

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра менеджменту



МЕНЕДЖМЕНТ: НАУКА, ОСВІТА, ПРАКТИКА

**Матеріали III науково-методичного семінару,
присвяченого дню заснування кафедри менеджменту**

06 листопада 2020 року

**Біла Церква
2020**

МЕНЕДЖМЕНТ: НАУКА, ОСВІТА, ПРАКТИКА. Матеріали III науково-методичного семінару, присвяченого дню заснування кафедри менеджменту. Біла Церква: БНАУ. 2020. 37 с.

Розглянуто та рекомендовано до друку й практичного використання науково-методичною комісією економічного факультету (протокол №5 від 12.11.2020 р.).

Керівник науково-методичного семінару: Вихор М. В., кандидат економічних наук, доцент.

Рецензент: **І. М. Паска**, доктор економічних наук, професор

Відповідальний редактор та укладач: **Ю. С. Гринчук**, завідувач кафедри менеджменту, доктор економічних наук, доцент.

Матеріали подаються в авторській редакції.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
Шемігон О. І. Сутність та класифікація методів, прийомів, засобів та технологій навчання.....	5
Коваль Н. В. Формування фахових компетентностей майбутніх менеджерів за допомогою поєднання кейс-технології з технологіями розвитку критичного мислення у процесі вивчення дисциплін «Менеджмент персоналу» та «Регіональний менеджмент».....	7
Утеченко Д. М. Персоналізований метод навчання (PSI) – «План Келлера» та можливості його застосування у закладах вищої освіти України.....	13
Гринчук Ю. С. Використання методів реалізації функцій менеджменту про прогнозуванні банкрутства підприємств у стратегічному аналізі.....	16
Хахула Л. П., Хахула Б. В. Формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів засобами новітніх технологій навчання.....	20
Хахула Л. П., Хахула Б. В. Особливості навчання якісними методами на конкретних прикладах у соціології	25
Биба В. А. Використання психологічних тестів під час вивчення дисципліни «Семоменеджмент».....	32
Вихор М. В. Досвід підготовки менеджерів у США та його застосування в умовах України.....	34

ПЕРЕДМОВА

Третій випуск матеріалів науково-методичного семінару «Менеджмент: наука, освіта, практика» включає тези доповідей науково-педагогічних працівників кафедри, підготовлені на основі вивчення різноманітних методичних джерел, досвіду викладання навчальних дисциплін, підвищення кваліфікації, зокрема на пролонгованому методико-психологічному семінарі «Школа професійно-педагогічного зростання» для НПП Білоцерківського НАУ, а також в неформальній та інформальній освіті.

Під час семінару науково-педагогічні працівники поділилися досвідом застосування інноваційних технологій навчання та викладання, що є особливо актуальним в умовах дистанційного навчання під час пандемії COVID-19. Впровадження інноваційних педагогічних технологій суттєво змінює освітній процес, дозволяє вирішувати проблеми розвивального, студентоцентрованого навчання, його диференціації, гуманізації, посилення практичної орієнтованості та творчої спрямованості, формування індивідуальної освітньої перспективи.

Науково-методичний семінар сприяє підвищенню якості освітніх послуг та забезпечення їх відповідності національним та європейським стандартам вищої освіти; модернізації програм навчальних дисциплін, змісту навчання за спеціальністю 073 «Менеджмент»; запровадженню викладачами кафедри інноваційних підходів, форм, методів і засобів навчання; забезпеченню кафедри висококваліфікованими науково-педагогічними кадрами.

*Ю. С. Гринчук, доктор економічних наук,
професор, завідувач кафедри менеджменту*

УДК 378.147.091.33

Шемігон О. І., канд. с.-г. наук, доцент

СУТНІСТЬ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ, ПРИЙОМІВ, ЗАСОБІВ ТА ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ

Визначено сутність та наведено класифікацію методів, прийомів, засобів та технологій навчання.

Ключові слова: метод навчання, прийом навчання, засіб навчання, технологія навчання.

Перефразувавши вислів Менандра (342-293/291 до н.е.), давньогрецького комедіографа і афінського поета-драматурга – добре тому, хто навчився навчати (в оригіналі звучить так: «Добре тому, хто навчився вчитися» і зрозумівши зміст слів **вчитися** (опановувати навичками у певній конкретній галузі, набувати уміння робити що-небудь), **навчати** (передавати кому-небудь знання, уміння, досвід) і **навчитися** (набути яких-небудь знань, вивчити, опановувати щось), усвідомлюєш, наскільки це складний процес.

На нашу думку, той, хто претендує навчати, перш за все, має розумітися на методах навчання, прийомах навчання засобах і технологіях навчання.

Метод навчання – це певний спосіб цілеспрямованої реалізації процесу навчання, досягнення поставленої мети. Правильний підбір методів відповідно до мети та змісту навчання, вікових особливостей студентів (учнів) сприяє розвитку їх пізнавальних здібностей, озброєнню їх уміннями й навичками використовувати здобуті знання на практиці, готує останніх до вже самостійного набуття знань, формує їхній світогляд.

Виділяють наступні методи:

- словесні – розповідь, лекція, бесіда, семінар, робота з книгою;
- наочні – ілюстрація, демонстрація, екскурсія;
- практичні – письмовий виклад, лабораторна робота, графічна робота, творча робота, робота на тренажері.

Прийом навчання – елемент методу, що становить сукупність навчальних ситуацій, спрямованих на досягнення його проміжної мети. Елементи методів не є сумою окремих частин цілого, а системою, що об'єднана логікою дидактичного завдання. Якщо метод – спосіб діяльності, що охоплює весь шлях її перебігу, то прийом – це окремий крок, дія в реалізації методу.

Метод навчання має дві складові частини: об'єктивну і суб'єктивну. Об'єктивна частина методу обумовлена тими постійними положеннями, які обов'язково присутні в будь-якому методі, незалежно від того, який викладач його використовує. У ній відображені найзагальніші вимоги законів і закономірностей, принципів і правил, а також ціль, завдання, зміст, форми навчальної діяльності. Суб'єктивна частина методу обумовлена особистістю

педагога, його творчістю, майстерністю; особливостями студентів, конкретними умовами.

Засоби навчання – матеріальні об'єкти, предмети природи, а також штучно створені людиною, що використовуються в навчальному процесі як носії навчальної інформації та інструменти діяльності педагога (викладача), для досягнення цілей навчання, виховання і розвитку.

Класифікація засобів навчання:

1. **Натуральні об'єкти**, що включають предмети дійсності для безпосереднього вивчення: зразки і колекції матеріалів, інструментів, деталей, рослин, мікропрепарати тощо.

2. **Зображення і відображення матеріальних об'єктів (оригіналів)** – моделі, муляжі, макети, таблиці, ілюстративні матеріали, кінофільми, звукозаписи тощо.

3. **Засоби навчання, що репрезентують описи предметів і явищ умовними засобами (слова, знаки, графіки)**, – таблиці, схеми, графіки, діаграми, плани, карти, підручники.

4. **Технічні засоби навчання (ТЗН): обладнання (специфічні носії навчальних матеріалів) й апаратура**, що застосовуються в навчальному процесі з метою підвищення його ефективності.

Технічні засоби навчання можна *класифікувати* за різними ознаками, зокрема: за призначенням – широкого (використовуються незалежно від віку, у різних галузях знань, на всіх видах занять, не лише з метою подання певних відомостей, а й для контролю за їх засвоєнням) і *спеціального* (пристрої, які подають відомості про динамічну суть процесів, будову механізмів і взаємодію їхніх елементів); виконуваними функціями (засоби подання даних і засоби контролю знань); способом впливу (візуальні – вплив лише на органи зору, аудитивні – вплив лише на слухові органи та аудіовізуальні – одночасний вплив на органи зору і слуху).

Технічні засоби навчання дають позитивні результати лише тоді, коли вони вміло й розумно використовуються в системі різноманітних методів і прийомів та в поєднанні з іншими засобами навчання.

Поняття "**технологія навчання**" вперше введено на конференції ЮНЕСКО в 1970 році. У доповіді "Вчитися, щоб бути", опублікованому цією організацією, названа дефініція визначається як рушійна сила модернізації освітнього процесу, а в доповіді "Як вчитися" вперше наводиться її визначення. У ньому технологія навчання характеризується як сукупність способів і засобів зв'язку (спілкування) між людьми, що виникають в результаті інформаційної революції і використовуються в дидактиці.

Природною слід вважати спробу педагогів-дослідників обґрунтувати сутність категорії "технологія навчання" у відповідності з початковим значенням поняття "технологія", так як перша є похідним від другого.

Зміст поняття "технологія" в технічних науках включає, по-перше, процес обробки і перетворення, в результаті якого виходить готова продукція, по-друге, нормативну сторону цього процесу, визначальну, як і що треба робити, щоб реалізувалися необхідні процеси перетворення.

Таким чином, в технічних словниках під технологією розуміється спосіб реалізації людьми конкретного складного процесу шляхом поділу його на систему послідовних взаємопов'язаних процедур і операцій, які виконуються більш-менш однозначно і мають на меті досягнення гарантованого результату. Процедура в цьому випадку розуміється як набір дій, за допомогою яких здійснюється той чи інший головний процес (або його окремих етап), що виражає суть конкретної технології, а операція – це безпосереднє практичне вирішення завдання в рамках процедури, тобто однорідна логічно неподільна частина конкретного процесу.

УДК 005.95-051:159.955

Коваль Н. В., к. е. н., доцент

**ФОРМУВАННЯ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ
МЕНЕДЖЕРІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ПОЄДНАННЯ КЕЙС-ТЕХНОЛОГІЇ З
ТЕХНОЛОГІЯМИ РОЗВИТКУ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ У ПРОЦЕСІ
ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІН «МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ» ТА
«РЕГІОНАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

У статті досліджено можливість поєднання кейс-технології з методами розвитку критичного мислення при формуванні фахових компетентностей майбутніх менеджерів у процесі вивчення дисциплін «Менеджмент персоналу» та «Регіональний менеджмент».

Ключові слова: кейс-технологія, методи «Шість капелюхів», «Стільці Діснея», «Скрайбінг», «Майндмеппінг».

Згідно зі Стандартом вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти до спеціальних (фахових) компетентностей випускника належать, зокрема:

СК 07. Здатність обирати та використовувати сучасний інструментарій менеджменту.

СК 09. Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань.

СК 12. Здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, формувати обґрунтовані рішення.

Під час вивчення дисциплін «Менеджмент персоналу» та «Регіональний менеджмент» формування перерахованих компетентностей відбувається шляхом поєднання кейс-технології з технологіями розвитку критичного мислення.

Вперше робота з кейсами у навчальному процесі почала використовуватись в Гарвардській школі бізнесу у 1908 році.

Кейс-технологія (в перекладі з англійської – «валіза», «випадок») – ситуаційна методика навчання, яка передбачає набуття професійних знань шляхом розв’язання проблем, котрі представлені у вигляді спеціально підібраних та дидактично обґрунтованих ситуацій. Ця технологія дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності фахівців і передбачає аналіз виробничих та управлінських ситуацій у процесі вивчення навчального матеріалу.

Слід наголосити, що успішне вирішення кейсів потребує засвоєння певного обсягу теоретичного матеріалу, розробки кількох альтернативних варіантів вирішення проблеми, постійного переосмислення вивченого. Оскільки студент не отримує готових знань від викладача, а сам змушений шукати їх, то у нього формується самостійність, самоповага і, найголовніше, здатність думати.

