

language. It is determined that the essence of communicative competence of foreign engineering whose major is engineering gained in the process of studying is the ability to use the language knowledge and skills needed for mastering the engineering specialty in a foreign language educational and professional environment.

It is emphasized that the integrative competence of foreign students of engineering profile is realized through the relevance of its components to the competencies of the vocational set of disciplines unit and requires the use of an interdisciplinary approach to its formation.

The article highlights the importance of isolating educational competence in the structure of communicative competence among foreign students whose major is engineering. Its formation can contribute to the development of positive motivation to master the engineering profession. Training measures for motivation development among foreign students majoring in engineering are considered.

Key words: *communicative competence, foreign language communicative competence, Ukrainian language, professional communicative competence, foreign engineering students.*

УДК 37.022:[378.046-021.64:005](045)

Світлана Нестуля

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ORCID ID 0000-0003-0599-6647

DOI 10.24139/2312-5993/2021.07/138-149

МЕТОДИЧНА СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті висвітлено необхідність розроблення методичної системи формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів, яка б охоплювала низку ефективних методів навчання. З'ясовано, що проблему формування лідерської компетентності доцільно досліджувати в контексті парадигми ресурсно-орієнтованого навчання як комплексу форм, методів та засобів, націлених, насамперед, на цілісний підхід до організації освітнього процесу в університеті, зорієнтованого на тренінг здібностей самостійного й активного перетворення середовища шляхом практичного застосування інформаційних ресурсів. Сформульовано висновок про ефективність визначених методів у процесі формування лідерської компетентності.

Ключові слова: *метод навчання, методична система, ресурсно-орієнтоване навчання, лідер, лідерська компетентність, менеджер, майбутній менеджер, університет.*

Постановка проблеми. На сучасному етапі проблема формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів є актуальною, оскільки зумовлюється швидкозмінними перетвореннями, які відбуваються в економічній, суспільно-політичній, соціальній, освітній галузях України. Особливим пріоритетом українського сьогодення постає формування ефективних менеджерів для управління організаціями та їх підрозділами, лідерів-професіоналів, готових і здатних свою управлінську діяльність усвідомлювати й здійснювати як процес щоденного служіння українському суспільству, країні, державі. Це, безумовно, актуалізує пошук методик ефективної підготовки майбутніх менеджерів у вітчизняних університетах.

Аналіз актуальних досліджень. Аналіз наукових досліджень свідчить, що проблемам формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів приділяється значна увага. Різні аспекти дослідження проблем лідерства в педагогіці присвячені праці таких учених, як О. Бойко, Н. Бабкова-Пилипенко, Т. Вежевич, Л. Грень, А. Зоріна, В. Михайличенко, О. Маковський, О. Романовський, Р. Сопівник, Н. Сушик, В. Ягоднікова та ін. Науково-педагогічні підходи до формування лідерської компетентності досліджено в роботах В. Гладкової, С. Козловської, В. Лугової, Н. Мараховської, О. Хвисюк та ін. Теоретико-практичні засади формування лідерської компетентності менеджерів висвітлено в працях таких науковців, як М. Діденко, Г. Кот, В. Локшин, В. Саляхов, О. Хмизова, Л. Шигапова, О. Яценко та ін.

Потребують подальшого вивчення проблеми відбору методів навчання для ефективного формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти.

Мета статті – проаналізувати, як цілеспрямоване впровадження методичної системи сприяє розкриттю лідерського потенціалу майбутніх менеджерів на прикладі апробації в освітньому середовищі Полтавського університету економіки і торгівлі.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз педагогічної та методичної літератури з досліджуваної проблематики, опис, порівняння, пояснення, зіставлення застосування різних методик, метод систематизації та узагальнення; емпіричні: логіко-системний, вивчення й узагальнення педагогічного досвіду, аналіз дидактичного супроводу процесу формування лідерської компетентності, системно-структурний.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи проблему формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів у контексті парадигми ресурсно-орієнтованого навчання (resource-based learning) (Гриньова та ін., 2019) як комплексу форм, методів та засобів навчання, націлених, насамперед, на цілісний підхід до організації освітнього процесу в університеті, який зорієнтований на тренінг здібностей самостійного й активного перетворення інформаційного середовища шляхом пошуку і практичного застосування інформаційних ресурсів з метою отримання знань про класичні й сучасні концепції лідерства та застосування ефективних методик відповідно різних стилів лідерства, формування лідерських умінь та навичок, які забезпечують здатність студентів бути менеджером-лідером, ми створили методичну систему формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів, складниками якої є низка таких методів навчання: метод інформування,

