступу 14.10.2021: <http://smc.hnpu.edu.ua/node/41>

15. Перелік дисциплін вільного вибору здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Цикл загальної підготовки [електронний ресурс]. – Режим доступу 14.10.2021: <http://smc.hnpu.edu.ua/studentu/dytsypliny-za-vyborom/10-studentu/19-bloky-vilnogo-vyboru-bakalavru>

16. Підсосонна О. В. Теоретичні засади підготовки майбутніх учителів початкової школи до розвитку гнучких умінь у молодших школярів. / О. В. Підсосонна // Педагогічні науки: реалії та перспективи. – 2021. – Вип. 80. – Т. 2. – С. 73–76

17. Положення про вивчення навчальних дисциплін з циклу вільного вибору здобувачів ХНПУ імені Г. С. Сковороди [електронний ресурс]. – Режим доступу 14.10.2021: http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat_dokum/Piojenn/Pro_vuvchenya_na_vhalnyh_dusziplin_vilnogo_vybory.pdf

18. Положення про організацію освітнього процесу в Харківському національному педагогічному універ-ті імені Г. С. Сковороди (у новій редакції) [електронний ресурс]. – Режим доступу 14.10.2021: http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat_dokum/Piojenn/Pro_organisaziyu_osvitnogoz_procesy.pdf

19. Професійний стандарт за професіями “Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель закладу загальної середньої освіти”, “Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)” [електронний ресурс]. – Режим доступу 12.10.2021: https://rada.info/upload/users_files/41868892/77dd4226add8e617afd9889da11634d8.pdf

20. Сагіна Т. Умови розвитку гнучких навичок (softs kills) у педагогів у процесі навчання на курсах підвищення кваліфікації / Т. Сагіна, О. Шуневич // Український педагогічний журнал. – 2019. – №2. – С. 73–80

21. Хуторської А. Ключові освітні компетентності [електронний ресурс] /

А. Хуторської. – Режим доступу: 15.10.2021. Osvita.ua <https://osvita.ua/school/method/2340/>

References:

1. “10 professional skills that a person must master by 2020”, available at: 15.10.2021: http://tvoemisto.tv/news/10_profesiynyh_navychok_yakym_maie_ovolodity_lyudyna_do_2020roku_76398.html.

2. Briggs S. “30 tips to cultivate soft skills in your students”, Open Colleges. InformED: website, available at: <https://www.opencolleges.edu.au/informed/features/30-ways-to-cultivate-soft-skills-in-your-students/> 15.10.2021)

3. Haselberger D. et al. (2012), Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions: “Guidelines for the design of learning situations supporting soft skills achievement”, California: Modes, p. 133

4. Heckman James J., Kautz Tim D. (June 2012), “Hard Evidence on Soft Skills”, Working Paper 18121; National Bureau of Economic Research, available at: <http://www.nber.org/papers/w18121>

5. Soft skills: universal skills of the European level, available at: 15.10.2021: <https://studway.com.ua/soft-skills/>

6. Abashkina O. (2008), “Softs kills: the key to a career”, Handbook of personnel management: scientific magazine, no. 9. pp. 124–126

7. Astakhova V. I. (2004), “Formation of a new educational paradigm at the turn of the century”, Scientific notes of the Kharkiv Humanitarian Institute “Native Ukrainian Academy”: Coll. of Science works, t. 10, pp. 9–25

8. Bober A. A. (2021), “Formation of softs skills in future primary school teachers”, Proceedings. Series “Psychological and pedagogical sciences” (Nizhyn State University named after Nikolai Gogol), vip. (1). pp. 117–124

9. Voronova S. V. (2018), “Coach technology for the director”, Kharkiv: Osnova, p. 127

10. Dlugunovich N. A (2014), “Softs skills as a necessary component of training IT professionals”, Bulletin of Khmelnytsk National University, Technical science, no. 6, pp. 239–242

11. Koval K. O. (2015), “The development of “softs skills” in students is one of the important factors of employment”, Bulletin of Vinnytsia Polytechnic Institute, no. 2, pp.162–167

12. Korniyush G. V. (2020), “Formation of soft skills in students of higher education

institutions in the context of learning foreign languages”, Teaching languages in higher education at the present stage. Cross-curricular links, issue 36, pp. 99–110

13. Skills that are valued in all professions, available at: 12.10.21: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/525119-navychky-yaki-tsinuyutsya-v-usikh-profesiyakh>

14. Educational programs of the first (bachelor’s) level of higher education 2021. Center for licensing, accreditation and quality control of education of H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, available at: 14.10.2021: <http://smc.hnpu.edu.ua/node/41>

15. The list of disciplines of free choice of applicants of the first (bachelor’s) level of higher education. General training cycle, available at: 14.10.2021: <http://smc.hnpu.edu.ua/studentu/dyt-sypliny-za-vyborom/10-studentu/19-bloky-vilnogo-vyboru-bakalavry>

16. Podsoosonna O. V. (2021), “Theoretical bases of preparation of future primary school teachers for the development of flexible skills in junior schoolchildren”, Pedagogical sciences: realities and prospects, iss. 80, vol. 2, pp. 73–76

17. Regulations on the study of academic disciplines in the cycle of free choice of applicants KhNPU named after H. S. Skovoroda, available at: 14.10.2021: http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat_dokum/Piojenn/Pro_vuvchenya_na_vhalnyh_dusziplin_vilnogo_vybory.pdf

18. Regulations on the organization of the educational process at H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University (in the new edition), available at: 14.10.2021: http://hnpu.edu.ua/sites/default/files/files/Normat_dokum/Piojenn/Pro_organisaziyu_osvitnogoz_procesy.pdf

19. Professional standard for the professions “Primary school teacher of general secondary education”, “Teacher of general secondary education”, “Primary teacher” (with a diploma of junior specialist), available at: 12.10.2021: https://rada.info/upload/users_files/41868892/77dd4226add8e617afd9889da11634d8.pdf.

20. Sagina T., Shunevych O. (2019), “Conditions for the development of flexible skills (softs skills) for teachers in the learning process in refresher courses”, Ukrainian pedagogical journal, no. 2, pp. 73–80

21. Khutorskaya A. Key educational competencies, available at: 15.10.2021. Osvita.ua, <https://osvita.ua/school/method/2340>

Стаття надійшла до редколегії 20.10.2021

Альона Чабань

ад'юнкт ад'юнктури, Національний університет цивільного захисту;

Харків, України

E-mail: Kiara92@ukr.net

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ РЯТУВАЛЬНИКІВ

Анотація: у статті розкрито суть таких понять, як “гендер”, “самореалізація”, “професійна самореалізація”; висвітлено втілення гендерної рівності у військовому середовищі, в оволодінні жінками надзвичайно небезпечними професіями та реалізації їх у цьому виді діяльності; доведено, що робота над Я-концепцією допомогла майбутнім рятувальникам (і чоловікам, і жінкам) навчитися бачити свої цілі, планувати і досягати значних результатів у період навчання та у професійній діяльності в період виконання службових обов’язків; розуміти себе, свої можливості й обмеження, навчитися виявляти свої здібності та активно розвивати їх, тобто працювати над реалізацією своїх професійних й життєвих планів.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, “гендерна симетрія”, гендерні особливості, самореалізація, професійна самореалізація, майбутні рятувальники, заклад вищої освіти.

Alona Chaban

postgraduate department adjunct at the National University of Civil Defense;

Kharkiv, Ukraine

E-mail: Kiara92@ukr.net

THE GENDER ASPECTS IN PROFESSIONAL SELF-ACTUATION OF FUTURE RESCUE WORKERS

Abstract: the essence of such notions as “gender”, “gender symmetry”, “self-actuation”, is disclosed in the article; the gender equality implementation in the military environment, in women’s mastering the extremely hazardous professions and their self-fulfilment in this activity area is described; it is proved that the work on I-concept has facilitated (both males and females) to learn seeing their goals, to plan and attain tangible results in training and profession activities in the course of performing their duties; to understand their selves, their abilities and limitations, to learn manifesting their aptitudes and develop them actively, that is to work on fulfilment of their professional and life plans, therefore actuating themselves in future.

Key words: gender, gender equality, gender peculiarities, self-actuation, professional self-actuation, future rescue workers, higher education institution.

Алена Чабань

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ БУДУЩИХ СПАСАТЕЛЕЙ

Аннотация: в статье раскрыта суть таких понятий, как “гендер”, “самореализация”, “профессиональная самореализация”; освещено воплощение гендерного равенства в военной среде, в овладении женщинами чрезвычайно опасными профессиями и реализации в этом виде деятельности; доказано, что работа над Я-концепцией помогла будущим спасателям (и мужчинам, и женщинам) научиться видеть свои цели, планировать и достигать значительных результатов в период обучения и профессиональной деятельности в период выполнения служебных

© Альона Чабань, 2021

обязанностей; понимать себя, свои возможности и ограничения, научиться проявлять свои способности и активно развивать их, то есть работать над реализацией своих профессиональных и жизненных планов.

Ключевые слова: гендер, гендерное равенство, гендерная симметрия, гендерные особенности, самореализация, профессиональная самореализация, будущие спасатели, учреждение высшего образования.

Alona Chaban

An extended abstract of a paper on the subject of:

“The gender aspects in professional self-actualization of future rescue workers”

Problem setting. In the 2030 Sustainable development goals, the fifth position is allocated to the gender equality goal aimed at removing by 2030 of all the obstacles that prevent women and girls from actualizing their potential to the fullest extent [12]. The national priorities for ensuring sustainable development are fair social development, stable economic growth, efficient management, ecological balance, and resilience building [1].

Recent research and publications analysis. The gender equality issues are addressed to by national and foreign scientists. Deserve for attention the research linked with the gender topic in education, developed by I. Kohn, I. Kletsina, F. Mamedova, O. Shtyliova, V. Yarska-Smirnova. Substantial research in gender equality in Ukraine are carried out by I. Zhrebkina, I. Golovashenko, L. Gren, I. Lebedynska, T. Melnyk, V. Moroz, and other researchers. To the problem of gender stereotypes and gender roles are devoted scientific works by T. Vynogradova, V. Semenov, P. Gornostai, M. Piren, V. Sukovata.

To gender culture formation in future fire safety specialists in the professional training process, the gender peculiarities in professional formation of civil protection specialists within the system of the State Service of Ukraine for Emergency Situations are devoted works by N. Vovk, L. Mandryk, A. Fursova, and other specialists. Nevertheless, the issues of gender peculiarities in future rescue workers' professional self-fulfillment remain beyond scientists' attention.

Paper objective. To clarify the peculiarities in professional self-fulfillment in men and women – rescue workers-to-be in the course of their training at higher professional education institutions.

Paper main body. The shift in the gender issue to the legal regulation area attests to the state attending to the gender component in all the areas of Ukrainian social life.

Gender is a modelled by society and supported by social institutions system of norms, values, and characteristics of the male and female behavior, lifestyle, and way of thinking, roles and relationships between men and women acquired by them as personalities in the socialization process, which is determined primarily by social, political, economic, and cultural contexts of existence and fixates the perceiving of a man and a woman depending on their gender. [8, p. 11]. “Gender equality is an equal legal status of men and women and equal possibilities of implementing it, which enables the persons of both sexes to take the same part in social life” [3]. “Gender symmetry is a state wherein the equal rights principle for men and women is implemented in practice [6, p. 469]. Self-actualization of both a man and a woman is possible on condition of availability of successful professional activity motivation. To attain this goal, it is seen possible to apply the technology of forming the attitude to successful professional activity in students, developed by the collective of authors headed by O. Romanovskiy [11]. A great role in self-fulfillment formation in future rescue workers is played by a psychologist who must teach education applicants to schedule their individual self-actualization program and know the ways of fulfilling it, which supposes the work by future rescue workers on I-concept formation. As the foundation for their research, the authors adopted the I-concept developed by the scientists O. Romanovskiy, V. Mykhailychenko and L. Gren, the main components of which are: professional competency, the attitude to success, the psychological portrait, self-control or self-controlled behavior, beliefs, the study of deep-laying principles and values [11, p. 39–43].

Conclusions of the research. Despite a large number of scientific works dedicated to the issue of gender equality, the issues of gender

peculiarities in professional self-fulfilment in future rescue workers remain unattended by scientists:

- the process of professional self-actuation in future rescue workers is impossible without forming their attitude to successful professional activity in the course of training at a higher education institution, which requires that psychologists should pay attention to a more detailed

work in this area;

- the work on I-concept is one of peculiarities in professional self-actuation of both men and women, future rescue workers.

The authors consider that perspective areas in further research are the study of psychological aspects of interaction in a military collective.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Україна як сучасна європейська держава одним із своїх головних завдань вбачає забезпечення гендерної рівності. Тому в Цілях сталого розвитку до 2030 року 5-місце посідає питання "Гендерна рівність", що передбачає до 2030 року усунення перешкод на шляху до реалізації жінками та дівчатами свого потенціалу [12]. Національними пріоритетами для забезпечення сталого розвитку виступають справедливий соціальний розвиток (забезпечення рівного доступу всіх жінок та чоловіків до участі в економічному, соціальному та політичному житті, а також до основних соціальних послуг); стале економічне зростання (забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх людей, а також захисту трудових прав, надійних і безпечних умов праці); ефективне управління (забезпечення особистої безпеки громадян, верховенство права та справедливого правосуддя; підвищення ефективності дій органів державної влади та місцевого самоврядування на основі відкритості та прозорості прийняття рішень і громадського контролю за їх виконанням); екологічна рівновага та розбудова стійкості (безпечне довкілля для всіх жінок і чоловіків) [1]. Припинення всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат є не лише базовим правом людини, воно також має вирішальне значення для прискорення сталого розвитку, адже жінки на рівні із чоловіками мають право на самореалізацію своїх здібностей у будь-якій професійній діяльності, наприклад, бути рятувальницями, хоч традиційно ця професія в Україні вважалась чоловічою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Питаннями гендерної рівності опікуються вітчизняні та зарубіжні науковці: І. Кон, І. Клецина, Ф. Мамедова О. Штильова, Ярська-Смирнова.

Грунтовні дослідження гендерної рівності в Україні здійснюють І. Жеребкіна, Л. Грень, І. Головашенко, І. Лебединська, Т. Мельник, В. Мороз та інші. Питанням гендерних стереотипів та гендерних ролей присвячено наукові напрацювання Т. Виноградової, В. Семенова, П. Горностаї, М. Пірен, В. Суковатої.

На увагу заслуговують дослідження, пов'язані з гендерною проблематикою в освіті: у дослідженні С. Домбровської, В. Мороз, Л. Грень, Н. Леоненко, С. Мороз розкрито теоретичні напрацювання щодо формування гендерно-узгодженої державної політики, особливостей становлення професійної жіночої освіти в розрізі історичної ретроспективи. Визначена роль державного управління розвитком трудового потенціалу на основі гендерного паритету, а також проаналізовано стан функціонування нормативно-правового механізму державного управління гендерного підходу в українському суспільстві [2].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Формуванню гендерної культури майбутніх фахівців пожежної безпеки у процесі професійної підготовки, гендерним особливостям професійного становлення фахівців цивільного захисту у системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій присвячено роботи Н. Вовк, Л. Мандрик, А. Фурсової та інших дослідників. Проте залишаються відкритими до подальших наукових пошуків питання гендерних особливостей професійної самореалізації майбутніх рятувальників.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). З'ясувати особливості професійної самореалізації чоловіків і жінок – майбутніх рятувальників.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Україна як сучасна держава спрямовує свій вектор розвитку на користь демократичного, правового суспільства.