Кейс-технологію доречно поєднувати з іншими інноваційними освітніми технологіями, зокрема, технологіями розвитку критичного мислення («Шість капелюхів» Едварда де Боно, «Стільці мислення» Волта Діснея).

Пропоную розглянути два приклади з практики використання цих технологій у процесі викладання дисциплін «Менеджмент персоналу» та «Регіональний менеджмент».

1. Дисципліна «Менеджмент персоналу». Тема «Організація набору і відбору персоналу». Поєднання кейс-технології з методом «Шість капелюхів» та майндмеппінгом (ментальними або інтелектуальними картами).

Для ознайомлення з методом «Шість капелюхів» пропоную студентам переглянути скрайбінг-притчу про 6 синів капелюшника [1].

Скрайбінг (від англ. scribe – «розмічати») – нова техніка презентації, винайдена британським художником Ендрю Парком, яка передбачає супровід доповіді спікера ілюстраціями «на льоту», що здійснюються фломастером на білій дошці. Таким чином, слухачі чують і бачать одночасно приблизно одне й те ж саме, що полегшує сприйняття інформації. Наразі скрайбінг – інноваційна технологія, за допомогою якої можна привернути увагу слухачів, забезпечити їх додатковою інформацією та виокремити головні моменти доповіді. Популярність технології забезпечується завдяки тому, що людський мозок мислить образами, мова малюнка є універсальною мовою. Скрайбінг широко використовують у рекламі, маркетингу, бізнес-презентаціях і в освіті [2].

Метод «Шість капелюхів» – це психологічна рольова гра, сенс якої полягає в тому, щоб розглянути проблемну ситуацію з 6 незалежних одна від одної точок зору. Це дозволяє сформулювати найбільш повне уявлення про предмет дискусії, на логічному й емоційному рівнях оцінити переваги і недоліки запропонованих альтернативних рішень та обрати найкраще.

Сам прийом було запропоновано британським письменником, психологом та спеціалістом з творчого мислення Едвардом де Боно у 1985 році. Основою цього підходу є концепція паралельного мислення.

«Приміряючи» 6 незалежних типів мислення у процесі вирішення практичних завдань можна з легкістю подолати 3 головні проблеми:

- *зайві емоції* – оцінка певної ситуації з різних точок зору сприяє тому, що ми ухвалюємо рішення, здійснивши комплексний аналіз у 6 незалежних площинах;

- *розгубленість* – багаторівневе завдання підвищеної складності може викликати почуття невпевненості у власних силах, а концепція паралельного мислення дозволяє підійти до вирішення завдання систематично, зібравши факти та оцінивши всі «за» і «проти»;

- *непослідовність* – використання такого прийому дозволяє структурувати весь масив інформації за окремими ознаками, тобто вирішити проблемне питання з використанням системного підходу і при цьому залишає місце для творчості.

Капелюх певного кольору передбачає включення відповідного режиму мислення, якого має дотримуватись студент чи команда в момент аргументації своєї позиції у процесі дискусійної гри:

- *білий* – фокусування уваги на інформації (аналіз відомих фактів та цифр, оцінка того, яких відомостей не вистачає та з яких джерел їх можна отримати). Білий капелюх – це, фактично, ретроспективний метод пізнання, який використовують, щоб виявити причинно-наслідкові зв'язки і закономірності в розвитку явищ;

- *жовтий* – дослідження можливих успіхів, пошук переваг та оптимістичний прогноз події / ідеї / ситуації, яка розглядається. Особливо це важливо, якщо всі варіанти здаються досить похмурими;

- *чорний* – критична оцінка ситуації з точки зору наявності недоліків, ризиків та загроз її розвитку. Пошук у кожній ідеї слабких місць, прихованих загроз, суттєвих та уявних недоліків. Чорний капелюх потрібно використовувати насамперед тим, хто вже досяг успіху і звик мислити позитивно, адже часто саме такі люди схильні недооцінювати ризики;

- *червоний* – увага до емоцій, почуттів та інтуїції. На цьому етапі висловлюються всі інтуїтивні здогадки. Люди діляться емоціями (страх, обурення, захоплення, радість тощо), що виникають при думці про те чи інше рішення або пропозицію. Тут також важливо бути чесним, як з самим собою, так і з присутніми;

- *зелений* – пошук альтернатив, генерація ідей, модифікація вже наявних напрацювань. Ніяких оцінок запропонованих раніше рішень, тільки їх подальший розвиток будь-якими доступними способами (ментальні карти, асоціації та інші інструменти активізації творчого мислення);

- *синій* – модератор дискусії, формулювання цілей та підбиття підсумків дискусії, обговорення користі та ефективності методу в конкретних умовах.

Сесія починається з ознайомлення з проблемою та встановлення цілей. У процесі дискусії спочатку слід надати слово представникам Білого капелюха – перш ніж оцінити будь-яке проблемне питання, варто передусім ознайомитись з інформацією про предмет обговорення. Після Чорного необхідно надати слово Жовтому – це урівноважить думки й оцінки. Розглянувши питання з усіх боків і зібравши достатньо інформації для подальшого аналізу, настає час Зеленого,

креативного капелюха. У ньому важливо знайти щось нове, вийти за межі наявних пропозицій. Нові ідеї знову аналізуються в Жовтому і Чорному капелюхах. Не слід забувати періодично давати учасникам випустити пару в Червоному капелюсі (його надягають рідко і на досить невеликий проміжок часу – секунд тридцять). Останнім потрібно вислухати Синій капелюх [3; 4].

Працюючи за допомогою методу шести капелюхів, бажано використовувати *ментальні (інтелектуальні) карти*.

Майндмеппінг (англ. Mind map) – це зручна та ефективна техніка альтернативного запису, яку застосовують для генерування та фіксації ідей, аналізу і впорядковування інформації, ухвалення рішень тощо. Це уявлення будь-якої події або ідеї в систематизованому, графічному вигляді. Вона дозволяє простежити і виявити всі причинно-наслідкові зв'язки між розглянутими об'єктами і поняттями.

У ментальних картах замість лінійного запису використовують радіальний. Це означає, що головна тема, на якій фокусується увага, записується в центрі листка (дошки). Інші важливі слова записують як радіуси на відгалуженнях. Записувати необхідно лише ключові слова. Зв'язки (гілки) повинні бути скоріше асоціативними, ніж ієрархічними. Записи можуть підкріплюватися символічними малюнками [4].

По суті, ментальна карта – наочне зображення роботи людського мозку. Він складається з нейронів і їх відростків. Кожен образ і думка стимулюють той чи інший нейронний сегмент. Карти є зображенням складних розумових зв'язків, які допомагають мозку впорядкувати явища і об'єкти. Це дозволить створити повноцінну картину і поглянути на неї під різними кутами, що дає можливість краще оперувати даними та сприяє польоту думки (рис. 1).

Метод шести капелюхів Едварда де Боно в комплекті з ментальними картами широко використовуються підприємцями, дизайнерами, вченими, викладачами та представниками інших професій [6]. Багато міжнародних корпорацій, такі як British Airways, IBM, Pepsico, DuPont і багато інших, давно взяли на озброєння цей метод [4].

Ситуаційні завдання (кейси).

1. Ви – керівник підприємства. На вакансію менеджера з реклами претендують: хлопець, який щойно закінчив університет (спеціальність «маркетинг») та є впевненим користувачем ПК; блондинка приємної зовнішності, з гарною фігурою та досвідом роботи 4 роки на посаді менеджера зі збуту; брат керівника підприємства, який нещодавно повернувся з армії, має вищу економічну освіту та шукає роботу. Кого б Ви прийняли на цю посаду?

2. Менеджер з персоналу призначив співбесіду трьом кандидатам на посаду менеджера зі збуту: випускнику ЗВО, без досвіду роботи, проте з «червоним» дипломом; торговому агенту з власного штату, який успішно працює 3 роки на даному підприємстві, але не має вищої освіти; менеджеру зі збуту, який працював в конкурентній фірмі, з досвідом роботи 3 роки і вищою освітою. Поспілкувавшись з претендентами, він так і не зміг самостійно обрати одного спеціаліста. Менеджер звернувся за порадою до заступника директора,

який порадив взяти на цю посаду торгового агента. Проте ретельно обдумавши кожен варіант, менеджер вирішив найняти менеджера зі збуту, який працював в конкурентній фірмі. Чи правильний вибір, на Вашу думку, зробив менеджер з персоналу? Хто, на Вашу думку, найбільше підходить на дану посаду? [7].

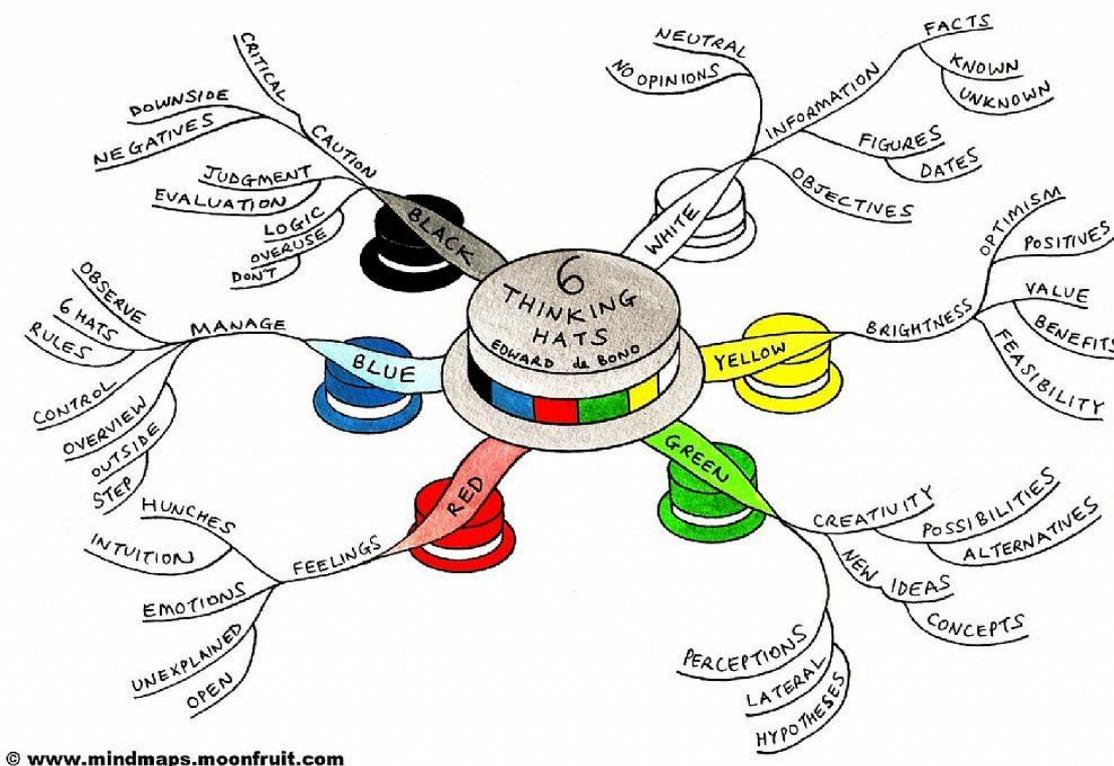


Рис. 1. Ментальна карта шести капелюхів мислення
Джерело: [5].