метод порівняння, метод дискусії, метод рольової гри, метод аналізу, системного аналізу, метод експертної оцінки, панельна дискусія, метод кейсів, проєктів, воркшопів, сфокусованої бесіди, пошуку консенсусу, мозкового штурму, метод Дельбека, метод Дельфі, Метод 635, метод фасилітації, метод модерації, метод інтерв'язії, мікрофон, Jigsaw, проєктування нестандартних віртуальних ситуацій, метод «Коло ідей», «діамант 9», SWOT-аналіз, майндмеппінг, «Метаплан», «Відкритий простір», рефреймінг, кайдзен тощо.

Відтак, процес викладання низки дисциплін, які опосередковано торкаються проблеми формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів (менеджмент, управління персоналом, теорія управління, самоменеджмент, стратегічний менеджмент, кроскультурний менеджмент, проєктний менеджмент, управління людськими ресурсами, комунікації та соціальна відповідальність тощо), а також дисципліни «Основи лідерства», зміст якої безпосередньо спрямований на формування лідерської компетентності, базувався на використанні вище зазначених методів.

Метод рольової гри. Так, під час проведення рольової гри «Геній маркетингу», метою якої було потренуватися в методах переконання, лідерських навичках, розвинути творче мислення, уміння бачити різноманітні підходи до вирішення проблем, а також розібратися в собі, зрозуміти природу своїх лідерських якостей, потренуватися в процесі вести переговори, викладач мав застосувати не лише вміння організувати проведення гри, але й уміння модерувати її хід, використати різноманітні способи комунікації, створити ситуацію успіху.

Сутність гри: викладач готує до гри непрозорий мішок, у який будуть покладені різного роду предмети; кожен учасник дістає з мішка один предмет. Завдання – продати групі цей предмет, запропонувавши не менше п'яти його реальних переваг найбільш ефективним способом. Наприкінці гри важливим дидактичним етапом є обговорення: Чому навчила гра? Чий досвід виявився найбільш вдалим? Кому з колег ви би запропонували змінити стратегію маркетингу і чому? Чиї ідеї вам найбільш запам'яталися й чому?

Варто зазначити, що проведення такої гри може бути здійснено як в аудиторії, так і під час проведення дистанційного заняття, а також і в реальних умовах (в супермаркетах, на вулиці).

Метод «Рефреймінг» (Бронікова, 2008) застосовувався в тих випадках, коли завдання не носить критичного характеру. За допомогою його виконання студенти можуть переосмислювати речі і дивитися на речі, які здаються нам негативними з іншого боку. Мета: засвоїти на практиці

методику «рефреймінгу» (зміни точки зору, або погляду на ситуацію для надання їй іншого значення); допомогти здолати внутрішні бар'єри, страх і невпевненість перед іншими людьми; продемонструвати на практиці різницю підходу людей до однієї й тієї ситуації; розвивати емпатичні здібності учасників як лідерів. Сутність методу: у групі 4-5 осіб, обмінюючись думками, знаходять одну рису волонтера, яка ним самим сприймається як негативна. Ви маєте подивитися на цю рису зі зворотної точки зору, з позитивної. Група має представити цей позитив: у певному жанрі пісню, римовані рядки, театральна сценка, малюнок, комікс, тобто в тій формі, яка максимально відображує переосмислену якість.

Наприклад: 1) повільність представляється як вдумливість і вміння, не поспішаючи, ґрунтовно засвоювати життєвий матеріал; 2) недостатність хоробрості як гарний природній самозахист, відсутністю авантюризму; 3) бажання їсти все підряд як прояв зацікавленості до життя, прагненням до універсальності знань і вмінь; 4) неохайність як якість творчої натури, не помічаючи побуту бути творцем чогось ідеального.

Обговорення. До волонтерів ставиться низка питань: Наскільки новим вам видався погляд на проблему? Чи замислювалися ви раніше про можливі варіанти самооцінки? Як ми ставимося до набутого досвіду? Чим сподобалося завдання? Що ви відкрили в собі під час роботи з групою? Обмін думками про найбільш вдалі приклади.