ва, тим самим зобов'язавшись виконувати вимоги міжнародної спільноти відносно рівноправності громадян, зокрема за статевою ознакою, чим було визнано об'єктивну необхідність у проведенні гендерних змін, інтеграції гендерної перспективи в усі програми розвитку українського суспільства на засадах свободи, рівності, справедливості та толерантності [2, с. 5]. Зміщення векторів вирішення гендерного питання з наукового поля у правове свідчить про урахування державою гендерного компонента в усіх сферах життя українського соціуму.

На відміну від психології статі, в гендерній психології вивчаються не суто психологічні особливості чоловіків і жінок. Фокус уваги переміщується на ті особливості розвитку особистості, які викликані явищами статевої диференціації та стратифікації. Цей підхід надає великого значення також аналізу психологічних механізмів, що дозволяють чоловікам і жінкам нівелювати вплив факторів, що диференціюють і стратифікують процеси самореалізації особистості.

Термін “гендер” використовувався в лінгвістиці для позначення граматичної категорії “рід” і увійшов у використання в західній науці в 1970-х рр. (у вітчизняній науці – в 1990-х рр.) завдяки працям американського вченого Роберта Джессі Столлера, який вперше окреслив різницю між поняттями статі (англ. – sex) та гендера (англ. – gender). Його виступ на конгресі психоаналітиків в Стокгольмі з доповіддю про гендерну самосвідомість започаткував дослідження процесів гендерної ідентифікації та гендерної соціалізації. Поняття “гендер” є соціально-психологічною характеристикою, за допомогою якої визначається стать людини – “чоловік” або “жінка”.

За визначенням дослідників, “гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що, насамперед, визначається соціальними, політичними, економічними і культурними контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їхньої статі” [8, с. 11].

“Гендерна рівність – рівний правовий

статус жінок і чоловіків та рівні можливості для їх реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у житті суспільства” [3]. Підтримуємо думку М. Крочук, що “гендерна рівність належить до фундаментальних засад прав особи”, і далі: “категорія гендерної рівності містить множину імплікацій, а саме: рівність прав – це законодавче наділення однаковими правами осіб чоловічої та жіночої статей у всіх сферах життя; рівність можливостей – забезпечення (гарантії) на практиці рівних умов щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключають дискримінацію та обмеження будь-якої статі, що негативно впливають на життєдіяльність і самовираження; забезпечення рівних умов для реалізації прав та можливостей; “гендерна симетрія” – стан, при якому принцип рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків реалізований на практиці” [6, с. 469]. Як зазначає дослідник Д. Мусійчук, “ролі, які жінки, так і чоловіки грають у сучасному суспільстві, лише дуже у невеликій мірі визначені біологічно, і значною – соціально. Вони постійно змінюються. Хоч обумовлені культурою або релігією, ці ролі різняться, залежно від географічного знаходження та від тимчасових змін” [7, с. 331].

Особливу роль у реальному втіленні гендерної рівності відіграє самореалізація особистості у суспільстві. Самореалізація – це процес, сутність якого полягає в усвідомленні власних задатків, потенціалу, таланту і в їх майбутньому втіленні у будь-якому обраному виді діяльності. Термін являє собою абсолютне втілення у життя суб'єктом свого індивідуального потенціалу. Потреба у самореалізації була спочатку закладена природою у кожному конкретному індивідуумі. Відповідно до вчення А. Маслоу та його концепції “ієрархії потреб”, самореалізація є найвищою потребою особистості. Індивіду просто життєво необхідно визначити і усвідомити своє персональне місце в суспільстві, житті, ефективно використовувати власні закладені природою задатки, проявити власну особистість максимально в реальності для того, щоб потім відчувати повне задоволення від дійсності.

Розглянемо шляхи втілення гендерної рівності в українському суспільстві, особливо у військовому середовищі, в оволодінні жінками надзвичайно небезпечними професіями та реалізації їх у зазначеній сфері.

У вересні 2018 р. Верховною Радою України було прийнято Проект Закону України № 6106 “Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних силах України та інших військових формуваннях”. Відповідно до Закону жінки мають право проходити військову службу на рівних засадах із чоловіками, займати військові посади та отримувати військові звання. Жінки на рівних умовах проходять повсякденну військову службу, починаючи від щодобових призначень і закінчуючи проходженням військових зборів.

За даними “Путівника гендерної інтеграції у Збройних Силах України”, у 2020 році до лав їх зараховано більше 57000 жінок, з них більше 31000 військовослужбовиць. Окрім “традиційних звичних для жінок посад” (медичних працівниць, психологинь, діловодок, фінансисток, кухарок), переважна частина жінок-військовослужбовиць обіймають

посади, які визначають боєздатність Збройних сил України, серед яких: командирки взводів, загонів, рот, батарей, заступниці командирів батальйонів. Також, відповідно до набуття досвіду, щорічно збільшується кількість військовослужбовиць на посадах начальниць відділів, відділень, управлінь, заступниць начальників управлінь. До 10000 жінок вже взяли участь в Операції Об'єднаних сил (ООС) та мають статус учасника бойових дій, з яких більше 200 нагороджені вищими державними відзнаками [9]. Отже, українська жінка може себе реалізувати. Проте самореалізація можлива за умов наявності вмотивованості на успішну професійну діяльність. Для досягнення цієї мети вбачається можливим скористатися технологією формування спрямованості студентів на успішну професійну діяльність, розроблену авторським колективом на чолі з О. Романовським [11]. Технологію формування спрямованості студентів на успішну професійну діяльність представлено у таблиці 1.

Таблиця 1.

Технологія формування спрямованості студентів на успішну професійну діяльність

Складові спрямованості на успіх	Сфери особистості			Результат
	Моральне “Я”	Професійне “Я”	Соціальне “Я”	
Формування цінностей, переконань і мотивів, спрямованих на самоактуалізацію особистості	Інформування про стратегії життєвої успішності та її складових. Формування інтересу до спеціальних потреб зростання й надихаючих переконань. Актуалізація мотивації досягнення успіху			Знаходження особистісного змісту в діяльності
Самопізнання	Аналіз своїх переконань і ціннісних орієнтацій	Вивчення власних інтересів, здібностей. Якостей, умінь	Вивчення своєї комунікативної компетентності	Складання Я-концепції
Самооцінка	Співвідношення власних ціннісних орієнтацій з нормами, які існують у суспільстві	Визначення професійних інтересів і можливостей їх реалізації	Вивчення особливостей своєї поведінки при спілкуванні з іншими людьми	Визначення відповідності власних можливостей рівню домагань
Самоконтроль	Керування своїми емоціями	Керування своїми думками	Керування своєю поведінкою	Оволодіння методами самоконтролю і самовиховання
Самопрограмування на успіх	Віра в себе та свої можливості Активізація загально особистісного розвитку			Високий рівень мотивації досягнення успіху

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Продовження таблиці

Самовдосконалення	Формування й корекція ціннісних орієнтацій, корекція морально поведінки	Опанування професії; додаткова освіта, активізація самостійної роботи	Розроблення програми корекції й розвитку комунікативних умінь	Визначення адекватності самооцінки й результатів діяльності, внесення коректив у життєві плани
Цілеспрямована поведінка	Складання планів самовиховання і самовдосконалення			Оволодіння стратегією й тактикою досягнення результатів
Професійна компетентність	Високий рівень духовної культури	Успішна пізнавальна та професійна діяльність	Гармонійні стосунки з іншими людьми	Самореалізація
Результат	Адаптація	Індивідуалізація	Інтеграція	Задоволеність результатом
	Успішна соціалізація			

На основі дослідження [11, с. 12–13].

Самоактуалізація – це вираження себе, своєї істинної природи ззовні, а самореалізація – це завжди реалізація свого справжнього “Я” [5].

За визначенням Е. Федосенко, професійна самореалізація – це “безперервний гетерохронний процес розвитку потенціалів людини в діяльності протягом усього її життєвого шляху” [9].

З позицій синергетичного підходу професійна діяльність фахівців цивільного захисту забезпечується не лише теоретичними знаннями, сформованими вміннями та навичками, а й через розуміння та потреби в саморозвитку, самоорганізації та вмінні співпрацювати з колегами [4, с. 48]. Велика роль у формуванні самореалізації майбутніх рятувальників належить психологу, який повинен навчити здобувачів освіти складати власну програму самореалізації і знати шляхи її здійснення, що передбачає роботу майбутніх рятувальників над формуванням Я-концепції. За основу у своєму дослідженні ми взяли Я-концепцію, розроблену науковцями Л. Грень, О. Романовським, В. Михайличенко, основними складовими якої є: професійна компетентність, ставлення до успіху, психологічний портрет; самоконтроль або самокерована поведінка; переконання; дослідження глибинних принципів і цінностей [11, с. 39–43].

Список літератури:

1. Гендерна рівність для сталого розвитку, і щоб “нікого не залишити осторонь!”

Робота над Я-концепцією допомогла майбутнім рятувальникам навчитися бачити свої цілі, планувати і досягати значних результатів у період навчання, розуміти себе, свої можливості й обмеження, навчитися виявляти свої здібності та активно розвивати їх, тобто працювати над реалізацією своїх професійних й життєвих планів, а отже, у подальшому самореалізувати себе. Особливо це стосується жінок, які, долаючи стереотипи у суспільстві, прагнуть самореалізуватися у такій корисній, цікавій, проте небезпечній професії як рятувниця.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. На підставі нашого дослідження ми дійшли таких висновків: процес професійної самореалізації майбутніх рятувальників неможливий без формування їх спрямованості на успішну професійну діяльність під час навчання у закладі вищої освіти, що вимагає від психологів приділити увагу більш детальній роботі в цьому напрямку; робота над запропонованою науковцями Я-концепцією й адаптованою нами до теми нашого дослідження допоможе майбутнім рятувальникам – чоловікам і жінкам – ефективно реалізувати себе у професійній діяльності.

Перспективними напрямками подальшого дослідження вважаємо розгляд психологічних аспектів взаємодії у військовому колективі.

[електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender>

equality.html

References:

2. Добмбровська С. М. Державне управління забезпечення гендерної рівності в Україні: Монографія / С. М. Добмбровська, В. М. Мороз, Л. М. Грень, Н. А. Леоненко, С. А. Мороз. – Х.: НУЦЗУ. – 2018. – С. 251

3. Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-15 “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” // Відомості ВР України (ВВР). – 2005. – № 52. – С. 561

4. Коваль І. С. Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах / І. С. Коваль // Дис. канд. пед. наук - 13.00.04 Теорія і методика професійної освіти. – Львів. – 2017. – С. 304

5. Коростылёва Л. А. Психология самореализации личности: брачно-семейные отношения / Л. А. Коростылёва. – СПб ГУ, СПб. – 2000. – С. 292

6. Крочук М. І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності / М. І. Крочук // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2011. – № 4. – С. 464–471

7. Мусійчук Д. В. Гендерна рівність як передумова побудови громадянського суспільства / Д. В. Мусійчук // Публічне управління: стратегія реформ 2020: зб. тез. XV Міжнар. наук. конгресу, 23 квітня 2015 р. – Х. : Вид-во ХарРІНАДУ “Мастер”. – 2015. – С. 400

8. Основи теорії гендеру // Навч. посібник. – К. : “К.І.С.”. – 2004. – С. 481

9. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044.pdf>

10. Профессиональная самореализация личности в современном обществе: Монография / Под науч. ред. Е. В. Федосенко. – СПб. : Речь. – 2009. – С. 121

11. Романовський О. Г. Формування спрямованості студентів на успішну пізнавальну й професійну діяльність / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень // Методичні рекомендації для викладачів і студентів технічних та економічних спеціальностей. – Х.: НТУ “ХПІ”. – 2009. – С. 48

12. Цілі Сталого Розвитку до 2030 року [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiac-holittia/tsili-staloho-rozvytku>

1. “Gender equality for sustainable development, and to “leave no one behind!””, available at: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

2. Dobmbrovskaya, S. M., Moroz, V. M., Gren, L. M., Leonenko, N. A., Moroz, S. A. (2018), “State Administration for Gender Equality in Ukraine” : Monograph, H. : NUTZU, p. 251

3. Law of Ukraine of September 8, 2005 № 2866-15 (2005), “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men”, Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), no. 52, p. 561

4. Koval, I. S. (2017), “Formation of professional readiness of future rescuers to work in extreme conditions”, dis. candidate of pedagogical sciences - 13.00.04 Theory and Methods of Vocational Education, Lviv, p. 304

5. Korostyleva, L. A. (2000), “Psychology of personality self-realization: marital and family relations”, SPb GU, SPb, p. 292

6. Krochuk, M. I. (2011), “Gender equality as a component of the general principle of equality”, Scientific Bulletin of Lviv State University of Internal Affairs, no. 4, pp. 464–471

7. Musiychuk, D. V. (2015), “Gender equality as a prerequisite for building a civil society”, Public Administration: Reform Strategy 2020: Coll. thesis. XV International Scientific Congress, April 23, 2015, H. : HarRINADU Publishing House “Master”, p. 400

8. (2004), “Fundamentals of gender theory”, textbook. manual, K. : “KIS”, p. 481

9. Guide to Gender Integration in the Armed Forces of Ukraine, available at: <https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044.pdf>

10. (2009), Professional self-realization of the person in a modern society: Monograph, Under the scientific. ed. Fedosenko, E. V., SPb. : Rus, p. 121

11. Romanovsky, O. G. (2009), “Formation of students’ orientation to successful cognitive and professional activity: methodical recommendations for teachers and students of technical and economic specialties”, Kh. : NTU “KhPI”, p. 48

12. Sustainable Development Goals by 2030, available at: <http://www.un.org.ua/en/tsili-rozvytku-tysiac-holittia/tsili-staloho-rozvytku>

Стаття надійшла до редколегії 17.11.2021

Андрій Черкашин

кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна
ORCID: 0000-0003-4929-6706
E-mail: cherkashin68@ukr.net

ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Анотація: у статті вказується, що наукова проблема підготовки лідерів у закладах вищої освіти спрямована на розробку нових теоретико-методологічних та практичних засад, які відбивають основні закономірності формування лідерського потенціалу майбутнього фахівця. Вказано, що використання лідерського потенціалу та впровадження лідерства, яке суттєво покращить результативність вирішення складних ситуацій, спонукатиме до ефективної взаємодії всіх її учасників. Зосереджено увагу на те, що система освіти у процесі цільової підготовки лідерів повинна звертати увагу не тільки на формування необхідної сукупності знань та умінь, але й на розвиток у майбутніх лідерів здатності впливати на людей і надихати їх мріяти, навчатися і працювати більше. Наголошено на необхідності подальшого вивчення феномену духовного лідерства у сучасній науці для вдосконалення підготовки майбутніх фахівців закладів вищої освіти.