2. Дисципліна «Регіональний менеджмент». Тема «Реалізація інструментів маркетингу в регіональному менеджменті».

Волт Дісней – один з найбільш креативних геніїв сучасності, який мав свою методику вирішення творчих завдань, яку ніяк не називав, проте успішно використовував. Метод і назву «стілці мислення» або «стілці Діснея» створив та описав у своїй книзі «Стратегії геніїв» (1994 р.) Роберт Ділтс [8].

Основна мета методу «стілців мислення» («стілців Діснея», «трьох стілців») – всебічний аналіз якогось нового напрямку.

Основою методу є три ролі, які Волт Дісней використовував під час свого творчого процесу. У ролі Мрійника його творчій фантазії не було меж. У ролі Реаліста він ретельно вивчав свої ідеї, щоб з'ясувати, чи реальні вони. У ролі Критика намагався з'ясувати, чи мають реалістичні ідеї сенс, чи дійсно їх слід реалізовувати? Таким чином, підхід породжував творчу свободу, встановлював чіткі критерії оцінки ідей та, в результаті, давав можливість обрати найкращі, які можна реалізувати.

По суті, три стани розуму – мрійливий, реалістичний, критичний – є трьома фазами творчого процесу. Ці фази потрібно розділити в часі і просторі.

1 стілець – стілець Мрійника, який генерує ідеї. Мрійник повинен уявити, що можливо все – жодних обмежень.

2 стілець – стілець Реаліста. Його завдання – «приземлити» божевільні ідеї Мрійника, зрозуміти, як їх втілити в життя. Реаліст повинен створити план конкретних дій і записати його. Реаліст задумується, скільки часу, грошей, праці потребує реалізація ідеї? Хто буде виконавцем? Які технології можна використати? Що вже вміємо, а якщо не вміємо, то де і як цьому навчитись? Яким буде перший та подальші кроки? Такі питання допомагають відфільтрувати початкові ідеї та розвинути перспективні. Тобто мета Реаліста – збільшити шанси ідеї на успіх і зменшити можливі ризики.

3 стілець – стілець Критика. Його завдання – критично проаналізувати план Реаліста, знайти в ньому недоліки (ризики, потенційні труднощі) та описати їх. Критик думає над тим, чиї інтереси зачепить проєкт, якою буде реакція цих осіб, що не врахували при написанні проєкту, за яких умов реалізувати задумане не вдасться?

Завершується робота підбиттям підсумків та ухваленням рішення.

Переваги методу: можливість швидко створити оригінальні та водночас збалансовані плани; максимальна активність учасників, які тісно взаємодіють між собою, що сприяє покращенню міжособистісних стосунків.

Недоліки методу: схильність більшості до позиції Критика.

Ситуаційне завдання (кейс).

Міський голова у місті N за рік до місцевих виборів вирішив використати незабудовані площі у центрі. Вони знаходяться між діловою частиною міста та великим кварталом, де ведеться житлове будівництво. На розгляд міської ради, яка ухвалюватиме остаточне рішення, міський голова повинен винести пропозицію, для реалізації якої вдасться залучити необхідну суму коштів; яка буде підтримана депутатами та реалізація якої сприятиме зростанню підтримки виборців. Допоможіть міському голові вирішити проблему, застосовуючи інструменти маркетингу.

Висновки. Використання інноваційних технологій навчання сприяє максимальній активності учасників, покращенню міжособистісних стосунків, формуванню самостійності, самоповаги, розвитку критичного мислення та формуванню фахових компетентностей майбутніх менеджерів.

Список використаних джерел

1. Притча о старом Шляпнике и его сыновьях, рассказанная с применением техники видеоскрайбинг. URL: https://www.youtube.com/watch?v=1SQsMYA8E9Q&feature=emb_title&ab_channel=Ninazu
2. Сорока Т. В. Скрайбінг як сучасна форма візуалізації навчального матеріалу. *Географія*. 2015. № 15-16 (283-284). С. 60-62.
3. «Шість капелюхів»: прийом-гра для розвитку критичного мислення. URL: <https://naurok.com.ua/post/shist-kapelyuhiv-priyom-gra-dlya-rozvitku-kritichnogo-mislennya>

4. Чубенко М. О., Новохацька Д. В. Аналіз підходів до управління креативним потенціалом в командах ІТ-проектів. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 31. С. 75-82.
5. Ментальна карта шести капелюхів мислення. URL: <http://www.mindmaps.moonfruit.com/six-thinking-hats-mind-map/4528707773>
6. Теорія прийняття рішень: підручник / за заг. ред. М. П. Бутка. К.: Центр учбової літератури, 2015. 360 с.
7. Управління персоналом: Методичні вказівки до практичних занять для студентів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент» денної та заочної форм навчання / уклад. Л. В. Стрижеус. Луцьк: Луцький НТУ, 2016. 36 с.
8. Метод №13: Мыслительные стулья. URL: <https://creativity.vetas.ru/metod-13-myslitelnye-stulya/>

УДК 378.147.091(477)

Утеченко Д. М., асистент

ПЕРСОНАЛІЗОВАНА СИСТЕМА НАВЧАННЯ (PSI) – «ПЛАН КЕЛЛЕРА» ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

У статті досліджено сутність, переваги та недоліки персоналізованого методу навчання – «План Келлера», а також можливості його використання при викладанні навчальних дисциплін у закладах вищої освіти України.

Ключові слова: методи, прийоми та засоби навчання, «План Келлера», персоналізований метод навчання, модуль, проктор.

*«Мистецтво навчання є мистецтво
пробуджувати в юних душах допитливість
і потім задовольняти її».*
А. Франс

Процес викладання – це досить складне та багатовимірне завдання. Визначити найкращі способи передачі інформації студенту, вміння доступно пояснити чи навчити часом може викликати певні труднощі. Причина полягає в тому, що кожному викладачеві закладу вищої освіти потрібно мати у своєму арсеналі комплекс різних методів навчання, які можна використати незалежно від виду заняття та складності його теми. Саме використання цих методів, корінням яких є теорія різних стилів навчання, не лише допоможе викладачам розкрити весь свій потенціал, продемонструвати рівень педагогічної майстерності, але, що більш важливо, залучити, мотивувати та охопити студентів, як під час занять в аудиторії, так і під час дистанційного навчання, враховуючи виклики сьогодення.

Методи навчання у вищій школі суттєво відрізняються від методів шкільного навчання. Вони спрямовані не лише на передачу і сприйняття знань,

а й на усвідомлення процесу розвитку науки, розкриття її методологічних основ [1].

Методи навчання (гр. *methodos* – шлях пізнання, спосіб знаходження істини) – це впорядковані способи взаємопов'язаної, цілеспрямованої діяльності педагога і студентів, що спрямовані на ефективне розв'язання навчально-виховних завдань. Вони реалізуються через систему прийомів та засобів навчальної діяльності.

Прийоми навчання – складова методу, конкретні дії педагога і студентів, спрямовані на реалізацію вимог тих чи інших методів.

Засоби навчання – це різне навчальне обладнання, яке використовується у системі пізнавальної діяльності (книги, технічні засоби, лабораторне обладнання та ін.) [2].

Як і багатогранне навчання, метод навчання має багато сторін, і відповідно, за кожною із них методи можна групувати у системи. У зв'язку з чим з'являється чимало класифікацій методів, у якій методи об'єднуються на основі одного ряду ознак.

Однією із найбільш відомих дидактичних розробок в руслі моделі повного засвоєння знань, що набули поширення в практиці навчання початкової, середньої і вищої школи, є «План Келлера» автором якого став Фред С. Келлер.

Фред Сіммонс Келлер (Fred S. Keller) – американський психолог і піонер експериментальної психології.

У статті Келлера «До побачення, учитель...», опублікованій в «Журналі прикладного аналізу поведінки» в 1968 році, була представлена концепція персоналізованої системи навчання (PSI). Пізніше вона переросла у план «Майстерне навчання» [3].

«План Келлера» – це персоналізований метод навчання, де студенти отримують матеріал невеликими блоками (модулями). Коли студент засвоїв матеріал, він здає тест з цього блоку. Після отримання позитивного результату він може переходити до наступного блоку. Студенти прогресують у комфортному (власному) для них темпі.

«План Келлера» також називають як PSI, тобто персоналізована система навчання.

Найбільшого поширення «план Келлера» отримав у закладах вищої освіти США, де застосовується при викладанні як природничо-наукових, так і гуманітарно-суспільних дисциплін. Експериментальні перевірки, проведені в 70-80-х рр. ХХ сторіччя, підтвердили високу ефективність «плану Келлера» у досягненні поставлених викладачами навчальних цілей.

Метою «Плану Келлера» є повне засвоєння навчального матеріалу. Фред С. Келлер хотів адаптувати вищу освіту до конкретних потреб студента.

Результатом «Плану Келлера» є висока ефективність досягнення поставлених викладачем навчально-виховних цілей.

Алгоритм Плану Келлера має такий вигляд:

1. Курс ділиться викладачем на ряд тематичних розділів (так званих навчальних одиниць, або модулів).

2. На початку навчального року студенти проходять попередню перевірку (тестування) з метою визначити початковий рівень – конкретний блок (модуль) програми, з якого слід почати навчання кожному студенту. Його мета – визначити, якими вміннями та навичками володіє студент, тобто що йому не потрібно вивчати чи опрацювати.

3. Оцінивши результати тестування, керівник курсу складає для кожного студента методичні вказівки, в які включені види навчальної діяльності – індивідуальні консультації з викладачем, робота з підручником та іншими друкованими матеріалами, заняття в групі, відвідування лекцій.

4. Кожен студент отримує навчальний посібник (керівництво) з кожного досліджуваного модуля, у якому вказані цілі вивчення розділу, рекомендуються певні види навчальної діяльності, наводиться перелік питань для самоперевірки і контролю.

5. Студентам надається свобода вибору видів навчальної діяльності, індивідуальний режим навчальної роботи.

6. Після засвоєння матеріалу проктор перевіряє знання студента, повне засвоєння розділу (оцінювання відбувається за типом «зараховано» / «незараховано»); в іншому випадку студент заново готує матеріал розділу.

Спостерігачі або проктори – важлива частина Келлер-плану. Проктори покращують соціальний аспект навчального процесу, це асистенти викладача з числа аспірантів або студентів, які відмінно засвоїли курс. Студент може звертатися до проктора не лише для оцінювання своїх знань, але й для отримання необхідних консультацій чи пояснень для кращого сприйняття та засвоєння матеріалу. Залік є «перепусткою» до вивчення наступного розділу курсу і відвідування відповідної лекції. Кількість лекцій невелика (зазвичай близько шести на семестр), їх відвідування необов'язкове; кількість розділів, як правило, п'ятнадцять-двадцять [4].

Розглянута система має високу чіткість та визначеність. Ключовим моментом Келлер-плану є поділ всього матеріалу на невеликі порції, представлені у вигляді детально виражених «поведінкових» цілей.

Цей метод навчання відрізняється тим, що його результат переважно орієнтований на репродуктивне засвоєння матеріалу. План Келлера – це система, яка не тільки зводить нанівець всі можливості спільної роботи, взаємодопомоги і співробітництва студентів, а й просто відокремлює їх один від одного.

Увага зосереджена на індивідуальній роботі студента, розвитку його здібностей до самонавчання в межах роздробленого навчального процесу.