Метод проєктів. Не зупиняючись детально на розкритті сутності кожного з вище зазначених методів навчання, оскільки вони висвітлені в розроблених нами посібниках («Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера»; практикум «Основи лідерства: (індивідуальні практичні та творчі завдання)», індивідуальні практичні завдання з курсу «Основи лідерства»; електронний посібник «Основи лідерства») (Нестуля та Нестуля, 2013; Нестуля та Нестуля, 2013; Нестуля та Нестуля, 2010; Нестуля та Нестуля, 2013; Нестуля та Нестуля, 2012; Нестуля та Нестуля, 2017; Нестуля та ін., 2018), наголосимо, що під час вивчення курсу «Основи лідерства» та інших дисциплін фахової підготовки менеджерів, студентам пропонувалися до виконання різні проєкти, які класифіковано за: домінують у проєкті діяльністю (дослідницька, пошукова, творча, рольова, інформаційно-прикладна); предметно-змістовою складовою (монопроєкти, тобто проєкти в межах однієї дисципліни або міжпредметні проєкти); характером координації проєкту (з відкритою координацією або з прихованою координацією); характером контактів (внутрішні: студенти певної групи, курсу, закладу освіти, регіону, країни; та міжнародні: різних країн,

зарубіжних закладів освіти, освітніх установ); кількістю учасників проєкту (індивідуальний, груповий, масовий); терміном виконання проєкту – короткотривалий (заняття), середньо тривалий (від тижня до місяця), довготривалий (декілька місяців).

Так, було визначено орієнтовну тематику проєктів: «Магія лідерства», «Бізнес. Успіх. Мотивація», «Топ-керівники у сфері маркетингу», «Інформаційна підтримка клубу лідерства», «StartUp: від ідеї до власного бізнесу», «Лідерство в соціальних мережах», «Лідерський портрет політики України (країна на вибір)», «Конфлікти в командах: шляхи вирішення», «Відео для омбудсмена», «7 днів університет», «Успішний менеджмент віртуального підприємства», «Академія практичного маркетингу», «Чемпіонат торговельного підприємництва «Супермаркет міні-4»», «Організація бізнес-симуляції «Тендер-Біржа-Тендер», «Організація воркшопу «Проєктний підхід у роботі»», «Організація воркшопу «Самоефективність великих лідерів»» та ін. Ключовою умовою реалізації таких проєктів була орієнтація на:

1) використання групових (або масових) проєктів з домінуютьною рольовою діяльністю майбутніх менеджерів;

2) розроблення та виконання лише одного проєкту впродовж вивчення курсу «Основи лідерства» (довготривалий проєкт терміном в 2 місяці);

3) результат – інформаційний продукт, який має отримати група студентів: івент (спеціальний медійний захід), що уможливорює відслідкувати поведінку кожного з членів групи у ході певної діяльності.

Таким чином, під час роботи над проєктами студенти опановували різні методики, які сприяли формуванню їх лідерської компетентності, як от бізнес-симуляції, рольові ігри, воркшопи тощо.

Окрім одного проєкту, який студенти самостійно розробляли та виконували під час вивчення курсу «Основи лідерства», вони активно долучалися до проєктної діяльності на загальноуніверситетському рівні. Такими основними проєктами в ПУЕТ були: проєкт «Розвиток лідерства в Україні на принципах гендерної рівності», проєкт «Полтавська обласна школа лідерів учнівського самоврядування», соціальний проєкт «Університет третього віку». Результати діяльності постійно висвітлювалися на офіційному веб-сайті ПУЕТ та на офіційних сторінках університету в соціальних мережах.

Під час реалізації цих проєктів від студентів вимагалось: активно долучатися до участі в суспільно-корисній та проєктній діяльності; працювати консультантами, організаторами, тренерами, едвайзерами під час проведення різноманітних заходів у межах проєктів зі старшокласниками закладів освіти Полтавської області, слухачами Університету третього віку,

допомагати їм освоювати цифрові та дистанційні технології навчання; пропагувати ідеї лідерства серед студентської молоді (участь в обговореннях, конференціях, створення постів у соціальних мережах тощо); планувати, розробляти та реалізовувати власні проекти, спрямовані на запровадження нових молодіжних ініціатив; брати участь у розробці науково-методичних матеріалів з проблем лідерства; працювати з партнерами проекту із формування груп на семінари-тренінги; готувати та розміщувати статті в місцевих засобах масової інформації про проект та запрошення до участі в семінарах-тренінгах зацікавлених осіб; викладати окремі теми навчальної програми Університету третього віку.