Ключові слова: лідерство, особистість, освітній процес, заклади вищої освіти, духовне лідерство, науково-практичне консультування.

Andrey Cherkashyn

candidate of psychological sciences, associate professor, professor of pedagogy and psychology of management of social systems them academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine
E-mail: cherkashin68@ukr.net

THE PHENOMENON OF LEADERSHIP IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: A THEORETICAL ANALYSIS OF SCIENTIFIC RESEARCH

Abstract: the article points out that the scientific problem of training leaders in higher education institutions is aimed at developing new theoretical, methodological and practical principles that reflect the basic patterns of formation of leadership potential of future professionals. It is stated that the use of leadership potential and the implementation of leadership, which will significantly improve the effectiveness of solving difficult situations, will encourage effective interaction of all its participants. The focus is on the fact that the education system in the process of targeted leadership training should pay attention not only to the formation of the necessary set of knowledge and skills, but also to the development of future leaders' ability to influence people and inspire them to dream, learn and work more. The need to further study the phenomenon of spiritual leadership in modern science to improve the training of future professionals in institutions of higher education.

Key words: leadership, personality, educational process, institutions of higher education, spiritual leadership, scientific and practical counseling.

Андрей Черкашин

**ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

Аннотация: в статье указывается, что научная проблема подготовки лидеров в высших учебных заведениях направлена на разработку новых теоретико-методологических и практических основ, отражающих основные закономерности формирования лидерского потенциала будущего специалиста. Указано, что использование лидерского потенциала и внедрение лидерства, существенно улучшит результативность решения сложных ситуаций, будет побуждать к эффективному взаимодействию всех ее участников. Сосредоточено внимание на том, что система образования в процессе целевой подготовки лидеров должна обращать внимание не только на формирование необходимой совокупности знаний и умений, но и развитие у будущих лидеров способности влиять на людей и вдохновлять их мечтать, учиться и работать больше. Отмечена необходимость дальнейшего изучения феномена духовного лидерства в современной науке для совершенствования подготовки будущих специалистов в учебных заведениях высшего образования.

Ключевые слова: лидерство, личность, образовательный процесс, высшее образование, духовное лидерство, научно-практическое консультирование.

Andrey Cherkashyn

An extended abstract of a paper on the subject of:

**“The phenomenon of leadership in higher education institutions: a theoretical
analysis of scientific research”**

Problem setting. The processes of globalization in the world and the rapid socio-political, economic, cultural and innovative processes in the scientific and technological space in Ukraine lead to the need for versatily educated and persistent leaders capable of efficient action to cope with the challenges of today. Strengthening the role of leaders in the modern society requires higher education institutions to implement new, innovative approaches in the development of new teaching and upbringing methods, depending on the requirements of society, the professional environment, the need for axiological development of the personality. Undoubtedly, the scientific problem of training leaders in higher education institutions is aimed at developing new theoretical, methodological and practical foundations reflecting the basic laws of forming the future specialist's leadership potential. All this will contribute to the formation of appropriate leadership competencies in higher education institution students in their future professional activities, to equip scientific and pedagogical workers with new methodological tools for teaching, educating and personal development of a leader.

Recent research and publications analysis. The phenomenon of leadership, the problems of manifestation of leadership qualities

were studied by domestic (D. Alfimov, S. Garmash, O. Nestulya, S. Nestulya, T. Polkovenko, et al) and international scientists (O. Balashov, M. Weber, K. Blanchard, E. Bogardus, O. Evtikhov, L. Carter, et al). N. Babkova-Pilipenko, P. Babochkin, B. Goloveshko, T. Gura, K. Demchuk, I. Kostyrya, I. Krasnoshchek, A. Zorina, L. Kazantseva, N. Marakhovskaya, N. Sereda, N. Pidbutskaya, O. Ponomarev, A. Romanovsky, N. Semchenko, R. Sopovnik, et all. studied the psychological and pedagogical aspects of forming leadership qualities in students.

Paper objective. In our opinion, the issues of determining the effective synergetic consideration of versatile leadership theories in shaping the personality of higher education institution students as leaders and developing ways to optimize teaching and educational methods and means of influencing them remain unresolved.

The aim of the article is to determine and to take into account the scientific views of domestic and foreign scientists in the formation of leader's qualities in higher education institution students.

Paper main body. Throughout the history of mankind, the phenomenon of leadership was, is and remains one of the most interesting and studied phenomena. It should be noted that the forming the personality of a modern specialist is

impossible without instilling leadership qualities in them. In addition, the use of leadership potential and the implementation of leadership, which will significantly improve the effectiveness of solving complex situations, force majeure included, and will encourage an efficient interaction of all its participants. The phenomenon of leadership is one of the most important system-forming factors ensuring the organization and functioning of social production in the broadest sense of the word. The educational system in the process of targeted leadership training should pay attention not only to forming the necessary set of knowledge and skills, but also to developing the ability of future leaders to influence people and inspire them to dream, learn and work more. To do this, they need appropriate traits and qualities, a developed spiritual world, a general and professional culture. Summarizing the points of view of different scientists, it should be noted that leadership can be called one of the unique phenomena of public life associated with the exercise of power functions. This is inevitable in any civilized society and permeates all spheres of life. A person's life takes place in a social context, a person lives and acts as a part of a variety of groups, which means that they are influenced by formal and informal leaders, who can be of different personal qualities and social status. The personality of a leader as a dominant person and the style of their behavior largely determine the fate of each participant and the entire group as a whole. In other words, leaders influence the socialization of individuals. As diverse as people and groups are, so are the leaders and their behaviors. The article draws attention to the need for the formation of spiritual leadership among higher education institution students. It is noted that spiritual leadership has its genesis and tendencies of its development in the first quarter of the 21st century. In Ukraine, the scientific and

practical counseling of psychologists serving in the National Guard Eastern Territorial Command made it possible to conclude that the role of a leader, especially in the performance of official duties in the Joint Forces Operation zone, is expressed in the ability to lead and get the subordinates to perform assigned tasks on the basis of their conscious desire for this, not just on the feeling of the call of duty. This opinion is not unfounded, because spiritual leadership is based on the establishment of reliable relationships between the leader boss and their subordinates.

Conclusions of the research. Summing up, we can draw the following conclusion about the state of the leadership phenomenon development today:

- the term leadership is complex, sufficiently developed and has lots of approaches and points of view regarding its definition, which indicates the versatility of this phenomenon and the need for an objective analysis and study of leadership theories;

- most researchers think that leadership is a process of influencing a group of people with common interests and values, where the leader is a person with a certain set of personal qualities, leading the group, providing an example by their actions;

- the scientific developments of domestic and foreign researchers lack attention to the phenomenon of spiritual leadership, the relevance of which is conditioned by the events both in the country and in the world.

We see the role of a spiritual leader in shaping the leadership qualities of students during their studies at a higher education institution as promising areas for further research.

Key words: leadership, personality, educational process, higher education institutions, spiritual leadership, scientific and practical consulting.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Шляхи глобалізації у світі та стрімкі соціально-політичні, економічні та культурно-інноваційні процеси у науково-технічному просторі в Україні призводять до потреби у різнобічно освічених та наполегливих лідерах, спроможних ефективно діяти в умовах викликів сьогодення. Одним із завдань Цілей Сталого Розвитку України визначено забезпечення принципу

відповідності освіти потребам суспільного прогресу. У Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021–2031 роки вказується, що значною проблемою для усіх випускників роботодавці вважають відірваність теоретичних знань від практики, невідповідність до роботи в реальному бізнесі. Відповідно, сучасний ринок праці вимагає суттєвих та швидкоплинних змін у освітньому процесі ЗВО. З нашої точки зору, формування саме лідерських якостей у студентів закладів вищої

освіти може забезпечити їхню майбутню професійну мобільність та спроможність навчатися протягом всього життя.

Посилення ролі лідерів у сучасному суспільстві вимагає від закладів вищої освіти пошуку нових, інноваційних підходів щодо розробки методів навчання та виховання залежно від вимог суспільства, професійного середовища, необхідності аксіологічного розвитку особистості. Отже, виникає нагальна потреба у розробці нових теоретико-методологічних та практичних засад, які відбивають основні закономірності формування лідерського потенціалу майбутнього фахівця. Все це буде сприяти формуванню у здобувачів вищої освіти відповідних лідерських компетенцій до майбутньої професійної діяльності, озброювати науково-педагогічних працівників новим методологічним інструментарієм до навчання, виховання та особистісного розвитку лідера.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Феномен лідерства, проблеми прояву лідерських якостей досліджували вітчизняні (Д. Алфімов, С. Гармаш, О. Нестуля, С. Нестуля, Т. Полковенко та ін.) і зарубіжні науковці (О. Балашов, К. Blanchard (К. Бланшар), Е. Bogardus (Е. Богардус), М. Weber (М. Вебер), О. Євтіхов, Л. Картер (L. Carter) та ін.). Психолого-педагогічні аспекти формування лідерських якостей у студентів розглядали Н. Бабкова-Пилипенко, П. Бабочкін, Б. Голоवेशко, Л. Грень, Т. Гура, К. Демчук, І. Костира, І. Краснощок, А. Зоріна, Л. Казанцева, Н. Мараховська, Н. Підбуцька, О. Пономарьов, О. Романовський, Н. Середа, Н. Семченко, Р. Сопівник та ін.

Дослідження наукової дефініції “лідерство” обумовлено, передусім, складністю людських взаємовідносин – так само, як набувають розвитку відносини, які роблять динамічним та швидкоплинним розуміння феномену лідерства. Цю точку зору поділяє і Б. Басс, який у своїх дослідженнях стверджує, що вивчення лідерства почалось майже водночас із виникненням цивілізації. Дослідник також зазначає, що лідерство є універсальним феноменом, який відіграє першочергову роль у кожній організації, будь-то соціальний рух, військовий або заклад вищої освіти [26].

Використання лідерського потенціалу та впровадження лідерства, яке суттєво покращує

результативність вирішення складних, зокрема і форсмажорних ситуацій, та спонукає до ефективної взаємодії всіх її учасників. Феномен лідерства є одним із найважливіших системоутворюючих чинників, що забезпечують організацію та функціонування суспільного виробництва в найширшому сенсі цього терміну [8;16;24; 25].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Лідерству присвячено велику кількість наукових робіт: дисертацій, статей, навчальних посібників, монографій. Ці наукові напрацювання розглядають лідерство у різних аспектах, зокрема лідерські якості, поведінку лідера у різних ситуаціях, стилі лідерства та інше. Проте невирішеним залишається питання вивчення ефективного синергетичного урахування різнобічних теорій лідерства щодо формування особистості здобувачів вищої освіти як лідерів та розробці шляхів оптимізації навчально-виховних методів та засобів впливу на досягнення у них високого рівня сформованості лідерських якостей.

Формування цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у систематизації теоретичних аспектів наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених щодо розгляду дефініції “лідерство” та використання їх у формуванні лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Багатогранність поняття лідерства обумовлює наявність великої кількості точок зору з приводу визначення терміну. Висвітливо головні думки дослідників з метою кращого розуміння феномену.

У соціальному енциклопедичному словнику лідерство розглядається як “процеси внутрішньої самоорганізації та самоуправління групи чи колективу, зумовлені індивідуальною ініціативою її членів” [15, с. 335]. Слушною є думка Т. Бендаса, який вказує, що лідерство повинно розглядатися в контексті групового життя людей та мати прояви у вигляді наділення одного з членів групи правами значного впливу на послідовників, а також під час прийняття важливих групових рішень та життєдіяльності групи загалом. При цьому група визнає такі права за обраною особистістю, так наділяючи її одним чи декількома видами влади [2].

Досліджуючи феномен лідерства О. Романовський та Н. Середя зазначають, що "...лідерство можна назвати одним із унікальних феноменів суспільного життя, пов'язаних із здійсненням владних функцій. Воно є неминучим у будь-якому цивілізованому суспільстві та пронизує всі сфери життєдіяльності. Буття людини проходить у соціальному контексті, людина живе і діє у складі різноманітних груп, отже, відчуває вплив формальних і неформальних лідерів, якими можуть бути люди різних особистісних якостей і суспільного становища. Особистість лідера як домінуючої особи і стиль його поведінки багато в чому визначають долю кожного учасника і всієї групи в цілому. Іншими словами, лідери впливають на соціалізацію індивідів. Наскільки різноманітні люди і групи, настільки ж різноманітні лідери та їхня поведінка" [21, с. 20]. Погоджуємося з точкою зору авторів і зазначаємо, що дійсно лідери сприяють соціалізації індивідів та у подальшому сприяють соціалізації групи у цілому. Саме цей феномен лідера обумовлює ефективність діяльності групи як цілісності.

На лідерстві як засобі побудови влади акцентує увагу дослідниця Л. Філатова, з приводу цього вона пише: "...у сучасному суспільстві лідерство є засобом побудови влади, заснованої на інтеграції різних соціальних шарів (груп), за допомогою специфічних механізмів навколо висунутої лідером програми вирішення різних проблем і завдань суспільного розвитку" [22].

Блондель Ж. висловлює думку про те, що "...лідерство так само старе, як і людство, воно універсальне й неминуче. Воно існує скрізь: у великих і в малих організаціях, у бізнесі та в релігії, у профспілках і в благодійних організаціях, у компаніях і університетах. Лідерство за своїми намірами та цілями є ознакою номер один будь-яких організацій. Для того, щоб існувало лідерство, необхідна наявність групи; і скрізь, де виникають групи, з'являється лідерство" [4, с. 7].

На переконання В. Крисько, лідерство – це перш за все соціально-психологічний процес, де один член групи веде всю групу до здійснення групової мети, організовуючи діяльність спільноти у процесі досягнення. На відміну від думки попередніх дослідників, В. Крисько вважає, що лідера не обов'язково обирають всі члени групи, навпаки, лідер – це

та людина у спільноті, яка відчуває на собі відповідальність та необхідність в організації діяльності тієї чи іншої групи [11].

З точки зору діяльності підходить до визначення феномена лідерства С. Філонович, визначаючи його як провідне становище групи чи особистості, що обумовлюється найбільш ефективними результатами діяльності [23].

Радина Н. розуміє процес лідерства як дію, що безпосередньо пов'язана із процесами підкорення, впливу і домінування у системі міжособистісних відносин тієї чи іншої групи [18].

Ототожнюючи процес лідерства із процесом управління, Дж. Коттер, К. Бланшар, Л. Почебут висловлюють, на наш погляд, цікаві думки стосовно того, що лідерство є процесом управління спільнотою під час вирішення групових завдань; управління на більш високому рівні, процес досягнення значущих результатів при дії з повагою, турботою та чесністю заради добробуту всіх учасників [3, с. 13–14]. Дж. Коттер наголошує на схожості процесу лідерства із процесом менеджменту, виділяючи для обидвох феноменів однаково високі позиції у груповій діяльності [1;27].