В курсі, що викладається відповідно до PSI, всі студенти повинні подолати високий поріг успішності з кожного модуля курсу (наприклад, 90%). Тоді різниця між слабкими і сильними студентами полягатиме в тому, що більш сильні зможуть закінчити курс швидше, а слабшим буде потрібно більше часу [3].

Цей метод викладання дозволяє студентам вчитися швидше, ніж традиційне навчання, проте деяким з них може знадобитися більше часу для

проходження курсу. Роль викладача у цьому підході полягає в тому, щоб бути доступним для поради та підтримки, але після того, як матеріал для навчання розроблено, він стає набагато менш активним, ніж за інших методів навчання.

«План Келлера», як і інші методи, крім позитивних, має ряд негативних рис, а саме:

- 1) обмеженість методів навчання;
- 2) додаткові зусилля викладачів;
- 3) високий рівень відсіву (пори́г успішності студента наближений до 90%);
- 4) зниження людської взаємодії.

Отже, персоналізована система навчання (PSI) має багато практичних переваг порівняно з традиційними методами навчання. Проте, як і будь-які інші методи, План Келлера – це гарна ідея, метод, який доцільно запроваджувати в навчальний процес, вдосконалюючи та адаптуючи його до конкретних умов.

Список використаних джерел

1. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. К.: Академвидав, 2006. 352 с.
URL: https://library.udpu.edu.ua/library_files/412096.pdf
2. Форми, види, методи і засоби навчання у вищій школі. URL: <https://nenc.gov.ua/doc/vvv/lectures/fvmzn.pdf>
3. План Келлера – Keller Plan. URL: https://ru.qaz.wiki/wiki/Keller_Plan
4. Лаврентьев Г. В., Лаврентьева Н. Б., Неудахина Н. А. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов. Часть 2. Барнаул: Издательство Алтайского государственного университета, 2004.

УДК 005.22/.521:005.334.4/.936.3

Гринчук Ю.С., д-р екон. наук, професор

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИ ПРОГНОЗУВАННІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ У СТРАТЕГІЧНОМУ АНАЛІЗІ

Проаналізовано сутність банкрутства підприємства. Розкрито методи оцінки і прогнозування ймовірності банкрутства підприємств. Зроблено висновок про вміння та навички, яких набувають студенти при використанні цих методів на практичних заняттях з дисципліни «Стратегічний аналіз».

Ключові слова: прогноз, діагностика, аналіз, результат.

У світовій практиці поряд з прогнозуванням стійкості роботи підприємства розроблена система методів діагностики банкрутства. Подібні методики використовуються як для фінансово успішних підприємств, так і для таких, які перебувають в складних економічних умовах. Виявлення негативних чинників середовища та попередження їх появи є причиною використання методів прогнозування банкрутства.

Під час аналізу ймовірності банкрутства підприємства здійснюється оцінка його фінансової стійкості та платоспроможності, розробляється майбутній прогноз діяльності, оцінюється можливість банкрутства. Розрахунок фінансових показників підприємства – це аналіз фінансового стану. Суб'єктами такого аналізу виступають власники і керівники підприємства, кредитори, інвестори, контрагенти, банки, фіскальні органи, постачальники, конкуренти.

Чи є необхідність мати уявлення про фінансові негаразди роботи свого підприємства, чи потрібно намагатися передбачити банкрутство, занепад або скорочення показників діяльності? Однозначно, це життєво необхідно.

Поряд з розробленням методик стратегічного розвитку, стратегічного планування, стратегічного аналізу розвитку підприємств на коротко- та довгостроковий період, є необхідність в прогнозуванні банкрутства підприємства. Організація – це живий організм, який знаходиться в зовнішньому середовищі та стикається з безліччю зовнішніх загроз. Організація має слабкі сторони свого розвитку. Найгірша ситуація, з якою стикається організація – це співпадіння слабких сторін та зовнішніх загроз середовища. Виникає необхідність в інформації відносно проблем, що можуть негативно відобразитися на життєдіяльності підприємства і призвести до банкрутства. Знаючи негативні сторони свого розвитку, керівництво зможе своєчасно зробити висновки і уникнути проблем.

Серед найвідоміших моделей передбачення банкрутства є Z – рахунок Альтмана, А – рахунок Арженті, коефіцієнт Таффлера і Тишоу, PAS – коефіцієнт, модель – R. Кожна з методик має свої негативні і позитивні характеристики, які необхідно знати для вирішення діагностичних завдань.

Z – рахунок Альтмана дозволяє визначити, чи є підприємство потенційним банкрутом. Альтман дослідив декілька десятків підприємств і порівняв їх фінансові показники. Частина з цих підприємств збанкрутувала впродовж наступних двадцяти років, частина – продовжувала успішно працювати і збільшувати свої прибутки. На початку свого дослідження Альтман виділив двадцять два коефіцієнти для прогнозування можливого майбутнього банкрутства. З часом залишив п'ять і побудував рівняння. Даний метод має переваги серед багатьох відомих методів. До таких переваг можна віднести [1]:

- простота розрахунків;
- незначна кількість показників, що забезпечують точність та якість результатів;
- доступність вихідних даних, що знаходять своє відображення у формах фінансової звітності;
- наявність логічної послідовності дослідження;
- можливість прогнозування банкрутства та визначення зони ризику, в якій знаходиться підприємство;
- в ряді випадків точність прогнозування склала 95 %.

Формула моделі Z – рахунку Альтмана має вигляд [2]:

$$Z = 1,2x_1 + 1,4x_2 + 3,3x_3 + 0,6x_4 + x_5,$$

де x_1 – відношення робочого капіталу до суми всіх активів підприємства;
 x_2 – відношення чистого прибутку до загальної вартості активів;
 x_3 – відношення чистого доходу до загальної вартості активів;
 x_4 – відношення ринкової вартості підприємства (ціна його акцій) до суми позиченого капіталу;

x_5 – відношення обсягу продажу до загальної вартості активів підприємства.

Результати розрахунків за формулою Альтмана довели, що показник Z приймає значення в межах $[-14, +22]$. При цьому, згідно значень Z , виокремлюємо чотири категорії підприємств з ймовірністю банкрутства протягом року:

- 1) при значенні Z – рахунку менше 1,8 ймовірність банкрутства найбільша;
- 2) при значенні Z – рахунку від 1,81 до 2,7 ймовірність банкрутства висока;
- 3) при значенні Z – рахунку від 2,71 до 2,9 можлива ймовірність банкрутства;
- 4) при значенні Z – рахунку від 2,91 ймовірність банкрутства низька.

Модель Альтмана має також певні недоліки відносно використання на вітчизняних підприємствах. Її доречно використовувати для великих корпорацій, акції яких котируються на біржах. В різних країнах світу існують різні критерії і показники, що визначають підприємства банкрутами. Українські підприємства іноді приховують достовірну інформацію свого фінансового становища, що унеможлиблює збір достовірних розрахункових даних.

Наступний відомий критерій передбачення банкрутства підприємства є **коефіцієнт Таффлера**. Для його визначення розраховують вісімдесят співвідношень фінансових показників збанкрутілих і успішних компаній. Потім будують модель платоспроможності підприємства. Поєднуючи велику кількість фінансових показників в одній формулі, модель Таффлера відтворює стан реального економічного становища компанії.

Розрахунок проводиться за формулою [2]:

$$Y = 0,53x_1 + 0,13x_2 + 0,18x_3 + 0,16x_4,$$

де x_1 – співвідношення прибутку від реалізації і суми короткострокових зобов'язань підприємства;

x_2 – співвідношення оборотних активів та суми всіх зобов'язань;

x_3 – співвідношення короткострокових зобов'язань та суми всіх активів;

x_4 – співвідношення суми продажів до суми всіх активів.

При цьому, якщо значення Y більше ніж 0,3 – підприємство фінансово стабільне, загроза майбутнього банкрутства дуже низька. Якщо значення Y менше 0,2 – підприємство перебуває у фінансовій кризі, загроза майбутнього банкрутства дуже висока.

Серед моделей прогнозування банкрутства підприємства також виділяють **модель R**, яка була запропонована вченими Іркутської державної економічної академії. Науковці розрахували значення тринадцяти фінансових показників і

склали модель прогнозування ризику банкрутства підприємств. Таким чином, R – модель має наступний вигляд [3]:

$$R = 0,38 K_1 + K_2 + 0,054 K_3 + 0,63 K_4,$$

де K_1 – відношення оборотного капіталу до середньої суми активів;

K_2 – відношення чистого прибутку до середньорічної суми власного капіталу;

K_3 – відношення виручки до середньорічної суми активів;

K_4 – відношення чистого прибутку до сукупних затрат.

При цьому, якщо значення R менше 0, ймовірність майбутнього банкрутства максимальна. Якщо значення R в межах від 0 до 0,18, ймовірність банкрутства висока. Якщо значення R в межах від 0,18 до 0,32, ймовірність банкрутства середня. Якщо значення R в межах від 0,32 до 0,42, ймовірність банкрутства низька. Якщо значення R більше за 0,42, ймовірність банкрутства мінімальна.

Всі вищезазначені моделі прогнозування банкрутства використовують для виявлення негативних тенденцій розвитку підприємств та кризових явищ, які можуть трапитися у майбутньому. Для більш обґрунтованого прогнозу рекомендується використовувати одночасно кілька методів прогнозування банкрутства підприємств. Такий підхід збільшить вірогідність отриманих результатів.

На практичних заняттях з курсу «Стратегічний аналіз» студенти розв'язують задачі, ситуаційні вправи, тестові завдання з даної тематики. Аналізують динаміку роботи підприємств, визначають ймовірність банкрутства, застосовуючи методи прогнозування банкрутства, роблять висновки про достовірність отриманих результатів.

Застосування цих методів студентами на практичних заняттях розвиває здатність і вміння думати, аналізувати, робити висновки, доводити свою думку аудиторії. Студенти з викладачем обговорюють різні варіанти розвитку подальшої ситуації, роблять припущення щодо майбутнього розвитку підприємства.

Список використаних джерел

1. Хринюк О. С., Бова В. А. Моделі розрахунку ймовірності банкрутства як метод оцінки фінансового потенціалу підприємства. *Ефективна економіка*. 2018. №2. URL: www.economy.nayka.com.ua
2. Павлов В. В. Оцінка ризику настання кризового фінансового стану на підприємстві Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. Сер. : Економіка. 2011. Вип. 17. С. 253-257. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoa_2011_17_33
3. Кравчук Л. С., Гава М. О. Діагностика ймовірності банкрутства сільськогосподарських підприємств. *Інноваційна економіка*. 2013. №1. С. 268-271. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2013_1_65

УДК 005.322/336.2:316.46:378.147

Хахула Л. П., канд. пед. наук, доцент

Хахула Б. В., асистент

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ЗАСОБАМИ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ

У статті досліджено впровадження інноваційних методів викладання, спрямованих на формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів менеджменту.

Ключові слова: інноваційні методи навчання, активізація пізнавальної діяльності, лідерська компетентність, лідерство, проєктне навчання, тренінгові навчання.