Таким чином, використання методу проектів актуалізувала створення в ПУЕТ Проектного офісу університету (<http://puet.edu.ua/uk/proektna-diyalnist>), який і нині функціонує з метою ідентифікації та визнання університету на вітчизняному, європейському та світовому освітньому просторі; створення потужного організаційного супроводу роботи проектів, стимулювання інновацій та ініціатив, координацію комунікацій між проектами; можливості для кожного студента розробити та впровадити власний проект.

Метод воркшопів (Толкачев, 2016). Це метод динамічного навчання студентів, що відбувається завдяки їх власній активній роботі під керівництвом викладачів. Акцент під час його реалізації здійснюється на отримання студентами динамічного знання – живе знання, яке майбутні менеджери отримують у процесі творчості, експериментування, високого ступеня самостійності. При цьому студенти самостійно визначають цілі навчання, розділяють із викладачем відповідальність за свій освітній процес і розвиток лідерської компетентності.

Слід зазначити, що методика проведення воркшопів як певного міксу теоретичних презентацій, практичних дій та дискусій із запропонованої тематики та відібраних питань стосовно контексту «менеджер-лідер», дозволяла вирішували справді унікальні завдання, до яких відносимо:

- генерацію та втілення нових ідей (воркшоп є майданчиком для реалізації нових ідей у студентських проектах);
- активізацію командної роботи в студентських групах (зміцнення «командного духу» на довірі, особистісних взаєминах, симпатіях, де багато нововведень, творчості, вражень, задоволення від виконаної роботи);
- забезпечення інтерактиву в межах роботи над проектом та під час івенту (наприклад, формується трафік івенту на сайт, блог, або сторінку в соціальних мережах, для цього випускається новина з інтерактивним написом «пред'явник пароля (талона або купона) має право участі на воркшопі»);

- посилення інтересу до лідерства (воркшоп, безумовно, здатний підвищити інтерес до курсу «Основи лідерства» та до лідерства загалом);
- посилення мотивації до формування лідерської компетентності як організаторів, так і учасників, якими є майбутні менеджери (одна група студентів може виступати як організатори, інша – як учасники);
- оперативність зворотного зв'язку, завдяки чому учасники діалогу під час воркшопів краще пізнають один одного;
- індивідуалізацію навчання (воркшоп під час вивчення дисципліни «Основи лідерства» та інших фахових дисциплін здатний регулювати специфічні запити й очікування окремих студентів або їх груп);
- застосування нових методик (воркшоп – це інструмент упровадження нових методик, який дає хороший імпульс у роботі);
- реалізацію кайдзен (всі разом до постійного покращення та вдосконалення, розвиток різних умінь, навичок, лідерської компетентності майбутніх менеджерів);
- динаміку розвитку (постійний розвиток лідерської компетентності майбутніх менеджерів).

Загалом, використовуючи у процесі формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів методику воркшопів, ми зорієнтовували студентів на колективні творчі справи, бо це, насамперед, вияв життєво-практичної позиції менеджера-лідера, покращення процесу навчання, сприятливе середовище для набуття навичок лідерської поведінки, можливостей демонстрації вмінь та лідерських якостей, це сукупність певних дій на загальну користь, радість і успіх.

Метод інтерв'її, детально схарактеризований у працях Т. Шоутена, Т. Даниленко, О. Зайченко, Н. Софій (Шоутен та ін., 2009), теж заслуговує на особливу увагу в контексті підвищення ефективності процесу формування лідерської компетентності майбутніх менеджерів.

У контексті нашого дослідження метод інтерв'її (презентація особистого досвіду з точки зору лідерства) було використано в такому форматі. Спочатку були організовані зустрічі студентів із лідерами студентського самоврядування різних університетів, місцевого самоврядування міста (області), топ-менеджерами фірм та компаній, яким пропонувалося поділитися власним досвідом «Чи вважаю я себе лідером і чому?», обговорити проблемні питання, наприклад, мотиви, стимули, комунікації, створення команди, участь у громадському житті університету, міста, України, як впливає статус лідера на особисте та професійне життя, які виникають проблеми у спілкуванні з послідовниками тощо. Досить цікавим способом моти-

вації студентів була демонстрація професійних портфоліо запрошених гостей у вигляді презентацій, відеороликів чи веб-сайтів, які висвітлювали низку досягнень організації (фірми, компанії) під керівництвом лідера, власних здобутків, його ділової активності у професійній діяльності та інших сферах.