Кетс де Вріс у своїх дослідженнях вміло поєднав логічний підхід із ірраціональним у трактуванні феномену лідерства. Науковець вважає, що в більшості випадків дійсно ефективне лідерство вимагає нестандартних рішень, пропонуючи лідерам виходити за звичні рамки, спонукаючи до емоційності, неординарності та служіння. Перекладаючи корінь лідерства "lead" з англосаксонського, дослідник зауважує, що лідерство також означає "шлях" або "дорога", а лідер на цьому шляху – той, хто, йдучи попереду, показує своїм супутникам дорогу. Увагу приділяє і харизмі, вважаючи що харизматичні риси збивають із ніг, наділяючи, таким чином лідерів, здатністю до нового, харизматичного лідерства [13].

На думку К. Бланшара лідерство не є тим, що лідер робить для людей, а скоріш тим, що він робить із цими людьми, залучаючи лідерів до стратегії партнерства. Дослідник вважає, що процес лідерства характеризується вмінням отримувати у своїх підлеглих дозвіл користуватися певним стилем лідерства, який буде відповідати рівню розвитку підлеглого [3].

На противагу цієї точки зору наведемо приклад із досліджень Д. Красікової, С. Грін та інших прихильників цього підходу. Дослідни-

ки звертаються до поняття деструктивного лідерства як до виду лідерської діяльності, що може завдати шкоди певній організації або її послідовникам. Деструктивне лідерство здійснюється шляхом залучення до здійснення цілей членів колективу, які суперечать ціннісним орієнтирам організації та/або шляхом використання стилю управління, який містить шкідливі для групи методи впливу, незалежно від того, виправдано використовує лідер такі методи чи ні [28]. Долучаючись до цієї думки, Дж. Ліпман-Блюмер дає визначення токсичному лідерові, яким є особистість, що використовує токсичний ефект під час впливу на оточуючих, яких вона веде, викликаний власними дисфункційними особистісними якостями та деструктивною поведінкою. По-рушуючи цілі та інтереси групи, токсичним лідер вважається у разі, коли ці дії повторюються, наносяться систематично [29].

З позиції ситуаційної теорії лідерства Т. Мітчел та Р. Хаус розглядають ефективність дій лідера у площині “шлях – мета”. Автори розкривають поняття “лідерство” у контексті теорії очікувань, де зусилля керівників впливають на продуктивність, результат і винагороду з боку виконавця. Саме поведінка лідера здійснює вплив на мотивацію, задоволеність та продуктивність праці підлеглого. Відповідно до цього підходу, керівник здатний спонукати своїх підлеглих до досягнення цілей підприємства, впливаючи на шляхи досягнення визначених цілей. Лідер адаптує власну поведінку до реальних ситуативних, організаційних умов та завдань. Р. Хаус зазначає, що керівник здатний вплинути на підлеглих збільшуючи особисту вигоду через досягнення підлеглими мети даної роботи. Він також може зробити шлях до цієї вигоди легшим, пояснюючи засоби її досягнення, прибираючи перешкоди та збільшуючи можливості для особистої задоволеності у цьому процесі [10, с.14].

На думку О. Нестулі, С. Нестулі, “...прихильники ситуативних теорій лідерства виходять із того, що якісно різні обставини “вимагають” і якісно відмінних лідерів. За певних ситуацій життєдіяльності групи на лідерські позиції висувуються ті її члени, які мають найбільш відповідні до неї риси та якості. Для їх виявлення необхідно вивчати та враховувати особливості ситуації, групи, завдань, які стоять перед нею особливостей

організаційної структури, впливу зовнішнього середовища” [14, с. 81]. Поділяємо точку зору науковців та звертаємо увагу, що швидкоплинні зміни у сучасному суспільстві вимагають і лідерів нової генерації. Відповідно, формування особистості студентів-лідерів повинно здійснюватися на підставі новітніх наукових досліджень інноваційних форм та методів.

У цьому контексті дослідники О. Романовський та О. Пономарьов стверджують: “...система освіти у процесі цільової підготовки лідерів повинна звертати увагу не тільки на формування необхідної сукупності знань та умінь, але й на розвиток у майбутніх лідерів здатності впливати на людей і надихати їх мріяти, навчатися і працювати більше. Для цього їм необхідні відповідні риси і якості, розвинений духовний світ, загальна і професійна культура” [19, с.9]. Погоджуємося з точкою зору науковців та наголошуємо на необхідності формуванні лідерських компетентностей у студентів закладів вищої освіти, що дозволить їм у подальшому ефективно впливати на людей у професійному середовищі.

Розглядаючи лідерство в самоцентричному аспекті, варто навести погляд І. Пинтосевича, який наголошує, що лідерство є навичкою, що містить впевненість у собі, власній меті та доцільності прав на її досягнення, виділяючи у структурі лідерства особливе місце навичкам впливу на людей [17]. Підсумовуючи погляди щодо лідерства у самоцентричному аспекті, дослідник О. Романовський вважає, що цей термін необхідно розглядати як певні внутрішні стани особистості, яка прагне до успіху, має глибоку вмотивованість, впевненість у власних рішеннях та діях, а також веде активне соціальне життя [20].

Науковець Є. Гладких зазначає, що реалізація лідерських функцій розвиває в особистості необхідні для цього якості. Отже, якщо людина протягом тривалого часу виконує роль лідера, то у неї формуються відповідні для цього якості [6, с. 16].

Щодо переліку якостей, які повинні бути притаманні лідеру, то О. Віханський та О.Наумов зазначають, що “...теорія лідерських якостей є найбільш раннім підходом до вивчення та пояснення лідерства”. Дослідники вірили, що лідери мали якийсь унікальний набір досить стійких і немінливих у часі якостей, що відрізняли їх від нелідерів.

На їхню думку, теорія лідерських якостей страждає рядом недоліків. По-перше, перелік потенційно важливих лідерських якостей виявився практично нескінченним. З цієї причини стало неможливим створити “єдино правильний” образ лідера. По-друге, з різних причин, таких, наприклад, як поразка в пошуку шляхів виміру багатьох лідерських якостей, а також через невизнання можливих відмінностей залежно від організації або ситуації, не вдалося встановити тісний зв'язок між розглянутими якостями та лідерством і допомогти практичному виявленню останнього [5, с. 123].

Головешко Б. вказує, що “...лідерські якості – це, передусім, внутрішнє “Я” лідера. З точки зору філософії лідерства можемо відкинути визначення певних лідерських якостей і зосередитися безпосередньо як на феномені, так і на його функціях. Натомість, з педагогічної точки зору в контексті розвитку лідера доцільно зосередитися саме на лідерських якостях як властивостях особистості лідера. Формуючи лідерські якості в певного фахівця, ми надаємо йому певний інструментарій для реалізації себе у соціальному середовищі в якості лідера” [7, с. 41]. І далі автор робить висновок: “...лідерські якості – це сукупність індивідуально-особистісних і соціально-психологічних властивостей особистості, що дозволяють їй виконувати роль лідера в групі” [7, с. 41].

На підставі розгляду наукових досліджень із теорій лідерства та власних напрацювань ми дійшли висновку, що такому напрямку як духовне лідерство авторами приділяється недостатньо уваги. Лише у працях вітчизняних науковців О. Романовського, Н. Середи визначені деякі аспекти духовного лідерства. На думку авторів, “великодушність і смиренність, які є в основному чеснотами серця, – це стовпи лідерства. Великодушність (грец. *megalopsychia*) – це звичка прагнути до великих цілей. Лідери великі у своїх мріях, баченні і почутті місії; у своїй здатності кидати виклик самим собі і тим, хто поруч з ними. Смирненість – це звичка служити. Лідери залучають, а не підштовхують; вчать, а не наказують; надихають, а не розпикають. Таким чином, лідерство – це не стільки прояв влади над іншими, скільки здатність дати іншим можливість виявити себе. Великодушність і смиренність складають разом один єдиний ідеал: ідеал гідності і величчя людини. Вели-

кодушність дозволяє людині усвідомити свою особисту гідність і велич; смиренність дозволяє їй усвідомити гідність і велич іншого. Великодушність і смиренність – результат правильної оцінки людини. Малодушність, яка заважає людині розуміти себе саму, і гордія, котра заважає розуміти інших, – результат помилкової оцінки. Лідерство – це життєвий ідеал, який визнає і поширює Істину про Людину” [21, с. 25].

Діанін-Хавард О. визначає головними якостями характеру лідера – наявністю класичних людських чеснот – насамперед, великодушність, смиренність, розсудливість, мужність, самовладання і справедливість [9, с. 187].

Отже, вважаємо, що духовне лідерство має свій генезис та тенденції свого розвитку у першій чверті ХХІ століття. Події, що відбуваються у країні: бойові дії на сході України, участь у яких беруть підрозділи Збройних Сил України та інші законні збройні формування України проти злочинних незаконних підрозділів, потребують виховання нових лідерів, духовних, які, використовуючи свій вплив на підлеглих, зможуть протистояти агресії, бездуховності, злу, насильству. І формування таких лідерів у закладі вищої освіти залежить, передусім, від компетентності у цьому питанні педагогів.

Так, науково-педагогічними працівниками кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут” на підставі договору про співробітництва здійснюється науково-практичне консультування психологів Східного територіального управління Національної гвардії України щодо вдосконалення методів психологічного супроводу особового складу підрозділів та формування у них лідерських якостей. Досвід взаємодії з психологами Національної гвардії України дає підстави стверджувати, що проблема духовного лідерства має велике значення у діяльності практичних підрозділів. На думку психологів Національної гвардії України, роль лідера, особливо при виконанні службових обов'язків у зоні Операції об'єднаних сил, виявляється у вмінні керувати та домагатися від підлеглих виконання поставлених завдань на підставі їхнього свідомого бажання та прагнення до цього, а не лише на почутті службового

обов'язку. Ця думка не безпідставна, адже духовне лідерство ґрунтується на основі налагодження надійних взаємин між керівником-лідером та підлеглими, але це не означає, що керівник не може застосовувати тиск на підлеглих.

Відповідної думки дотримується Білл Макрей. Автор зазначає, що “силова база, світська та духовна – це серцевина влади лідера, саме там виникає влада. Єдина силова база, що є у розпорядженні духовного лідера, – його стосунки з тими, кого він веде. Тому лідер повинен затвердити її за допомогою встановлення надійних взаємин із людьми, які перебувають під його керівництвом” [12, с. 86].

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. У результаті аналізу теоретичного підґрунтя досліджуваного явища можемо сформулювати висновок щодо стану розробленості феномену лідерства сьогодні:

- термін лідерства має складний характер, достатню розробленість та велику кількість підходів, точок зору з приводу його визначення, що свідчить про його багатогранність та потребу в об'єктивному аналізі теорій лідерства;

- більшість дослідників вважає, що лідерство – це процес впливу на групу людей із спільними інтересами та цінностями; де лідер – це особистість із певним набором особистісних якостей, який веде групу, надаючи приклад власними діями;

- завданнями закладів вищої освіти повинно бути формування лідерських якостей у майбутніх фахівців із метою їхнього духовного розвитку, ефективної соціалізації та професіоналізації на користь суспільства.

Перспективними напрямками подальших досліджень вбачаємо роль духовного лідера – студента у формуванні лідерських якостей академічної групи закладу вищої освіти.

Список літератури:

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева // Учебник для высших учебных заведений. – Москва : Аспект Пресс. – 2017. – С. 363
2. Бендас Т. В. Гендерные исследования лидерства / Т. В. Бендас // Вопросы психологии. 2000. – № 1. – С. 87–95
3. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха / К. Бланшар. – СПб. : Питер. – 2008. – С. 368
4. Блондель Ж. Политическое лидерство / Ж. Блондель // Путь к всеобъемлющему анализу. – М. : Рос. акад. упр.. – 1992. – С. 135
5. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов // Учебник. – М. : Гардарики. – 2003. – С. 528
6. Гладских Е. Лидер с человеческим лицом: что такое ответственное лидерство и почему оно важно для компании и общества / Е. Гладских // ТОП-100. Рейтинг лучших компаний Украины. – 2012. – № 1. – С. 16–18
7. Головешко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищому навчальному закладі / Б. Р. Головешко // Дис... канд. пед. наук: 13.00.08 Теория и методика профессионального образования. – Вінніца. – 2017. – С. 294
8. Грень Л. М. Формування лідерських

якостей у молодших спеціалістів в умовах вищого закладу освіти І-ІІ рівня акредитації / Л. М. Грень, Н. М. Лола // Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції 26-27 вересня 2019 р. / За заг. ред. Романовського О. Г. – Х.: НТУ “ХПІ”. – 2019. – С. 251– С. 162–165

9. Дианин-Хавард А. К. Нравственное лидерство. / А. К. Дианин-Хавард // Путь формирования личности. – М.: Лидерпром. – 2008. – С. 187

10. Джей Рос Алгоритми ефективної роботи / Джей Рос, Темплар Річард // Енциклопедія менеджера. Пров. з англ. М. Альпіна Бізнес Букс. – 2010. – С. 676

11. Крысько В. Словарь-справочник по социальной психологии / В. Крысько. – СПб: Питер. – 2003. – С. 416

12. Макрей Билл Духовное лидерство [Текст] : как вести Божьим путем / Б. Макрей ; ред. Г. Соломинская. – [б. м.] : Маранафа. – 1997. – С. 86

13. Манфред Кетс де Вріс Містика лідерства / Манфред Кетс де Вріс // Розвиток емоційного інтелекту The Leadership Mystique: A User's Manual for the Human Enterprise. – М. : “Альпіна Паблішер”. – 2011. – С. 276

14. Нестуля О. О. Основи лідерства / О. О. Нестуля С. І. Нестуля // Наукові

концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст. : навч. посіб. – Полтава: ПУЕТ. – 2016. – С. 375

15. Осипов Г. В. Энциклопедический социологический словарь / Г. В. Осипов. – М.: ИСПИ РАН. – 1995. – С. 940

16. Підбуцька Н. В. Комуникативні властивості студентів-психологів, схильних до лідерства / Н. В. Підбуцька, А. Є. Книш, Ж. Б. Богдан, Ю. Г. Чебакова // Проблеми сучасної психології. – 2021. – №3. – С. 48–57

17. Пинтосевич И. Влияй! 7 заповедей лидера [электронный ресурс] / И. Пинтосевич – М.: Эксмо. – 2013. – С. 288 – Режим доступа: <http://i.booksgid.com/web/online/43127>

18. Радина Н. К. Социокультурные аспекты лидерства / Н. К. Радина // Учебно-методическое пособие к курсу “Индивидуальное и политическое лидерство”. – Нижний Новгород. – 2002. – С. 100

19. Романовський О. Г. Чи кожен може бути лідером? / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2021. – № 3. – С. 4–16

20. Романовський О. Г. Лідерські якості в професійній діяльності / О. Г. Романовський, С. М. Резнік, Т. В. Гура, Ю. І. Панфілов, Б. Р. Головешко, В. В. Бондаренко, за ред. О. Г. Романовського. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2017. – С. 143

21. Романовський О. Г. Особистість сучасного керівника в аспекті духовного лідерства / О. Г. Романовський, Н. В. Серeda // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 3. – С. 20–27

22. Филатова Л. С. Теоретические аспекты теорий лидерства сквозь призму эффективного лидерства / Л. С. Филатова, Л. В. Новохацкая // Экономика: реалии времени. – 2014. – № 3(13). – С. 64–69