Реалії сьогодення доводять, що реформаційні процеси, які відбуваються у вітчизняній економіці, будуть успішними за умови провідної ролі у їхній реалізації ефективних менеджерів, лідерів-професіоналів, готових і здатних усвідомлювати й здійснювати управлінську діяльність як процес щоденного служіння українському суспільству. З іншого боку, європейський вибір України та її входження до європейського освітнього простору вимагають модернізації української системи вищої освіти, впровадження в освітню практику нової управлінської парадигми, заснованої на лідерстві. Особливо це стосується закладів вищої освіти, які здійснюють підготовку майбутніх фахівців з менеджменту, що, в свою чергу, зумовлює пошук нових освітніх концепцій, принципів та підходів до організації освітнього процесу, а також засобів, методів і форм навчання студентів, які ефективніше сприятимуть формуванню лідера-менеджера.

Провідне завдання закладів вищої освіти полягає в пошуку й запровадженні нових підходів до професійної підготовки майбутніх бакалаврів з менеджменту для системного розвитку їхньої лідерської компетентності, яка, безперечно, є вимогою часу, оскільки визначальною рисою особистості випускника ЗВО, зокрема, бакалавра з менеджменту, в умовах ринкових відносин стає його конкурентоспроможність. Крім того, компетентному лідерству можна навчитися, потрібно вчитися, причому упродовж усього життя. Саме тому компетентність перебуває в епіцентрі світової педагогічної теорії й практики, зокрема, дидактики у контексті пошуку нових принципів, форм, методів, засобів, змісту, мети навчання, бо вона докорінним чином змінює найсуттєвіші засади вищої освіти.

Нинішній етап розвитку вищої освіти надає велику кількість підстав, аби досліджувати професійне становлення особистості майбутніх бакалаврів з менеджменту як процес, що має у своєму складі формування, з одного боку, знань, умінь і навичок, а з іншого, – формування професійно важливих особистісних якостей та лідерської компетентності.

Процес навчання базується на принципах доступності викладання складного матеріалу, діалогічності, практичності (80% часу спрямовано на набуття практичних навичок) та слідування сучасним тенденціям при вивченні навчального матеріалу. Активні форми організації навчання – дискусійні лекції, візуалізована лекція, практичні заняття, майстер-класи та тренінги, тобто цілком повний перехід від традиційних практичних занять до тренінгових форм, аналізу бізнес-кейсів, ділових ігор, бізнес-проектів тощо. Також застосовуються форми навчання на вибір – індивідуальна, групова, он-лайн.

Майбутній бакалавр з менеджменту повинен розуміти сутність та актуальність використання командного лідерства, принципи формування та розвитку команди; знати етапи створення команди; уміти формувати команду на засадах партнерства, відповідальності та взаємодопомоги; застосовувати інноваційні підходи до командотворення; уміти розподіляти ролі членів команди для виконання поставлених завдань; уміти розробляти критерії оцінки та використовувати сучасні підходи до діагностики лідерства та ефективності роботи команди; формувати компетенції реалізації лідерства у різних типах команд; займатися саморозвитком і навчитися вчитися, в тому числі вчитися на основі життєвих ситуацій; розвивати навички аналітичного і критичного мислення; оцінювати ідеї та пропозиції; формулювати аргументи; творчо генерувати нові ідеї; визначати цілі для особистісного та кар'єрного росту, а також працювати для їх досягнення; бути відповідальним і самокритичним щодо власних дій; планувати свою діяльність і керувати часом.

Однією з широко використовуваних технологій навчання у межах вивчення дисципліни «Лідерство та командотворення» є проектна технологія. Так, заслуговує на увагу модульний контроль результатів навчання дисципліни, що здійснюється шляхом розробки *проекту*, який спрямований на застосування навичок, набутих упродовж вивчення дисципліни, а також на демонстрацію принципів лідерства. Згідно програми та методичних рекомендацій, робота над проектом може виконуватись як індивідуально, так і всією групою, або, за бажанням, студенти можуть об'єднуватись у міні-групи.

Технологію освітнього проекту визначаємо як сукупність навчально-пізнавальних прийомів, які дають змогу вирішити ту чи іншу проблему в результаті самостійних дій студентів з обов'язковою презентацією результатів. Водночас, проектна технологія надає кожному учаснику освітнього процесу можливість розвивати власні пізнавальні інтереси, вміння самостійно конструювати свої знання, орієнтуватися в інформаційному просторі, розвивати професійну компетентність. На нашу думку, проектний підхід є основним універсальним способом професійної підготовки майбутніх бакалаврів з менеджменту, зокрема, формування їх лідерської компетентності. Крім того, проектна діяльність студентів під час навчання є міцним підґрунтям для набуття умінь втілювати в життя складні проекти під час здійснення професійної діяльності менеджера-лідера, проектувати свої особисті цінності на цінності групи. Варто зазначити, що у процесі проектної діяльності студенти усвідомлюють, що лідерство – це не сольний виступ, а командна гра. Вона ж

починається із взаємної довіри, підтримує взаємообмін та заохочує спільні зусилля. Майбутній бакалавр з менеджменту у своїй професійній діяльності як лідер має вміти проєктувати послідовність етапів організаційних змін (навіювання людям відчуття необхідності змін, створення команди реформаторів, бачення перспектив і визначення стратегії, пропаганда нової концепції майбутнього, створення умов для участі співробітників у перетвореннях, закріплення досягнутих успіхів і поглиблення змін, поглиблення реформ за допомогою нових проєктів та програм змін, прискорення змін у корпоративній культурі, отримання швидких результатів тощо). І ці вміння, на нашу думку, доцільно формувати саме під час виконання студентами освітніх проєктів.

Серед завдань для самостійної роботи студентів, зазвичай, пропонуються тести, написання рефератів, підготовка доповідей, презентацій, виконання завдань до квесту типу «Відомі лідери міста (регіону)», написання есе про видатного лідера, проведення анкетування (наприклад, про типи розв'язання конфліктів, про стилі лідерства, лідерські якості тощо).

Психолого-педагогічний компонент процесу формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту (діагностика розвитку лідерства, розробка системи стимулювання мотивації навчання, визначення критеріїв сформованості лідерської компетентності, тести успішності та ін.) представлений різними методиками, які ми застосовуємо у своїй роботі з метою моніторингу навчальних досягнень після вивчення конкретної дисципліни, рівнів розвитку студентів (творчого мислення, самостійності, лідерських якостей тощо), а також рівнів сформованості лідерської компетентності. Прикладами таких методик можуть бути: методика «Експрес-тест самооцінки лідерства», соціометрія, визначення індексу згуртованості колективу, методика виявлення комунікативних та організаторських здібностей, методика діагностики особистості на мотивацію до успіху, різноманітні тести «Лідер», «Діагностика лідерських здібностей», «Комплекс загрозливого авторитету керівника», «Чи здатні ви стати лідером», «Я і колектив», «Адміністратор або лідер», тест на лідерство, тест на лідерські якості тощо.

При викладанні дисципліни «Лідерство та командотворення», спрямованої на формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів, положення особистісного підходу змушують враховувати, насамперед, ставлення студента до навчальної діяльності, його внутрішню готовність активізуватися для досягнення навчальних цілей та розвивати свій лідерський потенціал. Основна ідея тут полягає в тому, що нові знання не даються в готовому вигляді. Студенти «відкривають» їх самі в процесі самостійної дослідницької чи пошукової діяльності. Завдання викладача при поданні нового матеріалу полягає не в тому, щоб все наочно й доступно розповісти, пояснити, показати, а, насамперед, організувати дослідницьку роботу студентів, щоб вони самі конструювали рішення тематичної проблеми заняття і самі пояснили, як треба діяти в нових умовах, як можна використати знання у майбутній професійній діяльності.

Особливу увагу у процесі формуванні лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту слід приділяти *ігровому методу навчання* як унікальному механізмові передавання соціального досвіду, як практичного – з оволодіння засобами рішення завдань, так і етичного, що пов'язане з певними правилами і нормами поведінки в різних *ситуаціях*. Навчальна функція ділової гри дуже значима, оскільки ділова гра уможливорює задати в навчанні предметний і соціальний контексти майбутньої професійної діяльності і тим самим змодельовати більш адекватні, у порівнянні з традиційним навчанням, умови формування особистості майбутнього фахівця.

Головне у навчанні – навчити студентів доводити, пояснювати, перевіряти висновки на фактах, на прикладах. Студенти повинні не лише розуміти смисл вивченого, але й уміти використовувати набуті знання у царині лідерства в своєму життєвому досвіді та майбутній професійній діяльності. Успішність процесу формування лідерської компетентності більшою мірою зумовлюється почуттям упевненості майбутніх бакалаврів з менеджменту у своїх силах, прагненням подолати труднощі, задоволенням від досягнення поставленої мети – стати успішним менеджером-лідером. Вони залежать, насамперед, від конкретних методик викладання, подання матеріалу, а їх використання – від компетентності, порядності та ерудиції викладача, рівнів розумового та емоційного розвитку майбутніх бакалаврів з менеджменту, використовуваних засобів навчання.

Важливо кожному майбутньому бакалавру з менеджменту забезпечити участь в активній діяльності професійної спрямованості, динаміку розв'язання завдань, що постійно ускладнюються, і програвання різних професійних ролей та лідерських стилів, що моделюють лідерську дійсність і розкривають специфіку й творчу природу праці сучасного менеджера. Саме проектування рольової перспективи й реалізація різних ролей та лідерських стилів у системі професійної підготовки студентів в університеті дозволяє здійснити рольовий принцип її організації. Цей принцип як провідна ідея підвищення якості процесу формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів передбачає їх залучення до активної пізнавальної діяльності в освітньому середовищі університету шляхом виконання складної і відповідальної ролі в модельованих навчальних ситуаціях, що максимально відображають професійну дійсність менеджера-лідера. Реалізація цього принципу передбачає: використання на заняттях життєвого досвіду студентів, науково-педагогічних кадрів, провідних фахівців бізнес-структур, відомих топ-менеджерів тощо; розкриття практичної значущості набутих знань; моделювання в освітньому процесі ситуацій і активних дій майбутніх бакалаврів з менеджменту в умовах професійного вибору та творчого розв'язання професійних завдань; створення для кожного можливості проявити себе в складній і відповідальній ролі лідера через вирішення пізнавальних завдань, імітаційно-ігрових дій, підвищення ролі самостійної та індивідуальної роботи під час опанування системою лідерських знань, забезпечення незвичної атмосфери, психологічно сприятливого середовища спілкування, що стимулюють інтерес та активну роботу думки

студентів, ініціативу і нестандартність дій; забезпечення умов для демонстрації творчих можливостей і здібностей студентів, самореалізації особистості і переживання ситуації успіху.

Нині ефективними технологіями навчання студентів у процесі їх фахової підготовки є *тренінгові технології*. Цілком ймовірно, що ці технології будуть ефективними і в процесі формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. Вибір тренінгу як основного способу формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту зумовлено тим, що він припускає вплив на особистість студента, становлення його з позиції набуття професійного досвіду, досвіду лідерства, пошуку власного стилю лідерства, а також створює умови для набуття сукупності якостей і знань, різноманітних навичок (установок), які забезпечували б виконання майбутніми менеджерами лідерських обов'язків у різних сферах діяльності. Крім того, тренінг здатний вирішувати завдання, які класичні форми та способи вузівської підготовки вирішити не в змозі. Тренінг є одночасно спілкуванням, цікавим процесом навчання, пізнання себе та інших, ефективною формою опанування знань, інструментом для формування вмій та навичок, формою розширення досвіду (професійного, лідерського, культурного тощо).