Після цього студентам пропонувалося провести інтерв'язію самостійно, обравши для цього тему «Чи хочу я бути лідером і чому» та провівши обговорення, використовуючи такі кроки: сформулювати запитання для уточнення ситуації «Я хочу бути лідером»; намагатися висловити думки, отримати ідеї щодо факторів, які вплинули на створення цієї ситуації; упевнитися, що це не випадковість; лише після такого ґрунтовного аналізу перейти до формулювання альтернативних рішень; підсумувати результат обговорення і коротко сформулювати набутий досвід.

Наприкінці було проведено обговорення інтерв'язі з усією групою. Під час обговорення акцентовано увагу на таких моментах: Чи було обговорення спрямоване на лідерську діяльність у межах професії менеджера? Чи ефективним був зворотній зв'язок? Чи відбувся пошук нових альтернативних рішень? Чи хочете ви бути лідером і що вас до цього може спонукати?

У якості обов'язкового звіту з інтерв'язі, як того вимагають розробники методу (Шоутен та ін., 2009), студентам було запропоновано оформити його у вигляді короткого резюме: чи отримали ви відповіді на свої запитання, що корисного ви взяли для себе, мотивація та демотивація лідерства, з ким би ви хотіли обговорити питання лідерства у професійній діяльності менеджера, плюси та мінуси інтерв'язі.

У результаті спостереження за перебігом інтерв'язі було зафіксовано, що організовані зустрічі з лідерами студентського й місцевого самоврядування, топ-менеджерами та власне сама інтерв'язі зі студентами спричинили усвідомлення значимості лідерської поведінки в їх життєдіяльності та обраній майбутній професії менеджера. Окрім того, організовані й проведені зустрічі з лідерами студентського й місцевого самоврядування, топ-менеджерами, неформальні бесіди з ними після інтерв'язі, доброзичливе спілкування, сприяли створенню ситуації успіху й надихання студентів до лідерства, оскільки спонукали їх до активної участі у справах університету (на рівні міста чи області), у конкурсах, грантах, соціальних проєктах, до продовження навчання в магістратурі й аспірантурі, заохочення до активної роботи і співпраці тощо.

Послугуючись алгоритмом створення ситуації успіху, викладачі спрямовували свою діяльність на зняття страху у студентів перед лідерською діяльністю; демонстрували особистий приклад лідерства

науково-педагогічних кадрів та адміністрації університету (зустрічі з ректором, проректорами, деканами), а також його випускників; мобілізували активність студентів на лідерську діяльність; мотивували до лідерства в соціальних мережах (мотиватори, цитати відомих лідерів, відеоролики тощо); активізували діяльність шкіл, клубів лідерства; інструктували студентів щодо прийомів, способів, форм реалізації навчальної та майбутньої професійної діяльності менеджера-лідера; авансували успішний результат діяльності студента як лідера.

Метод кайдзен. Ефективним виявився і метод кайдзен, який застосовувався з метою ознайомлення з цікавою стратегією японського менеджменту, яка дала можливість зайняти цій країні лідерські позиції в багатьох сферах економіки; випробування на практиці застосування шестикутного набору для творчого мислення кайдзен; організації успішної роботи в команді (Нестуля та Кононец, 2019). Сутність методу: група розбивається на 2 команди. Команди знайомляться з інформаційними матеріалами. Далі команда отримує набір для мислення за методикою Девіда Баффіна – шестикутний набір для мислення за кайдзен (рис. 1).



Рис. 1. Шестикутний набір для мислення за кайдзен

Командам пропонується питання з преамбулою (студентам роздають інформаційні матеріали для ознайомлення). Команда може вибрати собі будь-яке питання для роботи, познайомившись із усіма. Можна запропону-

вати команді вибір власного проекту за вказаною методикою. Упродовж 25–30 хвилин команда виконує запропоноване завдання. Після завершення роботи кожна команда знайомить аудиторію із сутністю завдання і змістом його виконання. Використано навчальні засоби: «Шестикутний набір для мислення за кайдзен» окремо для всіх команд; набір чистих шестикутних кольорових стікерів для кожної команди. Наприкінці обов'язковим є обговорення таких орієнтовних питань: «Який етап роботи команди виявився найскладнішим?», «Коли команда переживала найпродуктивніший момент співпраці?», «Ваше ставлення до запропонованого методу кайдзен».