23. Филонович С. Р. Лидерство и практические навыки менеджера / С. Р. Филонович // 17-модульная программа для менеджеров “Управление развитием организации”. – Модуль9. – М.: “ИНФРА-М”. – 1999. – С. 328

24. Черкашин А. І. Методологічні підходи до виховання особистості майбутніх фахівців-лідерів у закладах вищої освіти України / А. І. Черкашин // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2019. – № 2. – С. 60–72

25. Черкашин А. І. Концептуальні по-

ложення методологічного виміру у контексті виховання лідерів у закладах вищої освіти / А. І. Черкашин // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2019. – № 1. – С. 102 – 115

26. Басс Б., Басс Р. // Довідник з лідерства Басса: теорія, дослідження та управлінські програми. Н. Й. : Саймон і Шустер. – 2009. – С. 1465

27. Kotter, J. (1996), “Leading Change”, Boston: Harvard Business School Press, p. 208

28. Красікова Д. В. Деструктивне лідерство: теоретичний огляд, інтеграція та програма майбутніх досліджень / Красікова Д. В., Грін С. Г., ЛеБретон Дж. М. // Journal of Management. – №39(5). – 2013. – С. 1308–1338

29. Ліпман-Блюмен Дж. Токсичне лідерство: коли великі ілюзії маскуються під благородні бачення / Ліпман-Блюмен Жан // Лідер лідеру. – 2005. – № 2005.36. – С. 29

References:

1. Andreeva, G. M. (2017), “Social psychology”, textbook for higher education institutions, Moscow: Aspect Press, p. 363

2. Bendas, T. V. (2000), “Gender research of leadership”, Questions of psychology, no. 1, p. 87–95

3. Blanchard, K. (2008), “Leadership: to the top of success”, SPb.: Peter, p. 368

4. Blondel, J. (1992), “Political Leadership”, The Road to Comprehensive Analysis, M.: Soc. acad. upr., p.135

5. Vikhansky, O. S. (2003), “Management”, textbook, M.: Gardariki, p. 528

6. Gladskikh, E. (2012), “Leader with a human face: what is responsible leadership and why it is important for the company and society”, TOP-100. Rating of the best companies in Ukraine no. 1, pp. 16–18

7. Goloveshko, B. R. (2017), “Pedagogical conditions of formation of leadership qualities in future specialists in administrative management in higher education”, dis... kand. ped. Sciences: 13.00.08 Theory and a technique of professional education, Vinnytsia, p. 294

8. Gren, L. M., Lola, N. M. (2019), “Formation of leadership qualities in junior specialists in the conditions of higher education institution of I-II level of accreditation”, Formation of the personality of a charismatic

leader on the basis of humanitarian technologies: Materials of the III international scientific-practical conference September 26-27, 2019 / For the general. ed. Romanovsky, O. G., Kh. : NTU "KhPI", p. 251, pp. 162–165

9. Dianin-Howard, A. K. (2008), "Moral Leadershi", The path of personality formation, Moscow: Leaderprom, p. 187

10. Jay Ross, Templar Richard (2010), "Algorithms of efficient work", Encyclopedia of Manager. prov. from english M. Alpina Bee demolished Bux, p. 676

11. Krysko, V. (2003), "Dictionary-reference book on social psychology" / St. Petersburg: Peter, p. 416

12. McRae Bill (1997), "Spiritual Leadership [Text]: how to lead by God's way; ed. Solominskaya, G., [b. m.]: Maranafa, p. 86

13. Manfred Cats de Vries (2011), "Mysticism of Leadership", Development of Emotional Intelligence The Leadership Mystique: A User's Manual for the Human Enterprise, M. : "Alpina Publisher", p. 276

14. Nestulya, O. O., Nestulya, S. I. (2016), "Fundamentals of leadership", Scientific concepts (middle of the XX - beginning of the XXI century.: textbook, Poltava: PUET, p. 375

15. Osipov, G. V. (1995), "Encyclopedic sociological dictionary", M. : ISPI RAN, p. 940

16. Pidbutska, N. V., Knysh, A. E., Bogdan, J. B., Chebakova, Yu. G. (2021), "Communicative properties of students-psychologists, inclined to leadership", Problems of modern psychology, no. 3, p. 48–57

17. Pintosevich, I. (2013), "Influence! 7 commandments of the leader", M. : Exmo, p. 288, available at: <http://i.booksgid.com/web/online/43127>

18. Radina, N. K. (2002), "Sociocultural aspects of leadership", textbook for the course "Individual and political leadership", Nizhny Novgorod, p. 100

19. Romanovsky, O. G., Ponomarev, O. S. (2021), "Can everyone be a leader?", Theory and practice of social systems management, no. 3, p. 4–16

20. Romanovsky, O. G., Reznik, S. .M., Gura, T. V., Panfilov, Y. I., Goloveshko, B. R., Bondarenko. V. V (2017), "Leadersky qualities in professional activity", for general. ed. OG Romanovsky, Kharkiv: NTU "KhPI", p. 143

21. Romanovsky, O. G., Sereda, N. V. (2013), "The personality and practice of management of social systems, no. 3, p. 20–27

22. Filatova, L. S., Novokhatskaya, L. V. (2014), "Theoretical aspects of leadership theories through the prism of effective leadership", Economics: the realities of time, no. 3 (13), pp. 64–69

23. Filonovich, S. R. (1999), "Leadership and practical skills of the manager", 17-modular program for managers "Management of organizational development", Module 9, M.: "INFRA-M", p. 328

24. Cherkashin, A. I. (2019), "Methodological approaches to the education of the personality of future specialists-leaders in institutions of higher education of Ukraine", Theory and practice of management of social systems, no. 2, pp. 60–72

25. Cherkashin, A. I. (2019), "Conceptual provisions of methodological measurement in the context of education of leaders in higher education institutions", Theory and practice of social systems management, Quarterly scientific-practical journal, Kharkiv: NTU "KhPI", no. 1, pp. 102–115

26. Bass, B., Bass, R. (2009), "The Bass handbook of leadership: theory, research, and managerial applications", N.Y.: Simon and Schuster, p.1465

27. Kotter, J. (1996), "Leading Change", Boston: Harvard Busi – ness School Press, p. 208

28. Krasikova, D. V., Green, S. G., LeBreton, J. M. (2013), "Destructive leadership a theoretical review, integration, and future research agenda", Journal of Management. – no. 39(5), pp. 1308-1338

29. Lipman-Blumen, J. (2005), "Toxic leadership: when grand illusions mas-querade as noble visions", Leader to Leader, no. 2005.36, p. 29

Ірина Костира

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

Лариса Філіпенко

кандидат історичних наук, доцент кафедри філософії та педагогіки Харківського національного автомобільно-дорожнього університету; Харків, Україна
ORCID: 0000-0002-3065-2929
E-mail: larafilepenko@gmail.com

**ЛІДЕРСЬКА ПОЗИЦІЯ ЯК КОМПОНЕНТ ОСОБИСТОСТІ
МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ**

Анотація: в статті розкрито поняття лідерської позиції майбутнього фахівця в контексті його зв'язків із особистісними якостями. Розглянуто останні дослідження, присвячені темі лідерської позиції. Уточнено, що лідерська позиція майбутнього фахівця представляє собою особистісне утворення, що включає в себе усвідомлення майбутнім фахівцем готовності до виконання ролі лідера та здатності до організаційного впливу на виробничий колектив, вона ґрунтується на лідерському потенціалі особистості й формується в процесі засвоєння лідерської ролі в різних життєвих ситуаціях, включаючи умови професійної сфери. Представлені результати дослідження лідерської позиції у майбутніх фахівців різних професійних спрямувань. Визначено, що більшість майбутніх фахівців характеризуються наявністю необхідних для розвитку лідерської позиції особистісних рис, але їхній досвід під час здобуття освіти не дає можливості приміряти на себе роль лідера, що чинить негативний вплив на їхню мотивацію розвитку лідерства.

Ключові слова: лідерство, лідерська позиція, майбутні фахівці, професійна підготовка, заклад вищої освіти.

Iryna Kostyria

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

Larysa Filipenko

PhD in historical sciences, associate professor of philosophy and pedagogy department, Kharkiv National Automobile and Road University; Kharkiv, Ukraine
E-mail: larafilepenko@gmail.com

**LEADERSHIP POSITION AS A COMPONENT OF THE PERSONALITY
OF THE FUTURE SPECIALIST**

Abstract: the article reveals the concept of leadership position of the future specialist in the context of his connections with personal qualities. The latest research on the topic of leadership is

considered. It is specified that the leadership position of the future specialist is a personal education that includes awareness of the future specialist's readiness to play the role of leader and ability to organizational influence on the production team, it is based on leadership potential and is formed in the process of mastering leadership in various life situations, including conditions of the professional sphere. The results of the study of the leadership position of future specialists in various professional fields are presented. It is determined that most future professionals are characterized by the presence of personal traits necessary for the development of leadership, but their experience in the process of education does not allow to try on the role of leader, which negatively affects their motivation to develop leadership.

Key words: leadership, leadership position, future specialists, professional training, institution of higher education.

Ирина Костыря, Лариса Филипенко

ЛИДЕРСКАЯ ПОЗИЦИЯ КАК КОМПОНЕНТ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Аннотация: в статье раскрывается понятие лидерской позиции будущего специалиста в контексте его связей с личностными качествами. Рассматриваются последние исследования, посвященные теме лидерской позиции. Уточняется, что лидерская позиция будущего специалиста представляет собой личностное образование, включающее в себя осознание будущим специалистом готовности к исполнению роли лидера и способности к организационному влиянию на производственный коллектив, основанное на лидерском потенциале личности и формируется в процессе усвоения лидерской роли в различных жизненных ситуациях, включая условия профессиональной сферы. Представлены результаты исследования лидерской позиции у будущих специалистов разных профессиональных направлений. Определено, что большинство будущих специалистов характеризуются наличием необходимых для развития лидерской позиции личностных черт, но их опыт в процессе получения образования не позволяет примерить на себя роль лидера, что негативно отражается на их мотивации развития лидерства.

Ключевые слова: лидерство, лидерская позиция, будущие специалисты, профессиональная подготовка, заведение высшего образования.

Iryna Kostyria, Larysa Filipenko

An extended abstract of the paper on the subject of:

“Leadership position as a component of the personality of the future specialist”

Problem setting. The current stage of development of technology and social relations is characterized by the presence of constant dynamic changes, covering all human activities. Experts note that the pace of progress we are seeing today will lead to a complete change in the map of professions in ten years. But even now we see a whole layer of specialists of the so-called “creative industry” growing before our eyes. These people did not receive special education in their professional fields, but were able to see new opportunities and adapt to them, showing personal leadership. Leadership itself reflects the complex ability of the future specialist's personality to purposeful activity in conditions of uncertainty, when it is necessary to make decisions under the pressure of circumstances, as

well as to take responsibility for others. Realization of personal and professional leadership is impossible without the formed leadership position of the future specialist. Leadership position is formed in the process of leadership practice in educational or practical activities, which contributes to the actualization of personal leadership qualities and consolidation of forms of leadership behavior. Existing research on the problem of leadership position of the future specialist indicates that it is not formed spontaneously during the receipt of higher education by students. It needs purposefully organized pedagogical conditions of formation and educational space. In this context, it is of particular interest to study the level of development of leadership in future professionals in

various fields in the context of their overall personal development.

Recent research and publications analysis. In recent years, the concept of leadership position is increasingly seen in the works of scientists as a necessary component of the personality of the future specialist.

In our work, we primarily rely on the definition of leadership position presented in the works of O. Romanovsky and colleagues. Researchers define a leadership position as "a personal education that includes the awareness of future professionals of readiness to play the role of leader and the ability to organizational influence on the production team, it is based on the leadership potential of the individual and is formed in the process of learning leadership in various life situations. professional sphere". In their work, researchers present a detailed plan for the formation of the leadership position of the future engineer, which includes: leadership practice, development of independence in decision-making, use of elements of coaching in the educational process, stimulating activity and creativity of future professionals. Certain pedagogical conditions demonstrate the inseparability of personal growth of the future specialist and the development of his leadership position. The research itself, conducted under the leadership of O. Romanovsky, clearly shows that the leadership position is a component of the personality of the future specialist, aimed at success and self-realization in professional activities.

In the study of L. Shevtsova and colleagues, the structure of leadership competence was presented and substantiated. The researchers determined that the structural components of the leadership position include:

- motivational component (focus on mastering the leadership position; motivation to implement leadership behavior in practice; motivation to succeed);

- personal component (the presence of personal qualities: honesty, courage, openness, perseverance, a high level of emotional intelligence, ability to reflect, communication and organizational skills);

- cognitive component (developed cognitive intelligence, ability to complex and systematic thinking, analysis and synthesis, generalization of information);

- activity component (willingness to implement in practice those personality traits that deter-

mine the ability of the individual to leadership).

In the proposed structural model of leadership, all components are directly related to personal qualities, which once again proves the fact that leadership is a component of the personality of the future specialist, which is at the intersection of motivational, emotional, cognitive and volitional spheres.

Paper objective. The purpose of the article is to present the results of the study of the level of development of the leadership position of the future specialist as a component of his personality.

Paper main body. In order to determine the peculiarities of the development of the leadership position of future professionals, a study was conducted involving 111 applicants for the first level of higher education of the Kharkiv National Road University. The research was carried out within the discipline "Sociology and Political Science", which was taught in the spring semester of 2020–2021 academic year for specialties: 051 Economics, 076 Entrepreneurship, trade and exchange activities, 071 Accounting and taxation.

Psychodiagnostic methods were used in the study, which were substantiated as tools for diagnosing leadership in the works of L. Shevtsova and I. Kostyra. In particular, the following methods were used: "Self-assessment of leadership", "Self-assessment of bipolar effectiveness leadership", "Diagnosis of leadership abilities", Self-actualization questionnaire, Multifactorial questionnaire of leadership, Study of Machiavellian personality, Assessment of communicative and organizational abilities of personality, Study of motivation to succeed.

Comprehensive assessment using the above methods allows to determine the level of development of leadership position on the following indicators: motivational (motivation to succeed, focus on self-actualization, activity); personal (developed communication and organizational skills, high self-esteem of leadership qualities and abilities, a moderate level of Machiavellianism); activity (activity, ability to take responsibility).

The study showed that the vast majority of future professionals are characterized by the presence of necessary for the development of leadership position personality traits. But their experience in the process of obtaining education does not allow them to rely on the role of a leader,

which negatively affects their motivation to develop leadership. As a result, most future professionals have an average level of leadership development, which reduces the chances of its manifestation in professional activities. The obtained results outline a range of tasks for modern pedagogy, namely in the field of creating conditions in educational institutions for leadership self-realization of future professionals.