На особливу увагу заслуговує *практикум «Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера»*, який є збірником інтерактивних групових та індивідуальних завдань для отримання, розвитку та вдосконалення особистих лідерських якостей студентів та формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. У першому розділі тренінгу пропонуються індивідуальні завдання для самостійної та творчої роботи, що сприяють формуванню у студентів стійкої системи компетенцій, які вимагають не лише володіння знаннями, але й використання їх у повсякденній діяльності. Другий розділ «Тренінги, ділові ігри» складається із трьох модулів: професійно-управлінського, особистісного та командно-лідерського. Завдання кожного із модулів мають відповідну мету і сприяють формуванню у студентів знань, вмій і навичок: аналізу конкретної ситуації, налагодження процесів комунікацій, конструктивної співпраці та взаємодії, попередження стресових і конфліктних ситуацій, прийняття рішень, формування корпоративної культури, визначення стратегічних цілей, формування образу майбутнього і розуміння місії організації та соціальної відповідальності її лідерів, формування лідерської компетентності. У третьому розділі «Впливові, знамениті та успішні» студентам пропонується познайомитися із життєвими падіннями і сходінками реальних людей, різних галузей суспільного життя: бізнесу, політики, соціальної сфери, як вітчизняних, так і зарубіжних лідерів. Шлях багатьох із цих людей є повчальним і дає підстави для роздумів про можливість реалізації лідерського потенціалу через постійну роботу над собою, прагнення до змістовного життя і досягнення своїх мрій.

Тому фундаментальна підготовка майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету є посиленням теоретичної та практичної підготовки студентів, що зумовило необхідність започаткування роботи «Школи успішного лідерства» з використанням у процесі навчання різних практик,

семінарів, конференцій, тренінгів, круглих столів й інших форм навчання, а також тісну співпрацю з ефективними менеджерами-лідерами. Реалізаційним механізмом впровадження школи лідерства є: науково-дослідна робота та навчально-тренінгова діяльність. Заходи реалізації програми включають такі, найбільш ефективні, на нашу думку, форми навчання студентів: майстер-класи, тренінги, ворк-школи, семінари, фільмо-кейси та ін. Спікерами проведення зазначених форм навчання можуть бути фахівці, які виявили готовність і бажання поділитися своїми напрацюваннями та досвідом.

Ми переконані, що тренінги та майстер-класи створюють ефективну тренінгову технологію формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту як систему функціонування всіх компонентів освітнього процесу, яка приведе до наміченого результату – позитивної динаміки сформованості лідерської компетентності студентів університету.

Такі нетрадиційні форми організації навчання демонструють, у першу чергу, результати взаємодії в навчанні, яку слід розуміти не як якість засвоєних знань, а ті зміни, які відбуваються в особистості студента, в його розвитку і зростанні. Отже, ефективність формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту значною мірою залежить від вибору вдалих форм організації навчальної діяльності студентів та здатності викладачів університету правильно їх підготувати й провести, залучаючи до цього процесу й самих студентів.

Список використаних джерел

1. Беседін М. О., Нагаєв В. М. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід: підручник (модульний варіант). К. : Центр навчальної літератури, 2005. С. 244-267.
2. Литвинов А. С. Педагогічний провайдинг інновацій в освіті: навч. посібник. Суми: Університетська книга, 2017. 265 с.
3. Локшин В. С. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в контексті процесу модернізації вищої освіти. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика: зб. наук. праць*. Луганськ, 2013. Вип.1 (54). С. 109-120.
4. Нестуля С. І., Нестуля О. О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. К.: Знання, 2013. 287 с.

УДК 378.147.091.39:316

Хахула Л.П., канд. пед. наук, доцент

Хахула Б.В., асистент

ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ЯКІСНИМИ МЕТОДАМИ НА КОНКРЕТНИХ ПРИКЛАДАХ У СОЦІОЛОГІЇ

У статті досліджено нові підходи щодо активізації повсякденного знання в аудиторії в процесі викладання соціології, його удосконалення, модернізації в загальній системі освітньої діяльності.

Ключові слова: нетрадиційні методи навчання, діалогічність у соціології, активізація пізнавальної діяльності, якісні методи навчання, проблемне навчання.

Сьогоднішня соціально-економічна ситуація в Україні ставить особливі вимоги до вивчення різних аспектів життя суспільства, вимагає нового економічного мислення та господарської культури фахівців. Від майбутніх фахівців потребується більш глибокого розуміння закономірностей розвитку та функціонування суспільства, розуміння соціальних аспектів ринкової економіки, вміння правильно оцінювати ситуації в різних сферах суспільного життя, свого місця і ролі в суспільному процесі та соціальних відносинах.

У сучасній соціокультурній ситуації ми (соціологи, вчені) позбавлені підстав навчати, ми не можемо віщати, як проповідники з кафедри, але ми можемо допомогти повсякденному діячеві. Повсякденні проблеми студенти можуть зрозуміти інакше, більш глибоко, адекватніше, якщо до їх інтерпретації, їх розуміння і рішення підключити соціологічне знання. І ця ідея, як установка викладача, особливо допомагає в спілкуванні зі студентами несоціологічних спеціальностей, які в більшості своїй не мають початкового змістовного мотиву до вивчення предмету (гарантовано присутній лише формальний мотив – необхідність скласти іспит або залік). І розраховувати на зацікавленість студентів, їх бажання якось розширити свою ерудицію, на жаль, не доводиться. Тому нині в сучасній педагогіці відбувається стрімке оновлення знань, що спонукає до видозмінення традиційних форм лекційних чи практичних занять зі студентами, й, відповідно, більшого використання форм інтерактивного навчання.

Тепер перейдемо безпосередньо до методів активізації повсякденного знання студентів, які ми використовуємо при викладанні курсу соціології (для несоціологічних спеціальностей). Конкретні методичні прийоми розрізняються залежно від мети, яку ставить перед собою викладач, формату спілкування з аудиторією (лекція, практичне заняття, самостійна робота студентів в аудиторії або поза нею тощо), характеру аудиторії (кількість присутніх на занятті студентів, їх спеціальність, їх «стаж» навчальної діяльності, гендерна структура і так далі), а також безліч інших чинників, що не завжди піддаються класифікації, наприклад, час, переживані суспільно-політичні події, проглянуті недавно фільми тощо.

Сам пошук ілюстрацій, провокуючих тез, питань, варіантів завдань і тих значимих для повсякденного життя аудиторії явищ і подій, до яких вони посилають, – це творчий, вільний, часто інтуїтивний, не завжди передбачуваний процес. Він багато в чому обумовлений особою викладача, його власними перевагами та інтересами. Щодо прийомів і методів активізації повсякденного знання, які реалізуємо у власній викладацькій діяльності, то найбільш ефективними виявилися такі. Почнемо з прикладу підбору і конструювання ілюстративного матеріалу в лекції, апробованого в аудиторії здобувачів вищої освіти на економічному факультеті. Тема заняття – введення в предмет

«Соціології», поняття соціологічне світосприймання. Час проведення лекції – перші числа вересня, перед нами – перший курс, який напередодні пройшов посвячення в студенти, і саме цей факт підштовхнув нас до вибору як провокуюча теза.

Почавши лекцію з поздоровлення присутніх, я поставила їм запитання, що ж сталося, що це було, інакше кажучи, як на мові соціології назвати те, що вони пережили в останні декілька місяців. Логіка постановки питання пов'язана з центральною лінією, що визначає завдання курсу, – сформулювати основи соціологічного мислення, соціологічного світосприймання. І тут застосування соціологічної мови (мови соціологічних понять і концепцій) до пережитих в повсякденному житті подій – одночасно і метод навчання, і критерій його результатів. Відповіді на запитання не було (що і природно), але спрацювала установка на те, що якщо викладач ставить запитання, то це означає, що у здобувачів вищої освіти (недавніх учнів) має бути відповідь (факт базової конвенції викладання): увага аудиторії концентрувалася на моїх словах. Я запропонувала свій варіант відповіді: пережиті ними за останні два-три місяці події, центральним моментом яких була здача ЗНО, а апофеозом – посвячення в студенти, – це сучасний варіант ініціації, тобто ритуалу переходу людини традиційного суспільства в статус повноцінного і повноправного члена суспільства. Визначивши поняття ритуалу, я запропонувала перевірити вірність мого припущення, порівнявши ритуал чоловічої ініціації в африканських племенах, порівнявши випробування, яким піддаються ганза (хлопці, що ініціюються), і сучасні абітурієнти. Така постановка питання – це несподіваний і нестандартний хід для більшості аудиторії, як за змістом, так і формою.

Така ілюстрація дозволила нам продемонструвати соціологічну термінологію в інтерпретації повсякденних подій, і, таким чином, закласти основу відношення до подальшого навчального матеріалу; продемонструвати у дії соціологічне світосприймання як прагнення бачити поведінку людини крізь призму ширших соціальних структур дії; підійти до розуміння настільки складного, особливо для початківців, поняття суспільства, соціального життя, де окремі дії людей пов'язані стосунками взаємної зумовленості і взаємозалежності. Нарешті, така ілюстрація дозволила нам «намалювати» в уяві аудиторії картину, створити плотський образ, який залишився в пам'яті, до якого можна звертатися. Цей образ присутній між викладачем і аудиторією та опосередкує їх спілкування.

Ще одним варіантом завдання з відпрацювання понятійного апарату в рамках практичного заняття – це інтерпретація візуальних матеріалів. Як матеріал для інтерпретації тут пропонуються фотографії, плакати, рекламні зображення, репродукції живопису і так далі. Використання таких завдань найтіснішим чином пов'язане з найширшими завданнями соціологічної освіти. Виходить, на наш погляд, треба з принципу, що можна пов'язати все зі всім, а якість результату залежить лише від витонченості мислення і уяви. З іншого боку, якщо на полотні або фотографії намальовані люди, то соціальний сенс пофантазувати ми завжди зможемо знайти, а розвинути ці здібності фантазувати – одне із завдань освітнього процесу в соціології.

Актуалізації паралелей повсякденного знання, здорового глузду і соціологічної науки сприяють завдання інтерпретації прислів'їв, приказок і казок. У цих зразках народної культури ми знаходимо безпосереднє, образне і яскраве вираження здорового глузду, етичних цінностей і соціального досвіду народу. Завдання «перекладу» вмісту цього знання на мову соціології дозволяє не лише реалізувати наші освітні завдання, але і актуалізувати інтерес до національної культури. Для інтерпретації ми запропонували список із 30 прислів'їв і приказок.

Прочитуємо витримки з деяких найбільш, на наш погляд, вдалих робіт здобувачів вищої освіти (1 курс, економічний факультет). Як видно, результати інтерпретації приказок дають нові підстави для запитань і уточнень значень соціологічних понять, які й складають обговорення на семінарському занятті:

«Розбитому кораблю всі вітри супротивні»: «Корабель – це сім'я, соціальна група, яка може стати для будь-якої людини справжнім кораблем для подолання будь-якого життєвого шторму. Адже в сім'ї люди знаходяться в безпосередньому зв'язку один з одним, між ними існує духовна близькість, їх об'єднують загальні інтереси, цілі і цінності. ... Родинний «корабель», на якому немає більше ні кохання, ні єдності поглядів, ні взаємоповаги може бути розбитий будь-якою, навіть самою незначною життєвою трудністю».