Наголосимо, що під час спостереження за студентами зафіксовано, що їхня діяльність у межах апробації обраних методів навчання значно підвищила самооцінку студентів, дала можливість проявити себе, повірити у власні сили, спробувати себе в ролі лідера, продемонструвати свої лідерські вміння й навички, здатність до прийняття рішень, до взаємодії, а також успішні спроби самореалізуватися і як менеджер, і як лідер.

Висновки і перспективи подальшого розвитку. Резюмуючи, зазначимо, що в результаті застосування методичної системи у студентів спостерігалися такі зміни: наявність активної потреби пізнання феномену лідерства, себе в якості лідера, сенсу лідерської компетентності та її реалізації в навчальній діяльності, потреби до вироблення власного лідерського стилю, мотивація до лідерства, мотивація до успіху й наполегливість у досягненні мети. Таким чином, було сформульовано висновок, що цілеспрямоване впровадження методичної системи сприяє розкриттю лідерського потенціалу майбутніх менеджерів, а також формуванню їх лідерської компетентності в умовах, наближених до реалій майбутньої професійної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

- Бронікова, С. (2008). Рефреймінг як когнітивна методика управлінської практики. *Науковий вісник*, 2, 25-29 (Bronikova, S. (2008). Reframing as a cognitive method of management practice. *Scientific Bulletin*, 2, 25-29).
- Гриньова, М. В., Кононець, Н. В., Дяченко-Богун, М. М., Рибалко, Л. М. (2019). Ресурсно-орієнтоване навчання студентів в умовах здоров'язберезжувального освітнього середовища. *Інформаційні технології і засоби навчання*, Том 72, 4, 182-193 (Hrynova, M. V., Kononets, N. V., Diachenko-Bohun, M. M., Rybalko, L. M. (2019). Resource-oriented student training in a health-based educational environment. *Information Technologies and Tools*, Volume 72, No. 4, 182-193).
- Нестуля, С. І., Нестуля, О. О. (2013). *Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців*. К.: Знання (Nestulya, S. I., Nestulya, O. O. (2013). *Fundamentals of leadership. Leadership training qualities and practical skills of the manager*. K.: Knowledge).
- Нестуля, С. І., Нестуля, О. О. (2010). *Основи лідерства: індивідуальні практичні завдання з курсу для студентів усіх напрямів підготовки*. Полтава: РВВ ПУЕТ (Nestulya, S.

- I., Nestulya, O. O. (2010). *Fundamentals of leadership: individual Practical tasks from the course for students of all fields of training*. Poltava: RVV PUET).
- Нестуля, С. І., Нестуля, О. О. (2013). *Основи лідерства: індивідуальні практичні завдання*. Полтава: РВВ ПУЕТ (Nestulya, S. I., Nestulya, O. O. (2013). *Fundamentals of leadership: individual practical tasks*. Poltava: RVV PUET).
- Нестуля, С. І., Нестуля, О. О. (2012). *Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: практикум з курсу «Основи лідерства» для студентів усіх напрямів підготовки*. К. (Nestulya, S. I., Nestulya, O. O. (2012). *Training of leadership qualities and practical skills of the manager: a workshop on the course "Fundamentals of Leadership" for students of all fields of training*. К.).
- Нестуля, С. І., Нестуля, О. О. (2017). *Основи лідерства: практикум (індивідуальні практичні та творчі завдання)*. Полтава: ПУЕТ (Nestulya, S. I., Nestulya, O. O. (2017). *Fundamentals of leadership: workshop (individual practical and creative tasks)*. Poltava: PUET).
- Нестуля, О. О., Нестуля, С. І., Кононець, Н. В. (2018). *Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів*. Полтава: ПУЕТ (Nestulya, O. O., Nestulya, S. I., Kononets, N. V. (2018). *Basics of leadership: Electronic guide for independent work of students*. Poltava: PUET).
- Нестуля, С. І., Кононець, Н. В. (2019). Упровадження системи кайдзен в освітньому середовищі університету як необхідна умова формування лідерської компетентності студентів. *Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: матеріали III міжнародної науково-практичної конференції (26-27 вересня 2019 р.)*. Х.: НТУ «ХПІ», (сс. 194-198) (Nestulya, S. I., Kononets, N. V. (2019). Introduction of the Kaizen system Educational environment of the university as a necessary condition for the formation of leadership competence of students. *Leaders of the XXI century. Formation of the personality of a charismatic leader on the basis of humanitarian technologies: Proceedings of the III international scientific-practical conference (September 26-27, 2019)*. H.: NTU "KhPI", (pp. 194-198)).
- Толкачев, А. Н. (2016). Применение формата «Workschor» как нового вида учебных занятий со студентами Института бизнеса и дизайна. *Бизнес и дизайн ревю, Т. 1. № 1, 17* (Tolkachev, A. N. (2016). Application of the "Workschor" format as a new type of training with students of the Institute of Business and Design. *Business and design review, Vol. 1. № 1, 17*).
- Шоутен, Т., Даниленко, Л. І., Зайченко, О. І., Софій, Н. З. (2009). *Менеджмент керівників закладів дошкільної і початкової освіти*. К.: СПД ФО Парашин К.С. (Shouten, T., Danilenko, L. I., Zaichenko, O. I., Sofia, N. Z. (2009). *Management heads of preschool and primary education institutions*. К.: SPD FO Parashin K.S.).