Conclusions of the research. During the study, it was determined that the leadership position is a complex education, all components of which are closely related to the personality of the future specialist. Leadership can and should develop only in the context of general personal development. A number of scholars emphasize the

crucial role of leadership for the success of the modern specialist. The study showed that the vast majority of future professionals are characterized by the presence of necessary for the development of leadership position personality traits. But their experience in the process of obtaining education does not allow them to try on the role of a leader, which negatively affects their motivation to develop leadership. As a result, most future professionals have an average level of leadership development, which reduces the chances of its manifestation in professional activities. The obtained results outline a range of tasks for modern pedagogy, namely in the field of creating conditions in educational institutions for leadership self-realization of future professionals.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасний етап розвитку техніки та суспільних відносин характеризується наявністю постійних динамічних змін, що охоплюють всі види діяльності людини. Фахівці відмічають, що темпи прогресу, які ми спостерігаємо сьогодні призведуть до повної зміни карти професій вже за десять років. Дослідники фіксують, що вже зараз зростає цілий прошарок фахівців так званої “креативної індустрії”. Ці люди не отримували спеціальну освіту зі своїх професійних напрямків, але змогли побачити нові можливості та адаптувалися до них, проявивши особистісне лідерство.

Відповідно до закону України “Про вищу освіту” та проекту Стратегії розвитку вищої освіти України на 2021–2031 роки майбутні фахівці, що здобувають вищу освіту мають оволодівати й гнучкими навичками, які забезпечать їх здатність адаптуватися до реалій, що змінюються [3, 4]. До таких навичок належить і лідерство, як здатність до самоорганізації та організації інших у слідуванні до спільної мети.

Саме лідерство відображає комплексну здатність особистості майбутнього фахівця до цілеспрямованої діяльності в умовах невизначеності, коли необхідно приймати рішення під тиском обставин, а також брати на себе відповідальність за інших. Реалізація особистісного та професійного лідерства є неможливою без сформованої лідерської позиції майбутнього фахівця. Лідерська позиція формується під час відпра-

цювання навичок лідерства в освітній або практичній діяльності, що сприяє актуалізації особистісних лідерських якостей та закріпленню форм лідерської поведінки.

Існуючі на сьогодні дослідження, присвячені проблемі лідерської позиції майбутнього фахівця, вказують на те, що вона не формується стихійно під час отримання студентами вищої освіти. Вона потребує цілеспрямовано організованих педагогічних умов формування та освітнього простору. В цьому контексті особливий інтерес викликає дослідження рівня розвитку лідерської позиції у майбутніх фахівців різних професійних спрямувань в контексті їхнього загального особистісного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. В останні роки поняття лідерської позиції все частіше розглядається в роботах науковців як необхідний компонент особистості майбутнього фахівця.

В своїй роботі ми передусім спираємося на визначення лідерської позиції представлене в роботах О. Романовського. Дослідники визначають лідерську позицію як “особистісне утворення, що включає в себе усвідомлення майбутнім фахівцем готовності до виконання ролі лідера та здатності до організаційного впливу на виробничий колектив, вона ґрунтується на лідерському потенціалі особистості й формується під час засвоєння лідерської ролі в різних життєвих ситуаціях, включаючи умови професійної сфери” [5, с. 24]. В своїй роботі дослідники

представляють детальний план формування лідерської позиції майбутнього інженера, що включає в себе: практику лідерства, розвиток самостійності у прийнятті рішень, використання елементів коучингу в освітньому процесі, стимулювання активності та креативності майбутніх фахівців. Визначені педагогічні умови демонструють нерозривність особистісного зростання майбутнього фахівця та розвитку його лідерської позиції. Дослідження, виконанні під керівництвом О. Романовського, наочно свідчать про те, що лідерська позиція є компонентом особистості майбутнього фахівця, що спрямований на успіх та самореалізацію в професійній діяльності.

В дослідженні Л. Шевцової з колегами було представлено та обґрунтовано структуру лідерської позиції. Дослідники визначили, що до структурних компонентів лідерської позиції належать:

- мотиваційний компонент (спрямованість на оволодіння лідерською позицією; мотивація реалізації лідерської поведінки на практиці; мотивація досягнення успіху);
- особистісний компонент (наявність особистісних якостей: чесності, сміливості, відкритості, наполегливості, високого рівню емоційного інтелекту, здатності до рефлексії, комунікативні та організаційні здібності);
- когнітивний компонент (розвинений когнітивний інтелект, здатність до комплексного та системного мислення, аналізу та синтезу, узагальнення інформації);
- діяльнісний компонент (готовність реалізовувати на практиці ті особистісні риси, що обумовлюють здатність особистості до лідерства) [9].

В запропонованій структурній моделі лідерства всі компоненти прямо пов'язані з особистісними якостями, що ще раз доводить той факт, що лідерська позиція є компонентом особистості майбутнього фахівця, який знаходиться на перетині мотиваційної, емоційної, когнітивної та вольової сфери.

Бреус Ю. визначає лідерську позицію як "комплексне, відносно стійке, динамічне особистісне утворення, що характеризується певною системою ставлень людини до людей та до самої себе у складності соціальних відносин" [1]. Дослідниця виділяє зовнішній та внутрішній план прояву лідерської позиції. Зовнішній складник відображає лідерську

поведінку, що відповідає за змістом діяльнісному компоненту в моделі Л. Шевцової з колегами. Внутрішній же складник відображається у здатності до прийняття рішень, готовності брати на себе відповідальність, активній життєвій позиції. Визначені дослідницею компоненти також відображають особистісну психологічну природу лідерської позиції.

В роботах Є. Салімуліної, Н. Ріяді, Дж. Рейчел лідерська позиція розглядається як здатність особистості займати керівну посаду та витримувати її тиск, а також отримувати схвалення від послідовників [6, 7, 8]. Таке трактування лідерської позиції, що притаманне західній науці, ми вважаємо дещо спрощеним. Але навіть в рамках такого спрощеного трактування очевидними стають важливість особистісних рис фахівця та прояв його лідерської поведінки для досягнення успіху в професійній діяльності.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Аналіз останніх досліджень вказує на те, що: 1) серед дослідників існує згода щодо важливості лідерської позиції в професійному розвитку майбутнього фахівця; 2) поняття та структура лідерської позиції детально описані в цілому ряді робіт; 3) емпіричні дослідження, присвячені проблемам розвитку лідерської позиції можна виділити лише за окремими професійними напрямками. В такому контексті очевидною стає необхідність емпіричного дослідження лідерської позиції як особистісного компонента у майбутніх фахівців різних професійних напрямків.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає в презентації результатів дослідження рівня розвитку лідерської позиції майбутнього фахівця як компонента його особистості. Представлене дослідження зосереджується на розкритті саме психологічного змісту лідерської позиції, що дозволить у майбутньому глибше дослідити зв'язки лідерської позиції з іншими компонентами особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. З метою визначення особливостей розвитку лідерської позиції майбутніх фахівців було проведено дослідження з залученням 111 здобувачів першого рівня вищої освіти Харківського національ-

ного автодорожного університету. Дослідження здійснювалося в рамках дисципліни “Соціологія та політологія”, яка викладалась у весняному семестрі 2020–2021 навчального році для спеціальностей: 051 Економіка, 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність, 071 Облік і оподаткування.

В дослідженні були використані психодіагностичні методи, що були обґрунтовані в якості інструментів діагностики лідерської позиції в роботах Л. Шевцової та І. Костирі. Зокрема було використано методика “Самооцінка лідерства М. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова”, методика “Самооцінка біполярної ефективності керівництва М. Фетіскіна”, методика “Діагностика лідерських здібностей Є. Жарикова, Є. Крушельницького”, методика “Опитувальник самоактуалізації Е. Шострома”, методика “Багатофакторний опитувальник лідерства Б. Басса, Б. Аволіо”, методика “Дослідження макіавеллізму особистості Р. Крісті, Ф. Гейс”, методика “Оцінка комунікативних й організаторських здібностей особистості КОЗ-2 В. Синявського, Б. Федоришина”, методика “Дослідження мотивації досягнення успіху Т. Елерса”.

Комплексне оцінювання з використанням наведених вище методик дозволяє визначити рівень розвитку лідерської позиції за такими її показниками:

- мотиваційний (мотивація досягнення

успіху, спрямованість на самоактуалізацію, активність);

- особистісний (розвинені комунікативні та організаційні здібності, висока самооцінка лідерських якостей та здібностей, помірний рівень макіавеллізму);

- діяльнісний (здатність брати відповідальність).

За результатами проведеного дослідження отримані дані було узагальнено за визначеними показниками та виділено загальний рівень розвитку лідерської позиції. Високий рівень лідерської позиції може бути констатований тільки у респондентів, що мають високий рівень розвитку за всіма трьома показниками. Середній рівень лідерства може бути визначений у майбутніх фахівців, що характеризуються середнім та високим рівнем за визначеними показниками (1 середній та 2 високі; 2 середній та 1 високий; 3 середніх). Низький рівень розвитку лідерської позиції визначається, якщо хоча б за одним показником визначено низький рівень розвитку. Як вже неодноразово відзначалося, лідерська позиція є комплексним утворенням, і низький рівень розвитку хоча б за одним показником порушує здатність майбутнього фахівця до прояву якісного лідерства.

В таблиці 1 наведено результати дослідження за показниками лідерської позиції у майбутніх фахівців.

Таблиця 1

Рівень розвитку показників лідерської позиції у майбутніх фахівців

Показник	Рівень (у %)		
	Низький	Середній	Високий
Мотиваційний	27,9	53,1	18,9
Особистісний	25,2	44,1	30,6
Діяльнісний	18,9	66,6	14,4

Відповідно до отриманих даних найкраще розвиненим є особистісний показник лідерської позиції. Більше 30% майбутніх фахівців характеризуються наявністю високого рівня розвитку особистісних рис, що пов'язані з реалізацією лідерської позиції. Це є свідченням того, що у сучасних здобувачів є якості, які необхідно розвивати через створення спеціальних умов.

Найгірше розвиненим виявився діяльнісний показник лідерської позиції. Лише

14,4% респондентів реалізовували в своїй діяльності лідерські ролі, мають досвід лідерства та розуміють його значення.

Також невисокі значення були отримані за мотиваційним показником. Лише 18,9% майбутніх фахівців на мотиваційному рівні готові до реалізації лідерської позиції.

На основі узагальнення результатів за окремими показниками було визначено розподіл респондентів за рівнем розвитку лідерської позиції (рис. 1).

Таким чином було визначено, що більшість майбутніх фахівців (50%) володіє середнім рівнем розвитку лідерської позиції. Відповідно до результатів дослідження наукового колективу на чолі з О. Романовським цей рівень розвитку лідерської позиції характе-

ризується своєю нестійкістю [2; 5]. Майбутній фахівець із середнім рівнем лідерської позиції ніби готовий до її прояву гіпотетично, але зможе її проявити тільки за сприятливих умов. В ситуації ж кризи або невизначеності він скоріше за все обере шлях послідовника.

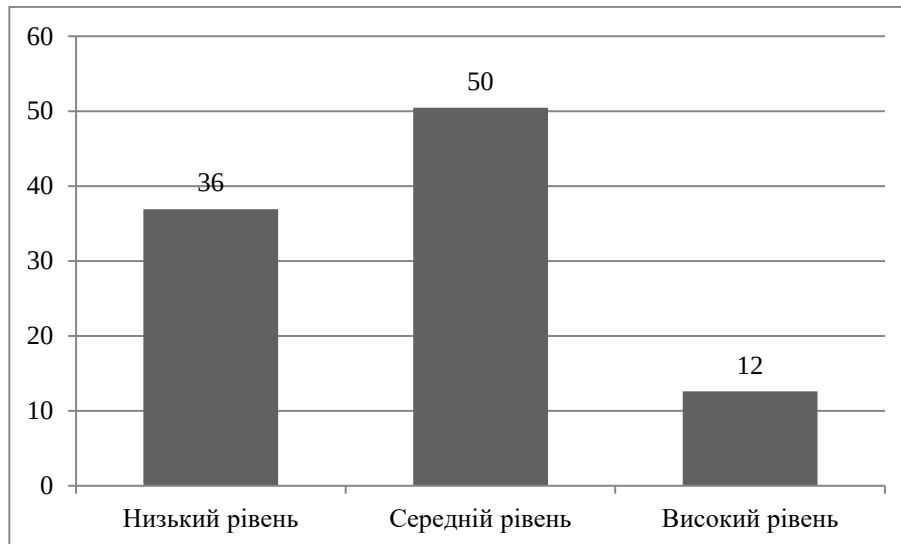


Рис. 1. Розподіл майбутніх фахівців за рівнем сформованості лідерської позиції (%)

Отримані дані вказують на наявність великого потенціалу для розвитку лідерської позиції майбутніх фахівців, який потребує цілеспрямованого педагогічного впливу.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В ході проведення дослідження було визначено, що лідерська позиція являє собою комплексне утворення, всі компоненти якого тісно пов'язані з проявами особистості майбутнього фахівця. Лідерська позиція може та має розвиватися тільки в контексті загального особистісного розвитку людини.

Розширено уявлення про рівень сформованості лідерської позиції у майбутніх фахівців різних професійних спрямувань.

Проведене дослідження продемонструвало, що абсолютна більшість майбутніх фахівців характеризуються наявністю необхідних для розвитку лідерської позиції особистісних рис, але їхній досвід в процесі здобуття освіти не дає можливості приміряти на себе роль лідера, що негативно впливає на їхню мотивацію розвитку лідерства. Як результат, більшість майбутніх фахівців володіють середнім рівнем розвитку лідерської позиції, що знижує шанси її прояву у професійній діяльності.

Отримані результати окреслюють коло завдань для сучасної педагогіки, а саме в сфері створення в закладах освіти умов для лідерської самореалізації майбутніх фахівців.