«Добрий доброго шукає»: «Людина як особа, член суспільства, дотримується соціальних норм, які історично склалися в даному суспільстві. Його поведінка конформістська, оскільки цілі і засоби їх досягнення не суперечать соціальним нормам. Поведінка людини випробовує залежність від його групи, а також культури, до якої він належить, оскільки в різних культурах соціальні норми відрізняються одні від одних, за винятком універсальних. Така поведінка заохочується з боку соціального контролю суспільства, тобто в такому разі суспільство розширює доступ індивіда до соціальних благ. Статус індивіда зростатиме».

Складніший варіант завдання з інтерпретації передбачає для здобувача вищої освіти можливість самому вибрати матеріал для осмислення. Предметом осмислення тут повинні стати повсякденне життя, його індивідуальний досвід, переживані події суспільно-політичного життя, сюжети відомих творів, історії нашої країни і так далі, а критерієм оцінки – адекватність вживання соціологічних понять і правильне розуміння їх змісту. Аби актуалізувати і направити пошук теми (події) для інтерпретації, ми розробили варіанти завдання для самостійної роботи, які обговорюються потім на практикумах. Ось деякі з них, згруповані за розділами курсу «Соціології»:

Завдання до розділу 1. Предмет, структура і функції соціології, її виникнення і основні історичні етапи :

1. У одному з віршів Булата Окуджави є такі слова: «Чого не втратиш, того, брат, не знайдеш». Поясніть цю думку. Як за допомогою цієї ідеї можна пояснити виникнення соціологічної науки в епоху соціальних катаклізмів в Європі ХІХ століття?

2. Як з точки зору конфліктної і структурно-функціональної парадигм в соціології можна пояснити події недавньої історії нашої країни (Перебудова, розпад СРСР, виникнення незалежної української держави)?

Завдання до розділу 2. Суспільство як соціокультурна реальність:

1. Наведіть приклади зі свого життя, що ілюструють поняття «соціальна дія», «соціальний зв'язок», «соціальна взаємодія».

2. Подумайте, які норми повсякденного життя відрізняють вашу сім'ю від інших. Опишіть предмет (річ), який має велике значення для вашої сім'ї, володіє статусом родинної реліквії, втілює зв'язок поколінь.

3. Які співтовариства зіграли у вашому житті роль нормативних і порівняльних референтних груп?

4. Виберіть персонажа фільму або книги і перерахуйте його соціальні ролі.

5. Напишіть список статусних ознак, якими ви як особа володієте.

Завдання до розділу 3. Суспільство як соціальна система:

1. З якими ознаками класифікації людей ви стикалися у вашому житті? Подумайте, які з них сприяють справедливому розподілу соціальних ресурсів, а які ні?

2. Назвіть соціальні групи і спільноти, до яких ви належите. Які об'єктивні і суб'єктивні ознаки про це свідчать? Як ця приналежність до групи визначає ваші інтереси, направляє ваші дії, обмежує ваші можливості?

3. Наведіть приклади художніх творів, що описують різні системи соціальної стратифікації.

4. Опишіть історію вашої сім'ї або окремих її представників, використовуючи поняття соціальної мобільності.

5. Наведіть приклади персонажів художніх творів, що ілюструють поняття висхідної вертикальної соціальної мобільності. Які ресурси дозволили їм добитися соціального успіху?

6. Подумайте, які мають бути, на ваш погляд, структурні параметри ідеальної сім'ї.

7. Які вимоги до вас як здобувачів вищої освіти висуває соціальний інститут освіти в рамках університету?

8. Опишіть прояви соціального контролю, з якими стикається людина (на прикладі з особистого життя або художнього твору).

Завдання до розділу 4. Соціальні зміни:

1. На прикладі реальних історичних діячів проаналізуйте роль особи в процесі соціальних змін.

2. Підтвердіть або спростуйте точку зору про те, що соціальні зміни в нашому суспільстві за останніх 16 років мали характер революції.

Як видно, такий варіант роботи на практичних заняттях дозволяє інтегрувати в наше обговорення факти і події найрізноманітнішої тематики і наочної орієнтації (культурної, ідеологічної, історичної, політичної і т. д.). Тим самим ми не лише розширюємо ілюстративну базу досліджуваних соціальних явищ і закономірностей, маємо можливість застосувати соціологічні категорії й концепції в самостійному мисленні студентів, але і актуалізуємо соціально-

ідеологічний і виховний потенціал самої соціологічної науки як способу пізнання соціального світу та орієнтації в ньому.

У підсумковому заліковому завданні з курсу ми часто використовуємо творче есе, яке головною своєю метою має перевірку якості засвоєння студентами категоріального апарату соціології, передбачає застосування соціологічних понять і концепцій до аналізу реальних або вигаданих соціальних ситуацій і може бути виконано в різних варіантах. Це свого роду зворотній зв'язок з аудиторією, і спирається він також на завдання з інтерпретації. Наприклад, завдання ставиться таким чином: використовуючи соціологічні поняття, проінтерпретувати подію з власного життя. Інший варіант підсумкового завдання – це есе про проблему соціального життя. Тема вибирається самостійно, і здібність проблемного підходу до реальності в даному випадку заохочується. Есе часто виникає на місці реферату (як модульна робота), якщо аудиторія виявляється готовою до самостійного мислення. Воно менше реферату за об'ємом, не має жорстких вимог до літератури (її підбору і кількості джерел), але обов'язково передбачає вислів «своїми словами», а не переписаними з джерела.

Різні варіанти тем для творчих підсумкових есе з курсу «Соціології» представлені нижче. Всі вони передбачають і репродуктивний, і творчий рівень використання соціологічних понять та відрізняються за мірою складності й розвернуті в шкалу оцінок.

Варіант 1. «Інтерпретація»: Проінтерпретувати, використовуючи категорії соціологічної науки, сюжет фільму або літературного твору.

Варіант 2. «Соціальна автобіографія»: Використовуючи соціологічні поняття і концепції, написати свою соціальну автобіографію.

Варіант 3. «Соціальний портрет»: Описати реальну людину або персонаж художньої культури як особи з точки зору її соціальних характеристик.

Варіант 4. «Case-study»: Розглянути реальну соціальну проблему і запропонувати можливості її дослідження соціологічними методами.

Варіант 5. «Утопія»: Описати проєкт ідеального суспільства.

Аналізуючи надалі тексти отриманих робіт, ми виявили, що, не дивлячись на первинний опір, для здобувачів вищої освіти використовувати соціологічну термінологію в аналізі подій життя досить нескладно і цікаво. Такі поняття, як особа, соціалізація, конфлікт, інтереси, в групі легко знаходять своє місце в цій саморозповіді. Але така робота має і особовий сенс, оскільки дає молодій людині змогу для розповіді про свої проблеми (повторюся, ми працюємо з першокурсниками): про труднощі адаптації в чужому місті, про проблеми в спілкуванні із сусідами в гуртожитку, про суб'єктивно переживану несправедливість, дискримінацію, про те, що таке справжній друг, будинок, сім'я. Таке завдання, на наш погляд, підводить до думки про те, що ти не самотній у своїх переживаннях, у своїх проблемах, що їх можна і потрібно не лише переживати, але і осмислювати.

Особливого значення при вивченні соціології набуває наукова дискусія. Справа в тому, що соціологія – це мультипарадигмальна наука, а це означає, що при поясненні одних і тих соціальних явищ і процесів використовується різні

наукові підходи і парадигми, часто протилежні. Під час дискусії, де будуть представлені різні підходи, студент, по-перше, засвоїть їх зміст, по-друге, зможе виробити власну точку зору.

Практичні заняття проводяться у вигляді семінарів-практикумів з виконанням ситуаційних та розрахункових завдань, а також розробки програми конкретно-соціологічного дослідження та його методичного інструментарію – індивідуальних та в групах.

Метод проблемного викладення базується на постановці проблеми, формулює пізнавальне завдання, а потім, розкриваючи систему доведень, порівнюючи погляди, різні підходи, показує спосіб розв'язання поставленого завдання. Студенти стають ніби свідками і співучасниками активного пошуку розв'язання складних проблемних завдань, спрямованих на активізацію мислення та спонукання до пізнання.

Методи, які ми використовуємо, сприяють творчій розкритості, дають додаткові можливості для прояву гуманістичних сторін викладання, для посилення евристичної спрямованості матеріалу, створюють додаткові умови для рефлексії, додаткові форми наукового контакту викладача та аудиторії.

Як показує наша викладацька практика, а також за результатами обговорення представлених тут ідей і методичних прийомів, методи активізації повсякденного знання в процесі викладання соціології володіють рядом позитивних сторін. Серед них: створення непримусової (і невимушеної) обстановки на заняттях соціології; можливість почути від здобувачів вищої освіти не те, що, як їм представляється і хоче почути викладач, а власне те, що вони знають; можливість актуалізувати базові знання і їх соціальний досвід; можливість інтегрувати соціологічне знання в рефлексію з приводу реального повсякденного життя; можливість за допомогою соціологічної освіти популяризувати такі суспільно-ідеологічні пріоритети соціології, як цінність суспільства як цілісності, соціальна солідарність, взаємозв'язок і взаємозалежність індивідів у суспільстві тощо.

З іншого боку, ці методичні прийоми вимагають творчої спрямованості як викладача, так і здобувача вищої освіти, орієнтації на спілкування з аудиторією, постійний обмін інформацією, енергією, тобто постійної і напруженої роботи викладача. Нарешті, такі форми роботи із студентською аудиторією не лише дозволяють викладачеві розкрити індивідуальний творчий потенціал, але й передбачають особливий підхід його до вибору інноваційних прийомів і форм роботи. Ця діяльність вимагає не тільки творчого пошуку, організаційних зусиль, самовідверженої праці науково-педагогічного колективу, але й постійного інтересу до методики викладання, що забезпечує ефективність роботи в студентській аудиторії.

Таким чином, ми представили в роботі деякі систематизовані аспекти нетрадиційних методів викладання в соціології, які є, на наш погляд, найбільш ефективними та які заслуговують уваги. У різних питаннях методики викладання найбільшу увагу ми привертаємо до діалогу викладачів і здобувачів вищої освіти. Тим самим була врахована рефлексія аудиторії на використання нових

активних методів навчання, мета яких – розкрити принципи і способи реалізації свіжого погляду на методика викладання (взагалі, і соціології зокрема) як самостійну наукову дисципліну, комплекс прийомів і способів передачі знань в процесі спілкування викладача і здобувача вищої освіти.

Список використаних джерел

1. Берденникова Н. Г., Меденцев В. И. Организационное и методическое обеспечение учебного процесса в вузе. СПб.: Д.А.Р.К., 2006. 158 с.
2. Зиновкина М. Вузовский педагог XXI века. *Высшее образование*. 1998. №2. С. 12-19.
3. Пихтіна Н .П. Основи педагогічної техніки : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 316 с.
4. Покровский Н. Е. Преподавание социологии в университетах и колледжах США. *Социологические исследования*. 1991. № 10. С. 7-11.

УДК 005.32:159.9.072

Биба В.А., канд. екон. наук, асистент

ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТЕСТІВ ПІД ЧАС ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ «САМОМЕНЕДЖМЕНТ»

Розглянуто сутність, психологічних тестів, доцільність їх застосування для студентів, результати проходження тестування.

Ключові слова: психологічне тестування, студент, методи застосування.