РЕЗЮМЕ

Нестуля Светлана. Методическая система формирования лидерской компетентности будущих менеджеров.

В статье освещена необходимость разработки методической системы формирования лидерской компетентности будущих менеджеров, которая охватывает ряд эффективных методов обучения. Определено, что проблему формирования лидерской компетентности целесообразно исследовать в контексте парадигмы ресурсно-ориентированного обучения как комплекса форм, методов и средств обучения, ориентированных, на целостный подход к организации образовательного процесса в университете. Сформулирован вывод об эффективности определенных методов в процессе формирования лидерской компетентности.

Ключевые слова: метод обучения, методическая система, ресурсно-ориентированное обучение, лидер, лидерская компетентность, менеджер, будущий менеджер, университет.

SUMMARY

Nestulya Svitlana. Methodological system of future managers' leadership competence formation.

The article highlights the need to develop a methodological system for the formation of leadership competences of future managers, which would cover a number of effective teaching methods that would be appropriate to use in the training of future managers in higher education institutions. It has been found out that it is expedient to examine the problem of formation of leadership competence of future managers in the context of the resource-based learning paradigm as a complex of forms, methods and means of learning, aimed primarily at a holistic approach to organizing the educational process at the university, which is focused on self-training, active transformation of the information environment through the search and practical application of information resources in order to gain knowledge of classical and modern concepts of leadership and the use of effective methods under different leadership styles, leadership formation and skills that ensure students' ability to be the manager-leader. The components of the system under study are: information method, comparison method, method of discussion, method of role-play, method of analysis, systems analysis, method of expert evaluation, panel discussion, method of cases, projects, workshops, focused conversation, consensus search, brainstorming, Delbek's method, Delphi Method, Method 635, Facilitation Method, Moderation Method, Interview Method, Microphone, Jigsaw, Designing Non-standard Virtual Situations, Circle of Ideas, Diamond 9, SWOT Analysis, MindMapping, Metaplan, Open Space, reframing, kayd en more. The implementation algorithms of certain teaching methods are offered: the role-playing method "Marketing Genius", the "Reframing" method, the project method, the workshop method, the interview method, the kaizen method. The conclusion about the effectiveness of certain methods in the process of forming leadership competence of future managers is formulated.

Key words: teaching method, methodological system, resource-based learning, leader, leadership competence, manager, future manager, university.

УДК 378.112(477)

Ольга Осередчук

Львівський національний університет імені Івана Франка,

ORCID ID 0000-0002-3192-3129

DOI 10.24139/2312-5993/2021.07/149-158

ФУНКЦІЇ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Моніторинг передбачає систематичне збирання фактів про контекст, вхідні ресурси, процеси й результати в системі вищої освіти. При моделюванні моніторингу якості вищої освіти необхідно визначити принципи та функції, які обов'язково повинні враховувати його особливості. Тому у статті розглянуто функції моніторингу якості вищої освіти, які описано ученими й виокремлено нами основні, за допомогою яких, на нашу думку, моніторинг якості вищої освіти буде ефективним. Ми плануємо взяти виокремлені функції моніторингу якості вищої освіти за основу під час обґрунтування, розробки й використання моделі моніторингу якості освіти в закладі вищої освіти.

Ключові слова: моніторинг, якість освіти, функції, якість вищої освіти, найдоцільніші функції для моніторингу якості освіти у закладі вищої освіти.