Список літератури:

1. Бреус Ю. Психологічний аналіз феномену “лідерська позиція” викладача закладу вищої освіти [електронний ресурс] / Ю. Бреус // International Scientific Journal of Universities and Leadership. – Режим доступу: <http://elite-journal.org/rozdil-2-rozvitok-liderstva>

-dlya-osviti/

2. Гура Т. В. Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / Т. В. Гура, І. В. Костиря // Міжнародний науковий журнал Науковий огляд. –2017. – №11(32)

3. Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII “Про вищу освіту” [електронний

ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 15.12.2020)

4. Проект Стратегії розвитку вищої освіти України на 2021–2031 роки [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.reform.org.ua/proj_edu_strategy_2021-2031.pdf (дата звернення: 15.12.2020)

5. Романовський О. Г. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти: навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; ред. О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т “Харків. політехн. інститут”. – Харків : НТУ “ХПІ”. – 2018. – С. 194

6. Райхель Дж. Зміна керівної посади в неурядових організаціях: приклади / Дж. Райхель // Журнал корпоративної відпо-відальності та лідерства. – 2018. – 5(1) – С. 86–104

7. Ріяді Н. Побудова позитивної ідентичності лідера: набуття лідерської позиції та прийняття іншими / Ріяді Н., Асакарунія Д. А., Віджая Ф., Ріантопутра К. Д. // Лідерство для високої продуктивності в Азії. – 2019. – С. 65–88

8. Салімулліна Є. В. Лідерська позиція як результат професійного розвитку педагога / Салімулліна Є. В., Зацарінна Є. І., Ніколенко Д. А. // Журнал розвитку та досконалості талантів. – 2020. – №12(3с) – С. 3195–3202

9. Шелестова Л. Формування лідерської позиції професіоналів у вищих навчальних закладах / Шелестова, Л., Костиця І., Федяєва В., Бричок С., Богомоллова М., Томашевська І. // Postmodern Openings. – 2020. – №2(11). – С. 145–160

References:

1. Breus, Yu. “Psychological analysis of the phenomenon of “leadership position” of a teacher of higher education”, International Scientific Journal of Universities and Lidership,

available at: <http://elite-journal.org/rozdil-2-rozvitok-liderstva-dlya-osviti/> (Date: 21.10.2021)

2. Hura, T. V., Kostyria, I. V. (2017), “Research of the leading position of future engineers in higher educational institutions: results of the experiment”, International Scientific Journal Scientific Review, no. 11(32)

3. Law of Ukraine of 01.07.2014 № 1556-VII “On higher education”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (Date: 21.10.2021)

4. Draft Strategy for the Development of Higher Education of Ukraine for 2021–2031, available at: http://www.reform.org.ua/proj_edu_strategy_2021-2031.pdf (Date: 21.10.2021)

5. Romanovskiy, O. H., Hura, T. V., Reznik, S. M., Panfilov, Yu. I., Cherkashyn, A. I., Kostyria, I. V., & Bondarenko, V. V. (2018), “Formation of a leading position of future engineers in institutions of higher technical education”, p. 194

6. Reichel, J. (2018), “Succession of Leadership Position in Non-governmental Organisations: Case studies”, Journal of Corporate Responsibility and Leadership, no. 5(1), pp. 86–104

7. Riyadi, N., Asakarunia, D. A., Wijaya, F., & Riantoputra, C. D. (2019), “The construction of positive leader identity: Acquiring a leadership position and being accepted by others”, In Leading for high performance in Asia, pp. 65–88

8. Salimullina, E. V., Zatsarinnaya, E. I., & Nikolenko, D. A. (2020), “Leadership Position as a Result of the Professional Development of an Educator”, Journal of Talent Development and Excellence, no. 12(3s), pp. 3195–3202

9. Shelestova, L., Kostyria, I., Fedyaeva, V., Brychok, S., Bohomolova, M. and Tomashevs'ka, I. (2020), “Formation of the Leadership Position of Professionals in Higher Education Institutions”, Postmodern Openings, no. 2(11), pp. 145–160

Стаття надійшла до редколегії 24.11.2021

Костянтин Підгорний

аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка
І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”;
Харків, Україна
E-mail: podgorny84@gmail.com

СУТНІСТЬ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Анотація: у статті проаналізовано зміст таких понять, як “позиція”, “лідер”, “лідерство”, “лідерська позиція”; на підставі аналізу наукової літератури доведено, що більшість робіт науковців присвячена дослідженню лідерства як явища соціокультурної дійсності, виробленню підходів щодо формування та розвитку лідерських якостей. Надано визначення сутності лідерської позиції майбутніх фахівців публічного управління та адміністрування як синергії. Надано авторське трактування сутності лідерської позиції майбутніх фахівців публічного управління та адміністрування як синергію їхніх особистісних, професійних, громадянських якостей, дій і вчинків, спрямованих на реалізацію його основної місії – готовності забезпечити конструктивну взаємодію публічної влади, освіти, науки, бізнесу і громадянського суспільства.

Ключові слова: позиція, лідер, лідерство, лідерська позиція, майбутні фахівці публічного управління та адміністрування, заклад вищої освіти.

Kostiantyn Pidgorny

graduate student of the department of pedagogy and psychology of management of social systems
academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”;
Kharkiv, Ukraine
E-mail: podgorny84@gmail.com

THE ESSENCE OF THE LEADERSHIP POSITION OF FUTURE PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION SPECIALISTS

Abstract: the essence of such concepts as “position”, “leader”, “leadership”, “leadership position” is revealed in the article, based on the analysis of the scientific literature it is proved that most of the works of scientists are devoted to the study of leadership as such, to the working out the approaches to the formation and development of leadership qualities, the author’s interpretation of the essence of the leadership position of future specialists in public management and administration is given, which is seen as a synergy of their personal, professional, civic qualities, actions and deeds aimed at implementing their main mission, that is readiness to ensure constructive interaction of public authorities, education, science, business and civil society.

Key words: position, leader, leadership, leadership position, future specialists in public management and administration, institution of higher education.

Константин Подгорный

СУЩНОСТЬ ЛИДЕРСКОЙ ПОЗИЦИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ И АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

Аннотация: в статье проанализировано содержание таких понятий, как “позиция”, “лидер”, “лидерство”, “лидерская позиция”; На основании анализа научной литературы доказано, что большинство работ ученых посвящено исследованию лидерства как явления социокультурной

© Костянтин Підгорний, 2021

действительности, выработке подходов к формированию и развитию лидерских качеств. Дано определение сущности лидерской позиции будущих специалистов публичного управления и администрирования как синергии. Дана авторская трактовка сущности лидерской позиции будущих специалистов публичного управления и администрирования как синергия их личностных, профессиональных, гражданских качеств, действий и поступков, направленных на реализацию его основной миссии – готовности обеспечить конструктивное взаимодействие публичной власти, образования, науки, бизнеса и общественного общества.

Ключевые слова: позиция, лидер, лидерство, лидерская позиция, будущие специалисты публичного управления и администрирования, заведение высшего образования.

Kostiantyn Pidgorny

An extended abstract of the paper on the subject of:

“The essence of the leadership position of future public management and administration specialists”

Problem setting. A radical change in views on the state's mission to ensure human and civil rights and freedoms puts new demands on the professional competence of public administration, which requires training programs focused on the creative experience of European and world universities, on the training of future specialists in public management and administration, in particular, on the formation of their leadership position.

Recent research and publications analysis. The works of domestic and foreign scientists such as F. Zimbardo, O. Kuchabsky, S. House, D. Dzvinchuk, S. Dombrovskaya, L. Hren, V. Kuhn, V. Kremen, V. Lugovoi, V. Moroz, O. Parkhomenko-Kutsevil and others are devoted to the development of education at the state level. Leadership in education is patronized by L. Hren, T. Hura, S. Kalashnikov, I. Kostyrya, S. Nestulya, O. Romanovsky, O. Ponomarev, S. Reznik, V. Strelnikov and other researchers. The dissertation researches of B. Goloveshko, I. Kostyrya, O. Polisaev and other authors are worth of attention.

Highlighting the previously unresolved parts of the general problem. Based on the analysis of scientific literature and modern approaches to the training of public management professionals, the question of the essence of the leadership position of future specialists in public management and administration and its formation in higher education remains unresolved.

Paper objective. On the basis of the analysis of the scientific literature to find out the peculiarities of the essence of the leadership position of future specialists in public management and administration.

Paper main body. To facilitate the transition to a horizontal system of public coordin-

ation of making and implementing management decisions with the participation of all stakeholders at national, regional and local levels [14], which, in turn, requires quality training of public management and administration in higher education. Only those specialists of public management and administration who have a leadership position are able to act in the interests of the individual, community, and state.

Scholars define position as a component of personality structure that dialectically combines motivational, emotional, intellectual, behavioral and activity aspects as a characteristic that allows us to consider an individual as a subject of social relations. In the theory of public management, the term “leadership” is seen as a managerial relationship between the leader and subordinates, based on an effective combination of different sources of power and aimed at encouraging people to work to achieve set goals. Leader is a person in any group who uses a recognized authority, has an influence that manifests itself as a governing action [11, p. 14].

The works of V. Bondarenko, T. Hura, B. Goloveshko, O. Romanovsky I. Kostyrya, S. Reznik, are devoted to the formation of a leadership position of future engineers. “Leadership is a process of influencing people, which is generated by the system of informal relations, and management involves a clearly structured formal relationship, through which it is implemented” [11, p. 13]. We consider the essence of the leadership position of the future specialist in public management as a synergy of their personal, professional, civic qualities, actions and deeds aimed at implementing the main mission, that is readiness to ensure constructive interaction of public authorities, education, science, business and civil society.

Conclusions of the research. According to our research, we give the author's definition of the essence the leadership position of future specialists in public management and administration is defined as a synergy of their personal, professional, civic qualities, actions and deeds aimed at achieving the main mission, that is readiness to ensure constructive interaction of public authorities, education, science, business and civil society, it is proved that the comprehensive

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Орієнтація Стратегії сталого розвитку України до 2030 року спрямована на вектори розвитку, відповідальності, гордості. Суттєві зміни нашої країні, що пов'язані з курсом на євроінтеграцію, надають "можливість побудувати нову Україну на принципах сталого розвитку, верховенства права, захисту прав людини, демократії, солідарності, належного врядування" [14]. Докорінна зміна поглядів щодо місії держави стосовно забезпечення прав і свобод людини, громадянина висувають нові вимоги до професійної компетенції державно-управлінських кадрів [1, с. 8], що вимагає орієнтації навчальних програм на креативний досвід європейських і світових ЗВО, зокрема щодо навчання майбутніх фахівців публічного управління та адміністрування, щодо формування їхньої лідерської позиції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Розвитку освіти на рівні держави присвячено роботи вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема Л. Грень, Д. Дзвінчука, С. Домбровської, Ф. Зімбардо, В. Кременя, В. Кучабського, В. Кун, В. Мороза, О. Пархоменко-Куцевіл, В. Лугового, О. Хаус та інші. У роботах цих дослідників розглядається розвиток системи освіти як невід'ємна, важлива частина державної політики. Наводиться аналіз системи освіти, сформовані наукові рекомендації щодо її ефективного розвитку. Лідерством в освіті опікуються С. Калашникова, І. Костира, Т. Гура, С. Нестуля, О. Пономарьов, С. Резнік, В. Стрельников та інші вчені. Ці дослідники у наукових пошуках спираються на фундаментальні дослідження зарубіжних вчених. Вони розробили теоретико-методологічні та практичні підходи до формування майбутньо-

development of the personality of future specialists in public administration will be able to provide quality professional education aimed at forming a leadership position of future specialists in public management and administration.

Promising areas of further research are the analysis of European experience in forming a leadership position of future specialists in public management and administration.

го фахівця-лідера. У розрізі сучасних українських реалій феномен лідерства розглядає О. Пономарьов. Окремо варто сказати про фундаментальні роботи відомого вітчизняного вченого О. Романовського. Серед них слід виділити дослідження присвячені феномену харизматичного лідерства. Саме аналіз феномену харизматичного лідерства особливо важливий у межах нашого дослідження.

На увагу заслуговують дисертаційні дослідження Б. Головешка ("Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищих навчальних закладах", 2017, де теоретично обґрунтовано, розроблено та експериментально перевірено педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців із адміністративного менеджменту у ЗВО) [3], І. Костирі ("Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах", 2018; теоретично обґрунтовано, розроблено та експериментально перевірено педагогічні умови формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої освіти технічного профілю) [5] та інших дослідників.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. На підставі проведеного аналізу наукової літератури та сучасних підходів до підготовки професіоналів у сфері публічного управління не вирішеним залишається питання сутності лідерської позиції майбутніх фахівців публічного управління та адміністрування та її формування у закладі вищої освіти.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). На підставі аналізу наукової літератури визначити сутність лідерської позиції майбутніх фахівців у сфері публічного управління та адміністрування.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Одним із керівних принципів стратегії сталого розвитку України до 2030 року є належне врядування, яке повинно “забезпечити результативність, ефективність, відкритість та інклюзивність управлінського процесу, підзвітність та відповідальність суб'єктів управління, сприяти переходу до горизонтальної системи суспільної координації прийняття та реалізації управлінських рішень за участі всіх зацікавлених сторін на національному, регіональному та місцевому рівнях” [14], що, вимагатиме якісної підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування у закладах вищої освіти. Сучасні наукові дослідження вказують на “принципово нові підходи до підготовки цієї категорії фахівців детерміновані необхідністю реалізації в державі системних соціально-економічних перетворень одночасно із захистом територіальної цілісності та збереження суверенітету України” [1, с. 12]. Діяти в інтересах людини, громади, держави здатні тільки ті фахівці у сфері публічного управління та адміністрування, які мають лідерську позицію.

У контексті нашого дослідження вважаємо за доцільне визначитися з такими поняттями, як: “позиція”, “лідерство”, “лідер”.

Словник української мови визначає позицію як “точку зору, ставлення до чого-небудь, що визначає характер поведінки, дії” [12].

Науковці визначають позицію як компонент структури особистості, що діалектично поєднує мотиваційні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові та діяльнісні аспекти (В. Войтко, О. Киричук, О. Кононко, В. Панок, О.Петровський); як характеристику, що дозволяє розглядати особистість як суб'єкт соціальних відносин (Н. Дивитовська, Б. Паригін) [16, с. 6].

З поняттям “позиція” тісно пов'язано поняття “громадянська позиція”, що, на думку дослідників, є “інтегративною якістю, утвореною сукупністю мотиваційного, когнітивного, вольового, емоційного й поведінкового компонентів, що визначає ставлення людини до обов'язків перед суспільством і державою як їхнє внутрішнє прийняття та готовність до неухильного виконання” [2, с. 110].

Поняття “громадянська позиція”, на наше переконання, пов'язано із поняттям

“лідерство”. На думку Б. Головешка, “феномен лідерства необхідно розглядати в контексті існування та діяльності певної групи людей. У цих випадках лідера характеризує безпосередня участь у досягненні поставленої мети” [3].

Закордонні дослідники тлумачать лідерство, беручи за основу різні концептуальні ідеї та підходи. Наприклад Р. Стогділл у своєму “Довіднику з лідерства” сконцентрував уявлення науковців про лідерство у таких, на його думку, головних ідеях: лідерство як центр групових інтересів, як характеристика особистості, як мистецтво досягнення згоди або підпорядкування, як дія й поведінка, як інструмент досягнення мети або бажаного результату, як взаємодія, як уміння переконувати, як здійснення впливу, як владні відносини, як результат ролівої диференціації, як ініціація або конструювання структури групи [17]. Р. Кричевський додав таку характеристику: лідерство як процес соціальної перцепції [6], а дослідниця О. Кудряшова – як бачення перспективи та як дотримання особливих цінностей [7].

На думку авторського колективу на чолі з О. Романовським, “лідерство – це процес впливу на людей, який породжений самою системою неформальних відносин, а управління передбачає наявність чітко структурованих формальних відносин, завдяки яким воно реалізується” [11, с. 13]. Під лідерством звичайно розуміють один із процесів організації малої соціальної групи та управління нею, який сприяє досягненню групової мети в оптимальний термін і з оптимальним ефектом, детермінований панівними в суспільстві соціальними відносинами [4].

У теорії державного управління термін “лідерство” розглядається як управлінські взаємовідносини між керівником і підлеглими, засновані на ефективному поєднанні різних джерел влади і спрямовані на спонукання людей працювати на досягнення поставлених цілей [13].

Автори багатьох наукових робіт із лідерства (С. Калашнікова, О. Романовський, Т. Гура) досліджують лідерство через професійну підготовку лідерів. Наукові розвідки В. Біленко, М. Морарь, А. Пахарєва, Н. Трач присвячені дослідженню політичного лідерства, дослідженню організаційного лідерства присвячено роботи Л. Карамушки, О. Філь. Погоджуємося з думкою дослідниці І. Костирі,

що “абсолютна більшість робіт присвячена дослідженню лідерства як такого, виробленню підходів щодо формування та розвитку лідерських якостей” [5, с. 6].