В сучасних умовах навчання та розширеному доступі до інформаційного простору перед студентами відкриваються великі можливості до саморозвитку. Традиційні методи навчання поєднують викладання лекційного матеріалу, проведення практичних занять, невід’ємною частиною навчання є самостійна робота студента. Саме за допомогою самостійної роботи студент виховує в собі такі якості, як самоорганізація, самоконтроль, які допомагають згуртуватися та в подальшому чітко планувати свій час в повсякденному житті.

Для кращого засвоєння матеріалу, зацікавлення студентів до начального процесу, перед викладачем стоїть питання про вибір нетрадиційних методів навчання.

Проведені соціологічні дослідження різних форм і методів викладання показують, що обсяг засвоєння матеріалу на лекції становить 20%, лекція з використанням наукових посібників дає змогу підвищити цей показник до 30%, лекція з використанням аудіовізуальних засобів дає 50% засвоєння інформації, дискусія – 70%, гра – 90%.

До нетрадиційних методів навчання зараховують ділові, рольові, ситуаційні або імітаційні, операційні ігри (тренінги); використання психологічних тестів, тестів для контролю знань; творчу роботу; складання тематичних кросвордів; вибір теми, маршруту та написання сценаріїв екскурсій;

проведення різноманітних соціологічних досліджень, експериментів, практикумів [1].

Акцентуючи увагу на психологічних тестах, потрібно віддати належне дієвості і правдивості результатів. Психологічні тести доцільно застосовувати при викладанні таких фахових дисциплін як самоменеджмент, менеджмент, соціологія, комунікативний менеджмент, менеджмент персоналу, креативний менеджмент тощо. При проходженні психологічних тестів студент має можливість об'єктивно поглянути на себе, оцінити свої сильні та слабкі сторони, розібратися в своїх внутрішніх проблемах. І головне – студент зможе працювати над собою, розвивати свої сильні сторони та ліквідувати слабкі.

Поняття «психологічне тестування» походить ще з 1921 р., першим продемонстрував його Герман Роршах.

Психологічний тест – стандартизоване, часто обмежене у часі випробування, призначене для встановлення кількісних і якісних індивідуально-психологічних особливостей [2].

За функціональною ознакою призначення тестів щодо предмета дослідження розрізняють: тести інтелекту, тести креативності, тести досягнень, критеріально орієнтовані та особистісні тести тощо.

Тести інтелекту – призначені для виявлення розумового потенціалу індивіда. На спеціальному бланку пропонують установити вказані інструкцією логічні відношення класифікації, аналогії, узагальнення тощо між термінами, поняттями, явищами, які подаються в задачах тесту.

Тести креативності – сукупність методик для вивчення та оцінки творчих здібностей особистості.

Тести досягнень – виявлення ступеня володіння особистістю конкретними знаннями, навичками, вміннями. Тести досягнень близькі за змістом до тестів спеціальних здібностей, однак, на відміну від них, виявляють те, що було засвоєно студентами в ході виконання конкретної діяльності з конкретними завданнями та вимогами, а не узагальнені вміння, які формуються в процесі накопичування життєвого досвіду.

Тести особистісні – методики психодіагностики, за допомогою яких вимірюються різні сторони особистості та її характеристики: установки, цінності, відношення, емоційні, мотиваційні та міжособистісні властивості, типові форми поведінки [3].

У роботі зі студентами доцільно використовувати саме особистісне тестування. Сам тест викладач має підібрати за тематикою викладання лекційного та практичного матеріалу та провести його під кінець заняття, щоб по завершенню студент зміг краще засвоїти викладений матеріал та проаналізувати свої особисті риси.

Тести мають бути стандартизовані, з чітко описаною методикою виконання та розрахунку. Викладач має озвучити інструкцію, мету та розрахунковий алгоритм тесту. Тестування може проходити анонімно. Також тестування може бути публічним та індивідуальним.

Саме за допомогою такого підходу до навчання викладач має змогу знайти індивідуальний підхід до кожного студента, допомогти проаналізувати психологічний стан студентського колективу, знайти сильні та слабкі сторони характеру, робити акцент на самовдосконаленні, саморозвитку, працювати над самоконтролем. В майбутньому ж психологічні тести допоможуть студентам почувати себе впевнено в будь-якій, навіть непередбачуваній, стресовій ситуації.

Список використаних джерел

1. Малахова Ж. Д., Огаренко В.М. Викладання соціології: досвід інноваційних прийомів: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 80 с.
2. Чала Ю. М., Шахрайчук А. М. Психодіагностика: навч. посібник. Харків: НТУ «ХП», 2018. 246 с.
3. Москальова А. С., Москальов М. В. Методи психодіагностики в навчально-виховному процесі: навч. посіб. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/7621/1/Методи%20психодіагностики_кн14.pdf

УДК 005.336.4:005.95-051(73)(477)

Вихор М. В., канд. екон. наук, доцент

ДОСВІД ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ У США ТА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УМОВАХ УКРАЇНИ

Досліджено особливості підготовки менеджерів у найбільш відомих у світі школах бізнесу і менеджменту. Проаналізовані методи, які застосовуються в процесі навчання. Зроблений висновок про використання американського досвіду з підготовки фахівців із менеджменту і бізнесу у системі вищої освіти України.

Ключові слова: менеджмент, методика кейсів, метод розбирання ділових паперів, дуальна форма навчання.

Підготовці фахівців із менеджменту та підприємництва у світі приділяється надзвичайно велика увага. Особливо це стосується передових країн світу, таких як США, Японія, країн Західної Європи. Причиною цьому є те, що успіх будь-якої організації у бізнесі в першу чергу залежить від талантів та здібностей менеджерів, їх уміння налагодити ефективну командну роботу. На підтвердження цього можна привести слова Дж. Кейнса, наведені у статті О. В. Полуяктової «...менеджеру повинна бути притаманна дуже рідкісна комбінація талантів... Він має вивчати дійсне у світлі минулого для пояснення майбутнього» [1, с. 40].

Із багатьох відомих у світі шкіл бізнесу і менеджменту найбільшу популярність мають кілька. Перше місце по праву займає Школа ділової активності Гарвардського університету. Відбір на навчання тут здійснюється на основі співбесід, тестів, у тому числі і психологічних, у процесі проходження

яких виявляють розумові здібності, загальний розвиток претендентів на вступ, їх схильності саме до цієї діяльності.

Основою підготовки фахівців у цьому навчальному закладі є, так звана, методика кейсів (Case method, case-study), яка була вперше застосована саме у цьому навчальному закладі ще на початку ХХ століття. Студентам пропонується реальна бізнес-ситуація, яку необхідно вирішити. Як правило, такі ситуації беруться на основі реальних фактів, або максимально наближених до реальності. Студенти здійснюють системний аналіз ситуації і, на цій основі, пропонують кілька альтернативних варіантів вирішення проблеми із наступним вибором найбільш оптимального із них. У багатьох випадках, разом із описом реальної ситуації, студентам повідомляють про фактично застосований менеджерами організації спосіб її вирішення. Після цього пропонують виявити помилки і неточності у прийнятому рішенні, і обґрунтувати кращий варіант. Таким чином, навчання у цій бізнес-школі максимально наближене до реальностей сучасного ринку.

Іншим відомим навчальним закладом є Слоунська школа ділової адміністрації, яка була створена при Массачусетському технологічному інституті, а із 1952 року є самостійним навчальним закладом. Як зазначав В. І. Терещенко, методики навчання у цьому навчальному закладі дещо інші, ніж у Гарвардській школі бізнесу. Тут більше уваги приділяється теорії, хоча значна частина навчального часу також присвячується діловим іграм та обговоренню конкретних ситуацій [2]. Цікавим є той факт, що програми тут щороку переглядаються. Причому робиться це не лише викладацьким складом, а за участю спеціальної факультативної ради, до якої входять видатні бізнесмени США. Під час такого перегляду програми деякі предмети можуть відкидатися, замість них вводяться нові, залежно від того, що вимагає сучасний стан економіки країни. Крім того, Слоунська школа посилає своїх слухачів, звичайно перед закінченням навчання, на коротку екскурсію за кордон для зустрічі з іноземними бізнесменами й представниками урядів зарубіжних країн.

Особливе місце у підготовці фахівців із менеджменту і бізнесу займає Американська менеджмент асоціація (АМА). Серед багатьох оригінальних методів підготовки тут застосовується так званий метод розбирання ділових паперів. Він полягає у тому, що студента завалюють величезною кількістю паперів: найрізноманітнішими діловими інструкціями, звітами, листами, скаргами, пропозиціями тощо. Студент, виконуючи роль керівника уявної фірми, в обмежений проміжок часу повинен в усьому розібратися, вибрати найголовніше та віддати по телефону розпорядження співробітникам уявної фірми із приводу того, кому і що слід робити. Причому, в даному разі, увага звертається не стільки на правильність розпоряджень, скільки на вміння визначати головне в роботі, що є важливою якістю хорошого менеджера.

Крім університетів та бізнес-шкіл важливими осередками підготовки управлінських кадрів, як зазначають фахівці, є промислові корпорації. Майже всі великі і більшість середніх підприємств США мають власні освітні програми. У

них беруть участь понад 50 тисяч викладачів із щорічним фінансуванням близько 100 млрд. доларів [3].

Для прикладу, у школі бізнесу корпорації «Дженерал моторз», де є чотирьох і п'ятирічні програми навчання і де працюють близько тисячі викладачів, система викладання організована таким чином, що студенти два тижні протягом місяця перебувають в аудиторіях, а інші два тижні – працюють у фірмі. Лише в останньому семестрі вони звільняються від роботи у фірмі для написання дипломної роботи. Таким чином відбувається оптимальне поєднання у навчальному процесі теорії і практики.

Американський досвід підготовки фахівців із менеджменту і бізнесу достатньо успішно використовують у системі вищої освіти України. Так у вересні 2018 року Кабінетом Міністрів України була затверджена Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. Вона передбачає поєднання навчання здобувачів вищої освіти у закладах освіти із навчанням на робочих місцях у підприємствах і організаціях, що має суттєво підвищити рівень практичної підготовки майбутніх фахівців. Набувають поширення кейс-технології навчання із її різновидами: кейс-випадками, кейс-вправами і кейс-ситуаціями. Все це створює передумови для виведення підготовки фахівців із менеджменту в Україні на якісно новий рівень, який має відповідати європейським і світовим стандартам та, чи не в першу чергу, вимогам глобального ринку праці.

Список використаних джерел

1. Полуяктова О. В. Підготовка менеджерів та практиків управління. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 21. С. 39-43.
2. Терещенко В. І. Наука керувати: як стати менеджером. URL: litmiso.org.ua/?=16122.
3. Палінчак М. В., Палінчак В. В. Досвід вищих навчальних закладів США у професійній підготовці менеджерів. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/9900/1/27.pdf>.

Навчально-методичне видання

МЕНЕДЖМЕНТ: НАУКА, ОСВІТА, ПРАКТИКА

**Матеріали III науково-методичного семінару,
присвяченого дню заснування кафедри менеджменту**

Відповідальний редактор Ю. С. Гринчук

Набір комп'ютерний

Формат 60x84 1/16. Ум. др. арк. _____. Тираж: 10.
Віддруковано ТОВ «Білоцерківдрук», 09117, м. Біла Церква,
бульв. Олександрійський 22, тел. (04563) 5-16-18.