Лідер (від англ. leader – ведучий, перший, той, хто йде попереду) – особа у будь-якій групі, яка користується визнанням авторитетом, має вплив, що виявляється як керуюча дія [11, с.13].

Формуванню лідерської позиції майбутніх інженерів присвячено роботи Т. Гури, В. Бондаренко, Б. Головешка, С. Резнік, О. Романовського, А. Черкашина, які у своїх наукових напрацюваннях розробляють теоретичні засади, практичні рекомендації щодо формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти під час аудиторної та позааудиторної діяльності [15]; обґрунтовують педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх фахівців із адміністративного менеджменту та аналізують особливості розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів [8]; висвітлюють питання особливостей створення іміджу лідера – професіонала і надають рекомендації щодо їхнього застосування у практичній діяльності, у формуванні позитивного соціально-психологічного клімату в колективі [9]. Досліджуючи поняття “лідерська позиція”, наводимо визначення цього феномена науковцями. Так, за визначенням І. Костирі, “лідерська позиція майбутніх інженерів виступає як особистісна характеристика, що включає в себе усвідомлення майбутнім інженером готовності до виконання ролі лідера та здатності до організаційного впливу на виробничий колектив; лідерська позиція ґрунтується на лідерському потенціалі майбутнього інженера та формується під час засвоєння лідерської ролі в різних життєвих ситуаціях, включаючи умови професійної інженерної сфери” [5, с. 4]. О. Хмизова характеризує “лідерську позицію” школярів як комплексне, відносно стійке, динамічне особистісне утворення, що характеризується певною системою ставлень особистості до людей та до самої себе у складних соціальних відносинах; зовнішньо вона виявляється у лідерській поведінці та діяльності; внутрішньо лідерська позиція зумовлюється системою установок, цілей і цінностей та відображає характер її потреб, мотивів і переконань [12, с. 4].

Грищенко І. пояснює сутність лідерської позиції так: “Лідер здійснює вчинки (“акти

лідерства”), структура яких характеризується елементами, що взаємодіють між собою і змінюються, певними особистісними рисами лідера, його здібностями, можливостями для реалізації цілей інших людей у процесі ситуаційної взаємодії. Таке домінування існує всередині групи, де лідер займає певну позицію та виконує роль задля досягнення цілей групи, колективу... Лідер, для збереження своєї позиції, повинен бути чутливим до потреб і запитів групи” [4, с. 119].

Лідерська позиція майбутніх фахівців у сфері публічного управління та адміністрування – це особиста характеристика студента, яка включає в себе володіння ним специфічних якостей, необхідних йому для виконання ролі лідера у сфері публічного управління. Якості лідера як складові його лідерського потенціалу є практичною основою його успішної діяльності. Лідерство у публічній сфері припускає наявність у лідера необхідних знань і навичок, які формуються під час діяльності у ній. Тобто ми говоримо про те, що причиною їхнього здобуття може бути успішна діяльність лідера у сфері публічного управління. Відповідно як педагогічну умову формування таких навичок у системі освіти можемо розглядати моделювання професійно-орієнтованих та практично спрямованих ситуацій із публічної сфери діяльності.

Отже, у межах освітнього процесу має бути створений комплекс педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх фахівців у сфері публічного управління та адміністрування. Наприклад, однією із умов може бути залучення студентів до різноманітних видів самостійної діяльності, теоретичне та практичне моделювання професійно-орієнтованих ситуацій та інше.

У своїх попередніх публікаціях ми наголошували на тому, що “технологія процесу самовиховання студентів адміністративного менеджменту з метою розвитку у них лідерської позиції складається з таких елементів самовиховання: підготовчого, самопізнання, самооцінки, самоконтролю, самопрограмування на успіх, самовдосконалення, цілеспрямованої поведінки, формування компетентностей” [10, с. 63], а “результатом її здійснення виступає розвиток лідерської позиції студентів адміністративного менеджменту”, проте “використання технології про-

цесу їхнього самовиховання сприяє їхній адаптації, індивідуалізації, інтеграції, що передбачає формування лідерської позиції, розвиток лідерських якостей через досягнення успіху в діяльності” [10, с. 64].

Не підлягає сумніву, що майбутній фахівець у сфері публічного управління та адміністрування, маючи на меті бути лідером, повинен володіти найкращими особистісними, професійними, комунікативними, психологічними якостями, постійно працювати над саморозвитком та самовдосконаленням, уміти ставити перед собою цілі і знати шляхи досягнення їх. Підготовка до професійної діяльності зумовлює у майбутнього фахівця у сфері публічного управління та адміністрування уміння діяти в інтересах людини, громади, держави, мати потребу у професіоналізації, розвитку комунікативної взаємодії під час реалізації функціональних обов'язків та безперервної самоосвіти [1, с. 14]. Тому сутність лідерської позиції майбутнього фахівця у сфері публічного управління та адміністрування ми розглядаємо як синергію його особистісних, професійних, громадянсь-

ких якостей, дій і вчинків, спрямованих на реалізацію його основної місії – готовності забезпечити конструктивну взаємодію публічної влади, освіти, науки, бізнесу і громадянського суспільства.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. За результатами проведеного нами дослідження, сутність лідерської позиції майбутніх фахівців у сфері публічного управління та адміністрування визначаємо як синергію їхніх особистісних, професійних, громадянських якостей, дій і вчинків, спрямованих на реалізацію основної місії – готовності забезпечити конструктивну взаємодію публічної влади, освіти, науки, бізнесу і громадянського суспільства; доведено, що усебічний розвиток їхньої особистості зможе забезпечити якісна професійна освіта, спрямована на формування їхньої лідерської позиції.

Перспективними напрямами подальшого дослідження є аналіз європейського досвіду формування лідерської позиції майбутніх фахівців у сфері публічного управління та адміністрування.

Список літератури:

1. Белова Л. О. Необхідність формування нової парадигми підготовки державно управлінських кадрів в Україні / Л. О. Белова // Публічне управління: стратегія реформ 2020: зб. тез. XV Міжнар.наук.конгресу, 23 квітня 2015 р. Х.: Вид-во ХарРІНАДУ “Магістр”. – 2015. – С. 400
2. Власова Н. Ф. Сутність поняття “громадянська позиція” та шляхи її формування / Н. Ф. Власова // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2016. – Вип 5 (104). – С. 110–117
3. Головешко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищих навчальних закладах / Б. Р. Головешко // [Текст] : Автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.04 Вінниц. держ. пед. ун-т ім. Михайла Коцюбинського. – Вінниця. – 2017
4. Грищенко І. М. Лідерство як феномен управління групою / І. М. Грищенко // Інвестиції: практика та досвід. – № 5. – С. 116–119
5. Костира І. В. Формування лідерської

позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах [електронний ресурс] / І. В. Костира // Автореф. дис. канд. пед. наук : спец. 13.00.07 Вінницький держ. пед. університет ім. М. Коцюбинського. – Вінниця. – 2018. – С. 20

6. Кричевский Р. Л. Психология лидерства: учебное пособие / Р. Л. Кричевский. – М. : Статут. – 2007. – С. 542

7. Кудряшова Е. В. Лидер и лидерство: исследования лидерства в современной западной общественно-политической мысли / Е. В. Кудряшова. – Архангельск : Изд-во Поморского междунар. пед. ун-та. – 1996. – С. 256

8. Романовський О. Г. Лідерські якості в професійній діяльності / О. Г. Романовський, С. М. Резнік, Т. В. Гура, Ю. І. Панфілов, Б. Р. Головешко, В. В. Бондаренко. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2017. – С. 143

9. Романовський О. Г. Психологія управлінської діяльності лідера / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко // Навчальний посібник. – Харків. – 2017. – С. 100

10. Резнік С. М. До питання формування лідерської позиції студентів адміністра-

тивного менеджменту / С. М. Резнік, К. Ю. Підгорний // Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами: Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції 29–30 вересня 2020 року / За заг. ред. О. Г. Романовського. – Х.: НТУ “ХПІ”. – 2020. – С. 226

11. Романовський А. Г. Педагогіка лідерства: Монографія / А. Г. Романовський В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень – Х.: НТУ “ХПІ”. – 2018. – С. 500

12. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. – К.: Наукова думка.–1970–1980

13. Сторожев В. Професійні компетенції лідерства в державному управлінні / Сторожев В. // Теорія та практика державного управління. – 2017. – № 3 (58). – С. 162–169

14. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://igu.org.ua/sites/default/files/83.pdf>

15. Романовський О. Г. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, С. М. Резнік, Ю. І. Панфілов, А. І. Черкашин, І. В. Костира, В. В. Бондаренко. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2018. – С. 195

16. Хмизова О. В. Формування лідерської позиції у молодших школярів у позаурочній діяльності / О. В. Хмизова // Автореф. дис.. канд. пед. наук. 13.00.07 - теорія і методика виховання. – К. – 2010

17. Стогділ Р. М. Особисті фактори, пов'язані з лідерством: Огляд літератури / Р. М. Стогділ // Журнал психології. – 1948. – Вип. 25

References:

1. Bielova, L. O. (2015), “The need to form a new paradigm for training public administration in Ukraine”, *Publichne upravlinnia: stratehiia reform 2020: zb. tez. KhV Mizhnar.nauk.konhresu*, 23 kvitnia 2015, Kh.: vyd-vo KharRINADU “Mahistr”, p. 400

2. Vlasova, N. F. (2016), “The essence of the concept of “civic position” and ways of its formation”, *Pedagogy of formation of creativity*

of the person in higher and comprehensive school, vip. 5 (104), pp. 110–117

3. Holoveshko, B. R. (2017), “Pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in future specialists in administrative management in higher education”, [Tekst] : avtoref. dys kand. ped. nauk : 13.00.04 Vinnytsia. state ped. Univ. Mykhailo Kotsyubynsky, Vinnytsia

4. Hryshchenko, I. M. “Leadership as a phenomenon of group management”, *Investments: practice and experience*, no. 5. pp. 116–119

5. Kostyria, I. V. (2018), “Formation of a leading position of future engineers in higher technical educational institutions”, avtoref. dys. ... kand. ped. nauk : spets. 13.00.07 Vinnytskyi derzh. ped. un-t im. M. Kotsiubynskoho. Vinnytsia, p. 20

6. Krychevskyi, R. L. (2007), “Psychology of leadership”, *uchebnoe posobyе*, M. : Statut, p. 542

7. Kudriashova, E. V. (1996), “Leader and Leadership: Studies of Leadership in Contemporary Western Socio-Political Thought”, Arkhangelsk: Pomeranian International Publishing House. ped. un-ta., p. 256

8. Romanovskyi, O. H., Reznik, S. M., Hura, T. V., Panfilov, Yu. I., Holoveshko, B. R., Bondarenko, V. V. (2017), “Leadership qualities in professional activities”, Kharkiv: NTU “KhPI”, p. 143

9. Romanovskyi, O. H., Ponomarov, O. S., Hura, T. V., Knysh, A. Ie., Bondarenko, V. V. (2017), “Psychology of managerial management”, Tutorial, Kharkiv, p.100

10. Reznik, S. M., Pidhornyi, K. Yu. (2020), “On the issue of forming the leadership position of students of administrative management”, *Leaders of the XXI century. Formation of features of the charismatic leader on the basis of humanitarian technologies for management of social systems: Proceedings of the IV international scientific-practical conference on September 29–30, 2020* Za zah. red. Romanovsky O. Kh., Kh.: NTU “KhPI”, p. 226

11. Romanovskyi, A. H., Hren, L. N., Mykhailychenko, V. E. (2018), “Leadership pedagogy”, *Monohrafiia*, Kh.: NTU “KhPY”, p. 500

12. “Dictionary of the Ukrainian language”, USSR. Institute of Linguistics; for red. I. K. Bilodida, K. : Scientific opinion, v. 11 tt., 1970–1980

13. Storozhev, V. (2017), "Professional competencies of leadership in public administration", Theory and practice of public administration, no. 3 (58), pp. 162–169

14. "Strategy of sustainable development of Ukraine until 2030", available at: <https://igu.org.ua/sites/default/files/83.pdf>

15. Romanovskyi, O. H., Hura, T. V., Reznik, S. M., Panfilov, Yu. I., Cherkashyn, A. I., Kostyria, I. V., Bondarenko, V. V. (2018), "Formation of a leading position of future

engineers in institutions of higher technical education", Kharkiv: NTU "KhPI", p. 195

16. Khmyzova, O.V. (2010), "Formation of leadership position in junior high school students in extracurricular activities", avtoref. dys.. kand. ped. nauk.13.00.07 - theory and methods of education, K.

17. Stogdill, R. M. (1948), "Personal Factors associated with Leadership: A Survey of Literature", Journal of Psychology, vol. 25

Стаття надійшла до редколегії 25.11.2021

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ ТЕКСТУ СТАТТІ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ У РЕФЕРОВАНОМУ ВИГЛЯДІ

Розширена анотація

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

Moroz V. M. doctor of sciences (public administration), associate professor, full professor of department of pedagogy and psychology of social systems management, NTU “KhPI”, Kharkiv, Ukraine

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Ways of state regulation mechanisms’ improvement in the procedure of electing the head of higher educational establishment”

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

Problem setting (*English text*).

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

Paper objective (*English text*).

Paper main body (*English text*).

Conclusions of the research (*English text*).

_____ (підпис особи, яка здійснила переклад)

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

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

ЗАЯВКА

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

Прізвище	
Ім'я	
По батькові	
Місце роботи	
Посада	
Науковий ступінь	
Вчене звання	
Назва статті	
Пропонована рубрика (філософія, педагогіка, психологія)	
Адреса, телефони та E-mail для контактів	
Поштова адреса для надсилання авторського примірника	
Підтверджую своє бажання розмістити статтю у щоквартальному науково-практичному журналі “Теорія і практика управління соціальними системами” і гарантую, що подана стаття є власною розробкою автора (авторів) та ніде раніше не друкувалася і не знаходиться на розгляді в інших виданнях	
Погоджуюсь з усіма висунутими редакційною колегією вимогами щодо змісту, обсягу, оформлення і порядку подачі матеріалів. Підтверджую свою згоду на розміщення поданої статті, так само як і розширеної анотації до неї в інформаційних системах (наприклад, на сайті Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського, в мережі Open Journal Systems тощо) та міжнародних наукометричних базах даних	
« ____ » _____ 20 __ р.	_____

Наукове видання

Щоквартальний науково-практичний журнал

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ**

4'2021

Редактор *О. В. Квасник*
Комп'ютерна верстка *І. С. Хряк*

Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення
та радіомовлення України: Серія КВ №5212 від 18.06.2001 р.

Підп. до друку 14.12.2021 р. Формат 60x84 1/8. Папір офсетний.
Riso-друк. Гарнітура Таймс. Ум. друк. арк 5,2. Наклад 300 прим. 1-й з-д 1-68.
Зам. № 68. Ціна договірна.

Видавець і видавництво
Видавничий центр НТУ "ХП",
вул. Кирпичова, 2, м. Харків-2, 61002

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 5478 від 21.08.2017 р.